



COM

60 rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
www.fo-com.com
postes@fo-com.com

Le clin d'œil du militant



« Le cahier d'hygiène et de sécurité ne s'use que si l'on ne s'en sert pas ! »

FO : vos revendications,
notre combat !

CHSCT National du 9 décembre 2009

Dès l'ouverture, les représentants Force Ouvrière ont dénoncé les faux-semblants (voir déclaration préalable au dos) la prose de plus en plus abondante où La Poste déclare, la main sur le cœur, respecter les Postiers et reconnaître leur travail... En théorie, oui, mais en pratique ?

Les risques psycho-sociaux.

Force Ouvrière s'est montrée très active et force de propositions :

- Élaboration d'un cadre éthique autour du manager ;
- Mise en place d'une formation à destination des managers ;
- Création d'un protocole d'alerte.

Le dispositif d'évaluation et de suivi du stress professionnel.

Il est décidé de mettre en place un test à destination des agents (sous volontariat et anonymat) à l'occasion de la visite médicale de contrôle chez le Médecin de Prévention de La Poste (tous les 2 ans !). L'analyse des données ainsi recueillies sera effectuée par un prestataire externe. Puis, un travail commun MPP/DRH donnera lieu à l'établissement d'un « tableau de bord » par nature de fonctions. Ce rendu devrait être disponible six mois après le lancement de l'opération. Les CHSCT seront associés à l'analyse au cours de l'année 2010 avant l'élaboration du plan de prévention.

Pour la DRH de l'Enseigne, « les remontés doivent être exploitées afin de les traiter dans le cadre de la diffusion des bonnes pratiques terrain. Chacun doit jouer son rôle en local ».

La méthode d'évaluation des risques professionnels (EVRP)

Rappel : il s'agit de dresser un inventaire, pour chaque entité de l'Enseigne des risques impactant la santé et la sécurité des agents et de les prioriser, afin d'en prévenir la survenance.

La Poste entend améliorer l'outil à disposition des managers via des tests dans 13 sites (1 test par DAST) avant généralisation.

Le cahier HSCT à disposition des agents et du public permet de remédier rapidement aux situations comportant un risque. N'hésitez pas à l'utiliser !

Redimensionnement des métiers de la prévention :

- Le réseau des Assistantes Sociales est renforcé avec la présence d'une AS pour 800 Postiers (au lieu de 1 000 précédemment) ;
- Le réseau des Médecins de Prévention Professionnelle est calibré à un MPP pour 2 200 Postiers ;
14 départements ne disposent pas de MPP et un département est partiellement couvert.
- Concernant les Agents de Prévention et d'Amélioration des Conditions de Travail (APACT), FO a demandé à connaître la cartographie de leurs emplois. À noter qu'ils participent à la détection des risques psycho-sociaux en informant de l'ambiance et du climat social quand ils le jugent nécessaire ;
- Le déploiement et la localisation des emplois d'Infirmières devraient être ajustés en 2010 après pesage des fonctions (III.2 III.3).

Pour Force Ouvrière, la Direction de l'Enseigne est le premier pourvoyeur des risques psycho-sociaux. En effet, son absence de réactions, malgré nos interventions, sur le détournement des règles en matière de promotion, de gestion de carrière (etc.) dans une période de réorganisations constantes, la rend complice de la détresse humaine vécue par de plus en plus de postiers.

Force Ouvrière, l'intérêt des postiers, c'est notre combat !

DÉCLARATION PRÉALABLE AU CHSCT NATIONAL DE L'ENSEIGNE DU 9 DÉCEMBRE 2009

Pour sortir de la crise que nous vivons, il faut remettre l'homme au cœur du management de l'entreprise, revenir à une vraie gestion des ressources humaines, ou plutôt des personnes, qui sont la première ressource stratégique. Que La Poste arrête de faire de la gestion des Ressources Humaines et pratique enfin une gestion plus humaine de ses ressources.

Attention cependant ! Il ne suffit pas de le dire, de communiquer, de faire des bilans, des groupes d'études... la situation actuelle exige d'agir !

Aujourd'hui, il n'y a plus d'équipes de ressources humaines de proximité, la plupart des managers, des DET ne sont pas formés à la gestion RH, encore moins à la prévention des risques psychosociaux.

Et que voyons-nous comme signe fort : la création des CSRH (Centres de Services RH) qui auraient pour but de supprimer la proximité pour ces plateformes dont on connaît les résultats dans d'autres entreprises.

De plus Les réorganisations incessantes des terrains se traduisent, par des agents à réorienter, des objectifs commerciaux en augmentation, des congés de plus en plus difficiles à poser et sont donc des facteurs de risques psychosociaux.

En ce moment même, se déroule la commission de suivi de l'Accord Handicap du 18 février 2008. L'enseigne se fera encore remarquer comme seul métier n'ayant toujours pas décliné cet accord.

Dans l'immédiat, l'urgence est au renforcement des équipes de médecine du travail et du réseau des assistantes sociales.

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE