

Rapport annuel d'activités de la médecine du travail de La Poste

Année 2020

Ce rapport est la synthèse des rapports annuels de l'activité des Médecins du Travail de La Poste (MTLP) pour l'année 2020.

98 MTLP sur 111 soit 88,3% ont fait parvenir leur rapport d'activité en temps voulu. Sur les 16 MTLP qui ont quitté La Poste pendant l'année 2020, seulement 3 l'ont transmis.

Le rapport d'activité national des médecins du travail de l'année 2020 rassemble les données de 200 rapports annuels d'activité répartis de la façon suivante :

- 70 rapports « Courier »,
- 55 rapports « Réseau »,
- 17 rapports « Services Financiers »,
- 4 rapports « Colis »,
- 7 rapports « Transverses »,
- 18 rapports « toutes Branches », avec données Métiers individualisées
- 29 rapports « toutes Branches confondues »

A noter qu'en 2020 les médecins du travail ont rédigé 171 rapports « Métier/Branche », ce qui permet de produire, dans la majorité des cas, des données chiffrées de l'activité par Métier/Branche.

En revanche, il ne rassemble pas les données des médecins du travail exerçant pour La Poste en Services de Santé au Travail Interentreprises (8 SSTI en 2020).

S O M A I R E

I - RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES SUIVIS DE SANTE

II - DONNEES NUMERIQUES CONCERNANT LES POSTIERS

III - ACTIVITES CLINIQUES DES SST

IV- EXAMENS COMPLEMENTAIRES

V - CONCLUSIONS DES EXAMENS CLINIQUES ET COMPLEMENTAIRES

VI - ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

VII – ACTIVITES CONNEXES

VIII– AUTRES ACTIVITES

IX – LA COORDINATION NATIONALE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

CONCLUSION

I - RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES SUIVIS DE SANTE

1.1 Les effectifs suivis

Le bilan social de La Poste mentionne 189 690 postières et postiers à prendre en charge.

180 739 postières et postiers sont affectés aux SST de La Poste. La différence est liée à l'affectation de 8 951 postières et postiers à des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSIE).

Sur les 180 739 postières et postiers attribués, 160 965 sont concernés par la synthèse des rapports d'activité des MTLP. La différence de 19 774 s'explique par l'absence de transmission de certains rapports d'activité (13 MTLP).

ANNEE DE REFERENCE	Effectif de la synthèse des rapports annuels transmis	Postiers soumis à SIR*	Postiers soumis à SIA adaptée**	Postiers soumis à SI (VIP)
2017	194 503	7 912	15 305	171 286
2018	180 657	8 178	14 566	157 913
2019	165 811	6 738	12 409	146 664
2020	160 965	7 229	12 203	141 533

*SIR : surveillance individuelle renforcée à partir des données mentionnées par les MTLP dans leur rapport. Ce sont :

- Les post-expositions à l'amiante et certains produits chimiques pour Philaposte
- Les caristes
- Les habilitations électriques
- Les moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux (Philaposte)

NB : Certains MTLP ont augmenté par rapport à l'année précédente le nombre de postiers caristes ou possédant une habilitation électrique. Parfois ils ont comptabilisé des postiers concernés alors qu'ils n'en avaient pas mentionné en 2019.

** SIA : Ce sont

- Les travailleurs de nuit
- Les travailleurs de moins de 18 ans
- Les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher
- Les BOE : RQTH/invalidité/IPP > = 10 % (MP, AT)
- D'autres travailleurs : fragilisés en réadaptation fonctionnelle, CRME, apprentis...

L'adaptation du suivi peut concerter :

- Le délai de réalisation de la visite d'embauche : Travailleurs de nuit, moins de 18 ans
- L'orientation vers le MTLP suite à la VIP faite par L'IST : Femmes enceintes, travailleurs handicapés
- La périodicité du suivi : 3 ans maximum pour les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit

1.2 Les équipes des SST

A La Poste, les équipes sont constituées de médecins du travail (MTLP), d'infirmier(e)s de santé au travail (IST) et d'assistant(e)s en santé au travail (ASST). Elles doivent pouvoir travailler en pluridisciplinarité avec d'autres intervenants comme les préveteurs et les assistants sociaux

1.2.1 Les médecins du travail de La Poste (MTLP)

Au 31 décembre 2020, les SST de La Poste comprennent 111 médecins du travail (dont 7 sous CDD et 104 sous contrat CDI) ; on note une baisse de 8 MTLP par rapport à l'année précédente. Ces 111 MTLP représentent 93,14 équivalents temps complet (baisse de 7,16 ETP/2019).

En 2020, 20 médecins du travail ont rejoint La Poste (dont 9 en CDI), 28 l'ont quittée (dont 7 CDD).

Il faut toujours noter les importants efforts de recrutement réalisés dans un contexte démographique médical très tendu, en recourant à des cabinets spécialisés et à des annonces nationales. Le médecin coordonnateur national quant à lui, doit formuler un avis technique en amont de tous les recrutements.

Pour quelques territoires où il a été dans l'impossibilité de pouvoir recruter un MTLP, il a été fait appel, après avis du Comité Technique et accord de la DIRECCTE compétente, à des médecins du travail des services de santé au travail interentreprises avec une convention. En 2020, ils interviennent pour 8 NOD en complément ou non d'un MTLP (Lozère, Essonne, Seine St Denis, Seine et Marne Sud, Guadeloupe, Guyane, Mayotte, St Pierre et Miquelon).

49,55% des MTLP (55 MTLP) travaillent à temps complet et 50,45% des MTLP sont à temps partiel (37 MTLP avec une quotité de travail allant de 70 à 90% et 8 MTLP avec un temps de travail inférieur à 50%) ; les 9 MTLP CDI recrutés en 2020 ont un temps de travail égal ou supérieur à 70%.

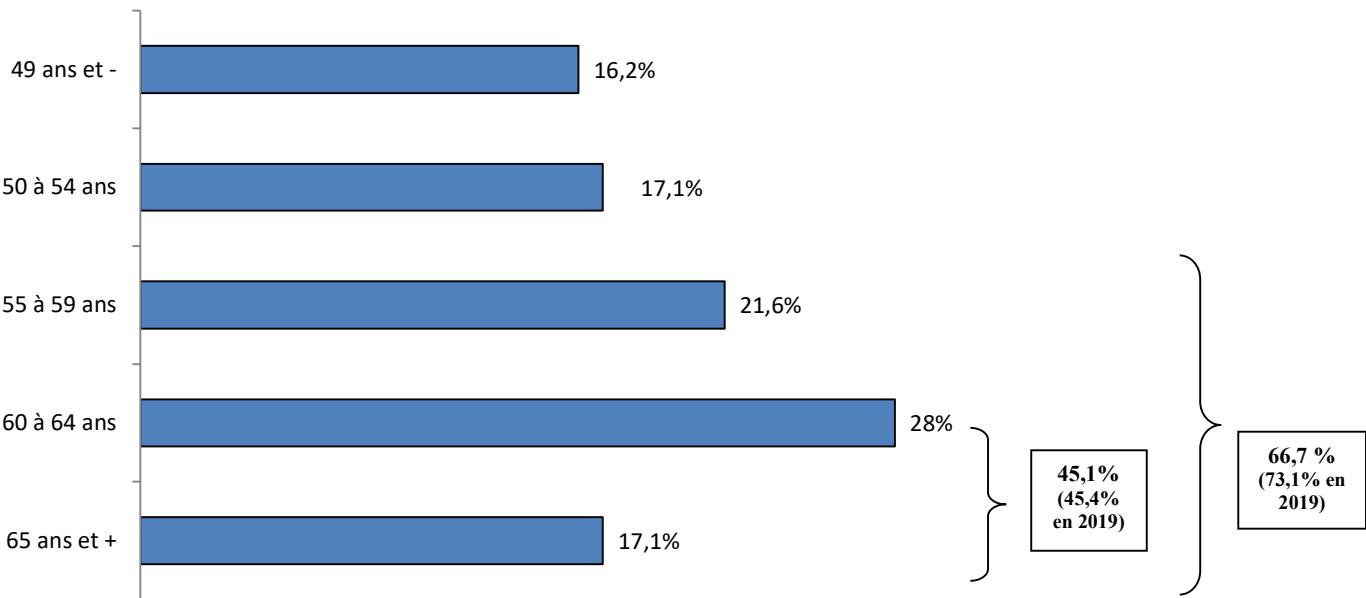
Depuis le 1^{er} janvier 2020, la quasi-totalité des MTLP est rattachée à la Branche BSCC soit 104 MTLP qui preistent également pour les autres branches de leur secteur.

Restent :

- 5 MTLP rattachés au Réseau (DOM, Corse et 1 MTLP dont la bascule vers BSCC n'était pas effective au 31/12/2020)
- 2 MTLP rattachés au Siège

Répartition des MTLP par âge

- L'âge moyen des médecins du travail à La Poste est de **56,64** ans



- L'effectif moyen par « temps plein médecin » est de 1 940 postiers avec les CDD et 1 810 sans les CDD.

- Rappelons que le seuil d'effectifs pris en charge pour un MTLP est déterminé par la DIRECCTE lors de l'agrément des SST. On assiste à des différences selon les régions mais globalement il y a une demande d'augmentation des effectifs suivis, sachant que cet effectif n'est plus comptabilisé par médecin du travail, mais par équipe de santé au travail constituée et formée. Ainsi, cette évolution est possible par la réalisation du suivi individuel de santé du postier par l'infirmier de santé au travail, sous protocole établi par le MTLP et sous son autorité.

L'effectif suivi doit néanmoins tenir compte des déplacements pour les équipes de santé.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 756	1 758	1 795	1 911	1 909	1 940

Évolution de l'effectif pris en charge par EUTC

1.2.2 Les infirmier(e)s en santé au travail (IST)

A la fin de l'année 2020, 137 infirmier (ère)s, exercent leurs activités au sein d'un Service de Santé au Travail (12 IST en moins/2019) pour 122,6 EUTC, soit 10,5 EUTC en moins par rapport à 2019.

La quasi-totalité des IST (129) est, depuis la réorganisation des SST, rattachée à la branche Service Courrier-Colis.

Restent :

- 4 IST rattachés au Réseau (Corse, DOM et une IST dont la bascule vers BSCC n'était pas effective au 31/12/2020)
- 3 IST rattachées au Siège
- 1 IST rattaché aux Services Financiers (bascule vers BSCC non effective car IST devant partir en retraite début 2021)

- Suite aux évolutions réglementaires en médecine du travail, le rôle de l'infirmier en santé au travail évolue. Ainsi l'infirmier(e) a des missions propres définies par le code de la santé publique et des missions confiées par le médecin du travail, sous son autorité et dans le cadre de protocoles écrits.

L'IST sous l'autorité du MTLP peut effectuer les VIP. Ainsi, à court terme, l'ensemble des visites d'information et de prévention (VIP), que ce soit à l'embauche ou périodiques sera effectué par les IST. En cas de mise en évidence de la nécessité d'un aménagement de poste, d'une restriction d'activité ou d'une inaptitude, le travailleur sera dirigé dans un deuxième temps vers le médecin du travail.

Pour assurer un suivi de qualité de la santé des postiers et de donner du sens à leur activité, nous avons prévu que les IST puissent participer aux études et actions en milieu de travail (études de postes, participation à des CHSCT locaux, études d'impact humain, évaluations de risques, analyse des accidents de travail, réalisation de la Fiche d'Entreprise...). Certains participent aux CRME.

Cela suppose de poursuivre la montée en compétences des IST pour renforcer leur participation au suivi de la santé des postiers.

Un programme de formation spécifique pour les IST a été structuré, en fonction des activités que le MTLP souhaite leur confier.

Des sessions de formations sont régulièrement annulées du fait du faible nombre d'inscriptions. La crise sanitaire a été un facteur aggravant puisque certaines de ces formations ne pouvaient pas être réalisées à distance.

Sur certains sites, ils ont également une activité d'infirmérie (notamment dans les centres financiers).

1.2.3 Assistants de Service de Santé au Travail (ASST)

A la fin de l'année 2020, nous avons 106 assistants au sein des Services de Santé au Travail (-1/2019) en équipe avec un médecin et une infirmière mais parfois sans infirmier.

La quasi-totalité des ASST est comme les IST, depuis l'évolution d'organisation des SST, rattachée à la branche Service Courrier-Colis, soit 100 personnes physiques.

Restent :

- 5 ASST rattachés au Réseau (Corse, DOM et 1 ASST dont la bascule vers BSCC n'était pas effective au 31/12/2020)
- 1 ASST rattachée au Siège

-Ils assurent des activités définies dans le BRH de 2015 les concernant : la gestion administrative du service médical, sous la responsabilité hiérarchique du MTLP (préparation des dossiers médicaux, organisation des déplacements, gestion de l'agenda du médecin et de l'IST, organisations des visites en dehors du SST dans des locaux annexes, filtrage des appels téléphoniques, prise de rendez-vous.)

-Certains ont également une activité en milieu de travail (mesure des niveaux de bruit, de lumière par exemple). L'enrichissement du travail des ASST, dégage du temps pour les médecins du travail et les infirmier(e)s de santé au travail qui peuvent ainsi se consacrer à leurs actions propres.

1.3 Les Locaux

L'aménagement des locaux se fait selon les prescriptions de l'arrêté de 1984 précisant les caractéristiques générales.

Pour faciliter la participation des postiers aux visites médicales en prenant en compte la présence territoriale de La Poste et les contraintes des activités des postiers, des équipes de santé au travail continuent à se déplacer dans les locaux de travail.

Nous avons donc différents centres médicaux :

Centres médicaux principaux	Centres médicaux secondaires
104 (-10)*	117 (-32)*

* 13 MTLP n'ont pas transmis leur Rapport Annuel

LES CENTRES MEDICAUX PRINCIPAUX

Sous le même libellé sont répertoriés les locaux médicaux des grands centres, comme ceux des grandes villes au sein desquels travaillent plusieurs médecins, et ceux de plus petits départements où travaille un seul médecin, à temps plein ou à temps partiel.

Ces locaux donnent majoritairement satisfaction aux équipes médicales notamment en raison des divers travaux effectués.

L'insonorisation des locaux est un point de vigilance des médecins et des dossiers d'agrément par les DIRECCTE.

LES CENTRES MEDICAUX SECONDAIRES

Sous l'appellation centres médicaux secondaires sont regroupés l'ensemble des locaux utilisés par les équipes médicales. Il peut s'agir de locaux dédiés à cette activité ou de locaux mis à disposition des équipes médicales. Certaines DIRECCTE insistent pour que les locaux soient dédiés. Cette configuration plus spécifique aux départements ruraux permet aux équipes de mener à cette occasion, leur action sur le milieu de travail.

De plus, des accords passés par l'intermédiaire de l'équipe médicale permettent de bénéficier de locaux adéquats à proximité des postiers (mairie, hôpital ou encore service de santé au travail interentreprises).

Dans certaines situations, les MTLP avec l'infirmier(e), l'assistant(e) ou parfois seuls, transportent dans leur voiture le matériel nécessaire (table d'examen pliante, appareil de vision, audiomètre, etc.) à leurs consultations. Ils s'installent dans des bureaux qui sont mis à leur disposition.

1.4 Équipements et moyens matériels mis à disposition des équipes médicales

1.4.1 Activité clinique : Les services de santé au travail disposent du matériel nécessaire à leur activité : visiotest ou ergovision pour l'examen de la vision et plus rarement tonomètre pour mesurer la pression oculaire, audiomètre pour tester l'audition, spiromètre pour la fonction respiratoire, glucomètre pour la glycémie, cliniteck pour les analyses d'urine, DAE en cas d'urgence vitale, et moins fréquemment réflectron, électrocardiographe, négatoscopie et podoscope si le MTLP le souhaite.

1.4.2 Matériel de métrologie utilisé pour l'étude du milieu de travail et des activités professionnelles : Les SST sont équipés de matériel divers selon leur activité : sonomètre (mesure le bruit ambiant), dosimètre de bruit, luxmètre (mesure de l'éclairement), luminance mètre, cardiofréquencemètre pour l'étude de la charge cardiaque, thermohygromètre (mesure de la température sèche et de l'humidité relative), testeur de CO, appareil photographique numérique, GPS montre utilisé pour l'accompagnement des tournées en distribution, podomètre....

La maintenance de ce matériel est un point important qui doit être organisé par les Services de Santé.

Un état des lieux est en cours pour étudier la possibilité de connecter les appareils de mesure au SI Préventiel dans le cadre de l'informatisation des dossiers médicaux en santé au travail (DMST).

1.4.3 SI du SST :

Les équipes médicales ont à leur disposition le logiciel de médecine du travail PREVENTIEL.

Les évolutions du logiciel doivent intégrer les nouvelles dispositions réglementaires.

Le Groupe Utilisateurs Préventiel (GUT) composé de MTLP, IST, ASST, animé par le médecin coordonnateur national adjoint, se réunit pour se prononcer sur des projets d'amélioration et sur la redéfinition des profils utilisateurs pour respecter la réglementation. Ce Groupe ne s'est pas réuni cette année en raison de la crise sanitaire.

Le COSUI (Comité de suivi) composé du médecin coordonnateur adjoint et d'une personne du CSMSI (Centre de Service Mutualisés SI) en étroite collaboration se réunit 1 à 2 fois par mois. Il fait le suivi des anomalies remontées par les utilisateurs au SFN ou sur la boîte MAIL support PREVENTIEL, apporte une réponse aux utilisateurs dans la mesure du possible. En cas de non résolution de ces anomalies, les remonte à un interlocuteur de VAL SOLUTION.

Le Comité de pilotage regroupe des membres du pôle Médecine du Travail de La Poste (le médecin coordonnateur...), le CSMSI, l'équipe SIRH de la DRH du Groupe.

C'est dans cette instance qu'est faite la mise au point sur les évolutions et versions à venir, les sujets à améliorer, leur planification et organisation...

Tous ces éléments doivent conduire à l'utilisation généralisée du SI santé de La Poste par l'ensemble des SST de La Poste.

Les attentes des autorités gouvernementales concernent les services de santé, en particulier pour la veille sanitaire et les études épidémiologiques).

La loi du 2 août 2021 renforce la prévention en santé travail et la traçabilité : « Le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter, sous réserve du consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier ».

Cela rend l'utilisation du SI des SST incontournable.

Les DIRECCTE rappellent régulièrement cette demande d'utilisation du SI par les SST.

Cette informatisation généralisée permettrait :

- De simplifier le travail des SST pour la réalisation des rapports d'activité et pour réaliser la synthèse présentée à la Direction et aux IRP dans des délais plus courts
- De faciliter l'entraide entre MTLP lorsque l'un d'eux est absent
- De mettre à disposition des médecins des études sur les données collectives de santé collectées.

1.4.4 Déplacements

Certaines équipes médicales ont des véhicules qui leur sont alloués ou mis à disposition. Cependant, de plus en plus d'équipes doivent utiliser des véhicules de « pool », ce qui complique leur fonctionnement notamment lorsque le « pool » est loin du cabinet médical. De ce fait certains médecins utilisent leur véhicule. Cette situation prend de plus en plus d'importance quand les MTLP et les IST se déplacent sur 2 sites différents pour effectuer le suivi de santé. Les déplacements doivent donc être programmés et organisés par les SST.

