
COMMISSION NATIONALE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE LA POSTE

Réunion du 11 avril 2019
9h30 – espace Varsovie (Siège Lemnys C1)

Ordre du jour

- I. Prévention des accidents de travail**
- II. Solutions innovantes pour le maintien dans l'emploi**
- III. Bilan 2018 du dispositif d'écoute et de soutien psychologique par téléphone**
- IV. Evolution des services de santé au travail : point d'actualité**

LISTE DES PARTICIPANTS

- **Direction de La Poste**

Mme Florence WIENER	Présidente, Directrice de la Stratégie Sociale et de la Qualité de Vie au Travail/DRH du Groupe La Poste
Mme Delphine DESROCHE	Représentant la DRHRS de la BSCC
Mme Audrey MARVILLE	Représentant la DRHRS du Réseau La Poste
Mme Kristell BREUILLY Mme Caroline LEFEVRE	Représentant la DRHRS des Services Financiers
Mme Pascale DUCHET SUCHAUX	DRHG/DPSST
M. Philippe HAVETTE	Médecin coordonnateur de la médecine du travail/DRHG

- **Organisations syndicales**

Mme Maryse LATOUR M. Barbara TRICHET	CGT
M. Christian MANZONI Mme Noura DAMERVAL	SUD
Mme Brigitte DARTOIS M. Laurent COSIER	CFDT
M. Thierry ROUX	FO

- **Conseillers Techniques**

M. Stéphane LAMARQUE	FO
M. Xavier ALAS LUQUETAS Mme Emmanuelle LEPINE	ELEAS ELEAS
M. Olivier REUILLON	DRHG/DSSQVT
M. Jean-Philippe CACACE	DRHG/DPSST- Secrétaire de la Commission

RELEVÉ DE CONCLUSIONS

Avant d'exposer l'ordre du jour prévu, **La Présidente** propose de faire un tour de table afin de présenter les nouveaux représentants du personnel au sein de la CNSST.

La Présidente invite ensuite les représentants du personnel qui le souhaitent, à prendre la parole avant d'aborder l'ordre du jour (déclarations CGT et SUD en annexe).

SUJETS ÉVOQUÉS EN DÉCLARATIONS PRÉALABLES

N.B. plusieurs sujets évoqués dans les déclarations préalables, sont examinés lors de la présentation des points inscrits à l'ordre du jour.

Sujets évoqués par FO (déclaration orale)	Éléments de réponse
<ul style="list-style-type: none"> - Souhait de présidence de la CNSST par le DHRG - Demande d'un suivi des relevés de conclusion CNSST - Demande de précisions concernant les consultations des Comités techniques dans le cadre de la procédure d'agrément des services de santé au travail de La Poste 	<ul style="list-style-type: none"> - Yves DESJACQUES présidera une prochaine CNSST - Un suivi des relevés de conclusion des réunions de la CNSST sera réalisé. - Ce sujet sera évoqué au point 4 de l'ordre du jour
Sujets évoqués par la CGT (cf. déclaration en annexe) <ul style="list-style-type: none"> - Situations de souffrance au travail liées notamment à la pression managériale et aux incivilités provoquées par la fermeture inopinée de bureaux et des tournées non couvertes. - Un suicide en Dordogne, 5 en DEX Aquitaine La Direction a refusé la tenue d'un CHSCT extraordinaire suite à un suicide 	<ul style="list-style-type: none"> - Le cas du suicide en Dordogne est notamment lié à un problème d'addiction. La Poste a mis en œuvre localement des mesures d'accompagnement des collègues du postier concerné, avec l'appui du service de santé au travail et de ELEAS. - Le CHSCT aurait dû être réuni à ce sujet : en réponse à la demande des représentants du personnel en CNSST, ce point sera rappelé dans le cadre de la formation des présidents de CHSCT - La Poste renforce sa politique de prévention des risques psychosociaux.
Sujets évoqués par SUD (cf. déclaration en annexe) <ul style="list-style-type: none"> - Demande d'un point d'étape sur les expérimentations de la démarche de prévention des RPS 	<p>Ce sujet sera traité lors de la prochaine CNSST</p>

La Présidente propose d'aborder l'ordre du jour.

I. PREVENTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

❖ **La Directrice de la Prévention Santé et sécurité au Travail** rappelle que la Commission nationale santé sécurité au travail du 16 novembre 2018 avait examiné les résultats prévisionnels de 2018 en terme d'accidents de travail et des avancées de l'année sur :

1. L'analyse des causes des accidents et la mobilisation managériale
2. La prévention des accidents des nouveaux arrivants et les CDD
3. La prévention des chutes et des accidents de manutention
4. La prévention des risques de TMS associés aux postures de travail
5. La prévention du risque routier et des difficultés d'utilisation de certains véhicules.
6. Le développement des compétences des acteurs

Le bilan consolidé de l'année 2018 confirme les résultats encourageants annoncés et la politique de La Poste se renforce encore en 2019.

Le document présenté en CNSST, le 11 avril 2019, précise les résultats obtenus et les actions en cours de préparation / déploiement en 2019.

En 2018 La Poste a enregistré des résultats encourageants : la fréquence des accidents de travail a diminué de 7,8%. Le taux de gravité des accidents de travail a diminué de 2,1%.

Les actions en 2019 portent sur :

- L'analyse des causes des accidents et la mobilisation managériale
- Prévention des accidents des nouveaux arrivants et les CDD
 - En 2019, l'accueil et la formation des nouveaux arrivants, y compris les CDD, sont renforcés notamment à la distribution.

Des dispositifs nationaux se déploient dans les branches en 2019 et permettent de prévenir plusieurs types d'accident de travail

- Les actions de prévention des risques liés à la manutention et aux postures de travail inadaptées
- La prévention du risque routier
- La prévention du risque incivilités et agressions :
- Le développement des compétences de la Filière Prévention

❖ Au cours de cette présentation, les observations/questions **des représentants du personnel** et les réponses apportées **par la Direction** sont les suivantes.

Sujets évoqués	Éléments de réponse
<ul style="list-style-type: none"> - La baisse des accidents peut être due, notamment, à une sous-déclaration des accidents ainsi qu'à une politique sanctionnant les agents victimes d'accidents. Au Colis, lorsqu'un accident se produit, au lieu d'en analyser les causes, on cherche tout de suite la procédure qui n'a pas été respectée et il est demandé au postier accidenté qui n'a pas respecté la procédure de signer une attestation. Certaines pratiques visent à transformer des absences pour accident de travail en absence maladie. Les postiers sont obligés d'utiliser du matériel défectueux (par exemple un CP avec une barre enfoncée) ce qui les oblige à prendre des risques et ensuite on leur reproche. 	<ul style="list-style-type: none"> - La Poste ne mène pas de politique de sous-déclaration des accidents. En 2018 il y a eu une baisse de 1000 accidents par rapport à l'an passé grâce aux politiques de prévention. La BSCC souhaite connaître précisément ces situations au Colis. La Poste incite fortement à l'analyse des accidents de travail par la méthode des 5 pourquoi.
<ul style="list-style-type: none"> - Demande d'informations concernant les accidents sans arrêt de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - L'étude de l'accidentologie 2018/2019 est centrée sur les accidents avec arrêt, et met l'accent sur les taux de fréquence et de gravité des accidents de travail, qui sont les indicateurs les plus fréquemment utilisés par les entreprises - Les données relatives aux accidents sans arrêt pourront être communiquées aux représentants du personnel.
<ul style="list-style-type: none"> - Demande de communication de l'indice de fréquence des accidents (nbre d'accidents/1000 travailleurs) 	<ul style="list-style-type: none"> - L'indice de fréquence reprend le nombre d'accidents pour 1000 travailleurs. Le taux de fréquence, qui reprend les heures travaillées, tient mieux compte de la réalité du travail.
<ul style="list-style-type: none"> - La Poste devrait prendre en compte l'accidentologie des intérimaires qui sont des personnels en augmentation à La Poste 	<ul style="list-style-type: none"> - C'est l'entreprise d'intérim qui déclare et gère les accidents de ces personnels ; pour autant, La Poste est vigilante sur les risques d'accident auxquels ils sont confrontés.
<ul style="list-style-type: none"> - Demande de prise en compte des agressions verbales et incivilités, non déclarées en accidents de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Ces données sont prises en compte dans les systèmes d'information de la sûreté au sein des branches (ORAS, RISK) et doivent effectivement être partagées avec les représentants du personnel.

