

COMMISSION NATIONALE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE LA POSTE

Réunion du 17 juillet 2018
9h30 -16h– espace Varsovie (Siège Lemnys)

ORDRE DU JOUR

- 1. Améliorer l'ergonomie des postes de travail des personnels des métiers « tertiaires »**
- 2. Partenariat « J'MACTIV en Entreprise » entre La Poste et l'ASPTT**
- 3. Point d'étape sur l'évolution de la surveillance en santé au travail et l'organisation des services de santé au travail**
- 4. Point d'étape sur le projet BOLOCO**
- 4. Point d'information sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des postiers aidants**
- 5. Nouvel accord relatif au télétravail à La Poste**
- 6. Bilan CHSCT 2017 et actions 2018**

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
M. Karim ELOUATTASSI	DRHRS de la Branche Courrier/Colis
Mme Delphine DESROCHE	DRHRS de la Branche Courrier/Colis
Mme Kristell BREUILLY	DRHRS des Services Financiers
Mme Muriel CANO	DRHRS du Réseau La Poste
Mme Audrey MARVILLE	DRHRS du Réseau La Poste
Mme Pascale DUCHET SUCHAUX	DRHG/DPSST
M. Philippe HAVETTE	Médecin coordonnateur de la médecine du travail/DRHG
Mme Nathalie SAUVAGE	Assistante Sociale Conseillère Technique et Coordinatrice Nationale/ DRHG

• Organisations syndicales

M. Thierry GRAS	CGT
M. Paul DIRAISON	CGT
M. Christian MANZONI	SUD
M. Pascal PANOZZO	SUD
M. Pascal ANGLADE	CFDT
M. Laurent COSIER	CFDT
M. Thierry ROUX	FO

• Conseillers Techniques

M. Stéphane LAMARQUE	FO
M. Alain VALENTIN	Président-Général de l'ASPTT
Dr. Jacques ROUSSEL	Médecin Fédéral de l'ASPTT
M. Jean- Yves PETIT	Direction des Relations Sociales, des Règles RH et des instances Réglementaires Nationales
Mme Bénédicte SONIER	Direction des Relations Sociales, des Règles RH et des instances Réglementaires Nationales
M. Olivier REUILLON	DRHG/DSSQVT
Mme Valérie TASSAIN	DRHG/DPSST
M. Jean-Philippe CACACE	DRHG/DPSST- Secrétaire de la Commission

RELEVÉ DE CONCLUSIONS DE LA COMMISSION NATIONALE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE LA POSTE Réunion du 17 juillet 2018 (9h30-16h)

Avant d'aborder l'ordre du jour, **La Présidente** invite les représentants du personnel à prendre la parole, s'ils le souhaitent. Sont ainsi évoqués les sujets suivants.

Sujets évoqués	Éléments de réponse
Certains agents à la BSCC qui ont subi un accident, de ce fait, des baisses de notation, lors de leur entretien d'appréciation pour non application des règles de sécurité. Or des accidents peuvent se produire alors que les règles de sécurité sont respectées. De plus la baisse des notations va provoquer une augmentation de la sous déclaration. Des représentants du personnel ont informé l'inspection du travail à ce sujet.	<p>La Direction précise qu'on ne peut sanctionner un postier au motif qu'il a eu un accident de travail. Ce n'est pas la bonne méthode pour réduire les accidents. Il est indispensable d'analyser les causes de l'accident et ces causes peuvent être liées à l'organisation du travail, à l'environnement, à l'équipement utilisé ou encore au comportement du postier.</p> <p>Dans certains cas le postier a commis une faute, en n'appliquant pas une consigne de sécurité qui lui avait pourtant été précisée/expliquée.</p> <p>La Poste veut diminuer les accidents de travail en renforçant la prévention et la sécurité. La sous déclaration nuit à la santé des postiers et à leur travail. Ce message sera communiqué auprès des managers.</p> <p>La Direction informe la Commission que la baisse du nombre d'accidents s'amplifie par rapport à l'an passé ; en 2018, les taux de fréquence et de gravité devraient baisser.</p> <p>Par ailleurs, une semaine de rangement sera organisée pour l'ensemble de La Poste, sur la période du 20 septembre au 23 octobre, qui contribuera notamment à la prévention des accidents dus à des chutes, à des heurts ou à des problèmes de manutention. Cette opération sera renouvelée chaque année. Des informations complémentaires concernant cette opération seront communiquées lors d'une prochaine CNSST.</p> <p>En lien avec la semaine de rangement, une campagne d'affichage concernant la prévention des chutes sera déployée dans les Services Financiers, avec une forte mobilisation des préventeurs.</p>
La date de lancement de nouveaux PSM (Poste de Saisie Manuelle) au Colis est prévue au 15 novembre 2018 c'est-à-dire en pleine « peak période ».	La BSCC fait le point sur ce sujet.