1.5 Fonctionnement

Chaque équipe s'organise avec les établissements en fonction des contraintes et des moyens mis à disposition localement. C'est notamment le cas pour les convocations aux visites, les examens complémentaires (biologie, radiologie, etc.).

Un budget de fonctionnement est prévu pour les SST pour couvrir les frais de déplacement et d'hébergement, l'achat des consommables des services de santé au travail, l'abonnement aux revues, les frais d'examens complémentaires prescrits par le MTLP....

Certains MTLP soulignent qu'ils n'ont pas de visibilité sur ce budget.

Avec l'application des modifications de février 2016, le service de santé au travail est administré par le directeur du NOD sous la surveillance du comité technique (CT) qu'il préside. A ce titre, le comité technique est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail. Le rapport d'activité des SST et le Rapport Administratif et Financier doivent lui être présentés (par le MTLP pour son rapport d'activité).

1.6 Commentaires et observations

-En cas d'absence prolongée d'un MTLP (congés annuels, départ en retraite, arrêt maladie), il est demandé aux MTLP des secteurs voisins d'assurer la prise en charge provisoire des postiers qui le nécessitent : visite de reprise, visite à la demande du postier ou du manager. La majorité des MTLP accède à cette demande.

-De même, lors du départ de MTLP, le plus souvent en retraite, nous sommes amenés pour le dépôt d'agrément à réétudier les secteurs des SST pour avoir un effectif conforme aux préconisations des DIRECCTE et pallier aux situations démographiques médicales de plus en plus critiques.

Les évolutions réglementaires déjà en vigueur et celles à venir, les constats effectués, et la volonté de préserver et promouvoir la santé des postiers grâce à un Service Autonome de La Poste nous ont conduit à développer un projet d'évolution des SST de La Poste qui a été déployé à partir de 2020.

Les médecins référents régionaux suite à appel à candidatures ont ainsi été nommés en 2020. Ils répartissent leur temps de travail à parts égales entre l'activité de médecin référent et l'activité de médecin du travail.

En tant que médecin référent, ils participent au niveau régional, en lien avec la coordination médicale nationale à :

- La mise en œuvre de la politique santé au travail de La Poste
- L'organisation et le fonctionnement des Services de Santé au Travail de la région
- L'animation des services de santé au travail de La Poste : Médecins, infirmiers, assistants en santé au travail.

II - DONNEES NUMERIQUES CONCERNANT LES POSTIERS

2.1– Effectif soumis à un Suivi Individuel Renforcé (SIR)

Nature du risque	Nombre d'agents	Travailleurs temporaires
SIR I (post-exposition amiante et certains produits chimiques pour PhilaPoste)	134	
SIR II	7 095	59
Engins caristes (R4323-56)	5 056	57
Habilitation électrique (R4544-10)	2 037	2
Moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux (R4153-40)	2	
SIR III	0	

NB : Le nombre d'agents bénéficiant d'une SIR n'a pas été indiqué dans tous les rapports annuels et, par ailleurs, un postier peut avoir plusieurs SIR. De plus nous n'avons pas reçu la totalité des rapports.

Effectif (hors travailleurs temporaires) soumis à SIR par Métier/ Branche :

Nature du risque	Courrier	Réseau	SF	Colis	Transverse	Branches non précisée
SIR I						
Post-exposition amiante et CMR	61	10	9	1		53
SIR II						
Engins caristes (R4323-56)	4 581	51		377		47
Habilitation électrique (R4544-10)	1 649	176	2	26	45	139
Moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux (R4153-40)	2					

2.2– Effectif soumis à Suivi Individuel Adapté (SIA) *

Nature du risque	Nombre d'agents 2019	Travailleurs temporaires 2019	Nombre d'agents 2020	Travailleurs temporaires 2020
Nuit	4 098	270	4 177	110
Moins de 18 ans	15	14	2	
Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes	653		537	
BOE : RQTH / Invalidité...	6 782*		6 755*	
Autres (salariés fragilisés en réadaptation professionnelle, CRME, apprentis...)	861		732	

*Le nombre de BOE à La Poste mentionné dans le bilan social fin 2020 est de 11 327 (dont 9 722 RQTH).

par Métier/Branche (hors travailleurs temporaires)	Courrier	Réseau	SF	Colis	Transverse	Branche non précisée
Nuit	3 461	33	2	175	4	502
Moins de 18 ans	1					1
Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes	317	90	32	4	1	93
BOE : RQTH / Invalidité	4 127	1 041	424	87	7	1 069
Autres (salariés fragilisés en réadaptation professionnelle, CRME, apprentis...)	449	127		6	2	148

2.3– Effectif soumis à un risque de maladie professionnelle indemnisable (MPI)

Le tableau, ci-dessous, présente l'évaluation par les MTLP du nombre de postiers qu'ils considèrent exposés à un risque de maladie professionnelle, qu'il s'agisse d'une exposition actuelle ou d'une exposition ancienne (cas de l'amiante). Ces données sont indicatives et non exhaustives, néanmoins elles donnent un éclairage sur les principaux risques de MPI.

	Numéro et Nom du tableau	2018	2019	2020
10	Ulcérations et dermites provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins, le chromate de zinc et le sulfate de chrome		5	4
15	Affections provoquées par les amines aromatiques, leurs sels et leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés et sulfonés	128	126	123
30 et 30 bis	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante.	167	123	104
36 et 36 Bis	Affections provoquées par les huiles et graisses d'origine minérale ou de synthèse Affections cutanées cancéreuses provoquées par les dérivés suivants du pétrole	128	126	123
37	Affections cutanées professionnelles causées par les oxydes et les sels de nickel		5	4
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	244	208	161
45	Infections d'origine professionnelle par les virus des hépatites A, B, C, D et E	49	69	58
47	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	15	10	6
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	52 539	52 158	56 686
65	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	960	128	123
66	Rhinites et asthmes professionnels	28	0	0
69	Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	134	126	123
77	Péri onyxis et onyxis (travaux de plonge en restauration)		1	0
84	Affections engendrées par les solvants organiques liquides	144	150	141
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	1 815	1 321	1 983
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	14 730	9 997	15 544

Tableaux 10, 15, 36, 36 bis, 37 et 42 : concernent Philaposte

Tableaux 30 et 30 bis : Concernent le suivi post exposition à l'amiante. En dépit de l'absence identifiée de travaux actuels sur matériaux amiantés par des postiers, un certain nombre d'agents bénéficient d'une surveillance médicale particulière post-exposition professionnelle (maintenance, garage)

Tableau 84 : Il s'agit essentiellement du risque de dermo-épidermite irritative, pour les techniciens chargés de la maintenance des machines de la PIC et les agents de l'atelier CIDEX (Courrier Individuel à Distribution Exceptionnelle).

Tableau 97 : Selon les critères du tableau, il s'agit de radiculalgies (sciatiques, cruralgies...) provoquées par des hernies discales, survenant dans un nombre limité de métiers, comme les caristes

Tableau 98 : Il s'agit de radiculalgies provoquées par des hernies discales liées à la manutention de charges lourdes

Répartition de l'effectif soumis à un risque de MPI par branche

N° Tableau	Courrier	Réseau	SF	Colis	Transverses	Branches non précisées
10	4					
15	123					
30 et 30 bis	68	7	6		3	20
36 Bis	123					
37	4					
42	161					
45			58			
47	6					
57	34 491	7 886	3 908	243	40	10 118
65	123					
69	123					
84	135	6				
97	1 983					
98	11 690	1 311		243		2 300

2.4– Commentaires et observations

En 2020, comme en 2019 le Suivi Médical Adapté concerne principalement les postiers en situation de handicap et le travail de nuit.

Pour les risques de MPI, comme les autres années, le risque le plus important est celui qui touche l'appareil ostéoarticulaire en particulier les TMS, mais aussi la manutention de charges lourdes et l'exposition du rachis à des vibrations.

On peut remarquer des évaluations des risques très variables d'un MTLP à un autre et parfois d'une année à l'autre.

Pour les tableaux 57, 97 et 98 l'augmentation est liée à la mention de ces risques par des MTLP qui ne les avaient pas comptabilisés en 2019.

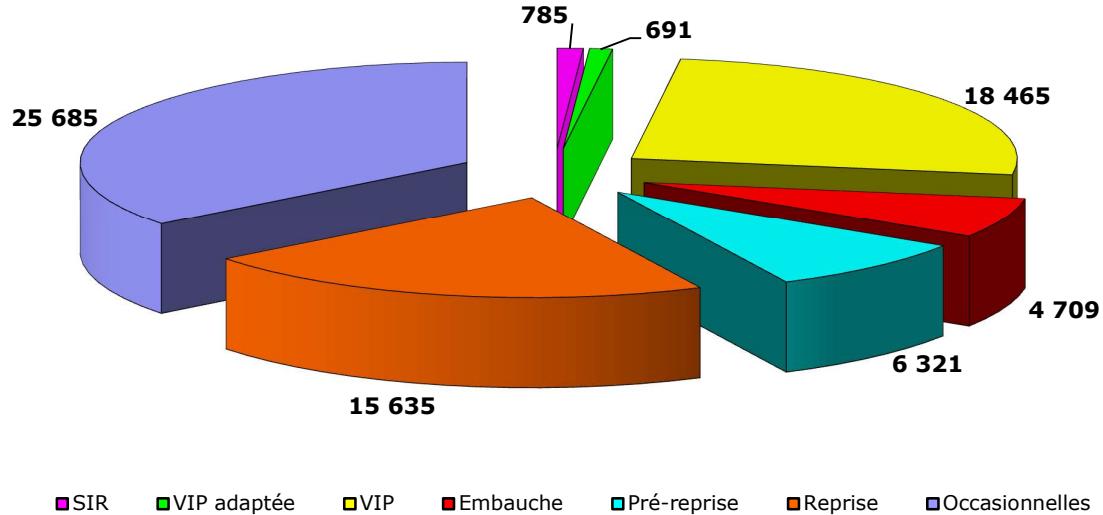
Les facteurs de risques psychosociaux, non listés dans les tableaux de maladie professionnelle font l'objet d'une attention particulière dans tous les métiers notamment comme cofacteurs de TMS.

III - ACTIVITES CLINIQUES DES SST

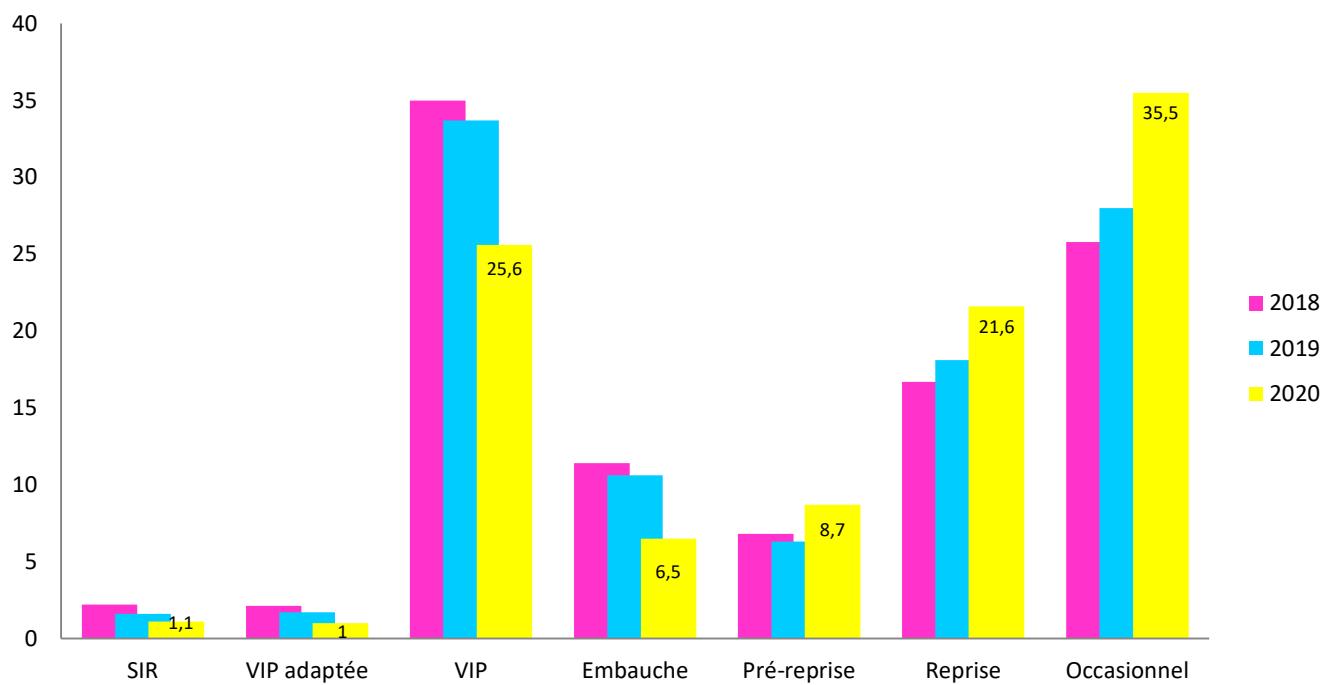
3.1 – Nombre

EXAMENS MEDICAUX PERIODIQUES	2018	2019	2020
Visites d'Information et de Prévention	33 381	27 724	18 465
Suivi individuel adapté :	1 960	1 428	691
- Handicapés, pension invalidité	673	789	370
- Travailleurs de nuit	835	510	207
- Travailleurs de moins de 18 ans	2	1	
- Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes	129	128	35
- Autres (seniors...)	321		79
Suivi Individuel renforcé - Examen médical d'aptitude :	2 047	1 181	664
- SIR 1	69	11	29
- SIR 2 caristes	1 483	786	508
- SIR 2 habilitation électrique	495	384	127
Suivi Individuel renforcé - Visite intermédiaire :	68	146	121
- SIR 1	8	3	2
- SIR 2 caristes	53	106	83
- SIR 2 habilitation électrique	7	37	36
Total des examens périodiques	37 456	30 479	19 941
EXAMENS MEDICAUX NON PERIODIQUES	2018	2019	2020
Examen initiaux ou d'embauche :	10 857	8 717	4 709
- Visites d'Information et de Prévention	10 394	7 650	4 543
- SIA Handicapés	152	323	34
- SIA Travailleurs de nuit	84	455	8
- SIA Femmes enceintes	10	17	7
- SIA < 18 ans	2	19	2
- SIA Autres (Apprentis)	10		
- SIR 2 caristes	164	184	96
- SIR 2 Habilitation électrique	41	69	19
Examen de pré-reprise à l'initiative du :	6 466	5 194	6 321
- médecin traitant	516	528	683
- médecin conseil de la SS ou médecin statutaire	998	756	749
- postier	4 952	3 910	4 889
Visites de reprise de travail :	15 929	14 869	15 635
- après maternité	715	650	560
- maladie > 30 jours	13 419	12 519	13 829
- maladie professionnelle	176	213	154
- accident du travail ou de service	1 619	1 487	1 092
Visites occasionnelles :	24 549	23 069	25 685
- à la demande du postier	7 764	7 125	9 055
- à la demande du MTLP ou de l'IST	7 960	8 259	6 255
- suite à une agression	76	57	92
- à la demande de la hiérarchie	8 201	7 248	8 959
- urgences	468	293	314
- autres	80	87	1 010
Total des examens médicaux non périodiques	57 801	51 849	52 350
Total des suivis en santé au travail	95 257	82 328	72 291
- Visites effectuées par les MTLP	85 969	69 498	61 141
- Visites effectuées par les IST	9 288	12 830	11 150
	(dont 221 VIP IST Embauches)	(dont 759 VIP IST Embauches)	(dont 1 198 VIP IST Embauches)
Entretiens COVID			9 682
			(dont 1 731 MTLP et 7 951 IST)

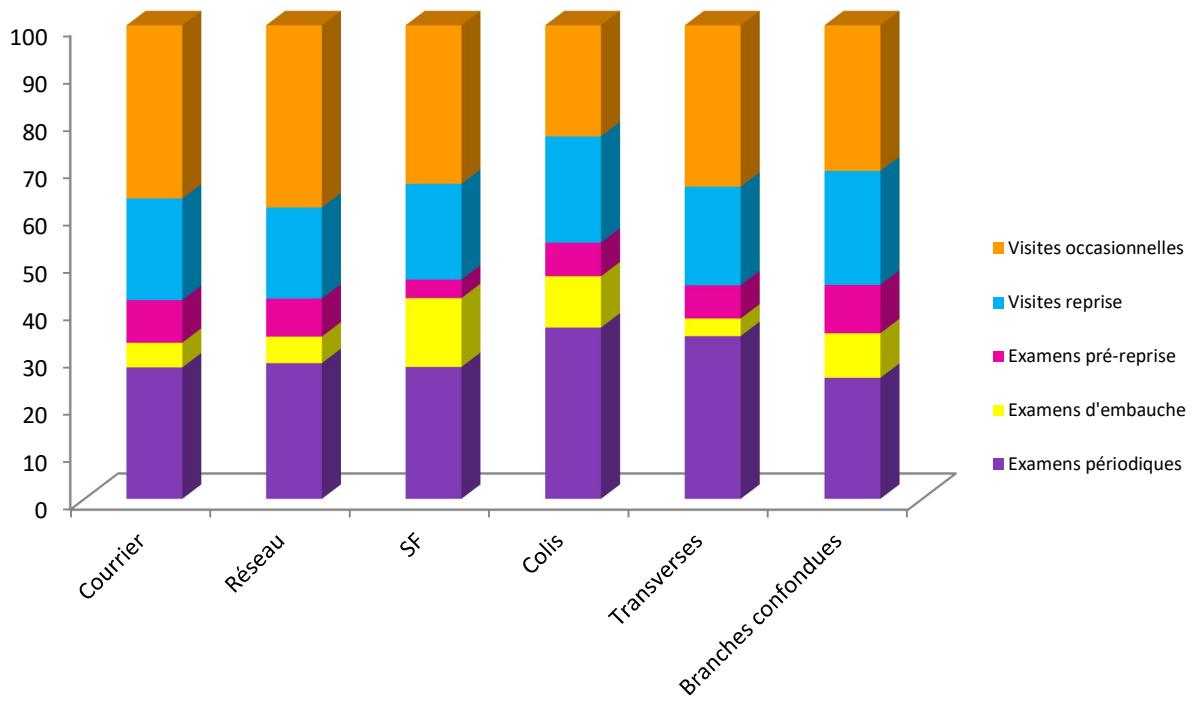
Activités médicales cliniques 2020



Répartition (en pourcentage) des différents types d'examens cliniques en 2018, 2019 et 2020



Par branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Transverses	Branches non précisées
Examens périodiques	11 692	3 682	956	268	93	3 250
VIP	10 543	3 586	916	150	91	3 179
VIP adaptée :	527	69	35	12	1	47
Handicapés, pension invalidité	250	45	29	3	1	42
Travailleurs de nuit	193			9		5
Travailleurs de moins de 18 ans						
Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes	24	5	6			
Autres	60	19				
SIR Examen médical d'aptitude	508	27	3	101	1	24
SIR 1	15	4	3			7
SIR 2 caristes	413			95		
SIR 2 habilitation électrique	80	23		6	1	17
SIR Visite intermédiaire	114		2	5		
SIR 1			2			
SIR 2 caristes	80			3		
SIR 2 habilitation électrique	34			2		
Examens non périodiques	30 548	9 172	2 487	474	178	9 491
Examen initiaux ou d'embauche	2 197	720	500	80	10	1 202
- Visites d'Information et de Prévention	2 097	716	494	39	10	1 187
SIA Handicapés	5	2	6	7		14
SIA Travailleurs de nuit	8					0
SIA Femmes enceintes	5	2				0
SIA <18 ans	1					1
SIR 2 caristes	63			33		
SIR 2 Habilitation électrique	18			1		
Examen de pré-reprise à l'initiative du :	3 787	1 023	134	54	19	1 304
- médecin traitant	417	133	4			129
- médecin conseil de la SS ou médecin statutaire	437	160	9	1	2	140
- postier	2 933	730	121	53	17	1 035
Visites de reprise	9 135	2 495	704	166	57	3 078
- après maternité	293	113	33	4	3	114
- maladie > 30 Jours	7 965	2 258	647	146	53	2 760
- maladie professionnelle	113	14	2	3		22
- accident du travail ou de service	764	110	22	13	1	182
Visites occasionnelles	15 429	4 934	1 149	174	92	3 907
- à la demande du postier	5 640	1 818	409	52	23	1 113
- à la demande du MTLP ou de l'IST	3 806	1 157	311	46	27	908
- suite à agression	68	23	1			
- à la demande de la hiérarchie	4 953	1 682	393	75	41	1 815
- urgences	196	63	30	1	1	23
- autres	766	191	5			48
Total suivis en santé au travail	42 240	12 854	3 443	742	271	12 741



3.2 – Commentaires

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire du COVID19, qui a profondément impacté les priorités et les façons de travailler des Services de Santé au Travail.

