



**RELEVE DE CONCLUSIONS  
DE LA COMMISSION NATIONALE SANTE  
ET SECURITE AU TRAVAIL DE LA POSTE  
Réunion du 3 novembre 2016 (9h30-16h30)**

**La Présidente** rappelle l'ordre du jour de cette réunion et invite les représentants du personnel à faire part de leurs remarques préalables.

Le représentant de la CGT s'interroge sur la pertinence de la tenue des instances (CHSCT, CNSST...) qui se poursuit alors que la négociation sur les conditions de travail vient d'être ouverte. Malgré la suspension des réorganisations décidée dans le cadre de cette négociation, il fait part de la mise en place de tournées vespérales à Aix PPDC.

**Les représentants de SUD et de la CFDT** donnent lecture d'une déclaration préalable (annexes 1 et 2).

**Les représentants de FO** évoquent les sujets suivants :

Sujets évoqués	Eléments de réponse de la Direction
Afin d'éviter les dérives locales, FO demande la diffusion, par la Direction de La Poste, d'un texte précisant la suspension des réorganisations dans le cadre de la négociation ouverte sur les conditions de travail, le 26 octobre 2016.	La Poste réaffirme la suspension de la mise en œuvre des réorganisations en soulignant que le Siège intervient lorsqu'il reçoit des alertes à ce sujet. A ce titre, le cas des tournées vespérales évoqué par la CGT à Aix PPDC sera examiné.
Demande d'amendements du relevé de conclusions de la CNSST du 30 septembre 2016 : <ul style="list-style-type: none"><li>- C3P : ajouter l'intervention de Sylvie François concernant les températures extérieures et le cas particulier de Mayotte</li><li>- préciser les dispositions qui doivent être prises en cas d'évènement grave en dehors du lieu de travail (suicide)</li></ul>	Le relevé de conclusions sera modifié en ce sens
- C3P : Rappel de la demande d'un document écrit présentant la méthodologie appliquée à La Poste pour l'identification des expositions	Cette méthodologie, présentée en CNSST de la BSCC, sera communiquée aux représentants du personnel
Rappeler que l'application du décret du 29 juin 2016 est subordonnée aux résultats de la concertation ouverte au niveau national avec l'ensemble des organisations syndicales ; or, certains CHSCT ont déjà été consultés sur ce sujet (Créteil ACP)	Un rappel sera effectué en ce sens

Au terme de ces interventions, **La Présidente** considère que les points évoqués relèvent, pour certains, des mesures du projet Bien dans son travail et pour d'autres, de dispositions locales ou incluses dans des programmes de travail spécifiques.

**La Présidente** propose d'examiner le premier point de l'ordre du jour.

## **1. Le projet Bien dans son travail**

❖ **La Directrice de la Stratégie Sociale et de la Qualité de Vie au Travail** présente le projet Bien dans son travail qui résulte de travaux préparatoires importants menés dans le cadre de la Commission absentéisme de la CNSST en bilatérales et séances plénieress en 2016.

La Poste a déjà une politique et des programmes importants dans le domaine de la santé au travail. Avec le projet Bien dans son travail, La Poste prend des engagements pour :

- favoriser la santé au travail,
- aider et soutenir les postiers confrontés à des incivilités dans leur travail,
- promouvoir l'expression de tous et le respect de chacun au sein de l'équipe de travail,
- 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,
- renforcer l'attention et le soutien aux postiers en situation d'absence.

Ces engagements font l'objet de mesures concrètes pour les postiers, et de dispositifs dont les modalités seront précisées dans les prochains mois, et présentées en Commission.

Les principaux points du projet :

### **1. Favoriser la santé au travail**

#### **1.1 En renforçant les mesures de prévention pour les principaux métiers concernés par le risque d'inaptitude :**

- **Généraliser l'utilisation du sabot de fusion par les facteurs**

Les représentants du personnel ont demandé des précisions sur la façon dont on s'assurera que cette mesure est effectivement déployée. Ils ont posé la question de la priorité donnée à cette mesure : les TMS ne sont pas seulement générés par des mouvements répétitifs mais aussi par des facteurs de risques psychosociaux. La Poste n'a pas la maîtrise de l'installation des boîtes aux lettres des clients, qui peuvent également contraindre les facteurs à des gestes et postures inadaptés. D'autres risques peuvent avoir été priorisés dans le cadre de l'EVRP et doivent être traités. Ils ont insisté sur la nécessité de comprendre pourquoi le sabot de fusion n'est pas utilisé ; l'organisation du travail peut en être la cause.

Ils ont insisté sur le fait que les gains obtenus avec la mise en place du sabot de fusion ne doivent pas être calculés sur la base des données du SI mais par observation du travail réel. Le fait d'imposer un outil peut bloquer le travail réel.

➤ La Direction a confirmé sa volonté de déployer cette mesure comme un standard, dont chacun pourra observer la mise en œuvre effective en établissement, en associant les facteurs et le CHSCT concerné, pour prendre en compte le travail réel. Aujourd'hui de nombreux facteurs ignorent même ce qu'est la fusion et son intérêt.

- **Mettre en place les conditions de production adaptées pour le processus vrac au colis**

Les représentants du personnel questionnent l'intérêt du vrac pour le personnel. Une mesure de l'impact du vrac sur l'absentéisme des postiers devrait être réalisée. Ils constatent que les CP660, qui ne sont pas adaptés au vrac, sont néanmoins toujours utilisés et même à nouveau commandés. Or des matériels à fond mobile seraient beaucoup plus adaptés. De même la configuration des locaux empêche dans certains sites l'installation de systèmes d'aide à la manutention pour le chargement et le déchargement du vrac sur les quais.

➤ Les sujets soulevés par les représentants du personnel seront intégrés dans les travaux menés par la BSCC avec la CNSST de la Branche. La DRH Groupe veillera à la façon dont ils seront traités.

- ***Limiter les impacts de la station debout prolongée pour les conseillers clientèles dans les bureaux de poste***

Les représentants du personnel et la Direction ont partagé la difficulté de trouver des sièges adaptés. En déclinaison des engagements pris, la Branche Réseau a annoncé le lancement d'un prototype de nouveau siège permettant d'alterner stations assise et debout. L'utilisation des mobiles Smartéo permet également de limiter les déplacements et le port de colis.

Les représentants du personnel ont insisté sur le fait que l'espace et l'organisation des locaux aboutissent à un encombrement devant les automates, ce qui génère des incivilités et des difficultés de déplacement pour les conseillers clientèles. Dans les bureaux en zones sensibles il peut aussi y avoir des queues à l'extérieur notamment les jours de versement des allocations.

Les équipements d'aide à la manutention ne sont pas adaptés dans les petits sites. Les représentants du personnel ont demandé des chariots à fond mobile de petite taille mais cela n'a pas été accepté, ce qui conduit les petits sites à utiliser de vieux matériels inadaptés (vieilles cocottes).

- La Direction s'engage dans le cadre du projet Bien dans son travail à déployer des équipements qui tiennent compte de la situation de santé des postiers et de la configuration de chaque bureau de poste.

**1.2 En facilitant la prise de poste ou le maintien au travail de postiers qui ont besoin d'une attention particulière**

- Les représentants du personnel constatent une déclaration d'intention positive. Mais les dispositions prévues pour limiter le risque d'accident chez les nouveaux arrivants sont conditionnées par les moyens en personnel.

Des CDD abandonnent leur poste car ils ont trop d'informations à intégrer sans l'appui nécessaire. Certains d'entre eux d'ailleurs n'obtiennent pas du CSRH (Toulouse) les documents nécessaires pour bénéficier du chômage. Par ailleurs au colis la doublure est souvent inexistante.

- La Direction a confirmé la nécessité de dégager du temps et des ressources en personnel pour l'accueil et la formation des nouveaux arrivants.

Concernant plus particulièrement la distribution, le sujet des moyens est intégré à la négociation en cours concernant les facteurs et les encadrants.