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

1. AMÉLIORER L'ERGONOMIE DES POSTES DE TRAVAIL DES PERSONNELS DES MÉTIERS « TERTIAIRES »

La Présidente précise que cette action s'inscrit dans le programme Bien dans son travail et permet de développer un partenariat avec l'ASPTT (cf. point 2 de l'ordre du jour).

- ❖ **La Directrice de la Prévention Santé et Sécurité au Travail** présente les enjeux de cette action qui vise à améliorer les postes de travail des postiers des services tertiaires qui travaillent sur écran (20000 postiers concernés), dans les entités où cela est nécessaire, afin de :

- préserver leur santé
- réduire la fatigue et l'inconfort
- prévenir les douleurs et les TMS
- améliorer leur qualité de vie au travail
- améliorer la qualité et l'efficacité de leur travail

La démarche consiste à :

- préciser l'engagement de l'entreprise pour ces personnels,
- partager et étendre selon les besoins les actions de sensibilisation / de formation et de réglage sur les postes de travail
- développer des outils / supports simples sur les points de vigilance lors de l'accueil des nouveaux arrivants et de l'évaluation des risques professionnels, partager et étendre les études de poste
- partager, tester, étendre ou compléter les adaptations d'équipement de travail en fonction des besoins.

Les actions de sensibilisation / formation réalisées en interne par les préventeurs ou les services de santé au travail pourront aussi être réalisées dans le cadre du partenariat avec l'ASPTT par des kinésithérapeutes du réseau « Kiné France Prévention » :

- A la demande de la direction de l'entité
- Pour les collaborateurs volontaires sur site et au poste de travail
- En cohérence avec l'évaluation des risques et les actions déjà lancées
- En coordination avec services de santé au travail et filière prévention.

Cette action sera engagée en septembre 2018 ; la première étape de son déploiement concerne les sièges et les DCN tertiaires.

- ❖ Au terme de la présentation de ce bilan, **les représentants du personnel** évoquent plusieurs sujets.

Sujets évoqués	Eléments de réponse
<ul style="list-style-type: none"> - Cette démarche semble surtout concerner des personnels cadres. D'autres populations sont beaucoup plus concernées par le risque de TMS et on constate encore beaucoup trop souvent des licenciements pour inaptitude. La priorité doit être donnée aux personnels qui manipulent des charges importantes. - Les CHSCT du Siège ont-ils été associés à l'expérimentation du pupitre/support de document au Lemnys ? Il est utile d'informer ce CHSCT au fil de l'eau du déroulement des expérimentations. - Une brochure concernant ce matériel est-elle prévue, notamment pour être remise aux nouveaux arrivants sur des postes de travail tertiaires ? - Le réglage des postes de travail devrait être systématiquement effectué en collaboration avec les MTLP. - Cette démarche ne doit pas se réduire à une opération de communication. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il s'agit d'une politique globale. Cette démarche vient compléter les actions déployées pour les postiers qui réalisent des activités de tri et de manutention. La démarche destinée aux services tertiaires concerne toutes les catégories de personnel ; les services tertiaires ne sont pas composés uniquement de cadres (ex. en CSRH, en Centre d'appel). Au Siège, les assistantes sont concernées par ce projet. - Ce pupitre qui a déjà été utilisé dans les Centres financiers fait l'objet d'une expérimentation auprès de 15 postiers volontaires du Siège au Lemnys. Le CHSCT du Siège sera prochainement informé à ce sujet et un dossier plus global intégrant d'autres équipements de travail lui sera communiqué. - La présentation des équipements de travail doit effectivement être intégrée dans l'accueil des nouveaux arrivants. Cette démarche doit également s'appuyer sur les situations à risque identifiées dans le cadre de l'EvRP. - Les Services de santé au travail sont associés à cette démarche. Les médecins du travail considèrent que le recours à des kinésithérapeutes vient utilement compléter les actions qu'ils mènent déjà en la matière. - Il ne s'agit pas d'une opération de communication mais d'une véritable démarche de prévention.