Le taux de présence moyen après convocation est de 86,2%, ce taux n'est cependant pas renseigné dans tous les rapports d'activité et ne tient pas compte des convocations itératives.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
87,9%	87,9%	87%	86,7%	84,1%	82,9%	86,2%

	Transverse	SF	Réseau	Courrier	Colis	Branches confondues
2019	89%	88,3%	82,3%	82,6%	92,9%	83,3%
2020	92,6%	91,3%	85,1%	85,9%	91,8%	87,5%

Taux de présence aux visites médicales

On peut remarquer une baisse de l'absentéisme aux consultations de 3,3 points ; mais il convient également de signaler une baisse des consultations due à la crise sanitaire.

Le tableau de synthèse des activités cliniques montre une baisse de 12,2% entre 2019 et 2020 de l'ensemble des surveillances en santé au travail aux dépens des visites périodiques et des visites d'embauche.

Cette baisse est due à plusieurs raisons :

- Nous n'avons le retour que de 98 MTLP en 2020 contre 103 en 2019. Nous rappellerons également que nous n'avons pas de retour des Services Interentreprises qui suivent des postiers
- La baisse des effectifs suivis
- Moins d'entrants en CDI ou CDD
- Surtout à la crise sanitaire et ses conséquences en milieu de travail avec une diminution du suivi périodique et des visites d'embauche.

Les autorités gouvernementales ont autorisé à décaler le suivi de santé au travail dans certaines situations. Ainsi certaines visites ont pu être reportées, sauf quand le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite « *compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail* ». Sont concernées les visites d'information et de prévention (lors de l'embauche) et les visites de suivi pour les travailleurs sans risque particulier. Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant à l'embauche ou à la reprise du travail.

Dans le même temps Le service médical du travail a assuré une activité soutenue de conseil médical, notamment :

- pour les agents en arrêt maladie, particulièrement au moment de leur reprise,
- pour ceux éloignés du service sur critères de vulnérabilité en situation épidémique (risque de formes graves de COVID),
- et pour ceux en éviction COVID (maladie, ou simple positivité, ou suite à un contact étroit avec un sujet positif).

Cette activité de conseil a été appréciée par les postiers et leurs managers pour la gestion de la crise.

Ainsi, les visites non périodiques : pré-reprise, reprise et occasionnelles sont en augmentation, témoignant de l'implication de nos Services de Santé dans la gestion de la crise sanitaire

Les infirmières ont mené des entretiens téléphoniques approfondis avec des postiers :

- déclarant présenter des facteurs de vulnérabilité lors du 1er confinement,
- présentant des symptômes compatibles avec le COVID-19 (sans nécessairement de confirmation par test).

Les entretiens COVID : Il était demandé à tous les agents en ATM pour plus de 7 jours de contacter le service médical, en particulier l'IST dans un premier temps. L'objectif était de prendre de leurs nouvelles, de s'assurer de leur bonne prise en charge médicale en cas de symptômes évocateurs du COVID19, de leur donner des conseils en termes de protection de leur entourage, de s'assurer qu'ils reprenaient le travail dans les conditions requises pour éviter toute contagiosité à leur retour et avec les aménagements de poste qui pouvaient s'avérer nécessaires.

Il est à noter la forte implication des IST dans la conduite de ces entretiens téléphoniques généralement, reposant sur un protocole établi par le MTLP. En fonction de la situation, l'IST pouvait demander au MTLP s'il souhaitait secondairement entrer en contact avec le postier.

Dans les rapports annuels 2020, ont été indiqués 9 682 entretiens COVID, soit 1 731 par les médecins du travail et 7 951 par les infirmier(ère)s en santé au travail.

Au-delà de la crise sanitaire, il est important de noter que de nombreuses VIP ne sont pas encore effectuées par les IST, probablement pour des raisons diverses. L'évolution est donc à poursuivre pour arriver au résultat attendu très rapidement.

IV - EXAMENS COMPLEMENTAIRES

4.1– Nature et nombre

4.1.1 Total des examens complémentaires

Nature	2018	2019	2020
Audiogrammes	17 357	11 046	7 379
Bandelettes urinaires	14 649	8 620	4 750
Biologies sanguines	903	436	256
Électrocardiogrammes	762	275	107
Radiographies pulmonaires	24	16	11
Spirométries	118	9	3
Visiotests et ergovisions	33 437	22 643	14 728

Par branche	Courier	Réseau	SF	Colis	Transverses	Branches non précisées
Audiogrammes	4 076	1 268	870	100	47	1 018
Bandelettes urinaires	2 503	1 102	392		12	741
Biologies sanguines	232	17	1			6
Électrocardiogrammes	96	6				5
Radiographies pulmonaires	11					
Spirométries	2	1				
Visiotests et ergovisions	7 998	3 142	1 256	166	58	2 108

4.1.2-Examens complémentaires en fonction des SIA et SIR

Nature du risque	Type d'examens	2018	2019	2020
SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE				
SIR 1 Amiante	EFR TDM / Scanner	2 47	1 44	4 26
SUIVI INDIVIDUEL ADAPTE				
SIR 2 Caristes	Visiotest Audiométrie Biologie sanguine	4 2 5	0 0 0	0 0 0
Travailleurs de nuit	Visiotest Electrocardiogramme	1 16	119 218	37 117

Par branche	Type d'examens	Courier	Réseau	SF	Colis	Transverses	Branches non précisées
SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE							
SIR 1 Amiante	EFR TDM /Scanner	18	1	4			7
SUIVI INDIVIDUEL ADAPTE							
Travailleurs de nuit	Visiotest Electrocardiogramme	31 82					6 35

4.2- Commentaires et observations :

Les examens complémentaires sont réalisés pour la plupart soit par l'assistante, soit par l'infirmière.

La périodicité et la nature des examens complémentaires sont déterminées par le MTLP.

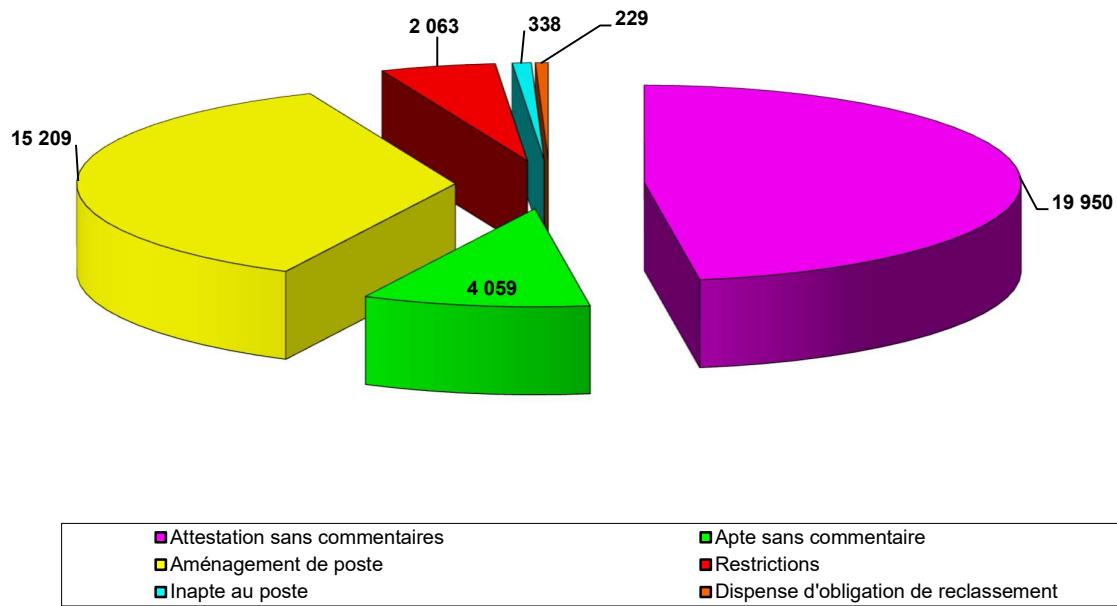
Il existe des recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS) sur le suivi post exposition à l'amiante.

V - CONCLUSIONS DES EXAMENS CLINIQUES ET COMPLEMENTAIRES

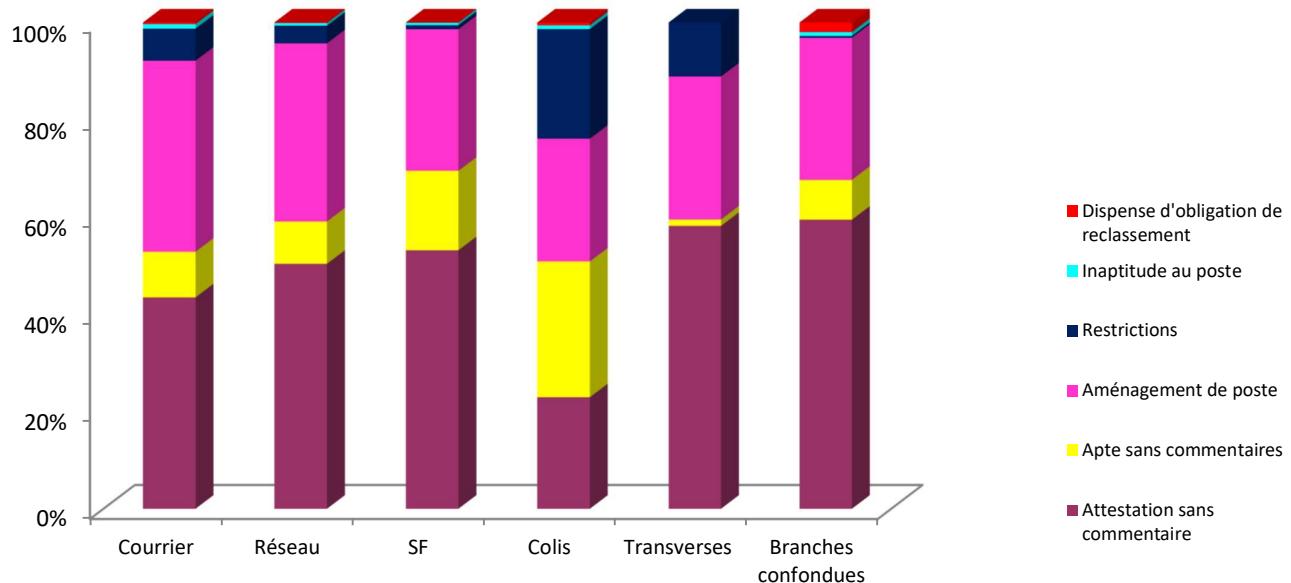
5.1- Conclusions professionnelles (*nombre d'avis médicaux*)

2020	Initial	Périodique	Reprise	Occasionnel	Tout type visite confondu *	Total
Attestation sans commentaires	3 023	5 776	4 675	4 131	2 345	19 950
Apte sans commentaires	508	1 192	768	776	815	4 059
Aménagement de poste	113	1 162	5 543	6 728	1 663	15 209
Restrictions	14	264	714	608	463	2 063
Inapte au poste	3	10	102	119	104	338
Dispense d'obligation de reclassement (art R 4624-42)	0	3	68	153	5	229

*Lorsque le type de visite à l'origine de l'avis n'a pas été renseigné dans les rapports, les chiffres ont été reportés dans la colonne « tout type de visite confondu ».



par branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Transverse	Branches non précisées
Attestation sans commentaires	10 681	3 594	1 384	120	89	4 082
Apte sans commentaires	2 303	621	425	146	2	562
Aménagement de poste	9 653	2 614	758	132	45	2 007
Restrictions	1 621	260	22	118	17	25
Inapte au poste	229	37	13	4		55
Dispense d'obligation de reclassement (art R 4624-42)	80	9	1	3		136
Total	24 567	7 135	2 603	523	153	6 867



5.2-Commentaires et observations :

Les avis prennent en compte :

-L'état de santé du postier et son âge

-Les conditions de travail et les risques professionnels auxquels il est exposé
A l'issue de la visite de suivi de santé, 4 types de documents peuvent être remis :

- Attestation de suivi individuel de l'état de santé.
- Avis d'aptitude (pour les travailleurs qui bénéficient d'un Suivi Individuel Renforcé)
- Avis d'inaptitude
 - La « dispense d'obligation de reclassement » est une disposition réglementaire prévue dans le cadre de l'article R4624-42. Elle signifie que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Cette situation reste exceptionnelle.
 - Document pour lister les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du

poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail

Seul le médecin du travail peut remplir les 3 derniers documents cités ci-dessus

- Si aucun aménagement de poste n'est requis, l'agent se voit remettre une attestation de suivi sans commentaires
- Les visites d'Information et de Prévention déléguées aux infirmières ne donnent jamais lieu à délivrance de recommandations d'aménagement de poste et / ou d'avis d'inaptitude. Ainsi, si un problème est dépisté par l'IST, conformément au protocole écrit par le MTLP, une consultation est programmée avec le MTLP.

Il n'existe plus d'avis d'aptitude après une visite médicale, sauf pour les agents réputés en surveillance individuelle renforcée (« SIR ») du fait de risques professionnels particuliers.

Si l'état de santé requiert un aménagement de poste, un avis médical est alors rendu comportant des « propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail » sur le document prévu à cet effet.

Les consultations à la demande des agents ou sur proposition du MTLP, n'aboutissent pas nécessairement à la délivrance d'un avis formalisé, et ne sont donc pas toutes comptabilisées dans le tableau ci-dessus.

5.2.1 Demandes d'aménagements de poste

Elles concernent des aménagements matériels et/ou organisationnels, des aménagements du temps de travail (mise en place de temps partiel thérapeutique, organisation d'un temps partiel dans le cadre d'une invalidité, mise en place du télétravail), des rythmes de travail, allégement de charge, limitation du travail isolé, limitation des déplacements professionnels, changement de moyens de locomotion pour la distribution des facteurs, des aménagements techniques.

Au Courier/Colis :

Les pathologies dominantes, qui sont à l'origine de l'aménagement du poste de travail, sont celles du rachis et du membre supérieur puis celles du membre inférieur et les pathologies psychiatriques/psychologiques.

Les demandes d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et de temps de travail peuvent être les suivantes :

- Organisation du travail (affectation sur des tournées adaptées ou allégées en terme de charge, affectation sur tournées fixes, ajout de dépôts relais, affectation sur des tournées dédiées, aménagement des horaires, temps partiel thérapeutique...)
- Aménagement matériel du poste de travail (siège assis-debout ergonomique, tapis antifatigue, estrade mobile, chariot électrique, chariot avec sacoches intégrées, casier de tri électrique CTA, desserte, aide à la manutention, diable adapté et léger, support documents réglable, support d'écran, casque audio, chaussures de sécurité spécifiques, semelles orthopédiques...)
- Mode de locomotion : attribution de 4RM électrique ou à boîte automatique, VAE de taille adaptée...

Au Réseau,

- Aménagements matériels : siège assis debout, fauteuil ergonomique, dossier et d'appui pour siège, table de décharge, support permettant de mettre l'imprimante à hauteur adaptée, micro-casque, souris ergonomique, tapis de souris repose main, clavier sans fil, bureau réglable en hauteur, repose pied, téléphone compatible avec appareillage auditif, aide à la manutention des colis.
- Aménagements organisationnels qui concernent le temps de travail, l'organisation du temps de travail lors des reprises à temps partiel thérapeutique, mise en place du télétravail.

Il est à noter que les démarches d'aménagement de postes deviennent plus difficiles du fait :

- du vieillissement des agents qui peut générer l'apparition de problèmes de santé
- d'équipes de plus en plus réduites, ne pouvant plus compenser la charge de travail non effectuée par leurs collègues en réduction d'aptitude,
- et la diminution de possibilités d'aménagement sur des positions peu exigeantes physiquement (en particulier en back office pur),

Il est important de rechercher des solutions différentes, comme :

- la redéfinition d'activités mixtes permettant de varier les positions tout en gardant une certaine attractivité pour l'agent.
- des mises à disposition de moyens de remplacement pérennes évitant de transférer sur les valides la charge de travail d'un bureau.

Aux Services Financiers,

- Aménagements ergonomiques : dotation de matériel ergonomique (bureau réglable en hauteur, sièges ergonomiques), porte-documents, souris verticales, tapis de souris, repose bras, casque téléphonique adapté...
- Organisationnels : organisation du temps de travail lors des reprises à temps partiel thérapeutique, aménagement du travail avec mise en place de télétravail, adaptation des horaires avec des pauses régulières.

5.2.2 Restrictions

Elles concernent :

- la manutention de charges et/ou les gestes répétés des membres supérieurs et/ou des postures contraignantes (travail en antéflexion du dos, bras au-dessus de 90°, station debout prolongée...)
- la conduite
- la gestion téléphonique...