La Branche Services Courrier Colis déploie d'ores et déjà de nouvelles dispositions s'appuyant sur le retour d'expérience d'établissements qui ont réussi à réduire les accidents de travail des nouveaux arrivants, ou n'ont enregistré aucun accident sur la période juin – septembre 2016 : système de tutorat, actions de communication reposant sur des flash accidents, mise en place d'un système de doublures pour identifier les points à risques sur les tournées de distribution. Ce dispositif sera déployé pendant la « période Colis » de fin d'année avec des procédures différentes selon les situations locales.

- Concernant les mesures prévues pour les personnes de retour de longue maladie ou en mi-temps thérapeutique : les mesures prévues concernent-elles le Réseau ? les postes allégés sont-ils des postes temporaires ?

- La Direction a confirmé que les mesures concernent toute La Poste. Concernant les postes allégés le principe consiste à créer des postes allégés dans le cadre d'organisation pour qu'ils puissent être occupés tour à tour par les personnes revenant de longue maladie ou en mi-temps thérapeutique qui en ont besoin avant de reprendre un poste normal.

- Les représentants du personnel constatent que l'identification de postes adaptés dans le cadre d'organisation existe déjà dans certains établissements mais qu'ils sont supprimés au fur et à mesure des réorganisations.

- La Direction a confirmé son engagement pour que des postes allégés soient préservés dans le cadre des réorganisations.

- Pour la CFDT, plus que le maintien dans l'emploi des seniors, il s'agit d'adapter l'organisation en fonction des personnes et non en application de standards. Une senior peur être en meilleur état de santé qu'un jeune postier. La CFDT a insisté sur la culture d'anticipation à développer.
  - La Direction a acté l'importance de la culture de l'anticipation.

### **1.3 Par une approche plus large de la prévention :**

- ***les addictions, l'hygiène de vie en lien avec le travail***  
 Les représentants du personnel ont insisté sur l'importance d'un échange sur les dispositions proposées, en faisant référence au guide de prévention des addictions existant. Des pratiques de licenciement dès le premier constat d'ébriété sont constatées. Il est nécessaire de déployer des actions qui correspondent aux besoins / préoccupations des agents de l'établissement qui peuvent aussi être liées à la géographie (prévention du cancer, prévention des accidents cardio-vasculaires ...). Ils soulignent l'importance du respect de la vie privée et les difficultés liées au contrôle de la consommation de cannabis. Le déploiement d'actions de prévention du tabagisme avec le financement de patchs est proposé.
  - Les actions qui seront déployées dans ce domaine au niveau national seront centrées sur les sujets d'addictions et d'hygiène de vie qui sont en lien avec le travail. Leur mise en œuvre et l'ajout de sujets complémentaires feront l'objet d'un travail en CHSCT local.
- ***impliquer notre environnement externe et nos clients dans la protection de la santé des postiers***  
 En complément des dispositions présentées pour impliquer les clients dans la prévention des agressions, les représentants du personnel souhaitent que l'on travaille aussi avec les municipalités pour la prévention des morsures de chien. Certains locaux mis à disposition des postiers pour se restaurer ont été repris pour la passation de l'épreuve théorique écrite du permis de conduire. Par ailleurs, certains postiers qui travaillent sur un site multi-activités n'ont pas de solution de restauration car les horaires de la cantine ne conviennent pas aux facteurs. Or ils ne peuvent bénéficier de tickets restaurants car il existe un contrat avec un restaurant.
  - La Direction confirme l'importance de ce sujet. Un certain nombre de situations sont traitées dans le cadre du projet BOLOCO en cours de déploiement.

### **1.4 bien évaluer et intégrer l'impact de l'organisation du travail sur la santé**

Ce sujet est majeur pour l'ensemble des représentants du personnel. Ils ont insisté pour que la santé soit intégrée dans les choix organisationnels et dans les choix immobiliers. Or la formulation des engagements laisse penser que certaines pratiques vont perdurer (réaliser l'évaluation sans pour autant modifier le projet). Les CHSCT sont consultés après que ces choix aient été effectués, ce qui limite la prise en compte de leurs demandes (ex : quai de chargement / déchargement en plein Nord). Il est indispensable de s'attaquer aux causes et non aux effets : il s'agit de remettre en cause le logiciel METOD qui impose un niveau d'emploi. Un retour d'expérience après la mise en place de bonnes pratiques (2 ans après) est demandé.