Sujets évoqués	Eléments de réponse
<ul style="list-style-type: none"> - Demande de précisions concernant l'augmentation de la fréquence des accidents au Réseau et aux Services Financiers 	<ul style="list-style-type: none"> - Au Réseau, l'augmentation de la fréquence des accidents de travail est liée aux incivilités, et aux accidents de manutention. - Aux Services Financiers, elle est liée aux chutes et à la manutention : les préventeurs interviennent régulièrement pour sensibiliser et agir en prévention sur ces risques
<ul style="list-style-type: none"> - Souhait d'un bilan des accidents concernant les personnels féminins, en lien avec la nécessité d'adaptation des matériels et des équipements de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Ce sujet mérite, en effet, d'être analysé car ces accidents sont en hausse dans toutes les entreprises. Le réglage des équipements de travail est un sujet important.
<ul style="list-style-type: none"> - Quelles actions La Poste envisage-t-elle face à l'augmentation des CDD accidentés ? Des CDD quittent La Poste, après seulement 2 ou 3 jours de travail, car ils n'ont pas bénéficié de l'accueil et de l'intégration prévue. Au Colis, les CDD sont recrutés à l'avance en juillet pour les soldes, ce qui permet de les former en amont de la peak period. Au Courrier, les CDD sont recrutés au dernier moment. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'intégration des CDD est un sujet très important, en termes d'accueil et de formation. L'accueil des CDD a constitué une action majeure à la BSCC, pour l'été et la peak period 2018. Les résultats sont encourageants, car on observe une baisse de 9% des accidents concernant les 2 premiers mois 2019.
<ul style="list-style-type: none"> - L'agent qui réalise la doublure avec le nouvel arrivant termine son travail plus tard mais il est obligé de le prouver pour que cela soit pris en compte. - Certaines doublures mises en place pour les CDD sont assurées par des agents en alternance (Formaposte) au motif qu'ils ont déjà fait un CDD, alors qu'elle devrait être assurée par un titulaire ou un facteur qualité 	<ul style="list-style-type: none"> - Le sujet des heures supplémentaires a été évoqué en CNSST BSCC - La BSCC demande des précisions sur les établissements recourant à de telles pratiques
<ul style="list-style-type: none"> - La dotation en EPI est insuffisante, en nombre et en diversité des tailles disponibles en réserve, pour les CDD notamment 	<ul style="list-style-type: none"> - Des travaux sont en cours avec la Direction Technique de la BSCC à ce sujet. Une note relative aux EPI a été examinée en CNSST et diffusée dans les services. Le sujet des réserves en EPI sera examiné par la BSCC
<ul style="list-style-type: none"> - Les commissions Habillement semblent ne plus exister à la BSCC 	<ul style="list-style-type: none"> - La BSCC fera le point sur ce sujet
<ul style="list-style-type: none"> - Demande de précisions sur les nouvelles formations mises en place à la BSCC - A quelle échéance le programme de formation La prévention levier de réussite sera-t-il terminé ? 	<ul style="list-style-type: none"> - 50% des CODIR des DEX BSCC ont été formés à l'analyse des causes des accidents. Les 50% restants seront formés en 2019. Une nouvelle formation se déploie pour les CODIR d'établissement. Des comités Colis «0 accident» sont créés pour déployer la méthode d'analyse des accidents - Le programme de formation La prévention levier de réussite sera achevé en 2020. La cible a été élargie depuis son lancement à l'ensemble de la ligne managériale et des RH de proximité.
<ul style="list-style-type: none"> - Le dispositif de formation prévu pour les facteurs recrutés en 2019 devrait être plus développé sur la prévention. Un rééquilibrage des modules des formations des facteurs peut être nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ces modules sont conçus en fonction des compétences-clé que doivent acquérir les postiers. L'analyse des causes des accidents des CDD a permis de montrer que le fait de ne pas assez maîtriser les techniques du métier met le nouvel arrivant en risque.
<ul style="list-style-type: none"> - Il faudrait étendre au Courrier la notion de bureau à priorité sociétale appliquée au Réseau : les établissements Courrier reçoivent, pour certaines prestations, le même public que le Réseau 	

