

Charte Vie au Travail DOTC 77 (Volet santé et employabilité)

23 FEVRIER 2011

Préambule :

Le projet stratégique « 2015, Réinventons le Courrier » est construit autour de 3 axes : le Développement, la Performance et la Vie au travail.

Le troisième axe (la vie au travail) est essentiel pour rendre possible l'aboutissement des deux premiers : il est au cœur des valeurs, de l'histoire et des ambitions du Courrier.

Cet axe ouvre et trace le chemin du Courrier jusqu'en 2015 pour rendre possible son ambition stratégique.

Quatre chantiers ont été ouverts et portent sur l'amélioration de la vie au travail.

1. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
2. la santé au travail,
3. la gestion de l'aptitude,
4. la vie de l'équipe.

Les chantiers relatifs à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la vie de l'équipe sont abordés localement par les directeurs d'établissements. Ils peuvent faire l'objet de mesures intégrées au plan d'action plus global Vie au Travail 2011 de l'établissement.

Concernant les chantiers Santé au Travail et Gestion de l'aptitude, la DOTC réaffirme les objectifs poursuivis :

- prévenir autant que faire se peut les accidents et lorsqu'ils surviennent en assurer l'analyse et mettre en place les actions nécessaires pour qu'ils ne se reproduisent pas.
- faire acquérir ou développer chez les DE le réflexe prévention dans le cadre de la démarche ISST et Palmes
- Accroître la synergie DE/MT et personnels MS notamment pour prévenir les risques psycho sociaux, améliorer la prévention des TMS et plus généralement améliorer les conditions de travail afin de limiter l'inaptitude.
- Promouvoir auprès des agents les bons comportements en termes d'hygiène de vie et de diététique
- Faciliter l'adaptation au changement en réaffirmant la méthodologie de conduite d'une réorganisation en termes de communication
- Mener une politique volontariste et pluri disciplinaire de traitement de l'aptitude réduite et suivre régulièrement ses résultats
- Poursuivre et développer l'action préventive et curative en fournissant des matériels plus ergonomiques et plus adaptés aux agents du courrier.

La DOTC a souhaité associer les organisations syndicales à sa réflexion, sous la forme de plusieurs séries de bilatérales.

Suite aux deux premières séries de bilatérales tenues en octobre et décembre 2010, la DOTC 77 s'engage sur les 5 items prioritaires suivants :

Engagement n° 1 : réaffirmer la méthodologie nécessaire à la conduite du changement en PDC et PPDC.

Engagement n° 2 : re-visiter le processus de l'employabilité pour le rendre plus efficace et donc pluri disciplinaire.

Engagement n° 3 : mettre en place des actions liées à la santé au travail (physique et psychologique)

Engagement n° 4 : Améliorer la vie sociale dans nos établissements

Engagement n° 5 : fournir à nos agents des matériels les plus adaptés possibles

Engagement n°1 : réaffirmer la méthodologie nécessaire à la conduite du changement en pdc et ppdc pour le volet communication

Objectif :

Mieux expliquer et faire accepter les changements

Le rythme des réorganisations.

La DOTC prend l'engagement de maintenir chaque fois que possible les régimes de travail au moins 18 mois, de manière à ne pas modifier trop fréquemment les rythmes de vie.

Cet engagement n'est possible que pour les accords qui n'ont pas été conclus à durée déterminée (inférieure à 18 mois) ou qui n'ont pas fait l'objet d'une dénonciation dont le délai court.

La communication vers les agents et les OS

Les DE ou leurs représentants informent les agents, ainsi que les OS de la mise en œuvre du processus de changement d'organisation.

Le DE associe les agents à la collecte des données nécessaire à l'élaboration des bordereaux de collecte et aux comptages, et propose aux agents volontaires de participer à un groupe de travail sur les découpages.

Chaque agent dont la PT est supprimée ou modifiée lors d'une réorganisation bénéficie d'un entretien individuel avec son hiérarchique, pour envisager une évolution professionnelle (reclassement éventuel, ...).

Cette communication s'accompagne naturellement de la négociation habituelle avec les OS (bilatérales, plénière).

L'organisation mise en place fait l'objet d'un suivi avec les signataires de l'accord proposé par la DOTC.

Engagement n°2 : un nouveau processus d'employabilité

Objectifs :

- Impliquer les fonctionnels et les opérationnels dans la recherche de réemploi des agents avec aptitude réduite.
- Par ce travail pluri disciplinaire, augmenter le nombre de cas solutionnés et réduire la durée de la recherche d'une solution de reclassement par rapport à l'existant.

Modalités :

- Mise en place d'une commission d'employabilité présidée par les DGC à tour de rôle et associant le personnel MS et DRH/ARS.
- Cette commission aura été précédée de plusieurs opérations préparatoires :
 - La définition et la mise en réserve de PTA à proposer aux agents à aptitude réduite. Ces PTA pourraient être calées sur des temps partiels organisationnels.
 - A chaque réorganisation doit correspondre la définition et la mise en réserve de une ou plusieurs PTA.
Les PTA ne sont pas soumises à la vente des quartiers.
Les agents à aptitude réduite ont une priorité d'affectation sur ces PTA.