Au Courrier/Colis. Sont concernés : La limitation de certaines activités, la limitation du poids des charges à manipuler, la station debout prolongée, la restriction sur la manutention notamment des imprimés publicitaires, la limitation de la durée de tri mécanisé avec bras en élévation, la limitation de gestes répétitifs, les restrictions sur la conduite de certains moyens de locomotion, la restriction pour les travaux extérieurs ; en PIC, l'alternance et la rotation sur les positions de travail, l'alternance des positions assise et debout ; en PFC, les restrictions pour le travail sur certaines postures de travail plus sollicitantes pour le dos ou les membres supérieurs en raison de survenue de troubles musculo squelettiques

Au Réseau, les restrictions d'aptitude portent sur l'allègement ou la suppression des contraintes liées au port de charges (colis), à la station debout prolongée, à l'impossibilité de se déplacer sur plusieurs sites distants, à l'impossibilité de

travailler dans un bureau agent seul, à une limitation de l'activité commerciale, à la priorisation du télétravail (COVID 19).

Aux Services Financiers, elles concernent certaines activités (limitation ou absence de travail au téléphone par exemple dans les services clients).

Le dialogue prévu par les textes entre le médecin du travail et l'employeur, en respectant le secret médical, doit être développé car certaines restrictions émises par le MTLP sur des éléments constitutifs du poste de travail ne permettent pas la tenue du poste et doivent orienter sur une recherche de reclassement.

De même, certaines restrictions, surtout quand elles concernent plusieurs postiers, doivent inciter à un travail pluridisciplinaire car il s'agit généralement plus d'un problème de conditions de travail. Les restrictions d'aptitude au « téléphone » des services clients de SF entrent dans cette catégorie.

5.2.3 Les inaptitudes au poste de travail

Certaines inaptitudes surviennent progressivement après une évolution dans le temps, en particulier pour les pathologies rhumatologiques chroniques (en lien avec le vieillissement et les sollicitations articulaires et tendineuses). Ainsi, les personnels qui vieillissent peuvent se trouver progressivement confrontés à des difficultés pour assumer la charge physique du travail, notamment en distribution. Certaines évolutions péjoratives peuvent être anticipées par des modifications des conditions de travail, sous l'angle du matériel et/ou de l'organisation, ce qui éviterait d'aboutir à une inaptitude et des reclassements difficiles à trouver.

A cet égard, les « positions de travail senior » constituent une réponse appropriée à cette problématique.

Par ailleurs les positions de travail « facteur-guichetier » ont permis de maintenir dans l'emploi des agents qui présentaient des difficultés de santé incompatibles avec la poursuite de la distribution à temps plein.

Il faut saluer la mise en place de solutions beaucoup plus imaginatives et personnalisées qu'il y a quelques années, associant amélioration des matériels, accompagnement individuel (y compris sur les pratiques professionnelles, comme la fusion), souplesse organisationnelle, et prise en compte des problématiques personnelles (articulation vie professionnelle/ vie privée).

Toutes ces situations de restrictions/d'inaptitude sont plus difficiles et plus longues et à traiter en pluridisciplinarité, mobilisant AS, EMRG, DRH et RRH, médecins, experts retraite... et l'agent qui est au centre du dispositif.

La concertation entre les branches permettrait dans certains cas de trouver des solutions. La mutualisation des MTLP permet d'avoir une vision élargie des possibilités.

Lorsque l'inaptitude au poste est inéluctable, l'anticipation de la décision, quand elle peut avoir lieu, est capitale. En effet la possibilité du postier de se projeter sur un autre poste adapté à son état de santé et de bénéficier d'une formation adaptée est un facteur important pour trouver des solutions pérennes et donc le maintien dans l'emploi.

5.3- Commissions pluridisciplinaires et Commission Retour et Maintien dans l'Emploi (CRME)

	2018 (CRME)	2019 (CRME)	2020 (CRME)
Nombre de réunions	1 202	1 088	1 102
Nombre de postiers concernés	2 032	1 491	1 992
Nombre de reclassements effectués	432	403	245
Insertions Travailleurs Handicapés	160	480	59

*Les données (nb de postiers concernés, reclassements et TH) ne sont pas renseignées dans tous les rapports.

	Courrier	Réseau	SF	Colis	Transverses	Branches non précisées
Nombre de réunions	691	197	29	12	2	171
Nombre de postiers concernés	1 310	350	96	12	3	221
Nombre de reclassements effectués	118	50	75		2	
Insertions Travailleurs Handicapés	5	38				16

Les CRME (Commission de Retour et de Maintien dans l'Emploi)

Ces commissions pluridisciplinaires ont pour but d'étudier les situations des postiers dont l'état de santé nécessite une adaptation du poste de travail, qu'ils soient en arrêt ou pas, qu'ils soient bénéficiaires ou non de l'obligation d'emploi (RQTH, invalidité...).

Il peut s'agir de mesures techniques, organisationnelles, d'accompagnement social, d'accompagnement pour un bilan de compétences ; cela peut aussi aboutir à un reclassement professionnel au sein de la branche ou pas.

Lors de ces réunions pluridisciplinaires, on évoque également l'accompagnement des personnes en arrêt maladie long, dans le cadre de la démarche APALA, pour maintenir un lien pendant cet éloignement du service. Ce contact peut permettre de proposer des visites de pré-reprise pour les agents dont la reprise du travail est proche, déclencher un contact avec l'assistante sociale ou le RRH pour évoquer les droits concernant les arrêts maladie et soutenir leurs démarches.

A noter que plusieurs CRME se sont tenues par TEAMS en raison du contexte pandémique.

Au Courrier, l'immense majorité des reclassements est gérée en interne par les établissements, qui disposent d'une taille suffisante pour qu'il soit possible d'y trouver des solutions même dans les situations d'inaptitude totale à la distribution. Le suivi est effectué dans le cadre de revues de personnels associant DE, RRH, MTLP-IST, et parfois AS, environ 2 fois par an, et à l'occasion des réorganisations. Cette modalité de suivi des personnels en difficulté s'avère satisfaisante. Les situations individuelles bénéficient d'une plus grande attention. Il est également plus facile d'anticiper des restrictions d'aptitude ou des difficultés de maintien dans l'emploi.

Au Réseau, le reclassement des agents pour raison de santé semble de plus en plus difficile, en particulier pour les agents inaptes au contact public en raison de la disparition progressive des postes en back office.

L'internalisation de certaines activités (accueil PIC, tri Reflex en PIC) et certains nouveaux services (Code de la Route essentiellement) constituent un potentiel d'activités pour des agents présentant des restrictions d'aptitude physique importantes, sous réserve bien sûr d'un profil de compétences adapté (et d'un volume d'activité suffisant).

L'implication des établissements, et la qualité de la coopération pluridisciplinaire, sont fondamentales dans la recherche de solutions.

5.4 – Conclusions médicales

5.4.1- Orientations :

A l'issue des examens médicaux, les MTLP peuvent être amenés à orienter les postiers vers le système de soins pour une prise en charge thérapeutique que le problème soit d'origine professionnelle ou pas.

<i>par pathologies d'appareil</i>	2017	2018	2019	2020
MEDECIN TRAITANT	2246	1 096	721	567
CARDIOLOGIE	857	924	568	498
DERMATOLOGIE	292	266	159	101
ENDOCRINOLOGIE	396	403	259	199
GASTRO-ENTEROLOGIE	244	249	225	137
HEMATOLOGIE	42	64	8	10
NEPHROLOGIE	50	46	20	12
NEUROLOGIE	213	205	129	125
OPHTALMOLOGIE	2 472	2 087	1 304	1 154
O.R.L.	741	482	336	204
PNEUMOLOGIE	167	119	82	145
PSYCHIATRIE	1 097	1 166	838	1 012
RHUMATOLOGIE	1 071	1 162	788	1 221
UROLOGIE	173	289	71	90
GYNECOLOGIE	478	455	302	235
AUTRES	1 514	879	1 013	841

<i>par branche</i>	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches non précisées	Total
MEDECIN TRAITANT	259	171	17	13		107	567
CARDIOLOGIE	360	50	15	2	1	70	498
DERMATOLOGIE	60	13	3			25	101
ENDOCRINOLOGIE	126	42	2	1	1	27	199
GASTRO-ENTEROLOGIE	90	15	1			31	137
HEMATOLOGIE	5	1	1			3	10
NEPHROLOGIE	10	2					12
NEUROLOGIE	75	30	3	3		14	125
OPHTALMOLOGIE	617	193	65	3	3	273	1 154
O.R.L.	118	39	15	2		30	204
PNEUMOLOGIE	101	14		3	1	26	145
PSYCHIATRIE	571	276	18	5	11	131	1 012
RHUMATOLOGIE	994	143	8	6	2	68	1 221
UROLOGIE	80	2	2			6	90
GYNECOLOGIE	154	53	2			26	235
AUTRES	545	263	32		1		841

Comme les années précédentes les principales pathologies rencontrées sont d'ordre rhumatologique (tendinites, lombalgie...), psychique (trouble du sommeil, anxiété, trouble de l'humeur...)

Par ailleurs, les troubles sensoriels faisant l'objet d'un dépistage sont aussi à l'origine d'orientations (ophtalmologue).

5.4.2 Dépistage de maladies inscrites dans un tableau de maladie professionnelle indemnisable

269 maladies (640 en 2019), d'après les rapports transmis, ont fait l'objet d'un dépistage ou d'une enquête professionnelle par les médecins du travail en vue d'une déclaration de maladie professionnelle.

Parmi les maladies déclarées par les postiers, certaines ont été reconnues ou sont en cours de reconnaissance.

DEPISTAGE : Les 269 maladies professionnelles dépistées en 2020 concernent les tableaux suivants :

Numéro	Nom	2018	2019	2020
30/30bis	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	1	2	
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	2	2	1
57	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	168	206	143
57 A épaule	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	139	216	58
57 B coude	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	67	127	36
57 C poignet, main, doigt	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	57	61	24
57 D genou	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail		1	
57 E cheville, pied	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	4	2	
65	Lésions eczématoïdes de mécanisme allergique	1		
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	1	2	
98	Affections chroniques lombaires manutention	21	21	7

Répartition des maladies dépistées par branche en 2020 :

Numéro	Nom	Courrier	Réseau	SF	Colis	Transverses	Branches non précisées
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	1					
57	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	118	17		1	1	6
57 A épaule	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	49	2		3		4
57 B coude	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	31	1		1		3
57 C genou	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	23	1				
98	Affections chroniques lombaires manutention	6					1

RECONNAISSANCE : En 2020, le bilan social de la Poste rapporte 391 maladies professionnelles reconnues (595 en 2019) dont 372 pour le tableau 57. Certaines ont fait suite au dépistage des MTLP, d'autres ont été déclarées suite à la prise en charge par un médecin de soins.

N°	Nom	2018	2019	2020
10	Acide chromique et dérivé	0	1	
30 et 30 bis	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiant - Cancer broncho-pulmonaire	1	1	
37	Lésions cutanées (sels de nickel)	0	0	
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	0	0	
57	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	538	550	372
65	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	1	0	
79	Lésions chroniques du ménisque	3	0	
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	0	0	
98	Affections chroniques du rachis lombaires provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	8	1 8	
	Autres	21	25	19

5.4.3 Dépistage de maladies à caractère professionnel (MCP)

La notion de maladie à caractère professionnel (MCP) se définit comme toute maladie susceptible pour le médecin du travail d'être d'origine professionnelle mais qui n'entre pas dans le cadre des tableaux de maladies professionnelles indemnisables (MPI).

Les principales pathologies sont d'ordre rhumatologique (type TMS), et psychique (anxiodépressives le plus souvent).

Les pathologies rhumatologiques à caractère professionnel sont le fait des métiers physiquement sollicitants (facteurs, manutentionnaires) en lien avec les sollicitations articulaires (gestes répétitifs à cadence contrainte sur des durées excessives) ou une contrainte physique globale excessive (travaux extérieurs trop longs par exemple).

Les pathologies de surmenage physique et psychique (type « burnout ») augmentent en fréquence. Elles peuvent se rencontrer dans pratiquement tous les corps de métier, en lien avec des situations professionnelles excessivement contraignantes en termes de charge de travail, de stress, de niveau d'exigences, de sollicitations envahissant la vie personnelle, d'une reconnaissance jugée insuffisante au regard des efforts fournis, d'un management ressenti comme insuffisamment impliqué dans les difficultés rencontrées...

Les contextes de réorganisation, en ce qu'ils peuvent modifier les repères professionnels des personnes qui y sont soumises, sont des périodes à risques.

Dans ce cadre, les pathologies suivantes ont été notées par les équipes de santé au travail (liste non exhaustive) :

Signes cliniques ou pathologies	Postes de travail	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Toutes branches	Total
Pathologie du rachis (4)	Facteur Agent Courrier Conseiller Financier	3					1	4
Douleurs cervicales (1)	Agent Courrier	1						1
TMS du membre supérieur (29) TMS main (1)	Agent Courrier Facteur Facteur équipe	27	2	1				30
TMS membre inférieur (8) Aponévrose plantaire (5)	Distribution postale	13						13
Syndrome anxiodépressif (44) Syndrome dépressif (19) Troubles anxieux (1) Epuisement professionnel (3) Troubles du sommeil (29)	Facteur Agent de production Agent cabine Organisateur Réseau Chargé clientèle Conseillers financiers COBA Relation Clientèle projet Excello	56	36	2			2	96
Adénocarcinome œsophage (1)	Mécanicien auto		1					1

Beaucoup de médecins du travail n'ont pas recensé ces maladies dans leur rapport d'activités en 2020.

5.4.4 Nombre et nature de maladies dangereuses pour l'entourage :

- 3 maladies infectieuses contagieuses ont été déclarées dans les rapports qui nous sont parvenus.

5.4.5 Autres orientations

	2018	2019	2020
Service Social	2 103	1 343	1 300
Maison Départementale des Personnes Handicapées	1 219	840	655
Hôpital	103	29	33
Consultation de pathologie professionnelle	101	44	18
Vaccination	720	411	106
Conseillers mobilité	1 209	997	1 010
Hygiène de vie	811	832	569
Autres (dont les préventeurs)	1 864	869	716
Référent Handicap	533	244	80

Par branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches non précisées
Service Social	745	312	16	11		216
Maison Départementale des Personnes Handicapées	411	144	28	7		65
Hôpital	25		2		1	5
Consultation de pathologie professionnelle	5	9		2		2
Vaccination	71	7	20			8
Conseillers mobilité	561	222	6	18	1	202
Hygiène de vie	505	20	1			43
Autres (dont les préventeurs)	411	149	9	3	1	143
Référent handicap	30	35	1			14

Le MTLPO travaille régulièrement avec tous les acteurs médicaux et sociaux internes et externes pour gérer au mieux les situations dans l'intérêt des postiers. Le développement de la pluridisciplinarité est un incontournable pour l'efficacité des actions de prévention, qu'elle soit primaire, secondaire ou tertiaire.

Les assistantes du service social sont sollicitées pour la prise en charge des situations s'il existe une dimension sociale ou familiale.

Les Conseillers en Evolution Professionnelle (CEP) sont plus particulièrement sollicités pour des personnels en difficulté d'aptitude, c'est à dire pour lesquels la dimension santé risque de devenir problématique à moyen terme pour le maintien au poste de travail ou dans une fonction donnée.

Il s'agit dès lors d'anticiper les difficultés, en permettant aux personnes concernées de se projeter dans un changement de poste dans des délais qui leur permettent de construire un projet professionnel alternatif, au besoin après avoir bénéficié de la formation adaptée.

Les préventeurs sont sollicités pour leur contribution à l'analyse des risques et contraintes d'un poste particulier avec un regard d'expert, ou pour former des agents à certaines techniques à même de préserver leur santé (par exemple : techniques de manutention, apprentissage de la fusion, modalités de collecte de certaines entreprises...). Leur aide est également précieuse lorsqu'un aménagement matériel de poste est nécessaire.

L'aide des référents handicap permet aussi de trouver régulièrement des pistes de solution avec achat de matériels spécifiques adaptés aux difficultés de certains agents.

Les orientations vers la MDPH concernent des demandes d'attribution ou de renouvellement de la RQTH.

Enfin les orientations à la consultation de pathologie professionnelle concernent essentiellement le suivi des quelques agents exposés dans le passé à l'amiante.

VI - ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Elles s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail et sont conduites par les médecins du travail. Elles impliquent le MTLP, l'IST et les ASST.

L'analyse de l'activité du postier sur le lieu de travail en corrélation avec l'évaluation de la santé des postiers constitue l'essentiel de la spécificité de l'action de la médecine du travail. Cette activité permet au professionnel de santé d'avoir une connaissance précise des conditions de travail des postiers et une bonne compréhension de l'organisation du travail. Cette compétence, propre au Service de Santé au Travail, l'intègre à toute démarche d'amélioration des conditions de travail.

Ces actions en milieu de travail ont également été impactées par la crise sanitaire.

6.1 – Activité en milieu de travail (Tiers temps)

L'activité sur le milieu de travail représente 25,46% de l'activité des médecins du travail. Ce pourcentage correspond au nombre d'heures de tiers temps indiquées par les 48 MTLP qui ont complété cette rubrique.

Commentaires

Les activités en milieu de travail doivent occuper 1/3 du temps de travail du MTLP : Le temps minimal qui doit être consacré aux actions en milieu de travail est de 150 demi-journées de travail effectif par an pour un temps plein. Il est réparti sur l'année et utilisé selon les priorités du moment.

6.1- Étude du milieu de travail et actions en vue de l'amélioration des conditions de travail

6.1.1 Les études nationales

Certains MTLP participent à des études sur le milieu de travail. Les analyses permettent de mieux connaître le milieu de travail, de mutualiser les connaissances et de faire émerger des pistes pour des plans d'actions de prévention.

Ces études sont décidées, organisées, analysées et diffusées en lien avec le Comité des Médecins du Travail de La Poste (CoMTLP), accompagné par le comité scientifique.

C'est un temps important des actions des services de santé au travail pour disposer d'indicateurs à la disposition de l'employeur et des représentants des postiers pour l'orientation des politiques de prévention, évaluer l'efficacité des mesures prises et alerter en cas de besoin, dans le cadre de la veille sanitaire prévue par le code du travail dans les missions des SST.

Malheureusement, le nombre de médecins qui y participent est insuffisant pour pouvoir faire une analyse très fine des situations. L'étude RARM qui avait pour finalité une étude collective sur les Reclassements et Aménagements pour Raisons Médicales a pour cette raison été interrompue

L'étude « 1000 facteurs » : Les services de Santé de Travail de La Poste ont lancé fin 2018 une étude longitudinale de suivi sur 2 ans, d'une cohorte de 1000 facteurs.

L'objectif de cette étude est de documenter les liens entre évolutions des conditions de travail en distribution et évolution de l'état de santé, afin de pouvoir mieux conseiller l'entreprise.

Ainsi, l'analyse porte plus particulièrement sur :

- Le rôle des horaires et cycles de travail, les variables sociodémographiques et familiales, les modes d'alimentation méridienne dans l'évolution de la santé des facteurs (incluant les accidents),
- L'identification de signaux sanitaires qui appellent une vigilance médicale ou managériale

Les critères d'inclusion sont les suivants :

- être facteur,
- effectuer plus de 50% de son temps de travail en distribution,
- être présent dans l'entreprise au moins 2 ans après le premier questionnaire

Pour éviter des biais de recrutement dans l'étude, un tirage au sort est réalisé sur liste.