2. PARTENARIAT « J'MACTIV EN ENTREPRISE » ENTRE LA POSTE ET L'ASPTT

- ❖ Un partenariat entre La Poste et l'ASPTT va permettre de proposer aux postiers de nouvelles prestations, entre septembre 2018 et décembre 2019.

Ces prestations permettront de contribuer à la prévention des risques liés aux postures de travail et à la manutention, en faisant la promotion des bienfaits de l'activité physique en général, du bien-être et du soin apporté à sa santé et à son corps.

Les pratiques et conseils déployés s'appliqueront dans la vie professionnelle comme dans la vie personnelle.

Ce projet s'inscrit dans le programme national Bien dans son travail.

Les prestations proposées portent sur :

- la diffusion de fiches et de conseils pédagogiques
- des actions d'étirement et d'échauffement doux à la prise de poste
- des actions de conseil sur la posture individuelle de travail et sur le réglage des équipements
- des prestations à la carte.

N.B. Il est précisé que les fiches figurant dans le document remis aux participants ne sont pas définitives et doivent être validées par le Médecin coordonnateur des Services de santé au travail.

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

Sujets évoqués	Éléments de réponse
Les représentants du personnel jugent cette démarche intéressante. La coopération avec l'ASPTT est bien perçue, car c'est un partenaire de confiance, garant d'une démarche non mercantile. Des démarches de ce type ont été déployées dans d'autres entreprises comme TOYOTA. Les prestations assurées par l'ASPTT seront-elles rémunérées au profit de l'association ? Le projet présenté donne l'impression d'une démarche « commerciale ».	La politique de La Poste, consiste à soutenir le sport en lien avec l'ASPTT. Le financement de l'ASPTT provient du soutien direct apporté par La Poste, des cotisations des adhérents, et du développement de l'offre sport sur 3 segments : le sport compétition, le sport loisir et le sport santé. Les prestations de l'ASPTT ont évolué pour s'orienter sur la prévention. L'association n'a pas de vocation lucrative ; pour autant, de telles démarches de partenariat lui permettent de se rapprocher tant des agents que des managers. La mise en place de la démarche n'est pas imposée aux Directions et établissements.
Cette action ne doit pas faire oublier que le travail doit être adapté à l'homme et non l'inverse. La Poste doit réduire les charges et cadences de travail. Le déploiement du vrac accentue la charge physique. La prévention tertiaire est plus développée que la prévention primaire à La Poste. La baisse des accidents à la BSCC peut résulter notamment de l'importance des recrutements dans la branche. Les arrêts de travail supérieurs à 90 jours sont en augmentation à La Poste.	La Poste ne s'exonère pas des sujets liés à la manutention et aux normes et cadences. Cette démarche, qui a fait ses preuves, vient compléter les actions en cours concernant le vrac. En 2017, l'absentéisme de courte durée a baissé, et celui de moyenne durée a baissé ou s'est stabilisé. En revanche, l'absentéisme de longue durée pose encore problème.
Tout postier doit pouvoir bénéficier d'une étude de son poste de travail.	Les études de postes de travail doivent être réalisées plus régulièrement. Le bon réglage du poste de travail doit être réalisé pour tous et non fondé sur le volontariat.