- Les représentants du personnel et la Direction ont partagé la nécessité de former les Chefs de projet de façon à ce que les enjeux de santé soient intégrés au moment des choix de locaux et des choix organisationnels.
- La Direction est d'accord sur le principe de réaliser des retours d'expérience après mise en œuvre des bonnes pratiques

### **1.5 en développant la coopération entre managers RH et services de santé au travail pour renforcer l'efficacité des actions**

Les représentants du personnel ont partagé l'intérêt des engagements pris, tout en soulignant l'importance d'associer les CHSCT. Ceux-ci sont notamment peu consultés sur l'adaptation de poste concernant les travailleurs handicapés.

- La Direction a présenté lors de cette CNSST le nouveau programme de formation des Présidents de CHSCT, dont l'objectif est précisément de développer le travail de l'instance sur la prévention.

- Les sujets relatifs au handicap seront également abordés dans le cadre de la Commission de suivi de l'Accord Handicap

## **2. Soutenir les postiers confrontés à des incivilités dans leur travail**

Les représentants du personnel ont partagé l'importance des engagements pris.

- La Direction a confirmé que ces engagements concernent les agressions externes.

## **3. Promouvoir l'expression de tous et le respect de chacun au sein de l'équipe de travail**

Les représentants du personnel ont partagé l'importance des engagements pris.

Ils ont demandé des précisions sur les marges d'autonomie qui seront créées pour apporter des solutions aux problèmes et d'améliorer l'organisation du travail.

- La Direction a confirmé qu'il s'agirait de moyens supplémentaires.

Les représentants du personnel ont souligné l'importance de mettre en place les espaces de discussion sur le travail non seulement pour les agents mais aussi pour les encadrants et les Directeurs d'établissement.

- Ces échanges ont toute leur place au sein des Comités de Direction.

Les représentants du personnel ont fait référence à l'instauration de règles de vie en établissement interdisant les échanges en langue créole.

- La Direction a précisé que cela est possible sauf si cela revient à exclure les autres

L'engagement qui consiste à organiser des échanges réguliers dans les collectifs de travail sur le respect au quotidien des personnes et de leurs différences se concrétisera dès le mois de novembre avec le lancement d'une campagne qui a été présentée en séance de la Commission. Les supports déployés permettront aux établissements d'organiser, au moment adapté, des échanges sur le respect des différences liées à l'âge, la santé, l'origine et de prévenir le sexisme.

A l'occasion de cette présentation qu'ils ont jugée positive, les représentants du personnel ont souligné l'importance du dispositif déployé par La Poste pour prévenir et traiter les situations en lien avec le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel.

## **4. Proposer des parcours professionnels à La Poste qui soient adaptés pour les postiers qui ne pourront pas exercer leur métier actuel pour des raisons de santé**

Les représentants du personnel ont partagé l'importance des engagements pris.

Ils ont demandé à la Direction de réaffirmer son engagement sur la mobilité au sein du Groupe et notamment la possibilité qui parfois n'existerait pas pour les postiers de la BSCC d'évoluer vers les métiers de la Banque Postale et du Réseau.

- La Direction a réaffirmé l'engagement pris par La Banque Postale et le Réseau de recruter des postiers de la BSCC, engagement qui se concrétise déjà, tout en rappelant qu'il ne s'agit pour autant pas d'une exclusivité, et que des solutions doivent aussi être trouvées au sein de la BSCC.

Concernant la ré-internalisation de prestations permettant de proposer des activités de substitution à des postiers qui ne peuvent plus travailler sur nos principaux métiers à cause d'inaptitudes, la Direction a confirmé que la liste d'activités proposée pourrait être complétée.

## **5. Apporter un soutien individuel et personnalisé aux postiers absents : démarche APALA (Avant-Pendant-Après L'Absence)**

Les représentants du personnel ont partagé l'importance de la démarche proposée. Ils ont demandé à ce que cette démarche soit déployée non seulement pour les postiers absents pour maladie mais aussi pour les postières en congé maternité ou les postiers éloignés du service par exemple dans le cadre d'un projet de formation.