La participation est ensuite fondée sur le volontariat ; les facteurs inclus dans l'étude doivent donner leur consentement explicite.

Les facteurs volontaires (parmi ceux tirés au sort) bénéficieront d'un suivi renforcé pendant 2 ans.

Le protocole de l'étude est :

- Questionnaire et examen médical à T0 (questionnaire de santé, examen médical protocolisé, questionnaire sur les conditions de travail au cours de la visite médicale périodique)
- Entretien téléphonique à 6 mois (questionnaire sur la santé et les évolutions du poste de travail),
- Questionnaire et examen médical à 2 ans (identiques à ceux de T0)

Les résultats devaient être présentés en 2020 en CoMTLP, mais le nombre de dossiers étudiés est ici aussi malheureusement insuffisant par rapport à l'objectif fixé (moins de la moitié).

Cette étude a dû être interrompue en 2020 du fait de la crise sanitaire. Elle va reprendre en 2021 en intégrant les impacts de la crise sanitaire (aussi bien en termes de santé individuelle, que d'enjeux collectifs suite aux évolutions de l'organisation des samedis). Les résultats seront présentés si le nombre de dossiers étudiés est suffisant.

6.1.2 Visites des locaux de travail (nombre)

	2018	2019	2020
Nombre d'établissements visités	1 308	856	722
Nombre de services visités	313	280	174
Nombre de visites de chantier	99	126	78
Nombre d'établissements ayant fait l'objet de plusieurs visites	272	382	405

Répartition par Branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Transverses	Branch es non précisées
Nombre d'établissements visités	337	235	19	7	5	1 1 9
Nombre de services visités	109	28	25			1 2
Nombre de visites de chantier	72	3	1			2
Nombre d'établissements ayant fait l'objet de plusieurs visites	225	87	14	1	1	7 7

6.1.3 Etudes métrologiques :

Les mesures peuvent être effectuées par différentes personnes et concerner :

- l'ambiance lumineuse,
- l'ambiance sonore ...

Nombre études métrologiques	MTLP	Collaborateur du service médical		Un technicien de l'entreprise	Organisme extérieur
		IST	ASST		
106	47	46	6	4	3

235 études métrologiques avaient été étudiés en 2019

Répartition par Branche	Postes étudiés	MTLP	Collaborateur du SST		Un technicien de l'entreprise	Organisme extérieur
			IST	ASST		
Courrier	70	35	30	1	1	3
Réseau	16	10	6			
SF	1		1			
Colis						
Transverses						
Branches non précisées	19	2	9	5	3	

6.1.4 Etudes de postes de travail :

Les études de poste poursuivent plusieurs objectifs, notamment :

- la connaissance des risques et des contraintes professionnels, afin de mettre à jour les fiches d'entreprise, d'adapter le suivi médical, ou de préciser des restrictions d'aptitude voire les inaptitudes.
- l'analyse des conditions de travail afin de faire des propositions d'amélioration, et le cas échéant de proposer des aménagements de poste pour des agents en difficulté.

Les compétences acquises par les IST permettent pour certaines de leur confier des études de poste. Un rapport est alors systématiquement remis au MTLP, notamment pour valider les recommandations données.

Certains assistants en santé au travail montent en compétences pour pouvoir accompagner le MTLP et / ou l'IST et les aider à réaliser des études de postes.

Par ailleurs la coopération avec les préventeurs permet de mettre en œuvre la pluridisciplinarité dans l'analyse des situations. Sur certains sites, cette coopération est particulièrement constructive, notamment pour l'accompagnement d'agents en difficulté qui doivent faire l'apprentissage de techniques professionnelles adaptées (fusion par exemple), bénéficier d'aménagements de poste, ou utiliser de nouveaux matériels.

Les postes suivants ont ainsi pu être étudiés (liste non exhaustive) :

- Facteur 4RM
- Manutentionnaire
- Chargé de clientèle
- Gestionnaire succession
- Conseiller financier

- Facteur
- Agent cabine
- Gestionnaire comptabilité
- Agent traitement monocolis
- Responsable équipe
- La Banque postale chez soi
- Double écoute au service crédit
- Responsable Grands Comptes
- Agent QVT
- Préparateur
- Collecteur
- Chargé de soutien opérationnel et logistique
- Chargé d'affaires immobilier

Ces études de poste ont pu être effectuées :

- de façon systématique pour la connaissance des postes de travail, des contraintes et des risques, de l'environnement ...
- à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,
- lors de pathologies récurrentes, physiques ou psychiques avec nécessité de l'adaptation du poste de travail,
- pour un aménagement du poste de travail d'un agent reconnu ou non RQTH (travailleur en situation de handicap),
- lors d'un reclassement médical suite à des inaptitudes partielles,
- lors de restrictions d'aptitude pour aménager un poste de travail,
- avant l'émission d'un avis d'inaptitude par le MTLP,
- après une inaptitude au poste pour effectuer un reclassement professionnel sur un autre poste

Postes étudiés	MTLP	IST	Une personne de l'entreprise	Organisme extérieur
846	559	233	47	7

1 269 postes avaient été étudiés en 2019

Répartition par branche	Postes étudiés	MTLP	IST	Une personne de l'entreprise	Organisme extérieur
Courrier	492	345	108	35	4
Réseau	157	96	56	4	1
SF	98	45	53		
Colis	5	4	1		
Transverses	8	5	3		
Branches non précisées	86	64	12	8	2

La synthèse des études de postes effectuées permettent de faire ressortir des points de vigilance pour la prévention des risques professionnels.

Le niveau d'informations que nous recueillons dans les rapports d'activités est très variable selon les médecins, en particulier concernant les RPS.

AU COURRIER-COLIS

1° Risques liés aux modes de locomotion

-Il est constaté chez des agents de la distribution en **4RM** une sollicitation des hanches et des genoux (le plus souvent à gauche). Ce phénomène pourrait s'expliquer par la contrainte de poids d'un côté du corps lors des montées et descentes répétées des véhicules. Une gestuelle préventive est préconisée mais n'est pas toujours réalisée dans la pratique, du fait des contraintes de temps.

Ce phénomène pourrait être augmenté pour certains véhicules avec une marche, tels que les JUMPY. En effet, la montée/descente répétée du véhicule va nécessiter, en plus des mouvements de torsion du tronc, l'utilisation des membres supérieurs pour se hisser ou pour se retenir à la descente.

La mise en place des Jumpy dans certains établissements a été accompagnée par le service prévention qui a associé le service médical à son étude des risques professionnels inhérents à leur utilisation. Des pistes sont en cours de mise en œuvre pour limiter les risques de TMS. Il n'en reste pas moins que les agents de moins d'1m60 se disent souvent gênés par la hauteur du camion avec un risque d'entorse de cheville à la descente ou de douleur des épaules pour se hisser sur le siège.

La conduite de véhicule thermique est parfois source de gestes répétés du membre supérieur droit (s'ajoutant aux gestes de préhension du courrier sur le siège passager).

La mise à disposition croissante de VL électrique ou non avec une boîte de vitesse automatique (BVA) en distribution devrait pouvoir limiter le risque de survenue de TMS, d'autant plus que la distribution sera plus longue avec l'arrivée du full TE (travaux extérieurs).

Ainsi, la mise à disposition de véhicules à boîte automatique sur préconisation du MTLA pour des agents qui présentent déjà des TMS constitue une action de prévention secondaire.

Le renouvellement (sans nécessité pour les établissements de justifier d'une préconisation du MTLA) systématiquement en boîte automatique des véhicules pourrait constituer une action de prévention primaire c'est-à-dire permettant d'éviter la survenue de TMS.

-VAE : Suite à des tests sur le territoire, les nouveaux VAE qui intègrent des améliorations SST et ergonomiques ont pu être disponibles au cours de l'année 2020 :

- 2 tailles de cadres disponibles (>172 cm et <172cm)
- meilleur réglage au poste de conduite
- nouveau système de freins
- pneus plus larges
- cadre et fourche renforcés
- nouveau contenant plus volumineux

En outre, un nouveau casque permettant une meilleure protection contre les intempéries devrait être disponible en 2021.

Pour compléter ces améliorations, une étude ergonomique sur l'utilisation du VAE a été diligentée par BSACI auprès du cabinet Ergonova.

-STABY : C'est un moyen de locomotion qui a beaucoup de qualités (maniable, silencieux, emport important, faible niveau de consommation de carburant, plus de bâquillage...) mais il convient de mentionner le risque vibratoire qui peut augmenter avec le niveau de chargement des emports de courrier et d'IP en raison d'une perte d'efficacité des amortisseurs et des pneumatiques. Nombre de postiers se sont ainsi plaints de douleurs lombaires générées par les chocs sur la voie publique ou de troubles musculosquelettiques des membres supérieurs.

Une évaluation et une étude ergonomique ont été initiées au national sur ce MOLOC, ce qui a permis d'améliorer l'équipement des STABY déployés au 1^{er} semestre 2020 :

- nouveaux amortisseurs
- mousse de selle renforcée
- contenants adaptés pour l'emport de PPI, IP et du courrier dans le respect de l'emport maximal de 65Kg

A noter également que les derniers 2RM en place ont été remplacés par des STABY 125 cm3 à partir du 1^{er} semestre 2020.

Un travail également a été initié sur le port des gants lors de la distribution.

Plusieurs agents effectuant une distribution 3RM se sont plaints du poids du casque, ce qui a engendré pour certains des cervicalgies. Ces plaintes se multipliant, un casque plus léger mais répondant aux conditions de solidité imposées a pu leur être proposé. Les agents qui ont pu en bénéficier étaient toujours satisfaits après plusieurs mois d'utilisation.

Des casques à visière seront également disponibles pour améliorer la protection des yeux.

En outre, le contenu de la formation a été mis à jour avec les auto-écoles, l'Université du Courrier et un cabinet d'ergonomes portant la durée de la formation pour les utilisateurs de 3h30 à 7h à partir du 1^{er} trimestre 2020 ; celle-ci sera animée soit par une auto-école, soit par les préveneurs formés au monitorat.

Un plan d'accompagnement des tournées STABY est également déployé pour traiter les situations à risque et un « check-point » Tour Terrain est testé en sortie de parking pour vérifier l'état du STABY et son chargement.

2- Risques liés à la manutention, aux postures, aux gestes répétitifs :

Les articulations et les tendons peuvent être atteints lors d'opérations de manutention, de mauvaise posture ou de gestes répétitifs.

-Le rachis cervical ou lombaire peut avoir des sollicitations répétées lors de la manutention manuelle de charges (colis, sacs dépôts relais), du chargement des colis dans les 4RM, du déchargement des camions, des montées et descentes rapides du véhicule pendant la distribution. Ces sollicitations peuvent être source de douleurs au niveau cervical ou au niveau dorsolombaire avec atteintes des disques intervertébraux.

A noter également que la multiplication des VUL hauts (type « Traffic ») plus adaptés à l'augmentation de l'emport de colis augmente aussi les contraintes rachidiennes.

Le travail cou en hyperextension ou les flexions/extensions répétées du cou peuvent générer des cervicalgies du fait de :

- L'alternance de la lecture des adresses sur le courrier et la consultation des plans de tri ;
- l'alternance de la lecture de l'adresse et la mise en boîte sur 20 % des cases au-dessus des épaules ou lors de la mise en boîte du courrier en batterie
- Prises et déposes de baks chargés sur CE30 au-dessus du niveau des épaules
- Port de sacoches de recommandées lourdes durant tout le temps de distribution hors moloc.

- Les membres inférieurs :

- Les genoux, en particulier le genou gauche (cartilage, ménisque) sont soumis à des hyper sollicitations du membre inférieur gauche lors des montées et descentes répétées du véhicule et l'utilisation répétée de la pédale de débrayage
- Les pieds,
 - inflammations des os de l'avant-pied,
 - atteintes tendineuses telle que les tendinites du talon d'Achille,

- en particulier pour les facteurs piétons.
- aponévrosites comme les épines calcanéennes, et exostose favorisées par la marche, le piétinement et la station debout prolongée (facteurs piétons , les agents en PIC).

Il convient d'être très attentif au port et à la qualité des chaussures de sécurité. A noter l'offre de 90 modèles de chaussures auprès de 3 fournisseurs permettant à chaque agent de trouver le modèle qui lui convient le mieux.

Il faut rappeler que le déploiement d'EPI suppose une analyse préalable à la fois des risques propres à chaque type d'activité (évaluation de l'exposition aux risques, type d'accidents éventuellement constatés, segments corporels concernés...) et des contraintes de chaque activité (par exemple : devoir marcher, être exposé aux intempéries, conduire une voiture ...).

Le choix d'un EPI doit donc résulter du « meilleur compromis possible entre le plus haut niveau de sécurité qu'on peut atteindre, et la nécessité d'exécuter sa tâche dans des conditions de confort maximal ».

De plus le port d'un EPI ne doit pas être à l'origine d'inconfort voire d'une pathologie.

-Les membres supérieurs : Les risques d'affections périarticulaires provoquées par des gestes et postures de travail peuvent apparaître chez des postiers répétant des gestes des membres supérieurs avec des amplitudes articulaires excessives à certaines cadences. L'ensemble du personnel de la PIC et PDC en production (pilotes, agents courrier, agents de production au tri machine et manuel, les personnels de la distribution (facteurs, préparateurs de tournées) ainsi que les agents du vidéocodage sont soumis au risque de TMS atteignant les membres supérieurs (tendons des épaules, des coudes, des poignets et des doigts).

- L'articulation métacarpo-phalangienne du pouce est sollicitée lors de la préhension des mains de courrier et d'IP (Imprimés Publicitaires) avec à terme possibilité d'arthrose en particulier chez les femmes

- Les épaules : L'utilisation des casiers de tri (CHM) en dehors des normes d'utilisation prévues par les concepteurs peut générer des pathologies de l'épaule. Le développement progressif de la pratique de la fusion devrait permettre de limiter certains efforts avec mouvements répétitifs au-dessus de la poitrine, mais la mise en œuvre effective de la fusion en particulier pour les chantiers de préparation ne semble pas systématique.

L'attribution de CTA (Caser de Tri Adaptatif) est une réponse partielle à cette problématique. La formation à l'utilisation optimale de ces casiers est essentielle (hauteur réglable, enregistrement des positions pré-réglées) ainsi que l'association de l'agent au montage de son casier, Il peut ainsi décider des particularités d'agencement spécifique, et cela peut l'encourager à la pratique de la fusion.

La mise en place du full TI (ateliers de préparation des îlots) à partir de 2019 sur certaines PDC (Plate-forme de Distribution Courrier) a mis en lumière le risque de développer plus de TMS au niveau des membres supérieurs.

L'ETF (Environnement de Travail du Facteur) ou casier de tri à l'horizontal, qui pourrait être déployé est en expérimentation. Cela permettrait de réduire les TMS liés aux gestes répétitifs lors de la préparation du courrier si la hauteur des écrans informatiques au-dessus des casiers n'entraînait pas de mouvement d'extension prolongée du cou pouvant conduire à des douleurs cervicales.

L'aménagement des chantiers ETF doit être également repensé en termes d'espace (sans encombrement), de matériel annexe (table d'appoint suffisante), d'organisation du chantier pour éviter les torsions (chantiers en U), de ports de charge (utilisation de desserte), de siège permettant de soulager la station statique prolongée (siège à roulette autobloquant, sans accoudoir, avec dossier).

Compte tenu de l'évolution des activités et des organisations de l'entreprise, les risques TMS paraissent s'aggraver pour le traitement de certaines catégories d'objets :

- les IP : la manutention reste importante et nécessite de bien organiser l'activité de préparation. Lors de la distribution, le poids au niveau des « mains » est élevé et aggrave la sollicitation des petits muscles de la main pour la mise en boîte et l'accès aux halls d'immeubles...
- les PPI : la livraison en cartons entraîne une nouvelle activité de dispersion avec des poids relativement élevés d'où la nécessité d'organiser cette activité pour éviter les reprises inutiles, les déposes au sol, et la sur-sollicitation de certaines articulations.
- pour les colis, il convient de faire attention aux palettes en carton qui sont une véritable source de TMS ainsi qu'à l'organisation durant la PEAK PERIOD avec des charges physiques souvent élevées et un manque de place pour organiser correctement les chantiers et limiter les postures contraignantes.

Pour les préparateurs : il convient d'être vigilant aux contraintes de temps qui agravent le risque de TMS, de prévoir et organiser le poste de travail de manière à éviter toute dépose et ramassage au sol.

Les principales recommandations médicales émises, dans le cadre des suivis individuels en santé au travail et des actions en milieu de travail, visent à réduire les contraintes posturales et articulaires.

-Pour les manipulations de charges :

- Amélioration des conditions de manutention : configuration des chantiers colis ; accessibilité des instances ; possibilités de fractionner la charge ; mise à disposition d'auxiliaires de manutention faciles à utiliser dans le cadre de la distribution.
- Recours à l'entraide chaque fois que possible : chargement / déchargement au niveau de l'établissement ; possibilité d'aviser les colis les plus lourds ...

-Pour les contraintes liées aux travaux extérieurs :

- Limitation de leur durée, notamment dans le cadre de « PT à moindres contraintes ».
- Equipement par des véhicules 4RM à boîte automatique (ou véhicules électriques) de façon à réduire les gestes répétitifs aussi bien pour le bras droit que pour la jambe gauche (déjà très sollicitée sur les montées-descentes).

-Pour les contraintes gestuelles pesant sur les bras :

- Réduction de l'amplitude des CHM et remise à plat des cases, imposant la réalisation de la fusion (coupage / piquage / fusion).
A noter qu'au-delà du gain sur les gestes répétitifs, une généralisation de la réduction de l'amplitude des CHM permettrait aussi un gain de place qui pourrait bénéficier aux chantiers paquets en forte croissance.
- Concevoir l'organisation de la distribution 4RM en prévoyant des points de parking et des portions distribuées à pied, ce qui permet d'éviter aussi bien les ouvertures – fermetures répétées de portières que la distribution par la fenêtre sans descendre de voiture.

Des actions pour prévenir les risques de TMS ont été mises en place :

- La formation ARMMPP « Agir sur le Risque Manutention Manuelle et Posture Pénible » destinée aux agents et aux managers permet lors de la mise en pratique :
 - d'être sensibilisé au risque manutention manuelle / postures pénibles et d'être capable de repérer les dysfonctionnements (dans l'organisation, le matériel, les gestes inadaptés)

- d'être en mesure d'accompagner les agents dans les améliorations de leur poste de travail ; les agents, étant à leur tour, acteurs de leur santé au travail avec un réel espace de discussion autour de leurs conditions de travail
- d'actualiser l'EVRP sur les risques prioritaires ; de mettre en place des mesures de prévention adaptées permettant de limiter au maximum ce risque dans l'organisation de l'activité et l'aménagement des espaces de travail seul garant d'une véritable prévention ; d'intégrer ces connaissances lors de la mise en place de nouvelles organisations.
- Le programme J'Mactiv Entreprise by ASPTT promeut les bienfaits de l'activité physique en général, du bien-être et du soin à apporter à son corps. Il propose des actions d'échauffement et d'étirement doux à la prise de poste.
- La démarche TMS pro (programme national porté par l'assurance maladie, déployé par la CARSAT) lancée à partir de 2021.
La Poste s'est engagée avec la CNAM dans le déploiement de la démarche TMS Pro, pour améliorer les conditions de travail des postiers qui assurent les activités de traitement et de distribution courrier colis et pour réduire les contraintes liées aux gestes répétitifs et au port de charges.
Cette démarche est mise en place dans un contexte de développement de l'activité colis, lié au e-commerce et accentué par la crise sanitaire, et d'adaptation régulière des organisations de travail et des process pour répondre aux besoins des clients. Elle contribue à la protection de la santé des postiers en prévenant les risques professionnels.