<p>Concernant les étirements et échauffements doux à la prise de poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formation des référents doit être de qualité car même des gestes de gymnastique douce peuvent, dans certains cas, poser problème. Des stages de mise à niveau sont-ils prévus pour les référents ? - Des mesures de valorisation des postiers référents sont-elles envisagées ? - Cette démarche doit perdurer dans le temps ; il serait utile d'en faire le bilan « avant/après » et d'examiner comment les pratiques mises en place ont pu améliorer l'état de santé des postiers. Il serait intéressant de mesurer l'impact de cette démarche sur les sites connaissant des réorganisations. Demande d'un retour d'expérience par tranches d'âges. - Les pratiques d'étirements expérimentées au Colis n'ont pas perduré. 	<ul style="list-style-type: none"> - La Direction précise que la démarche développée avec l'ASPTT peut être proposée aux entités opérationnelles et aux entités tertiaires. - Il s'agit de faire appel à des référents motivés pour pratiquer des prestations simples, validées par la filière médicale. Ces référents seront formés et il est effectivement nécessaire de traiter le sujet de l'actualisation de leurs connaissances. Les premiers référents de la PIC de Wissous ont suivi la formation dispensée pour les nouveaux. - Il n'est pas prévu de mesures spécifiques de valorisation des référents ; leur rôle bénéfique auprès de leurs collègues les valorise ipso facto. - L'expérience de la démarche à la PIC de WISSOUS est suivie par le MTLP depuis sa mise en place, il y a 3 ans. La mise en place d'indicateurs médicaux de suivi de cette démarche mérite d'être étudiée. L'ASPTT réalisera un suivi et une évaluation des séances. La demande d'un retour selon la tranche d'âge est à étudier. - L'arrêt de ces pratiques au Colis peut notamment s'expliquer par le fait qu'elles étaient réalisées en dehors du temps de travail. En outre, elles étaient pratiquées par un prestataire externe.
<p>Concernant les fiches et les conseils pédagogiques : nécessité de veiller à la cohérence des recommandations en matière de nutrition saine et équilibrée avec les contraintes organisationnelles (pause méridienne et restauration souvent rapide et trop riche).</p>	

La Présidente indique qu'une action de communication sera réalisée en septembre 2018 pour présenter la démarche et ses bénéfices attendus pour les postiers.

Un bilan national de cette démarche sera partagé avec les représentants du personnel dans le courant de l'année 2019.

3. POINT D'ETAPE SUR L'EVOLUTION DE LA SURVEILLANCE EN SANTE AU TRAVAIL ET L'ORGANISATION DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

❖ **Le Médecin Coordonnateur** présente les constats et enjeux qui conduisent La Poste à faire évoluer les modalités de la surveillance en santé au travail ainsi que l'organisation des services de santé au travail.

- Les constats : départs de MTLP (retraite) – solutions palliatives provisoires et insuffisantes – nécessité de solutions stables
- Le besoin d'un suivi individuel de l'état de santé effectué par un professionnel de santé
- L'évolution envisagée : mutualisation interbranches et régionalisation :
 - Une étude d'impact sera réalisée
 - Présentation au IRP
 - Nomination des MTLP référents régionaux en décembre 2018
 - Mise en œuvre 1^{er} trimestre 2019.

- ❖ Au terme de cette présentation, **les représentants du personnel** évoquent plusieurs sujets.

Sujets évoqués	Eléments de réponse
<ul style="list-style-type: none"> - Demande de précisions sur les mesures envisagées pour la conduite du changement concernant ces évolutions. Il existe une véritable inquiétude des médecins du travail. - Dans le cadre de la GPEC, demande d'informations sur les effectifs cible des services de santé au travail par fonction - Quelles sont les mesures de revalorisation des Infirmiers en santé au travail désignés comme « ambassadeurs » régionaux pour l'installation de la nouvelle version du système d'information des SST (Préventiel) 	<ul style="list-style-type: none"> - En raison des disparités entre les SST, des études d'impacts seront réalisées par régions, pilotées par des chefs de projet. Un médecin référent sera mis en place par région. - Le nombre de postiers pris en charge par médecin du travail variera selon la région, en fonction de la démographie médicale, des infrastructures permettant les déplacements, de de la DIRECCTE et de la politique régionale. - Le rôle d'ambassadeur s'intègre dans l'activité des infirmiers. Le BRH relatif aux services de santé au travail sera revu pour tenir compte des évolutions réglementaires.
Demande d'informations concernant la possibilité de recruter des médecins non spécialisés en médecine du travail pour ensuite les former en ce domaine.	Il s'agit de médecins collaborateurs qui bénéficient d'une formation en médecine du travail de 2 à 3 mois et doivent être obligatoirement être accompagnés dans l'entreprise par un médecin tuteur.
Les conventions de service interbranches seront-elles maintenues ?	Oui, majoritairement sous le pilotage de la BSCC, principal utilisateur des services de santé au travail.

