

LA PREVENTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

CNSST 9 JUIN 2017

La prévention des accidents du travail fait l'objet de dispositions mises en place dans toute La Poste : analyse des causes, identification des risques, définition et mise en place de plans de prévention, renouvellement des matériels et équipements...

Cette politique a produit des résultats dans un nombre significatif d'entités, notamment au colis, dans la moitié des DSCC et certaines PIC dont le taux de fréquence des accidents du travail ont baissé en 2016.

Pour améliorer ces résultats dans toutes les entités, la prévention des accidents du travail est renforcée et de nouvelles mesures sont mises en œuvre dans toute La Poste.

1. Améliorer l'analyse des causes des accidents du travail

- L'analyse des causes des accidents doit toujours être réalisée de manière à permettre l'identification des mesures de prévention adaptées

L'analyse est réalisée en trois étapes sous la responsabilité du Directeur d'établissement, avec l'appui de la filière prévention qui est formée à l'analyse des causes des accidents.

- Le manager de proximité se rend sur les lieux de l'accident et collecte les faits notamment grâce à un entretien avec le postier victime
 - Les faits collectés sont analysés avec le postier victime par le manager, le RRH et le préventeur : c'est la diversité des points de vue qui fera la qualité du questionnement et des réponses données.
 - Le Responsable PSST et le DRH challengent la pertinence de l'analyse et des actions identifiées et demandent à l'établissement d'approfondir l'analyse le cas échéant.
- Un support reprenant les points clefs et les questions à poser pour le recueil des faits est élaboré et diffusé à la ligne managériale et à la filière RH.

2. L'implication de l'ensemble du management.

- Partager régulièrement dans les instances de direction à tous les niveaux les principaux accidents de travail avec et sans arrêt, les presque-accidents, sinistres routiers et incivilités.

La présentation porte sur les causes de ces accidents et les actions concrètes de prévention décidées en réponse.

- Partager 2 fois par an dans ces mêmes instances les principales actions déployées en réponse aux risques d'accident les plus importants de l'entité et évaluer leur impact.

Ces présentations sont réalisées par le directeur de l'entité dans laquelle s'est produit l'évènement. Le DRH les prépare, est garant des analyses et suit la mise en œuvre des actions décidées.

3. Accélérer l'appropriation d'une culture de prévention

- Au sein du management :

La formation au pilotage de la prévention en cours de déploiement pour les Directeurs d'établissement depuis septembre 2016 est accélérée (« La prévention levier de réussite pour le Directeur d'établissement » - cabinet Empreinte Humaine).

Principaux contenus : comment démontrer mon engagement sur ce sujet dans mon établissement, être crédible sur ce sujet ? Comment connaître les principaux risques et mobiliser les spécialistes ? Comment prioriser les situations à traiter ? Comment évaluer la culture sécurité au sein de l'établissement (la mienne, celle du management « intermédiaire », celle des agents) ? Comment augmenter la présence sur le terrain et intervenir auprès des managers ? Jusqu'où aller dans le management de la SST : de l'explication à la sanction. Comment communiquer : communiquer sur les gestes prudents et non pas seulement sur les accidents.

Approche pédagogique : jeux de rôle et illustrations avec exemples d'autres entreprises particulièrement appréciés des stagiaires

- Pour les Directeurs d'établissements d'ici la fin de l'année et la ligne managériale de la BSCC
- Elle est étendue aux DRH de NOD en 2017
- Elle sera également étendue aux encadrants concernés dans les établissements en 2018 :
 - des Responsables Exploitation et RRH (Réseau),
 - des Responsables Production et RRH (BSCC)
 - des directeurs production et RRH (Services Financiers)

- La filière prévention

Le programme de formation important qui est en cours de déploiement développera l'expertise et permettra de professionnaliser toute la filière. Cette formation constituera un parcours qualifiant.

- Au sein des équipes de travail :

Un message de prévention sera partagé régulièrement à la prise de service. Ce message est préparé à partir des accidents ou des presque accidents survenus et porte sur la situation à risque, les mesures de prévention prises au niveau de l'établissement et les précautions à prendre par chacun.

4. Des mesures renforcées pour les CDD

Les CDD bénéficient déjà d'un accueil sécurité et d'une formation renforcée dès leur arrivée.

Toutefois leurs comportements au travail et donc leur protection dépendent aussi de la façon dont le travail leur est expliqué, des relations au sein de l'équipe de travail et avec leur manager, et de leurs difficultés sociales éventuelles.

- Une politique d'intégration globale sera mise en place pour répondre aux besoins, questions et attentes du nouvel arrivant, y compris en se servant de « contre-exemples » : quel travail à réaliser, avec quoi, avec qui, quels sont les règles à respecter ? pourquoi ? ce que je peux attendre du manager ? en cas de difficulté à qui m'adresser ?
- Elle s'inscrit dans le cadre du projet Bien Dans Son Travail.

5. Une attention particulière portée au risque de chute

Le risque de chute concerne toutes les activités et doit être mieux évalué.

- L'analyse des causes des chutes sera systématique et permettra d'identifier les mesures de prévention notamment à l'intérieur des locaux.

6. Les agressions humaines

- Un test sera effectué dans des bureaux particulièrement exposés aux incivilités avec une personne présente dans l'espace client : cette personne (nouvelle fonction) sera à l'écoute des comportements et des propos des clients et des postiers, et interviendra pour les aider à prévenir / gérer les incivilités
- Les engagements pris dans « Bien dans son travail » : accélération des formations, communication vis-à-vis des clients, dépôt de plainte ...
- Un plan d'actions spécifique est mis en œuvre au Réseau.

7. Les accidents des femmes

Les femmes sont plus exposées que les hommes à certains risques :

- elles ont en général une capacité physique moins importante notamment pour le port de charge,
 - elles ont plus de pathologies qui génèrent des contraintes pour la station debout ou d'autres activités comme le vélo,
 - elles subissent plus d'incivilités / agressions de la part des clients,
 - elles sont plus concernées par la mono parentalité, qui génère de plus fortes contraintes en terme de conciliation vie personnelle / vie privée.
- Le bon réglage des équipements de travail sera vérifié pour tous, les femmes, les hommes notamment de petite taille : casiers de tri, estrades, vélos ; changer de modèle de vélo le cas échéant (vélos petite taille / grande taille).

➤ Le sexisme au travail : un thème qui doit continuer à être abordé

- Poursuivre le déploiement de la campagne diversité dans les établissements
- communiquer auprès des femmes pour les inciter à déclarer les incivilités / agressions qu'elles subissent du fait des clients (en tournée, en bureau de poste, au téléphone) et agir systématiquement vis-à-vis des clients concernés (dépôt de plainte par La Poste).