3° Risques liés à l'organisation du travail à la distribution

L'année 2020, marquée par l'épidémie de coronavirus, a vu en effet des évolutions importantes des organisations du courrier (travail en demi semaine puis semaine complète, suspension de la distribution les samedis, puis retour à un samedi sur 2, modification de la géographie des tournées et du type de distribution les samedis, suppression de la pause méridienne puis retour de cette pause), une augmentation extrêmement importante des colis, baisse plus rapide que prévue du courrier, absence inopinée des collègues malades COVID 19 ou cas contact, instauration des mesures barrières, relationnel modifié avec les collègues et les clients par la distanciation et le port du masque difficile à supporter pour certains.

-Organisation du travail le samedi : Les facteurs apprécient d'avoir un week-end de 2 jours, deux fois par mois, en revanche les tournées sont longues (risque routier plus important ce jour-là), pas toujours bien maîtrisées par tous les titulaires (donc à risque d'AT).

Certains ont signalé n'avoir eu qu'un seul jour de doublure pour apprendre la tournée de leur collègue et n'arrivent pas à la terminer, d'où la nécessité parfois de changer de moyen de locomotion (voiture pour les facteurs en VAE ou en Staby). Cela peut poser problème lorsqu'il existe des restrictions à la conduite.

-La suppression de la pause méridienne suite au contexte sanitaire n'a pas été bien vécue par les facteurs qui avaient trouvé un rythme de travail équilibré avec son instauration. Si sa suppression a pu paraître adaptée au début quand les facteurs ne travaillaient pas tous les jours, les vacations ont semblé très longues sans la pause méridienne lorsque le trafic a augmenté. Quand elle a été à nouveau instaurée, il a été difficile de faire coïncider les créneaux horaires dédiés avec la géographie des tournées (elle était prise souvent en décalé car les agents préféraient finir la distribution sur une zone complète pour ne pas avoir à y revenir après la pause).

Certains lieux de restauration pouvaient poser des difficultés pour s'adapter aux règles de distanciation physique. Des facteurs ont pu préférer manger dans leur voiture voire ne pas déjeuner ce qui pouvait générer de la fatigue.

- L'organisation des tournées sacoches génère de l'inquiétude, les facteurs apprécient de préparer leur tournée, elle leur permet de visualiser les boîtes aux lettres des clients à desservir. Le fractionnement des tâches entre une équipe de trieurs et une équipe de distributeurs, qui ne se connaissent pas et ne sont pas au même endroit fait craindre une perte de sens du travail et une désarticulation des collectifs de travail.

-Augmentation de la charge de colis : La période actuelle a accéléré certains changements et notamment la majoration du chargement en vrac de la filière Colis. Cette modification de process mise en place avant la crise COVID entraîne une majoration des manutentions manuelles et potentiellement des TMS.

Le trafic colis a très fortement augmenté en 2020 en lien avec les commandes pendant le confinement de la population française et s'est ensuite maintenu à un niveau très élevé sachant que l'activité croissante des colis a été en partie absorbée par le renfort de ressources externes.

L'organisation des plannings en chantier par équipe a conduit à une réduction de la rotation sur les positions de travail ; certains agents de tri restent alors sur un chantier des journées entières de travail, ce qui contribue à la persistance de TMS épaule et dos.

Le déchargement vrac entraîne des sollicitations scapulaires et lombaires d'autant plus fortes que le temps de la vacation reste important. L'installation d'un convoyeur colis sur le quai peut améliorer les conditions de manutention.

Une attention en période estivale de ces postes de travail est nécessaire pour limiter l'impact cardiovasculaire en lien avec les contraintes thermique et physique de ces tâches qualifiées contraignantes physiquement.

Une nouvelle méthode de chargement du vrac « Vrac rangé » se met progressivement en place en PFC avec des avantages en santé sécurité au travail :

- Moins de contrainte (moins de reprise, alternance des mouvements, moins de prise au sol),
- Pas de gestion de palettes (plus facile et moins dangereux à gérer en situation de fort volume)

4- Risques d'accident de plain-pied

Ces risques surviennent lors du déplacement des agents à l'intérieur des établissements en raison d'encombrement, sur les aires de circulation extérieures (notamment les quais) ou encore en cours de distribution (montées et descentes de véhicules, sols dégradés ou humides, escaliers...).

Ces chutes de plain-pied sont à l'origine de traumatismes divers tels que contusions, entorses, plaies.

Des campagnes de sensibilisation par affichage ont été initiées dans plusieurs établissements pour prévenir ce type d'accident.

5- Les risques psychosociaux :

Des réorganisations ont été repoussées du fait de la crise sanitaire mais les établissements courrier ont tous connu une série d'adaptations organisationnelles conjoncturelles en 2020 pour s'adapter aux différentes phases de la crise sanitaire : distribution sur 3 jours, puis 4, puis 5 jours, tournées des samedis, mise en place d'horaires par « vagues » successives Ces évolutions répétées de l'organisation, mises en place pour améliorer la sécurité des facteurs, ont néanmoins sollicité leurs capacités d'adaptation, cet effort se cumulant au stress de la crise sanitaire.

-Parmi les facteurs (facteurs polyvalents, facteurs qualité, facteurs services expert), certains signalent :

- un stress en lien avec les modifications ou suppression de tournées suite aux réorganisations et un déséquilibre entre la charge de travail et les ressources individuelles
- un ressenti de ne plus pouvoir satisfaire le client
- un sentiment de ne plus avoir d'autonomie dans leur travail
- un manque de reconnaissance
- une charge mentale augmentée en fonction des cadences de travail imposées
- des inquiétudes sur l'avenir de leur métier, la rapidité des changements
- l'isolement des facteurs guichetiers et la difficulté pour articuler leur double activité

-La ligne managériale (directeur d'établissement, responsable production, responsable d'équipe, responsables opérationnels) a été soumise à une charge de travail importante en lien avec les réorganisations successives pour poursuivre les activités, la mise en œuvre des mesures barrières, le fort absentéisme (maladie, évictions, absences gardes enfants...), l'évolution des pratiques professionnelles, et les nouveaux enjeux (notamment en matière de prévention des risques)...

-Les équipes RH, en particulier dans les établissements courrier diminuent progressivement. Sont ainsi concernés les assistants RH qui assumaient beaucoup de tâches quotidiennes de reporting RH, de contact avec les agents sur les sites, d'informations des agents sur leurs droits RH. Leurs tâches ont été reportées vers les encadrants ou les RRH qui sont déjà très chargés en activité avec comme conséquence des possibles dépassements d'horaires.

Sur le plan de la prévention, il faut souligner l'importance de :

- La réalisation et la qualité des études d'impact (avant / pendant / après) pour les évolutions d'organisation.
- La définition des rôles de chacun, le plan de formation, l'accompagnement au quotidien afin de permettre un apprentissage de compétences concrètes, l'animation des équipes avec des marges de manœuvre temporelle, les espaces de discussions sur le travail permettant de développer de nouvelles coopérations.

6- Violences internes et externes.

Les programmes de formation sur la prévention et la gestion des incivilités et agressions externes se sont poursuivis pour les établissements courrier colis :

- Formation Sensibilisation au risque incivilités externes
- Module intégré dans la formation de base des facteurs et dans les parcours qualifiants agents des collecte, facteurs relation client, facteur polyvalent et facteur service client, agents de collecte colissimo.
- Formation spécifique managers
- Formations dans le cadre des parcours « nouvel arrivant »
- Formation pour les intérimaires (en cours de construction)

7- Risque Routier

Avec le déploiement des plaques et des secteurs, ce risque concerne de plus en plus d'agents.

Ce risque concerne potentiellement tous les facteurs, les agents de remise et collecte mais également les responsables d'équipe et les cadres multi sites.

En ce qui concerne les agents en travaux extérieurs (facteurs, collecteurs-remiseurs), la charge de travail peut amener à moins bien respecter les règles de conduite avec comme conséquence de se mettre en danger ou mettre en danger les autres usagers de la route. Le non-respect de la collation ou de la pause pour gagner du temps entraîne également une baisse de la vigilance en fin de tournée.

La formation à l'utilisation des moyens de locomotion et à leur prise en main est primordiale (3h pour VAE actuellement au lieu de 1h30 et 7h pour Staby au lieu de 3h30).

Il convient de rappeler l'interdiction de consulter le téléphone Facteo pendant la conduite et de ne pas entreposer de colis à la place du passager pouvant gêner la visibilité du conducteur.

La réduction du nombre de déplacements est un élément important de la prévention de ce risque routier. La crise sanitaire a amplifié le travail à distance et les visio conférences. Les autres pistes de prévention sont la planification et l'optimisation des déplacements en tenant compte des temps de pauses, des conditions météorologiques, du temps nécessaire pour conduire en toute sécurité.

8-Risques liés aux intempéries et aux ambiances thermiques (froid, canicule...)

L'allongement de la durée des travaux extérieurs (full TE) augmente le risque d'exposition aux intempéries ou aux ambiances thermiques (températures extrêmes en période de grand froid particulièrement en zone de montagne ou pendant les périodes de canicule).

Suite aux fortes chaleurs observées l'été 2019, du matériel rafraîchissant a été testé en 2020 sur un mois (août/septembre), afin d'améliorer les conditions de travail des facteurs. Plusieurs moyens ont été retenus et devront faire l'objet d'approvisionnement en 2021.

Concernant les intempéries, il arrive que les facteurs chargent et déchargent dans des zones non abritées.

9-Le travail de nuit (PIC, PFC /ACP essentiellement) et les horaires décalés dans certaines PPDC multi flux (manutentionnaires) exposent à des perturbations des rythmes biologiques avec des conséquences potentielles liées au syndrome de déphasage de sommeil pouvant être à l'origine de troubles (fatigue, Hypertension, épigastralgies) et demandant des temps de récupération plus longs.

10- Risques de morsure de chien ou de griffure d'animaux

Les agressions canines (morsures ou griffures d'animaux) sont toujours d'actualité et peuvent entraîner des traumatismes physiques, pouvant être source d'infections, ou psychiques avec l'apparition de troubles anxieux voire phobiques.

11- Risques infectieux, biologiques ou toxicologiques liés à des coupures dues à l'utilisation d'outils lors de l'ouverture de liasses de courrier ou de cartons, au contact de boîtes à lettres usagées contenant des objets coupants ou tranchants, à des colis détériorés...

12- Risque chimique à Philaposte

Un certain nombre d'encrest notamment en taille douce ont vu leur étiquetage évoluer du fait de l'évolution de la classification de leurs composants. L'évaluation du risque chimique doit être complétée avec ces nouveaux éléments et la recherche de substitution doit se poursuivre.

AU RESEAU

1- Risques physiques liés aux contraintes posturales et à la manutention de charges

Le risque de TMS concerne principalement le rachis et les membres supérieurs.

Les problèmes rhumatologiques, qu'ils soient ou non en relation avec le travail, restent une cause fréquente d'arrêts de travail longs et posent des difficultés d'aménagement de poste.

Ils sont également à l'origine de restrictions à la reprise du travail (limitation station debout qui limite la possibilité de travailler à l'accueil ou sur les guichets courrier, limitation du port manuel de charges qui limite la possibilité de traiter les instances colis).

Certains facteurs viennent potentiellement accentuer ce risque : la réduction du nombre de PT de chargé de clientèle, la généralisation des ESCI, l'augmentation du nombre de colis dans des espaces pas toujours adaptés.

La prise en compte de ces problématiques en amont des réorganisations et lors des CRME permet le plus souvent de trouver des solutions pour maintenir les agents dans l'emploi.

Cependant la fermeture de certains bureaux de Poste peut entraîner la suppression de position de travail adaptée, entraînant pour certains agents un risque d'inaptitude.

Les contraintes physiques liées au travail pouvant être responsables de Troubles Musculosquelettiques des membres supérieurs (coude / épaule / main poignet) ou du rachis sont :

- Les mouvements répétés d'élévation des bras au-delà d'un angle de 60°, principalement dus au travail sur guichet ancien avec banque trop haute entraînant des pathologies des épaules (tendinopathie)
- Le travail sur clavier avec l'utilisation importante de la souris peut être à l'origine de syndromes du canal carpien
- Les torsions et hyper-sollicitations des épaules augmentées en raison de la présence des vitres de protection anti-COVID
- Affection du rachis due à un matériel inadapté (siège, guichet, chariot...) ou à une mauvaise installation devant l'écran

Du fait de la transformation des bureaux ESC en ESCI, le nombre de guichets bancaires permettant une position assise diminue. Les activités en station debout deviennent alors majoritaires.

A noter que les fauteuils mis à disposition ne sont pas toujours adaptés et que certaines configurations de bureaux ne permettent pas leur utilisation.

« Des îlots à vérin » appelés Prévilôt ont été testés en 2018 dans plusieurs bureaux afin de permettre une adaptation du poste de travail à l'agent et au client. Ils ont été déployés en 2019.

Leur mise en place s'est poursuivie en 2020 et semble bénéfique pour de nombreux agents dans le cadre de la prévention des TMS.

Pour rappel, il s'agit d'un nouveau mobilier :

- sur lequel le chargé de clientèle et le client peuvent être assis ou debout
- qui est utilisé dans le cadre d'opérations clients longues (assis) et d'opérations courtes (debout) en utilisant au maximum les nouvelles technologies (Smarteo).

Il semblerait néanmoins qu'un siège à roulettes apporterait plus de confort par rapport à la latérisation des outils, de même qu'une rotation régulière des agents sur l'îlot semblerait pertinente.

En effet, la station debout prolongée et le piétinement des chargés de clientèle favorisent une certaine fatigue physique voire des lombalgies, sciatalgies, des douleurs articulaires des membres inférieurs.

Ce phénomène est accentué par le vieillissement de la population des chargés de clientèle. A noter que la station assise semble effectivement être l'exception et n'est utilisée que dans le cas d'opérations longues.

Il convient de mobiliser les managers pour qu'ils rappellent l'intérêt de l'utilisation des sièges hauts lors des opérations longues ou lors de micro-pauses en absence de client.

Les évolutions des fonctionnalités de Smartéo rendent de plus en plus nécessaires des surfaces d'appui. En effet, lors de l'utilisation d'une tablette, les angles de flexion de la tête et du cou sont plus importants que lors de l'utilisation d'un ordinateur de bureau, le risque de cervicalgies est plus grand et le travail statique avec les bras pliés peut provoquer des douleurs du membre supérieur. Il est donc conseillé d'inciter les chargés de clientèle à relever leur smartéo de manière à l'avoir au niveau des yeux sans incliner la tête.

En ce qui concerne les bureaux « ancienne génération », ils pourraient bénéficier de quelques modifications pour permettre aux agents de travailler dans de meilleures conditions (adaptation des passe paquets, banques plus adaptées permettant à l'agent une posture correcte...).

La manipulation de colis peut être à l'origine de lombalgie dans certains bureaux en raison de locaux des instances parfois difficiles d'accès et non adaptés (trop exigus et/ou une mauvaise ergonomie des lieux de stockage).

La manutention de paquets nécessite, pour les plus volumineux, des aides à la manutention (diable, desserte à fond mobile, chariot à fond mobile), des voies de circulation libres et des espaces de stockage /étagères avec des hauteurs adaptées. Des formations de prévention aux risques de la manutention ont été réalisées.

A noter que la crise sanitaire a entraîné une très forte augmentation du trafic colis due au développement du e-commerce.

Les bureaux utilisant les chariots à fond mobile se disent satisfaits, mais la peak période peut remettre en cause les aménagements en raison du manque d'espace dans des établissements pour stocker tous les colis en instance.

A noter que dans les bureaux de poste, des actions de sensibilisation aux postures et aux réglages des postes de travail sont renouvelées par les préventeurs, et des kinésithérapeutes de l'ASPTT.

2- Risques liés au travail isolé

Certains bureaux en bureaux « agent seul ». Comme cela a été souligné les années précédentes, cela peut entraîner des difficultés liées non seulement aux aspects relatifs à la sûreté des personnes, mais aussi au risque d'isolement des agents concernés.

Une attention particulière est portée à ce problème lors des réorganisations afin d'assurer à tous les agents une information, un contact et des échanges réguliers avec le CODIR pour limiter l'isolement par rapport à leur collectif et avoir un recours possible en cas de difficultés.

Des visites des encadrants sont programmées pour permettre un échange et la communication des consignes, orientations et nouveautés, en plus des temps de communication programmés pour l'ensemble du secteur sur un site unique.

Pour renforcer la sécurité, en 2019-2020 a été déployée une solution d'ouverture à distance de la porte principale qui permet au postier de filtrer les clients avant de donner accès au bureau via une télécommande. Ce point avait été signalé par des médecins du travail.

L'organisation des premiers secours dans des bureaux agent seul reste l'objet d'une attention particulière pour déclencher les secours au plus vite si besoin. Les systèmes d'alerte reposant sur un appel téléphonique du postier seraient inefficaces en cas de perte de connaissance brutale de l'agent.

3- Les Risques Psycho-Sociaux :

- Chargés de clientèle : Le rôle commercial évolue rapidement et peut s'avérer difficile pour les plus anciens. Ainsi différents paramètres peuvent être à l'origine de RPS, tels que la pression pour atteindre les objectifs commerciaux, les procédures plus complexes des contrôles bancaires, les bugs informatiques, l'existence d'incivilités et de violences externes (sachant que la crise sanitaire a renforcé les situations de tension), un absentéisme plus important dû en grande partie à la crise COVID qui oblige à modifier régulièrement les plannings et à travailler avec des personnels temporaires moins formés, une fatigue physique due à la généralisation des positions debout et du piétinement qui pourra poser des difficultés de maintien dans l'emploi pour un certain nombre de personnes, en particulier avec le vieillissement de la population.
- Conseillers bancaires : COFI (Conseiller Financier), COCLI (Conseiller Clientèle), CSI (Conseiller Spécialisé Immobilier), CSP (Conseiller Spécialisé en Patrimoine) : en relation avec une augmentation de la pression liée aux résultats, sachant que l'atteinte des objectifs a été impactée par la situation particulière de l'année 2020 traversée par la crise sanitaire qui n'a pas toujours permis de maintenir une relation client de proximité ; un temps de saisie administrative des dossiers qui peut s'avérer chronophage et parfois réalisée en dehors du temps de travail effectif ; des objectifs commerciaux à atteindre au détriment de la fonction de conseil ; le temps de réactivité du centre financier en cas de problème ou de situation particulière qui pénalise parfois leur travail.