4. POINT D'ETAPE SUR LE PROJET BOLOCO

- ❖ **La Directrice de la Prévention Santé et Sécurité au Travail** rappelle les objectifs du projet BOLOCO, à savoir :
- Garantir à tous les postiers un cadre de vie professionnel conforme en matière de santé et de sécurité au travail et une bonne hygiène de vie au travail.
 - Installer des équipements et aménagements standards adaptés pour les lieux de pause ou de prise de repas en-dehors des restaurants d'entreprise, ainsi que les espaces de réunion et les bureaux des cadres.

Les CHSCT et les postiers concernés sont associés à la conduite des projets.

Elle expose ensuite les principales réalisations pour la période de juillet 2016 à décembre 2017, illustrées par des exemples de photos avant/après.

Plus de 3 400 opérations d'amélioration du cadre de vie professionnelle des postiers ont été menées depuis le lancement du projet BOLOCO en 2016 :

Répartition du réalisé par type de locaux	En %
Sanitaires	21%
Bureaux des cadres	5%
Salle de réunion	2%
Salle de repos	20%
Lieux de repas	2%
Locaux de travail	50%

Répartition du réalisé par nature de travaux	En %
Sécurité	13%
Hygiène	14%
Vétusté	37%
Equipement standard	36%

- Le programme BOLOCO se déploie en 2018 et se poursuivra en 2019.

- ❖ A l'issue 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
Demande de précisions sur les modalités d'arbitrage des opérations à réaliser.	<p>Un COPIL Groupe a été mis en place au niveau national avec les Branches et Poste Immo. La sélection des opérations relève de la responsabilité des branches.</p> <p>- Au Réseau, les chefs de projet BOLOCO sont situés au niveau des DAST. Les sujets d'hygiène et de sécurité sont programmés en priorité, avant les équipements standards. Les sites opérationnels ont été privilégiés par rapport aux sites tertiaires en 2018. Le recensement des sites a été opéré en examinant les documents uniques issus de l'évaluation des risques professionnels.</p> <p>- Aux Services Financiers, les opérations sont suivies régulièrement dans le cadre du COPIL BOLOCO et en liaison étroite avec les DIRCOM (pour les photos). Des réunions audio régulières permettent de faire le point avec les DRH et les directions techniques.</p> <p>- A la BSCC, le projet BOLOCO est piloté par la Direction Technique.</p> <p>- Au Transverse, le suivi fonctionnel est effectué par le SGS ; seules la DIRAG et la DAPO ont engagé des opérations dans le cadre de BOLOCO à ce jour.</p>
D'importants problèmes de nettoyage restent à traiter sur de nombreux sites	L'opération de rangement des sites contribuera à résoudre ces problèmes.
Au Réseau, des travaux importants ont été réalisés dans les espaces clients, mais les services « arrière » ont été négligés. En outre, l'installation de climatisation est nécessaire dans certains établissements. Il convient de prioriser les établissements concernés par le projet POLI, au Réseau.	<p>Toutes les questions d'hygiène et de sécurité ont été traitées en 2018 au Réseau.</p> <p>Les travaux d'installation de climatisation sont parfois longs dans le temps et dépendent souvent de l'initiative des propriétaires des locaux.</p> <p>Le Réseau prend effectivement en compte ces établissements.</p>
Comment sont pris en compte les établissements relevant de la DEXOM ?	Ces établissements sont placés sous le pilotage du Réseau : pour ces sites, des difficultés sont observées pour le respect des délais prévus, par les entreprises chargées de la réalisation des travaux. 50K€ ont été engagés sur les 300K€ programmés pour la DEXOM.