Sujets évoqués	Eléments de réponse
<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance du nombre de préventeurs, d'autant que leur formation (2 ans) ne leur permet pas d'être rapidement opérationnels 	<ul style="list-style-type: none"> - 460 préventeurs et RPSST étaient recensés fin 2016 ; 580 sont recensés en 2019
<p>Concernant la démarche J'MACTIV mise en place avec l'ASPTT :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mise en œuvre de la démarche n'est pas forcément pertinente et adaptée pour tous les établissements (notamment les massages) : il faut plutôt réduire l'intensité du travail - La pratique des étirements doux au Colis n'a pas apporté les résultats escomptés. - La mise en œuvre de telles pratiques ne doit pas être prétexte à augmenter la productivité - Le principe du volontariat pour ces pratiques doit être respecté - Est-il prévu d'étendre cette démarche aux filiales de La Poste 	<ul style="list-style-type: none"> - En tout état de cause, l'ASPTT est en mesure de créer et faire évoluer ses prestations, en fonction des besoins de La Poste et des postiers. - Certaines prestations sont pertinentes et appréciées pour répondre à des risques spécifiques (exemple : automassage pour les postiers en télévente). - Ces pratiques sont organisées sur le temps de travail et sur la base du volontariat. Elles ont pour finalité essentielle d'accroître le bien-être des postiers et non la productivité - Il n'est pas prévu de l'étendre aux filiales mais certaines ont déjà mis en place des pratiques similaires (Docapost, Viapost)

II. SOLUTIONS INNOVANTES POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La Présidente rappelle que La Poste mène une politique importante pour favoriser le reclassement des postiers (positions de travail adaptées, politique de mobilité, missions...) et le retour dans l'emploi (CRME, APALA). Pour autant, certains postiers ne peuvent être reclassés ni sur une position classique, ni sur une position de travail adaptée. Certains sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le programme Bien dans son travail comporte l'objectif de «proposer des parcours professionnels à La Poste qui soient adaptés pour les postiers qui ne peuvent plus exercer leur métier actuel pour des raisons de santé». Des solutions innovantes sont imaginées dans ce cadre.

Le Directeur de Projets QVT expose les axes de travail identifiés :

- réinternaliser (partiellement ou totalement) certaines activités aujourd'hui sous-traitées
- créer une offre de services internes, permettant de répondre à des besoins ponctuels de différentes entités.
- identifier des missions longues de retour à l'emploi, notamment en proposant un renfort aux managers opérationnels.

Faire réaliser ces activités par des postiers est gagnant-gagnant :

- des postiers exercent à nouveau une activité dans un cadre professionnel défini, ce qui est essentiel à leur qualité de vie au travail
- ces activités contribuent au bon déploiement des process ou des projets de La Poste
- une économie de charges de fonctionnement est réalisée, si la prestation était externalisée ou devait le devenir.