Les résultats (chiffrés) des travaux de cette commission sont portés à la connaissance des OS lors des CDSP. Une information des CHSCT est également réalisée.

Acteurs principaux :

La D.R.H./DOTC, les Directeurs d'établissement, les Responsables Ressources, les DGC, le MT, DDI, les ASS

Engagement n°3 : Les actions liées à la prévention et à la santé

Objectif : prévenir les maladies physiques ou psychologiques et limiter le risque routier

La DOTC s'engage à réactiver la formation mon métier mon dos.

Les personnes pouvant dispenser cette formation sont les deux MT mais aussi les infirmières.

L'objectif est de proposer neuf sessions de formation au cours de l'année 2011.

Un suivi chiffré est assuré en CDSP.

La DOTC prend également l'engagement de faire former ses Directeurs d'établissement et éventuellement des encadrants, à la maîtrise et à la **connaissance des risques psycho sociaux**.

Un suivi chiffré est assuré en CDSP.

S'agissant du risque routier :

Les encadrants assurent une vérification de l'état des véhicules telle que prévue dans les attendus ISST et Palmes.

Tout agent ayant à conduire un véhicule 4RM ou 2RM pour les besoins du service bénéficie d'un audit de conduite préalable permettant de délivrer une habilitation provisoire. Cette habilitation devient définitive à l'issue du processus complet d'habilitation.

Lutter contre les addictions et notamment la drogue.

Un ETC sera réalisé dans tous les établissements par les DE.

La DRH/DOTC sensibilisera à nouveau les DE sur leur nécessaire action managériale en la matière.

Le DE pourra sur certains sites se faire assister d'un intervenant du pôle médico-social.

Prévenir le risque de chute lié à de mauvaises habitudes d'hygiène de vie

La Poste réaffirme le principe de la pause matinale et garantit l'intégration de cette pause dans les organisations du travail ; cette pause matinale vise à permettre aux agents de se restaurer.

La Poste mènera auprès des agents une sensibilisation sur les enjeux d'une bonne hygiène de vie et la diététique.

La Poste favorisera sur chaque site les possibilités de restauration (petit déjeuner): solution locale avec un boulanger, distributeurs, ...

Prévenir et traiter les accidents

Tout accident du travail fait l'objet d'une analyse par l'encadrement de l'établissement, pouvant donner lieu à plan d'actions.

La DRH/DOTC s'assure que les DE disposent tous d'une habilitation à Gamcat, et ont bénéficié d'une formation à la démarche. Elle peut être en soutien des établissements pour réaliser certaines analyses.

Les DE tiennent régulièrement informées les OS locales, ainsi que le CHSCT compétent, du bilan des accidents et de l'analyse des causes qui en a été faite.

Un suivi des accidents et de leur traitement sera effectué en CHSCT départemental trimestriel et aussi en CDSP.

Engagement n°4 : améliorer la vie sociale dans nos établissements

Objectif

Renforcer le lien social, favoriser le bien être des agents

Favoriser l'accueil des nouveaux agents

Tout nouvel arrivant dans un établissement dans un bureau se voit remettre un livret d'accueil par l'encadrement.

Ce livret comprendra toutes les informations nécessaires à l'intégration de la personne : les principaux contacts, la vie de l'établissement, les prestations sociales offertes par La Poste, les permanences ASS.

Chaque établissement devra disposer de ce livret au 31 mars 2011.

Mettre en oeuvre des moments de convivialité dans chaque établissement

Il s'agit de recréer, partout où cela est possible et si cela répond à un besoin exprimé par les agents, de la convivialité, La forme et la fréquence de ces moments est à la main de chaque établissement.

Engagement n° 5 : fournir à nos agents des matériels toujours plus adaptés

L'attribution de VAE sera envisagée à titre préventif sur avis du MT ou demande du DE sans attendre que l'inaptitude soit avérée (**en liaison avec DDI La Poste**).

Chaque fois que nécessaire, la DOTC étudiera la mise à disposition de matériel de manutention adapté.

La DOTC s'engage à procéder au renouvellement des tapis anti-fatigue quand nécessaire en fonction de l'usure, et à fournir une dotation supplémentaire de tapis si besoin, **dans les limites du budget. (La Poste)**

Enfin, la DOTC s'engage à mettre à niveau tous les établissements au cours de l'année 2011 en matière de marquage au sol (interne et externe) pour matérialiser les zones de stockage. Les bureaux déjà équipés feront l'objet, si nécessaire d'une maintenance de ces marquages.

Cette charte sera mise en place au 1^{er} janvier 2011.

Un premier bilan sera effectué à l'automne 2011.

Cette charte est susceptible de faire l'objet d'adaptations dans le cadre d'une recherche d'amélioration continue.