Les conseillers bancaires restent très sollicités, et bien que revendiquant leur goût du conseil et de la vente, certains se trouvent parfois en difficulté dans leur travail. La qualité de la relation professionnelle entre les COFI-COCLI et leur manager est un élément important de la prévention, en particulier lorsque la confiance réciproque donne à chacun des marges de manœuvre dans l'organisation de son travail et ses pratiques professionnelles.

- Managers : DS (Directeur de Secteur), REC (Responsable Espace Commercial), RE (Responsable Exploitation), RCPART (Responsable Clientèle Particuliers) doivent faire face à une gestion, qui peut s'avérer compliquée, de leurs équipes en raison d'un niveau d'absentéisme rendu plus élevé en 2020 du fait de la crise sanitaire (absences inopinées d'agents malades ou cas contact), du recours à un personnel moins qualifié (intérimaires débutants...) ou de vacances d'emploi importantes. Ils sont également confrontés au niveau d'incivilités sur leur site et doivent intervenir très vite en soutien et assurer les démarches juridiques nécessaires.

Bien que fréquemment les managers hésitent à se plaindre et à dire leurs difficultés à fonctionner, la prise en compte des difficultés du terrain par les directeurs territoriaux et la direction régionale reste essentielle.

Les incivilités

- internes

Les incivilités entre agents sont à prendre en compte. Le collectif et le sens au travail sont des éléments importants de la prévention

- externes

Les incivilités externes ont été en augmentation en 2020 en raison de la crise sanitaire (files d'attente à l'extérieur du bureau de poste, amplitude horaire d'ouverture restreinte sur certaines périodes, mise en place des gestes barrières parfois non acceptés comme le port du masque au sein de l'espace clients ...) et ont entraîné l'irritabilité voire l'agressivité de clients mécontents.

La présence de vigiles a permis de réguler les flux, donnant ainsi un sentiment de sécurité aux agents. Cela a renforcé les équipes pendant l'année 2020 en particulier lors des prestations sociales. Ces apports ont été positifs, surtout que la présence des PIMMS

(Point Information Médiation Multi Services), qui permettait de contenir les incivilités, n'a plus été effective dans tous les grands bureaux.

Pour les agressions physiques, la conduite à tenir est assez bien appliquée (soutien hiérarchique, dépôt plainte...), mais parfois les agressions verbales sont encore minorées et ne sont pas assez répertoriées.

La formation des personnels est nécessaire, de préférence en équipe, et à l'arrivée dans le métier. Le soutien de l'encadrement est indispensable. Des échanges réguliers sur les pratiques professionnelles peuvent utilement compléter ces formations.

La prévention des incivilités relève de plusieurs types d'actions :

- Actions sur le client : lettres de mise en garde, actions de traitement des récidivistes, clôture du compte financier, dépôts de plaintes, solutions Vidéo (effet miroir client incivil), information sur opérations courantes en BP, kit de Communication Client (« Semaine du Respect » par exemple)

- Actions sur le postier : signalement des incivilités, les différentes formations incivilité (contenu adapté au contexte local, transmission de bonnes pratiques, montée en compétence des agents sur la relation client difficile), le guide du manager et ses compléments, démarches à effectuer décidées en équipe avec une implication managériale indispensable, une co-construction des solutions adaptées aux situations locales.

- Actions sur l'environnement : accueil du client en bureau de poste (mise en place de Chargés de Clientèle Accueil), agencement de l'espace commercial, travail entre établissements Courrier et bureau de poste sur la qualité des avis d'instances, recours à des médiateurs pour les clientèles fragiles, relation avec les forces de l'ordre et procureurs, les institutionnels (Banque de France, juges des tutelles...), les mairies, les associations (de quartier, d'aide à la population locale).

Des mesures spécifiques sont prises pour les établissements les plus touchés par les incivilités :

- Action opérationnelle dans le contexte local du bureau (diagnostic et plan d'action par bureau, mode opératoire basé sur l'écoute des opérationnels et sur la recherche de causes locales du déclenchement de l'incivilité)

- Outil de dialogue avec les agents et managers des bureaux

- Suivi régional et national pour garantir l'avancement des actions, une mobilisation des responsables à tous les niveaux pour une mise en œuvre « rapide » des actions.

Les programmes de formation sur la prévention et la gestion des incivilités et agressions externes se sont poursuivis en 2020 pour les postiers et leurs managers :

- Agents formés en formation « bureau fermé »

- Formation spécifique managers

- Formations dans le cadre des parcours « nouvel arrivant chargé de clientèle »

- Formation pour les intérimaires (en cours de construction)

Un nombre important de postiers a bénéficié de la démarche Comportements incivilités : sites les plus fortement touchés, grands bureaux de poste urbains, ateliers, entraînements pouvant aller jusqu'à l'évacuation du bureau « Comment je me protège, comment je protège mes collègues et les clients »

Pour le risque agression, le soutien managérial (écoute, prise en compte du statut de victime, accès aux soins et au suivi psychologique) et l'information du collaborateur victime (suivi et accompagnement par les services juridique et assurance) sont essentiels.

Un changement de bureau est parfois nécessaire mais cela a des conséquences importantes sur l'organisation de la vie professionnelle et privée de l'agent (nouveaux collègues, déplacements plus importants, horaires de travail différents).

4- Risque routier

Le risque routier concerne l'encadrement (regroupement de plusieurs bureaux de poste sous la responsabilité d'un directeur d'établissement qui se trouve à distance), mais aussi les chargés de clientèle qui peuvent être amenés à travailler sur deux établissements du secteur dans la même journée.

Du fait de la restructuration des DAST, les déplacements départementaux et/ou régionaux sont plus importants.

Le risque routier est plus important en milieu rural où les distances sont plus étendues ; il peut être également accru par les conditions hivernales en montagne.

A noter cependant que les déplacements ont été moins nombreux pour certaines fonctions en 2020 du fait d'échanges à distance via teams.

5- Risques liés au travail sur écran

Des accompagnements ou études de poste de travail sont régulièrement réalisés dans un but ergonomique. En effet l'inadaptation de l'environnement de travail ou de l'équipement (sièges, écran) mais aussi une mauvaise position au poste de travail génèrent des risques oculaires et des TMS.

Un plan d'action « bien dans son travail sur écran » a été développé en 2020 et relayé par la communication « A vos côtés » aux postiers en télétravail pendant la crise sanitaire .

LES SERVICES FINANCIERS

1- Les risques liés à la position de travail sur écran

La posture assise prolongée, bras en extension avec documents papier devant le clavier peut occasionner des douleurs cervicales, mais également des épicondylites ou autres tendinopathies qui sont d'origine plurifactorielle.

Il est également à noter que ce risque a été d'autant plus important avec la multiplication du télétravail dû à la crise sanitaire. En effet, les conditions n'étaient pas toujours réunies (absence de fauteuil ergonomique, mauvaise installation...) pour favoriser ce type de travail.

Des aménagements ou informations ont pu être proposés au cas par cas :

- Réglage du siège de travail
- Utilisation de porte documents
- Remise du document « Bien dans son travail sur écran ».

A noter que de nouvelles formations ont été déployées en 2020 :

- Un e-learning pour que le postier connaisse et réalise des réglages simples de son poste de travail.
- Une formation « Bien dans son travail sur écran : prévenir les risques » (1j) pour les préventeurs et les infirmiers en santé au travail

2- La fatigue visuelle est liée au temps passé devant les écrans.

Des rappels ergonomiques ont pu être faits au moment de la visite médicale et également au poste de travail, lorsque le médecin du travail ou l'IST se déplacent dans les locaux.

Avec l'augmentation du télétravail, il est important que l'installation du poste de travail à domicile soit équivalente à celle du bureau. A noter que les écrans de petite taille des ordinateurs portables sont un vrai problème quand la situation se prolonge, et sollicitent d'autant plus la vue et l'attention.

Les moyens simples de prévention sont régulièrement rappelés :

-Vérification des fonctions oculaires : Acuité visuelle, défauts de convergence. Des anomalies peuvent être révélées par le travail sur écran et sont sources d'inconfort. Elles sont démasquées lors du suivi de santé effectué par le SST et justifient alors une consultation chez le spécialiste.

-Respect de temps de repos oculaire en regardant régulièrement au-delà de 4m

-Bonne ergonomie du poste de travail. Cette étude peut être effectuée par les membres du SST lors des actions en milieu de travail

3- La fatigue auditive est accrue lorsque les agents travaillent en open-space en raison de l'augmentation du niveau sonore dû principalement aux nombreuses réunions audios. Cette fatigue est également importante dans certains services tels que les services clients du fait de l'activité téléphonique et dans les services éditiques à forte activité industrielle.

Des solutions d'amélioration sont apportées avec les casques audio

4- Le risque routier concerne les collaborateurs en déplacement professionnel utilisant un véhicule, en particulier à la DEDT, la DSIBR (Direction des Systèmes d'information de la Banque et du Réseau). Pour limiter le risque, une formation à la sécurité routière a été réalisée auprès des personnes concernées.

5- Risques de TMS

Dans les services du courrier et au service des archives, on peut noter des risques liés aux mouvements avec élévation des bras et risque de tendinopathies des membres supérieurs (épaules).

Par ailleurs l'activité de préparation et dématérialisation du courrier peut générer des problématiques du fait de mouvements répétitifs en force pour désagrafer certains documents.

On note aussi des TMS au niveau de la colonne dorsale et lombaire liés à la manutention manuelle de charges dans les ateliers éditiques des centres financiers.

A noter que la prévention des risques liés à la manutention dans les services archives se renforce ; en complément des formations manutention, un échange de bonnes pratiques entre préveneurs est réalisé (optimisation des rayonnages, diminution du poids des cartons transmis aux archives)

6-Les Risques psychosociaux :

Les risques psychosociaux sont principalement liés à l'activité commerciale et à la télévente.

Certains agents du Service Crédit déclarent être en difficulté entre la volonté de satisfaire les besoins du client et la pression qu'ils ressentent en raison des objectifs commerciaux.

Une activité quasiment exclusive au téléphone est mal vécue et certains ont du mal à se projeter vers des perspectives d'évolution.

Au Service du Développement (SDEV), les objectifs commerciaux sont jugés difficilement atteignables par certains, ce qui est facteur de démotivation.

La prise en charge de clients aux difficultés sociales ou lors d'incivilités ou d'agressions. nécessite une gestion émotionnelle qui peut être éprouvante.

Des groupes de travail ont permis d'évaluer des facteurs de risques psychosociaux et de mettre en place des plans d'actions. Il convient ensuite d'effectuer le suivi des actions préventives.

Les réorganisations en cours réduisent le nombre d'agents et augmentent la charge de travail des postiers en poste et des managers.

Les évolutions des fonctions RH/support nécessitent également une réorganisation et une redistribution de l'activité.

Ces réorganisations génèrent de l'incertitude quant à l'avenir ainsi que de l'inquiétude pour les agents concernés.

Certaines actions bénéficient aux différentes branches, nous citerons plus particulièrement :

Au niveau de la prévention des RPS,

La Poste lance la démarche « Les Essentiels QVT » pour développer la qualité de vie au travail des postiers en renforçant la prévention des risques psychosociaux.

Cette démarche, conçue avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, a été partagée avec la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail de La Poste. Elle repose sur plusieurs principes :

- Traitement des causes de situations dans lesquelles les postiers, collectivement, ressentent du stress, des tensions et des difficultés à bien faire leur travail. Cette démarche concerne les managers et les collaborateurs.
- La démarche intègre les résultats du baromètre d'engagement de La Poste et la prise en compte des situations réelles de travail. Ces situations sont identifiées en prenant en compte les retours des agents, managers, médecins du travail, assistants sociaux, préventeurs, représentants du personnel.

Le risque sanitaire Covid-19 concerne l'ensemble de la population et donc l'ensemble des branches et fonctions

L'émergence du COVID en 2020 a bouleversé les organisations de travail, les agents et leur encadrement. Le risque n'a pas disparu et oblige à rester vigilant.

La crise Covid, a généré des risques dus au virus et à son mode de transmission avec :

- De l'inquiétude du risque de contamination, que ce soit en milieu professionnel ou en milieu privé
 - La crise sanitaire a été une source importante de stress en lien avec un sentiment d'insécurité à la fois au travail et dans la vie personnelle (inquiétude d'être malade, d'être contaminé par les clients ou les collègues, de contaminer sa famille, les collègues). Si pour la plupart, les agents ont surmonté cette période incertaine, quelques-uns n'ont pas pu faire face et ont présenté des angoisses majeures et ont dû s'arrêter.
- Des modifications et des adaptations de l'organisation de travail et de l'activité
- Des contraintes supplémentaires, durables, dans des espaces de travail en particulier collectifs (port permanent du masque, d'autant plus contraignant sur l'activité téléphonique)
- Parfois de l'isolement pour certaines personnes éloignées du service (évacuations, Solutions Provisoires d'Activités à Distance (SPAD))

Des mesures de prévention ont été mises en place par La Poste, en application des décisions des autorités gouvernementales et sanitaires. Elles ont porté sur l'ensemble des domaines impactés par la crise.

-Les mesures barrières ont été rapidement mises en place, accompagnées par l'information sur leur application et leur intérêt.

Le lavage des mains et l'utilisation du gel hydro alcoolique ont été bien adoptés par les postiers. Le lavage répété des mains peut entraîner des irritations des mains. Dans ce cas l'utilisation d'une crème hydratante non parfumée peut s'avérer utile.

- Le masque a été adopté par les postiers. Il a été décidé par La Poste de fournir les masques les plus protecteurs en rapport avec leur activité, à savoir des masques chirurgicaux, y compris pour les transports

Il faut toutefois toujours rester vigilant pour qu'ils soient portés correctement.

Certains problèmes de peau ont été signalés lors du port du masque (irritations, acné...) qui nécessitent que le port du masque soit changé dans les délais prévus et que la peau soit séchée.

- L'implication des SST a été importante sur les mesures à prendre pour la prévention, l'information des postiers ,des Directions et des Représentants du Personnel, la prise en charge des personnes avec des symptômes évocateurs d'infection au coronavirus

De très nombreuses actions ont été mises en place . Les SST ont participé à de nombreuses d'entre elles

- Sensibilisation aux mesures barrières et au port du masque
 - Information régulière des Postiers (agent/ manager) sur les décisions des autorités et les applications à La Poste
 - Information et échanges réguliers avec les CHSCT et les CNSST
 - Mise en ligne d'un e-learning sur les mesures de protection contre le COVID
 - Gestion des flux de personnes sur les lieux de travail, les salles de pause... (L'étroitesse des salles de pause ne permet pas toujours de respecter la distanciation physique sans masque et le fait que des bureaux de Coba n'ont pas de ventilation mécanique sont à prendre en compte).
 - Equipement des postiers
 - Nettoyage et désinfection des locaux et des équipements
 - Adaptation du chauffage et de la ventilation à la période de pandémie
 - Accueil sécurité, mise en place de référents COVID
 - Nombreuses campagnes d'affichage, tour terrain
 - Communication sur les mesures à prendre en cas de symptôme, de contact à risque, collaboration au contact tracing avec ARS/CPAM ; mesures particulières pour les personnes à risque en raison de leur état de santé,
 - Dispositif d'accompagnement des postiers en retour d'arrêt maladie, de stress...
 - Développement du télétravail, des outils de collaboration à distance (visio conférences par teams) du fait des périodes de confinement ou de la nécessité de respecter la distanciation et de l'application de jauge dans les espaces de travail et salles de réunion.
- Plus spécifiquement, l'activité clinique des SST a été adaptée à la crise sanitaire avec mise en place :
 - Conseil médical pour les postiers en arrêt maladie ,en particulier lors de la reprise, pour les vulnérables et pour les sujets symptomatiques
 - Entretiens Covid menés par les SST et plus particulièrement les IST, pour les postiers en ATM de plus de 7 jours
 - Recueil des matrices d'expositions pour aider à la traçabilité des sujets contacts sur le lieu de travail
 - Des risques ont été identifiés en lien avec le télétravail :
 - Nécessaire sensibilisation à l'ergonomie à domicile
 - Risque de dégradation des relations interpersonnelles
 - Risque d'augmentation du temps de travail
 - Mise en place de moyens de prévention adaptés :
 - Diffusion par la Direction d'information de mesures de prévention (par exemple par des newsletters « tous à vos côtés ») sur de nombreux sujets (ergonomie du poste, travail sur écran, alimentation, activité physique ? violences à domicile...)
 - Du matériel a pu être remis par l'employeur (ordinateur, réhausseur d'écran, souris clavier).
 - Prise en compte de l'impact des nouvelles organisations avec de nouvelles façons de manager des équipes « à distance ». Des agents éloignés du

- service pendant plusieurs mois pendant les périodes de confinement voire au-delà ont nécessité beaucoup d'agilité de la part des managers.
- Les contacts entre les managers et leurs équipes a été un des moyens de lutte contre l'isolement

Le télétravail a été malgré tout globalement bien vécu par ceux dont les activités le permettaient.

Certains collaborateurs ont parfois demandé à revenir sur tout ou partie de leur temps de travail, même s'ils étaient à risque. Des adaptations spécifiques de l'espace de travail ont alors dû être mises en place pour les accueillir.

Les mesures prises par La Poste pour la prévention des postiers pendant la crise sanitaire, les moyens mis à disposition, l'information des postiers, les échanges avec les représentants du personnel, les réunions de CHSCT, l'accompagnement social ont permis de traverser cette crise dans les meilleures conditions possibles.

6.1.5 Nombre de cas où le médecin est sollicité par l'employeur (données partielles)

	2018	2019	2020
- Nouvelles techniques de production	121	143	74
- Projets de construction ou aménagements	127	126	58
- Modifications apportées aux équipements	81	58	64
- Etudes d'impact		63	16

Répartition par branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches non précisées
- Nouvelles techniques de production	56	13	4			1
- Projets de construction ou aménagements	35	6	6			11
- Modifications apportées aux équipements	33	7	3			21
- Etudes d'impact	16					

Il faut rappeler le rôle de conseiller du MTL pour évaluer l'impact sur la santé des postiers de la mise en place de nouvelles technologies, de la réalisation d'aménagements des locaux ou encore des modifications apportées aux équipements ou à l'organisation du travail.

Il est essentiel de l'associer aux évolutions impactant les conditions de travail. Son intervention est d'autant plus efficace qu'elle se situe en prévention primaire, en amont des changements et qu'il reste possible de prendre en compte ses recommandations.