Plusieurs activités sont identifiées en première approche et font l'objet d'une étude de faisabilité :

- L'accueil physique et/ou téléphonique dans les sites de La Poste
- Les services simples à l'occupant (le petit entretien, le traitement du courrier, les livraisons internes, ...)
- La réparation des vélos des facteurs
- Certaines opérations liées au process archives qui nécessite de recourir à de la force de travail variable
- La conciergerie
-

- ❖ Au terme de cette présentation, les observations/questions **des représentants du personnel** et les réponses apportées **par la Direction** sont les suivantes :

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Les nouveaux services créés par La Poste sont-ils exclus de ce dispositif ?	Ces services ne sont pas expressément visés, à ce stade. Le dispositif vise principalement les activités internes à La Poste.
Dans certains cas, la Direction ne propose que des missions et non un véritable poste de travail	
Les personnes en situation de handicap sont-elles concernées par ce dispositif ?	Ces personnes sont éligibles au dispositif, mais la cible est plus large
Ce sujet est-il intégré à la négociation de l'accord Handicap ?	Le dialogue social sur ce sujet se fait en CNSST
Problème des personnes éloignées du service et des difficultés de passage d'une branche à une autre, si la personne est jugée inapte à tout poste de travail	Le dispositif vise les personnes ayant des capacités restreintes signifiées par le MTLP (cf. loi du 8 août 2016)
La «sanctuarisation» des activités prévues dans le dispositif signifie-t-elle que le budget est pris dans le CAP emploi ?	Les activités nouvellement créées sont financées dans le budget des entités
Comment s'articulent les activités du dispositif par rapport aux contrats en cours ?	<ul style="list-style-type: none"> - si le contrat d'une prestation externe vient à échéance, l'internalisation de cette prestation est facilitée ; - si le contrat est en cours, il faut activer une clause de dénonciation pour permettre l'internalisation de la prestation
<ul style="list-style-type: none"> - La liste des activités possibles paraît restreinte au regard du nombre important de recours actuels à des consultants externes : un catalogue des activités est-il prévu ? le choix est-il laissé à l'initiative locale (dans le cadre CRME) ? 	<ul style="list-style-type: none"> - La liste présentée n'est pas limitative mais concerne les activités déjà mises en place ; - Ce sont les entités opérationnelles qui identifieront les activités possibles, les CRME étant mobilisées pour identifier les personnes possibles.
<ul style="list-style-type: none"> - Il faut partir des inaptitudes et des besoins des postiers plutôt que de ceux de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Les activités doivent convenir aux aptitudes des personnes et les missions confiées doivent aussi répondre aux besoins de l'établissement
<ul style="list-style-type: none"> - Le dispositif s'applique-t-il aux inaptés temporaires ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Non, leur poste de travail doit avant tout être adapté : le dispositif ne concerne pas les postes de travail nécessitant une adaptation
<ul style="list-style-type: none"> - Combien d'emplois d'accueil sont prévus ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Actuellement, 25 à 30 postes sont possibles avec le premier pilote
<ul style="list-style-type: none"> - Le dispositif doit être étendu aux VLP de province - Inclure l'immeuble Apollonis dans le dispositif - Quelles sont les autres entités que le Siège concernées par l'expérimentation du dispositif ? 	<ul style="list-style-type: none"> - C'est d'ores et déjà envisagé - C'est à l'étude - Des discussions sont en cours avec les branches à ce sujet
<ul style="list-style-type: none"> - Demandes concernant les formations à mettre en place 	<ul style="list-style-type: none"> - Elles seront définies en fonction des activités mises en place
<ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les postes qui sont potentiellement éligibles au dispositif ? - Demandes de précisions sur l'internalisation des prestations assurées par des consultants externes 	<ul style="list-style-type: none"> - Il ne sera pas possible d'internaliser toutes les activités des prestataires externes - Un suivi de ce dispositif sera présenté lors de la prochaine CNSST La Poste

Au terme de cet échange, tous les représentants du personnel expriment leur satisfaction concernant cette politique.