- La Direction a confirmé la prise en compte de tous les types d'absences longues dans le cadre de cette démarche.

-----

Les représentants du personnel ont partagé l'importance des engagements pris et l'intérêt des précisions apportées en séance. Ces engagements répondent à des revendications portées dans cette instance et sont cohérents avec le Plan Gouvernemental Santé au travail 3.

Ils ont toutefois déploré le fait d'avoir reçu uniquement un document de synthèse en amont de la CNSST, ce qui les a obligés à répondre à chaud. Ils souhaitent retravailler certaines dispositions pour faire des propositions.

Ils ont toutefois constaté que ces engagements ne traitent pas de toutes les causes d'absentéisme, et notamment des moyens et de l'organisation du travail. L'attente principale concerne une inversion de la manière de faire : prise en compte des impacts sur la santé avant le déploiement des projets ou process pour y intégrer les mesures correctrices dès le début.

Ils demandent le calendrier de déploiement de ce projet et les dispositions qui seront prises pour que les engagements se concrétisent sur le terrain, en tenant compte du travail réel, des particularités liées au profil des postiers du site et des contraintes immobilières.

- La Direction a précisé que la concertation engagée depuis le début de l'année sur ces sujets allait se poursuivre dans le cadre de la CNSST autour du projet Bien dans son travail.

## **2. Point d'étape sur les programmes de formation lancés pour la Filière Prévention, les Directeurs d'établissement et les Présidents de CHSCT**

- ❖ **La Directrice Prévention Santé et Sécurité au Travail** présente ces nouveaux programmes de formation.

Les nouveaux programmes de formation destinés aux directeurs d'établissement, aux présidents de CHSCT et à la filière prévention ont été présentés à la CNSST de La Poste le 4 novembre 2015.

L'objectif de cette présentation est de réaliser un point d'étape sur leur déploiement.

1. Deux programmes obligatoires déployés dans le cadre de l'institut du Management pour la ligne managériale, à Paris et en régions :
  - « **La prévention, levier de réussite pour le Directeur d'établissement** »
    - L'objectif : développer les compétences des Directeurs d'établissement pour agir en premiers porteurs de la santé sécurité au travail
    - La durée : 1 jour + e-learning
    - Formation conçue et animée par Empreinte Humaine, en sessions inter-branches
    - Session test septembre
    - Programmation 2016 : 120 personnes ; 2017 : 980 personnes ; 2018 : 980 personnes
  - « **Construire la prévention en CHSCT** » pour les **Présidents de CHSCT**
    - L'objectif : aller au-delà de la maîtrise du cadre légal et réglementaire de l'instance, et de faire en sorte que le Président de CHSCT crée une dynamique au sein de l'instance pour faire progresser la politique et l'action de prévention.
    - La durée : 1 jour
    - Formation conçue et animée par Cardinale Sud, en sessions inter-branches
    - Session test septembre
    - Programmation 2016 : 84 personnes ; 2017 : 670 personnes ; 2018 : 671 personnes
2. Deux programmes déployés en étroite collaboration avec le CESI et les Universités des Branches pour **la filière prévention** (Responsables PSST, Préventeurs)
  - L'objectif : professionnaliser l'ensemble de la Filière (Responsables PSST et préventeurs) pour qu'elle réponde aux besoins de conseil et d'expertise de la ligne managériale, dans le contexte de transformation de l'entreprise et d'évolution de ses activités.
    - Il s'agit de développer les compétences techniques et comportementales qui sont indispensables pour l'exercice du métier.
    - Le programme « Responsable PSST » est obligatoire pour tous les Responsables PSST
    - Le programme « Préventeur » est obligatoire pour tous les préventeurs, avec un module complémentaire pour les préventeurs experts