6.1.6 Nombre d'interventions ayant fait l'objet de propositions des équipes concernant
 (données partielles)

	2018	2019	2020
Organisation de travail	448	451	388
Conditions de travail	626	589	408
Protections collectives	216	189	385
Protections individuelles	213	221	427

Répartition par Branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches non précisées
Organisation de travail	255	90	1			42
Conditions de travail	268	120	5			15
Protections collectives	276	98	6			5
Protections individuelles	281	96	5			45

Dans le cadre de la crise sanitaire, les Médecins du travail ont été beaucoup plus sollicités sur les mesures d'organisation de l'activité et les protections collectives et individuelles :

- mise en place concrète des mesures barrière : modalités permettant d'assurer le lavage des mains en distribution ou en front office ; modalités de désinfection des outils de travail ; pertinence des écrans Plexiglass ; port et modalités de distribution des masques...
- mesures organisationnelles visant à limiter les contacts à risque dans le cadre du travail : organisation des prises de poste et des pauses, configuration des salles de pause, pratiques en distribution vis-à-vis des clients, organisation d'éventuelles doublures en distribution, organisation des chantiers paquets ...
- communication interne à destination des agents et de leur hiérarchie : supports de communication, interventions en CHSCT, interventions en CODIR DEX
- conciliation des mesures barrières avec les aléas climatiques et les moyens d'y faire face : fortes chaleur l'été / ventilation et climatisation ; froid l'hiver / types de chauffage.
- évaluation des risques tenant compte des mesures mises en place.
- adaptation des protocoles de déconfinement aux spécificités postales.

6.1.7 Participation à des enquêtes ponctuelles (données partielles)

	2018	2019	2020
suite à un accident de service	63	46	33
suite à une maladie professionnelle	65	76	75
suite à une maladie à Maladie à Caractère Professionnel	6	7	6
Autres (dont COVID 19)	47	32	149*
TOTAL	181	161	263

* : Augmentation due à la crise sanitaire

Par branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches non précisées
suite à un accident de service	20	7	3			3
suite à une maladie professionnelle	65	6				4
suite à une maladie à caractère professionnel	3	2	1			
Autres (dont COVID 19)	99	8	36		3	3

6.1.8 Fiches d'établissement

Lors de la réalisation ou de l'actualisation de chaque fiche d'entreprise, une évaluation est réalisée sur les risques professionnels et les conditions générales de travail, les caractéristiques des locaux de travail, l'hygiène générale.

Lors de ces visites sont recueillis plusieurs indicateurs dont les postiers exposés à des risques et l'accidentologie/Maladies professionnelles

Sont ainsi abordés :

- Les locaux
- Le risque manutention.
- Le risque de chute
- Les RPS
- L'ergonomie des postes de travail sur écran...

Le point est fait sur la protection collective et individuelle, les moyens mis en œuvre tant au niveau matériel qu'au niveau organisationnel.

L'organisation de la prise en charge des urgences et des secouristes présents est détaillée. L'ensemble des recommandations est indiqué à la fin de la fiche d'entreprise.

nombre de fiches existantes en début 2020	2 562
- nouvelles fiches	167
- mises à jour	323

Répartition par Branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches non précisées
nombre de fiches existantes en début 2020	1 299	903	24	5	16	315
- nouvelles fiches	71	55	2			39
- mises à jour	151	129	3	1	1	38

6.1.9 Participation aux CHSCT

Nombre de CHSCT	Nombre de séances avec participation des MTLP	Nombre de séances avec participation des IST
639	2 465*	307**

*1 124 en 2019

** 121 en 2019

L'augmentation en 2020 est en rapport avec la crise sanitaire

Répartition par branche	Nombre de CHSCT couverts par les MTLP	Nombre de séances avec participation des MTLP	Nombre de séances avec participation des IST
Courrier/Colis	509	1 417	255
Réseau	89	423	5
SF	31	79	6
Transverses	10	33	
Branches non précisées		513	41

Du fait de la crise sanitaire, le nombre de réunions de CHSCT a fortement augmenté. Il s'en est suivi une mobilisation et une participation importante des SST du fait du besoin de conseil des établissements, aussi bien sur les mesures barrières que sur les leviers organisationnels à mobiliser pour réduire les risques de contamination professionnelle.

Certaines interventions ont pu avoir lieu en visioconférence, ce qui a permis aux SST de répondre à un maximum de demande.

6.2 – Autres activités en milieu de travail

6.2.1 Organisation des soins d'urgence et formation des secouristes :

L'employeur est responsable de l'organisation des premiers secours. Il bénéficie pour cela des conseils du Service de Santé au Travail.

Dans ce cadre, on retrouve habituellement les conduites à tenir en cas d'urgence, l'évacuation et transport des blessés, les exercices de simulation d'accident et les débriefings, la participation aux sessions de formation ou de recyclage des secouristes, la composition des trousse de secours, la formation à l'utilisation du défibrillateur automatique.

Des protocoles de prise en charge des postiers malades ou suspects d'être contaminés par le virus du Covid19 (sujets contacts) ont ainsi été établis pour les managers et pour les personnels des SST.

Le MTLP doit également établir et mettre en place des protocoles de soins pour l'IST. Un groupe de travail de MTLP et d'IST de La Poste a établi des protocoles à disposition des SST.

Les secouristes sont les acteurs compétents habilités à donner les premiers secours au sein des différents établissements. Leurs formations doivent être adaptées aux risques de l'entreprise et à la période de circulation du coronavirus. Le MTLP est associé au contenu de cette formation.

Nombre de secouristes	1 900
Nombre de secouristes formés	143
Nombre de secouristes recyclés	385

Il existe un écart important entre le nombre total de secouristes formés à La Poste 11 140 secouristes fin 2020 (dont 6 060 formés et recyclés en 2020) et le nombre répertorié par les MTLP dans leurs rapports d'activité.

Répartition par Branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches non précisées
Nombre de secouristes	1 350	349	186			15
Nombre de secouristes formés	93	24	26			
Nombre de secouristes recyclés	321	19	45			

6.2.2 Actions de formation et de sensibilisation dans l'année :

Les services de santé au travail sont impliqués dans des actions de formation et de prévention, en relation avec le travail et plus généralement dans la préservation et la promotion de la santé.

Nous avons pu noter dans certains rapports d'activités de MTLP :

- **Dans le domaine de la prévention :**

- Prévention des maladies cardio-vasculaires
- Prévention du cancer du sein
- Prévention du cancer colo-rectal
- Comment bien vivre son télétravail
- Bien dans son travail sur écran
- ETC sur le port du masque

- **Dans le domaine de l'éducation à la santé :**

- Conseils et sensibilisation sur l'hygiène de vie (tabac, alcool, alimentation...)
- Affiche sur l'alimentation en horaires décalés
- Actions de sensibilisation (diabète, AVC, cancer...)

VII- ACTIVITES CONNEXES

7.1- Formation des médecins du travail et des infirmières en santé au travail de La Poste

En 2020, les rapports d'activités transmis rapportent :

- MTLP : Le cumul du nombre de jours de formation des MTLP qui ont transmis leur rapport d'activité est de 190,6 jours, soit une moyenne de 1,94 jours par MTLP (3 jours en 2019).
- IST : Le cumul du nombre de jours de formation est de 233,6 jours soit une moyenne de 1,7 jour par IST (3,9 jours en 2019).
- ASST : Le cumul du nombre de jours de formation des 106 ASST est de 124,6 jours, soit une moyenne de 1,2 jour par AST (1,4 jour en 2019).

7.2 - Participation à des études, recherches et à la veille sanitaire

Certains MTLP participent à des travaux de recherche et à des enquêtes. Cette activité est importante pour faire progresser les connaissances en santé au travail. Il peut être cité la participation aux travaux suivants :

- Participation aux « Quinzaines MCP » organisées par les médecins inspecteurs du travail
- Etude 1000 facteurs
- Participation à l'étude EVREST (Evolution des Relations En Santé au Travail)
- Participation à l'étude MCP (Déclaration des Maladies A Caractère Professionnel) auprès de la DIRECCTE
- Etude RARM (au niveau du SST)

Ces activités sont à développer et à généraliser à l'ensemble des SST pour apporter des bases scientifiques à disposition de la Direction et des IRP pour les actions d'amélioration des conditions de travail.

Un nombre insuffisant de MTLP participant ne permet pas d'interpréter les données recueillies.

Des documents peuvent également être élaborés :

- Flyer « Comment bien vivre son télétravail »
- Flyer « Bien dans son travail sur écran »
- Flyer « COVID 19 »
- Plaquette sur le port du masque chirurgical
- Information sur le port des gants dans le cadre de la crise sanitaire

Des éléments de veille sanitaire sont mentionnés dans quelques rapports :

- Suivi d'indicateurs dans le cadre des VIP déléguées aux IST (dans 1 rapport)
- Evaluation du vécu au travail
- Suivi des motifs des visites de reprise
- Mise en place d'une veille médicale depuis la crise sanitaire, avec mise à disposition et recueil de toutes situations particulières et /ou prise en charge de toutes personnes fragilisées.
- Mise en place d'une veille médico-sociale à l'annonce d'une réorganisation et lors de sa mise en place

VIII – AUTRES ACTIVITES

8.1 Vaccinations

Les vaccinations sont proposées par certains SST dans le cadre de la prévention de risques professionnels notamment pour les rappels contenant une valence antitétanique (blessures, morsures de chien ...) ou dans le cadre d'actions de santé publique (vaccination antigrippe).

Concernant la vaccination antigrippale, à titre exceptionnel, du fait de la crise sanitaire du COVID19, la possibilité a été ouverte aux postiers qui en faisaient la demande, et qui se seraient procuré une dose vaccinale, de se faire vacciner au service médical du travail. Jusqu'en décembre, les autorités sanitaires françaises ont demandé à tous les professionnels de santé de prioriser la vaccination des personnes vulnérables.

Les SST de La Poste ont été peu sollicités pour la vaccination antigrippale.

	2017	2018	2019	2020
Grippe	229	124	183	163
DTP	88	42	24	
Tétanos	23	2	22	6
DTCOQ	10	58	39	24
DTPCOQ		75		

Par Branche

Nature	Courier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches confondues
Grippe	48	7	60	15		33
Tétanos	6					
DTCOQ	8	16				

8.2 Activités d'infirmérie

Certains SST ont également une activité d'infirmérie (Sièges et Centres Financiers par exemple)

	2018	2019	2020
Accidents de service enregistrés à l'infirmérie	667	272	175
Pansements et soins divers	3 091	3 426	1 283
Injections (effectuées sur prescription médicale)	77	118	39
Urgence	369	303	155
Ecoute – Conseil	1 546	906	1 931

Répartition par Branche	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches non précisées
Accidents de service enregistrés à l'infirmérie	89	2	15			69
Pansements et soins divers	458	12	360		2	451
Injections (effectuées sur prescription médicale)	23	1	13			2
Urgence	78	23	24			30
Ecoute – Conseil	1 383	175	107		2	264

8.3. Les interventions en médecine statutaire et de contrôle

En application du décret du 14 mars 1986, les MTLP ont l'obligation d'établir un rapport dans un certain nombre de cas soumis à la médecine de contrôle statutaire.

Une note a été établie par la coordination médicale nationale sur les éléments pouvant et devant figurer dans les rapports, pour permettre l'étude des droits sociaux des postiers concernés.

	2018	2019	2020
Consultations relatives à une imputabilité au service	63	73	43
Octroi d'un CLD/CLM d'office	20	17	44
Reprise de fonction après CLD/CLM avec conditions particulières	237	164	65
A l'initiative du médecin	154	42	46

Répartition par Branche :

	Courrier	Réseau	SF	Colis	Trans	Branches non précisées
Consultations relatives à une imputabilité au service	36	3				4
Octroi d'un CLD/CLM d'office	37	3				4
Reprise de fonction après CLD/CLM avec conditions particulières	30	19				16
A l'initiative du médecin	19	7				20

IX – LA COORDINATION NATIONALE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

L'organisation de la filière des SST mise en place grâce au déploiement du projet mené ces dernières années a montré son intérêt et a permis d'être efficace pendant la crise Covid.

La filière SST a ainsi participé à la préservation de la santé des postiers, tout en permettant la poursuite des activités de La Poste, utiles et nécessaires pour l'ensemble de la population.

La coordination nationale de la santé au travail est composée de :

- un médecin coordonnateur à plein temps
- un médecin coordonnateur adjoint à 80%
- un RH à plein temps
- une assistante à mi-temps

Elle intervient dans de nombreux domaines :

- Animation :
 - Du COFASST
 - En septembre 2020, des Médecins Référents Régionaux ont été nommés. Ils animent les SST de leur région, avec la coordination médicale nationale.
 - L'ensemble de ces médecins est réuni régulièrement par le médecin coordonnateur national, au sein du Comité pour l'Organisation, le Fonctionnement et les Activités des Services de Santé au Travail de La Poste (COFASST)
 - Pendant la crise, ce comité s'est réuni en visioconférence 1 à 2 (voire 3) fois/semaine pour partager les données sur l'évolution de la pandémie, les mesures de prévention mise en place par La Poste et les situations locales. Certains médecins ont été associés à ce Comité pour la gestion de la crise (médecins référents Covid)
 - Les médecins Référents Régionaux diffusaient ensuite les informations aux SST de leur région
 - Le comité s'est réuni deux fois en fin d'année 2020 ; les thèmes suivants ont été abordés :
 - Présentation de .com1
 - Gestion de la crise sanitaire
 - Mise en place de 2 ateliers pour 2021 :
 - Expérimentation de la télémédecine sur 10 SST. Le MTLP exerçant sur plus d'un site, voire avec 2 IST, cela permet de pouvoir prendre le conseil du MTLP en temps réel, réduisant ainsi les déplacements des Postiers et du MTLP. Les consultations ont lieu de cabinet médical à cabinet médical (une IST étant à proximité du postier), si le postier l'accepte et si le MTLP la juge possible
 - Et construction d'un SharePoint ,par exemple, mettre à la disposition des SST, les actions en milieu de travail effectuées par chacun d'entre eux
 - Organisation des Services de Santé au Travail au niveau local, régional et national
- du Comité des MTLP (CoMTLP),
 - Ce Comité est composé de 8 MTLP. Il est animé par le médecin coordonnateur avec le Pr William Dab en qualité de conseiller scientifique. Il s'est réuni 2 fois en présentiel et une fois par teams en raison de la crise sanitaire au cours de l'année 2020 notamment pour travailler sur l'exploitation des données de l'étude 1000 facteurs à t0 et la poursuite de l'étude à 6 mois et à 2 ans.

- du Groupe des IST et de celui des ASST
 - Lors de ces groupes ont été abordées prioritairement la mise en œuvre du projet d'évolution des Services de Santé au Travail ainsi que la gestion de la crise sanitaire. Ces groupes se sont réunis une fois chacun en 2020 en teams. Il a été décidé pour 2021, que chaque groupe se réunirait tous les 3 mois et que chaque session serait précédée d'une réunion téléphonique ayant pour objectif de définir l'ordre du jour.
- des groupes de travail de MTLP, IST, ASST qui se réunissent autour de thèmes d'actualité médicale ou de thèmes suggérés par les intéressés, en lien avec les pratiques et la prévention des risques professionnels,
 - Le Groupe utilisateur Préventiel traite des améliorations souhaitées et des anomalies constatées au niveau du logiciel. Ces dernières sont remontées ensuite au niveau des services informatiques qui étudient la faisabilité, puis transmises le cas échéant à Val Informatique. Il ne s'est pas réuni en 2020 du fait de la crise sanitaire rendant impossible les réunions en présentiel.
La nouvelle version 8 de PREVENTIEL qui sera opérationnelle début 2022 comporte de nombreuses nouveautés. Un groupe de 10 équipes volontaires (MTLP, IST et ASST) a été constitué pour tester les différentes nouveautés de la version 8. Ce groupe s'est réuni à partir du quatrième trimestre (en distanciel : teams) avec le médecin coordonnateur adjoint et 2 personnes du CSMSI (Centre de Service Mutualisés SI) pour faire la synthèse des anomalies remontées par les testeurs. Toutes ces anomalies ont été remontées et étudiées avec Val Solution.
- Conseils à la Direction :
 - Sur les évolutions de la Santé au Travail en France, en particulier sur le plan réglementaire, en tenant compte des évolutions démographiques des médecins du travail
 - Sur l'évolution de la pandémie
 - Participation aux cellules de crise pandémiques
 - Participation à l'élaboration des notes et des supports CHSCT pour la gestion de la crise (documents sur les mesures barrières, le choix et le port du masque, les produits virucides, le chauffage, la ventilation des locaux, les protocoles de prise en charge des sujets malades et des sujets contacts....)
- Participation aux CNSST pour
 - intervenir sur des sujets médicaux.
 - Ainsi, le médecin coordonnateur est intervenu dans de nombreuses CNSST pour informer les représentants du personnel sur l'évolution de l'épidémie, des mesures prises et répondre à leurs questions
 - présenter la synthèse des rapports annuels des SST
- Apport et échanges d'information soit par mails soit lors de conférences téléphoniques ou par teams
 - Pendant la crise, la coordination nationale a fait la synthèse des données médicales, des publications des autorités administratives et sanitaires pour les diffuser aux SST et ainsi faciliter leur activité.
- Réponses aux questions des acteurs locaux,
- Echange à la demande des MTLP sur des difficultés de prises de décision en médecine du travail
- Conduite de projets :
 - Nous avons travaillé sur une expérimentation de télémédecine pour faciliter l'activité des SST et l'accès des postiers aux SST
- Veille réglementaire
- Echanges avec la médecine statutaire
- Lettre quadrimestrielle « Les rendez-vous des Services de Santé au Travail »

- L'accueil des nouveaux arrivants des SST
 - En 2020, l'accueil des MTL et IST nouvellement embauchés à La Poste prévue au 1^{er} semestre 2020 a été reportée du 14 au 16 octobre et a réuni 7 MTL et 8 IST.
Cet accueil comporte une présentation des branches et des SST avec les principaux projets et démarches déployées, il s'est déroulé en teams.

NB : La journée nationale pour l'ensemble des personnels des SST et les journées régionales des MTL ne se sont pas tenues en 2020 du fait de la crise sanitaire

CONCLUSION

La crise sanitaire du Covid-19 a permis de montrer l'implication des personnels de nos SST et l'intérêt du projet sur lequel nous avons travaillé les années précédentes ayant abouti à l'organisation actuelle de notre organisation. Cette dernière a été un élément important des activités des SST dans la gestion de la crise.

- Le fait d'avoir des Services autonomes, dans l'entreprise, a permis une qualité de prise en charge de la situation et une réactivité que nous n'aurions pu avoir autrement.
- L'existence de chefs de projet d'évolution de nos SST et de Médecins Référents régionaux (avec l'apport de quelques médecins référents régionaux Covid) a été à l'origine d'une fluidité de la communication entre la coordination nationale et les SST sur le terrain
- L'évolution généralisée de l'activité des IST initiée dès 2017 a permis aux MTLP de leur déléguer des activités et de travailler en équipe MTLP-IST-ASST pour le bien des postiers
- L'information et les échanges répétés et réguliers avec les Représentants du Personnel (CNSST et CHSCT) a permis un dialogue social indispensable dans ces périodes de crise sanitaire
- La possibilité de la coordination médicale nationale de mettre à disposition des SST des synthèses qu'elle a établies concernant les documents réglementaires et médicaux sur la gestion de la crise sanitaire a permis aux SST de se consacrer aux actions sur le terrain