III. BILAN 2018 DU DISPOSITIF D'ECOUTE ET DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE PAR TELEPHONE

Le Cabinet ELEAS présente les principaux enseignements de ce bilan :

- Une augmentation significative des appels
 - ✓ Relance de la communication opérée par La Poste en mars 2018
 - ✓ Réappropriation du dispositif par les postiers
 - ✓ Une bonne articulation avec les acteurs de la prévention (managers, RH, AS, SST...)
 - Une augmentation des entretiens orientés « professionnels »
 - ✓ Une prédominance des appels en lien avec une situation de tension professionnelle
 - ✓ De nombreux appels qui évoquent un contexte de transformation des métiers et les changements d'organisation du travail.
 - ✓ L'évocation d'une incertitude par rapport à l'avenir s'accroît
 - Un profil des appelants sur le dispositif d'écoute stable.
- ❖ Au terme de cette présentation, les observations/questions **des représentants du personnel** et les réponses apportées **par la Direction et ELEAS** sont les suivantes :

Sujets évoqués	Eléments de réponse
- Les situations tendues ou dramatiques locales suscitent-elles une hausse des appels ?	- Oui : les équipes de ELEAS sont prévenues de ces situations pour mieux y faire face
- Demande d'un bilan sur 3 années	- Ce bilan sera réalisé
- Des actions de communication seront-elles renouvelées en 2019 et 2020 ? L'accord handicap prévoit un rappel de ce dispositif, y compris dans les ETC	- La communication sur ce dispositif est effectivement très importante. Elle peut être faite au niveau national et au niveau local.
Sujets évoqués	Eléments de réponse
- Une enquête de satisfaction auprès du personnel concernant le dispositif est-elle envisageable ?	- Les MTLP et les AS font état de la satisfaction des postiers à l'égard de ce dispositif. Une enquête de satisfaction pourrait créer de la suspicion concernant l'anonymat des personnes.
- Comment se situe La Poste par rapport à d'autres entreprises ?	- Il faut souligner que les demandes des postiers sont particulièrement ciblées car ils bénéficient d'un soutien social très fort au sein de La Poste avec l'appui important des acteurs de prévention internes (AS, MTLP). Dans les autres entreprises l'isolement social est plus élevé. - Le sujet de la reconnaissance au travail ressort de façon plus importante dans ce bilan ; ce sujet est relativement récurrent en entreprise.
- On observe des freins à l'utilisation du dispositif du fait qu'ELEAS est parfois perçu, par méconnaissance, comme un acteur interne à La Poste.	- La prochaine action de communication tiendra compte de cette remarque

IV. EVOLUTION DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL : POINT D'ACTUALITE

Le médecin coordonnateur rappelle que les services de santé au travail (SST) de La Poste sont impactés par plusieurs évolutions de fond :

- La loi a revu en profondeur les principes de la surveillance santé des travailleurs : les visites périodiques sont déléguables aux infirmiers en santé au travail. Les médecins consacreront une part plus importante de leur temps à la prévention primaire dans l'entreprise
- Il y a peu de nouveaux médecins du travail en France, ce qui accroît les tensions sur le marché : à La Poste comme dans les autres entreprises, 1/3 des médecins du travail ont plus de 60 ans
- Les conditions d'agrément des DIRECCTE évoluent vers des seuils d'effectifs plus élevés suivis par équipe de santé

Le projet d'évolution des SST de La POSTE vise à :

- Développer la qualité de l'action des SST pour préserver et promouvoir la santé des postiers ;
- Garantir de manière continue une couverture médicale de qualité pour tous les postiers en permettant aux équipes des services de santé au travail d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions ;
- Travailler ensemble autrement : SST, managers, DRH ;
- Développer les échanges pour renforcer la prise en compte des enjeux de santé au travail dans les politiques de La Poste et améliorer la recherche de solutions pour les situations individuelles ;
- Accroître la participation des médecins du travail à l'élaboration des projets en amont afin de favoriser, le cas échéant, la mise en place de mesures de prévention adaptées lors de leur déploiement, en s'appuyant sur les études d'impact.

Les leviers nécessaires pour cette évolution sont les suivants :

- La mutualisation des ressources : il s'agit de mettre en commun, dans chaque région (au sens de l'organisation territoriale de la BSCC), les ressources de tous les SST de toutes les branches, en vue de garantir une couverture complète des besoins des postiers en santé au travail ;
- L'animation régionale des services de santé au travail : un médecin référent est mis en place dans chaque région pour assurer le bon fonctionnement des services de santé au travail de la région et contribuer à leur animation
- Des échanges renforcés sur les territoires entre les managers, les DRH et les services de santé au travail.