- Les programmes sont suivis dans leur intégralité pour les Responsable PSST et les nouveaux préventeurs. Une adaptation est en cours de définition pour les préventeurs en poste depuis au moins 2 ans
- Les modalités pédagogiques :
  - Sessions en inter-branches pour favoriser le partage d'expérience
  - Un projet d'application qui correspond à un besoin opérationnel, est mené tout au long du programme. Il donne lieu à un rapport présenté à un jury La Poste CESI.
  - La validation du programme donne lieu à une certification La Poste CESI
- Les conditions de déploiement :
  - Suivi régulier de la progression du stagiaire, réalisé au cours d'entretiens entre le CESI, le stagiaire, son manager et son tuteur.
  - Le temps consacré à la formation est intégré dans le temps de travail. L'implication du Responsable PSST ou du préventeur sera valorisée dans le cadre de l'appréciation annuelle.
- Point d'étape :
  - lancement des sessions pour 60 RPSST et 48 Préventeurs entre sept. et Déc. 2016
  - programmation complémentaire en cours sur 2017 et 2018

❖ A l'issue de cette présentation, les observations/questions **des représentants du personnel** et les réponses apportées **par la Direction** sont les suivantes :

<p><i>Formation des directeurs d'établissement (DET):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interrogations sur l'objectivité de l'auto-évaluation réalisée par les DET eux-mêmes dans le cadre de cette formation.</li> <li><i>Proposition d'un groupe miroir</i></li> <li>- Difficultés constatées sur le terrain pour faire vivre l'EvRP, dans une démarche continue</li> <li>- Les questions de désinsertion et de maintien dans l'emploi ne sont pas traitées dans cette formation</li> <li>- Nécessité de définir des indicateurs partagés, particulièrement en matière de risques psychosociaux (cf. INRS, ANACT)</li> <li>- Ce programme de formation n'est pas suffisant pour faire évoluer les pratiques des Directeurs d'établissement ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'encadrement de cette autoévaluation par le formateur en présence des pairs des DET garantit la qualité de l'exercice.</li> <li>- Le management de l'EvRP et de l'action de prévention fait partie des sujets traités en formation</li> <li>- La durée de la formation ne permet pas de traiter ces sujets qui le seront dans le cadre d'autres actions</li>       <li>- L'objectif est d'apporter aux Directeurs d'établissement les essentiels qui vont lui permettre de porter la santé et la sécurité au travail au sein de leur établissement. Ils peuvent s'appuyer sur les compétences des services de santé au travail et de la filière prévention, pour qui un nouveau programme de formation est déployé. Il peut s'appuyer aussi sur les encadrants et les postiers pour tenir compte du travail réel.</li> <li>- D'autres leviers se déploient et favoriseront l'évolution de leurs pratiques :           <ul style="list-style-type: none"> <li>• La politique de La Poste et les nouveaux engagements pris avec Bien dans son travail,</li> <li>• l'animation réalisée au sein des Branches vis-à-vis des Directeurs d'établissement sur ces sujets</li> </ul> </li> <li>- S'agissant de la formation des Directeurs d'établissement, une évaluation à froid de l'impact de la formation sur les pratiques des Directeurs d'établissement sera réalisée au 2<sup>ème</sup> semestre 2017.</li> </ul>
--	--

<p><u>Formation des présidents de CHSCT:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difficultés de coordination des CHSCT en cas de co-activité de plusieurs branches sur un même site</li> <li>- le sujet de la consultation du CHSCT sur l'adaptation d'un poste de travailleur handicapé n'est pas traité</li> </ul>	<p>Ce sujet sera examiné</p> <p>Une mise en situation sera développée sur ce sujet dans le cadre de la formation pour les présidents de CHSCT</p>
<p><u>Formation de la filière prévention :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demande de précisions sur l'adaptation du programme de formation pour les préventeurs en poste depuis au moins 2 ans</li> <li>- Demande de mise en place de parcours de formation qualifiants (comme pour le CEP)</li> <li>- Quels sont les premiers retours d'évaluation de cette formation ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les travaux sont en cours</li> <li>- Ce programme ne répond pas aux critères des parcours qualifiants : Le programme vise les compétences techniques et comportementales nécessaires pour le métier et concerne l'ensemble de la filière alors d'un parcours qualifiant relève de la décision managériale</li> <li>- Les premiers retours sur plusieurs sessions sont positifs. Un bilan sera effectué dans 6 mois</li> </ul>