5. POINT D'INFORMATION SUR LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE DES POSTIERS AIDANTS

- ❖ **La Présidente** expose le contexte justifiant le projet d'accord en cours sur ce sujet :

La France compte 11 millions d'aidants, dont 47 % occupent un emploi.

- L'aidant est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, lourdement handicapé ou gravement malade, quel que soit son âge.
- Les aidants ont un besoin important de temps et sont confrontés à des contraintes souvent lourdes ayant des répercussions sur leur vie professionnelle, personnelle et sur leur santé.
- Des aides existent déjà à La Poste dans le cadre du COGAS :
 - Un guichet des aidants
 - Un certificat d'aidant familial donnant accès aux offres sociales dédiées aux aidants
- Un guide des aidants présente l'ensemble des mesures et prestations mises en place

Dans ce contexte, La Poste envisage la mise en place d'actions concernant : l'organisation du travail, le télétravail, les ASA, l'évolution professionnelle, le temps partiel, le don de jours de repos.

- ❖ A l'issue 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
Demande de possibilité de fractionner la prise des ASA.	Ce fractionnement sera possible.
Problèmes liés à la stabilité géographique souhaitée, dans certains cas, par les aidants.	
Nécessité d'élargir la composition de la Commission d'attribution de jours de repos (association des représentants du personnel), afin de garantir la transparence et l'impartialité des attributions.	Le dispositif a été placé au niveau national, pour éviter les pressions locales éventuelles à ce sujet.
Comment est traité le solde de congés non utilisés ?	Si le fonds de solidarité contient plus de jours de congés que de demandes, ces jours demeurent dans le fonds. En outre, La Poste alimente le fonds pour éviter d'éventuelles ruptures dans les dons de congés.
Les aidants eux-mêmes ont besoin de jours de repos compte tenu de leur investissement personnel.	Ce point mérite, en effet, d'être précisé, même si les aidants préfèrent continuer de travailler pour préserver leur équilibre personnel.
Demande de précisions sur le rôle attendu de la Commission nationale santé sécurité au travail dans le cadre de la négociation de l'accord en cours. Les représentants du personnel sont attachés au respect des ASA prévues dans le cadre de l'accord.	La CNSST n'est pas consultée sur l'accord en tant que tel mais informée des aspects de cet accord concernant la santé et la sécurité au travail

6. NOUVEL ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL A LA POSTE

- ❖ **Le Directeur de Relations Sociales** présente les finalités du nouveau projet d'accord relatif au télétravail, en indiquant que la Plénière conclusive s'est tenue le 12 juillet dernier et que 2 organisations syndicales ont annoncé leurs signatures prochaines ; l'accord est ouvert à la signature jusqu'au 10 septembre prochain. L'accord précédent, signé le 25 juin 2013, a permis à plus de 3000 postiers de bénéficier de ce dispositif, avec succès.

La Poste maison mère et les organisations syndicales ont souhaité prolonger la pratique du télétravail par la conclusion d'un nouvel accord plus « souple » et plus facile d'accès.

Aussi, le nouvel accord répond à 3 principaux objectifs :

1. Apporter plus de souplesse, notamment avec de nouvelles modalités d'exercice du télétravail comme la possibilité de décaler une journée de télétravail avec l'accord de son manager, de bénéficier d'un volume annuel de 20 jours télétravaillables, ou télétravailler occasionnellement ;
2. Simplifier les procédures et processus existants, notamment grâce à leur dématérialisation ;
3. Impliquer davantage les différents acteurs de la politique RH et le management en vue de développer le télétravail.

- ❖ A l'issue 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
Il est nécessaire d'insister sur l'importance de la déclaration sur l'honneur du postier concernant la conformité aux normes de sécurité électriques de l'espace dédié au télétravail (article 6 de l'accord) : si cette conformité ne lui paraît pas évidente, il faut inciter le postier à faire appel à un prestataire externe pour vérifier ses installations électriques.	Le guide remis au télétravailleur insiste bien sur ce point et les différents modèles d'attestation sur l'honneur précisent également le sujet de l'auto-diagnostic électrique.
La fiabilité des indicateurs peut être contestable en raison des pratiques de certains managers qui acceptent « sous réserve » ou « avec modifications » des demandes de télétravail : ces pratiques permettant de masquer des demandes refusées.	Ce sujet n'a pas été évoqué dans les discussions de l'accord et n'y figure donc pas.