Le médecin coordonnateur précise les principes qui ne changeront pas :

- Les services de santé au travail demeurent des équipes autonomes sous le management d'un médecin du travail
- Les missions des Services de santé au travail, qui sont définies par le Code du travail
- Le contrôle social du Service de santé au travail est exercé par le CT du NOD (incluant la présentation du/des rapports des MTLP)
- La présentation du rapport du/des MTLP est effectuée en CHSCT
- Le rôle de la coordination médicale nationale

- ❖ Au terme de cette présentation, les observations/questions **des représentants du personnel** et les réponses apportées **par la Direction et le médecin coordonnateur** sont les suivantes :

Sujets évoqués	Eléments de réponse
- Le projet de La Poste améliorera-t-il la participation des médecins du travail aux CRME ?	- Le médecin coordonnateur a peu de visibilité sur ce sujet mais incitera les médecins à participer à ces instances ; le Comité Technique a également un rôle incitatif à jouer sur ce point. En outre, la CRME peut tenir des réunions à distance, ce qui facilite la participation de ses membres
- Augmenter le recrutement des infirmières pour qu'elles puissent notamment participer davantage aux réunions de CHSCT.	- La participation des infirmiers en santé au travail au CHSCT s'effectuera sur délégation du médecin du travail.
- Toutes les infirmières sont-elles inscrites à l'Ordre des infirmiers. Sont-elles valablement assurées pour exercer à La Poste ?	- Le médecin coordonnateur a adressé une note aux services de santé au travail précisant leurs obligations concernant la détention des diplômes, l'inscription à l'Ordre des Infirmiers
- Le BRH relatif aux SST sera -t-il prochainement actualisé ?	- Lorsque le projet d'évolution des services de santé sera finalisé, le BRH sera mis à jour.
- Demande de précisions concernant les médecins généralistes souhaitant devenir médecins du travail	- Ce sont des médecins appelés «collaborateurs» (500 en France aujourd'hui)

Sujets évoqués	Eléments de réponse
<ul style="list-style-type: none"> - Le MTLP ne dispose pas d'assez de temps pour l'exercice de ses activités, et notamment assister aux CHSCT. - Le médecin est souvent absent du CHSCT des DCN. En outre, la mutualisation nécessite qu'il connaisse les différents postes de travail des branches 	<ul style="list-style-type: none"> - Le MTLP doit être mieux informé du calendrier des réunions des CHSCT pour pouvoir y participer - Un MTLP référent sera désigné pour participer au CHSCT d'une DCN
<ul style="list-style-type: none"> - Il y aura-t-il des astreintes appliquées aux MTLP ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Non, mais l'organisation du SST devra permettre d'assurer une permanence médicale
<ul style="list-style-type: none"> - Comment s'articulera le SST avec la filière prévention ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Ce sujet est en cours de traitement.
<ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les objectifs cible de la future organisation des SST ? - Le recrutement de psychologues est-il envisagé ? 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 MTLP/1ISST/1ASST pour 3000 à 3500 personnes - Ce sujet est à étudier
<ul style="list-style-type: none"> - Des études d'impacts concernant la réorganisation des SST ont-elles été réalisées ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Oui. Les MTLP ont été réunis en ateliers fin 2018 et une première étude d'impact nationale a été réalisée. - Une étude d'impact locale complémentaire sera réalisée dans un cadre pluridisciplinaire, et des entretiens individuels seront systématiquement proposés à chaque médecin du travail, infirmier en santé au travail et assistant de service santé au travail. - Des chefs de projet ont été désignés pour la mise en œuvre de ce projet ; la coordination nationale suppléera à la carence éventuelle d'un chef de projet territorial - Un nouveau point d'étape sera présenté sur le projet d'évolution des SST lors de la prochaine CNSST

La séance est close à 17h