### 3. Enquête des médecins du travail sur le maintien dans le poste de travail

❖ **Le Médecin coordonnateur de la médecine du travail** présente les résultats de cette enquête qui a poursuivi deux objectifs principaux :

- Etudier le lien entre le vieillissement des postiers et le maintien dans le poste de travail après un arrêt de travail,
- Identifier les facteurs personnels, médicaux et professionnels facilitant ou limitant le maintien dans l'emploi.

L'étude a été effectuée sur l'année 2015, avec 32 médecins du travail volontaires.

Cette étude montre l'intérêt du dispositif de visite de reprise et de pré-reprise.

Les facteurs prédictifs des difficultés de reprise du travail après un arrêt dans un contexte de vieillissement sont identifiés. Certains sont de nature médicale et d'autres sont liés au travail. Cela montre l'importance du dialogue entre médecins et managers qu'il s'agisse de cas individuels, des priorités de prévention, de l'information ou de l'accompagnement des changements organisationnels.

C'est particulièrement important quand les facteurs associés à un risque élevé de difficulté de reprise de travail sont réunis.

Dans un contexte de vieillissement, l'amélioration des conditions de travail intervient en amont pour limiter les risques et en aval pour favoriser la réinsertion.

❖ **Les représentants du personnel** évoquent les difficultés rencontrées pour faire respecter le mi-temps thérapeutique car l'organisation ne facilite pas sa mise en place ; dans certains cas, les agents sont contraints de solliciter de nouveaux arrêts de travail.

**La Direction** souligne l'intérêt des positions de travail allégées prévues dans le projet Bien dans son travail.

### 4. Expérimentation – Formation Les gestes qui sauvent

❖ **Le Médecin coordonnateur de la médecine du travail** indique qu'il s'agit d'expérimenter sur 3 ou 4 sites, au 1<sup>er</sup> trimestre 2017, la mise en place d'une formation de 2 heures centrée sur les gestes élémentaires en matière de secourisme, en cohérence avec les engagements gouvernementaux sur ce sujet, suite aux attentats de 2015 et 2016.

Cette formation expérimentale sera dispensée par les infirmières et assistants des services de santé au travail habilités à former les secouristes.

La Poste poursuit ainsi le double objectif de diffuser plus largement auprès du personnel les formations aux gestes qui sauvent et d'en confier les formations aux services de santé au travail.

❖ **Pour les représentants du personnel** le ratio utilisé par La Poste pour définir le nombre de secouristes nécessaires sur le terrain n'est pas adapté. Cette implantation doit se faire en fonction des résultats de l'EvRP

Par ailleurs, ils insistent sur les difficultés de détachement des agents pour participer, de façon générale, à des formations.

Les représentants du personnel au sein des CNSST de La Poste et des branches souhaitent bénéficier de la formation Les gestes qui sauvent.

**La Direction** accepte cette demande.

-----

Avant de clore la séance, **La Directrice de la Stratégie Sociale et de la Qualité de Vie au Travail** présente la campagne « tous différents, tous performants » qui va être déployée dans quelques mois dans les établissements ;

Cette campagne est composée de visuels représentants des silhouettes anonymes de postiers qui disent être affectés par les remarques ou comportements auxquels ils sont confrontés au sujet de leurs différences. Ces propos sont fictifs mais font écho à des situations déjà rencontrées.

Les objectifs poursuivis par cette campagne visent à :

- Interpeller et sensibiliser sur les différents aspects de la diversité
- Susciter des échanges et des débats
- Faire prendre conscience d'éventuelles difficultés ressenties
- Inciter à modifier les éventuels comportements non respectueux de la diversité

Cette action est lancée dans le cadre de la semaine du handicap et de la diversité et se poursuit en 2017. Elle correspond à l'un des engagements pris dans le cadre du projet Bien dans son travail pour le **respect au quotidien des personnes et de leurs différences**.

La séance est close à 16h30