7. BILAN CHSCT 2017 ET ACTIONS 2018

- ❖ Le bilan présenté porte sur :
 - L'activité des CHSCT
 - La formation des membres et présidents de CHSCT
 - L'exercice des droits d'alerte et/ou de retrait
 - L'activité des Commissions nationales santé sécurité au travail

Les orientations pour 2018/2019 sont les suivantes :

- Poursuivre le développement des compétences des présidents et des membres du CHSCT pour une formation renforcée, avec une attention particulière en 2019, 1^{ère} année du nouveau mandat.
- Diffuser les bonnes pratiques en place dans les CHSCT qui fonctionnent le mieux.

Le nouveau registre HSCT électronique est en cours de test ;

Le BRH relatif aux CHSCT sera actualisé.

- ❖ A l'issue de cette présentation, les observations/questions **des représentants du personnel** sont les suivantes :
 - Problème de la présentation toujours insuffisante en CHSCT des rapports et programmes de prévention annuels.
 - Les procès-verbaux (PV) des CHSCT sont rarement communiqués au CTN et 95% des PV présentés sont uniquement signés par le président et non par le secrétaire du CHSCT.
 - Nécessité d'accorder davantage de moyens aux CHSCT : demandes d'aides pour la prise de notes en réunion du comité
 - Lorsqu'il s'agit de recueillir l'avis du CHSCT :
 - dans la majorité des CHSCT, les sujets donnent lieu à des votes « pour », « contre », ou « abstentions », au lieu de mentionner l'avis motivé du comité, sur la base d'une résolution argumentée.
 - Dans certains CHSCT, le président demande l'avis individuel de chaque membre du comité.
 - Parfois le président exige que le CHSCT émette un avis, en menaçant les représentants du personnel d'évoquer le délit d'entrave s'ils n'expriment pas d'avis.
 - Certains présidents de CHSCT font preuve d'une certaine hostilité à l'égard des représentants du personnel en CHSCT : nécessité de mieux former et motiver les présidents de CHSCT.
 - A la BSCC, une demande de CHSCT extraordinaire a été refusée sur des cas d'incivilités, au motif qu'il n'y a pas eu de séquelles physiques pour les postiers concernés
 - Des ordres du jour fixés unilatéralement par le président du comité, ce qui suscite un allongement des réunions, en raison d'ajout de sujets à l'ordre du jour, à la demande de représentants du personnel.
 - Difficultés pour organiser les inspections du CHSCT ; les tours terrain mis en place par la BSCC ne sont pas adaptés pour réaliser ces inspections dans de bonnes conditions
- ❖ Les réponses apportées **par la Direction** sont les suivantes :

La très grande majorité des CHSCT fonctionne bien.

La mise en place des nouveaux mandats sera l'occasion de communiquer à nouveau sur le fonctionnement du CHSCT.

Des réflexions collectives (Direction et représentants du personnel) doivent être menées pour s'interroger sur les situations de blocages en CHSCT (exemples : difficultés pour fixer l'ordre du jour ; refus d'avis du CHSCT, refus de signature du PV par le secrétaire, etc.).

La mise en place de la formation « Construire la prévention en CHSCT » destinée aux présidents de CHSCT contribue à améliorer progressivement le fonctionnement de cette instance.

Concernant le recueil de l'avis du CHSCT, le BRH mentionne l'expression par vote pour/contre/abstention. Ceci n'interdit pas pour autant l'expression, par le comité, d'avis motivés. Le code du travail n'impose pas de formalisme particulier pour attester de la consultation du CHSCT.

En raison de l'indisponibilité de certains représentants du personnel pour participer à la réunion de la Commission Bien dans son travail, qui était prévue le 25 septembre 2018, ou à la Commission Nationale santé sécurité au travail prévue le 15 novembre 2018, une nouvelle date sera recherchée pour tenir ces commissions.

La séance est close à 16h