

Projet de délibération d'expertise projet :

Au regard des articles L4612-1 et suivants du code du travail, le CHSCT a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il procède à l'analyse des risques professionnels et contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels en suscitant toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

Il ressort de la communication des équipes encadrantes et des affichages réalisées par la Direction que La Poste a mis en œuvre un accord sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution et des services des factrices/facteurs et de leurs encadrantes/encadrants de proximité signé le 7 février 2017, nonobstant le droit d'opposition majoritaire formulé par les fédérations SUD et CGT audit accord.

A la lecture dudit accord national, les représentants du personnel constatent que de nombreuses mesures contenues dans ce dernier modifient significativement les conditions de travail des postiers-ères de notre établissement et nécessitent ainsi une information/consultation préalable du CHSCT, au sens de l'article L4612-8-1 du code du travail, sachant que nombre de ces mesures sont applicables depuis la signature de cet accord national ou dans un délai très rapproché.

C'est précisément dans le cadre de ses dispositions que plusieurs représentants du personnel sollicitaient en date du 2017 une réunion extraordinaire du CHSCT, qui était convoquée le..... 2017.

Les nombreuses mesures modifiant significativement les conditions de travail s'analysent donc en un projet de décision d'aménagement important et interrogent particulièrement la santé et la sécurité au travail.

Il en est ainsi notamment des mesures suivantes :

- La mise en place d'une adaptation continue des organisations du travail (principe de réorganisation quasi permanente), avec la suppression du palier de deux ans obligatoire entre chaque projet de réorganisation, pose notamment les questionnements suivants :
 - Quelle sera la fréquence des réorganisations dans l'établissement ?
 - Combien de temps les agents auront pour s'adapter aux changements quasi permanents des organisations du travail ?
 - Ce principe d'adaptation continue va-t-il augmenter le nombre de réorganisations successives ?
 - La Poste a-t-elle évalué les risques professionnels engendrés par une telle mesure ?
 - Quelles mesures de prévention seront mises en place pour pallier les différents risques professionnels (notamment en termes de RPS) engendrés ?
 - Ces risques professionnels ont-ils été retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement ?
- La modification des méthodes de réorganisation avec le développement de pratiques issues du Lean Management qui interroge notamment le développement significatif des risques psychosociaux.
- La mise en place de durée hebdomadaires de travail évolutives et la création de tournée ajustables interrogent la sécurisation et l'équilibre des régimes de travail, notamment en termes de conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle, ainsi que la pérennité des postes de travail et des tournées (gage de stabilité professionnelle).
- L'accord permet et maintient la mise en place d'organisations de travail très pathogènes pour les personnels (maintien de la sécabilité, allongement des parcours de distribution, mise en place d'une coupure méridienne dans les vacances du travail, mise en place de travailleur isolé).
- Les modalités de décompte des horaires de travail avec le principe de validation *a posteriori* par l'employeur des heures supplémentaires réalisées posent la question de la légalité d'un tel système qui exclut un paiement *a priori* des heures réalisées au-delà de la durée légale du travail.

- La mise en place d'horaires individualisés qui modulent les horaires et risquent d'altérer l'équilibre posé par les horaires collectifs de travail.
- L'accord décrit la transformation de la nature du métier de facteur et met en place de nouvelles activités qui ne relèvent pas du cœur de métier relatif à la distribution ou à la livraison du courrier et des colis.
- La création de nouvelles fonctions (facteur polyvalent, facteur service expert, responsable organisationnel, responsable d'équipe...) qui engendrent notamment de nombreux risques professionnels (accident de circulation, charge mentale, risque d'épuisement physique, difficulté à conjuguer management et remplacement de tournées, polyvalence...), des temps de trajet et des temps de travail supplémentaires.
- La transformation du métier instaure la mise en place de nouveaux services qui nécessitent le recours à du matériel et des outils en évolution comportant l'intégration perpétuelle de nouvelles applications qui interrogent notamment le sens du métier de facteur. Cette transformation a notamment des conséquences sur les rythmes de travail, l'exécution du travail, les contraintes temporelles et engendrent des risques aussi bien physiques que psychiques.
- Les modifications des normes relatives aux moyens de locomotion rendent notamment de nouvelles tournées éligibles aux Vélos à Assistance Electrique.
- Les mesures relatives à la rénovation des locaux qui devront être détaillées et analysées.
- Les modalités de traitement du trafic colis, notamment avec la mise en place de tournée du soir vont nécessairement rompre l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et poser des risques professionnels (accident de circulation, TMS...), notamment dans certaines plages horaires.

Les représentants du personnel constatent que ces mesures sont de nature à impacter considérablement les conditions de travail des postiers-ères de l'établissement et que la Direction n'a réalisé à ce jour aucune étude permettant de mesurer précisément les impacts de telles décisions d'aménagement important sur la santé et la sécurité des travailleurs, ni proposé de mesures de prévention respectant notamment les principes généraux posés par les articles L4121-1 et suivants du code du travail.

Dans ces conditions et en vue de pouvoir rendre un avis utile et éclairé sur ce projet de décisions d'aménagements importants, le CHSCT décide de faire appel à un expert agréé par le Ministère du Travail, en application de l'article L4614-12-2° du code du travail, sur le périmètre de l'établissement de, qui comprend les sites suivants :.....

Cette expertise aura notamment pour objectif de :

- Analyser les impacts relatifs aux mesures contenues dans l'accord sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution et des services des factrices/facteurs et de leurs encadrants/encadrants de proximité signé le 7 février 2017 dans toutes les dimensions relatives aux conditions de travail.
- Analyser spécifiquement les impacts liés à la mise en place d'un principe d'adaptation continue (réorganisation quasi permanente) et à la suppression du palier de deux ans obligatoire entre chaque projet de réorganisation.
- Analyser précisément les conséquences en matière de santé et de sécurité au travail de la mise en place de durées hebdomadaires de travail évolutives et de la création de tournées ajustables.
- Analyser spécifiquement les conséquences des nouvelles méthodes de réorganisation fondées notamment sur les pratiques issues du Lean Management.
- Faire une analyse spécifique des risques professionnels pour chaque population de personnel concernée (population sénior, junior...).
- D'être force de proposition sur la prévention des risques (en particulier la prévention primaire) et l'amélioration des conditions de travail.

- Formuler des préconisations circonstanciées afin d'aider le CHSCT à rendre un avis utile et éclairé sur lesdites décisions d'aménagement important contenues dans le projet d'accord national susmentionné.

Afin de réaliser cette expertise projet, le CHSCT décide de faire appel au cabinet....., domicilié sis.....

Le CHSCT demande la suspension de la mise en œuvre des mesures contenues dans l'accord national signé le 7 février 2017 qui modifient significativement les conditions de travail des postiers-ères de l'établissement, dans l'attente de la restitution du rapport d'expertise et de la consultation régulière du CHSCT.

Le CHSCT décide de mandater Monsieur ou Madame....., en sa qualité de secrétaire du CHSCT et, en cas d'indisponibilité de ce dernier, Monsieur ou Madame, en sa qualité de représentant du personnel au CHSCT, pour s'assurer du bon déroulement de cette expertise et pour mener toutes procédures requises pour défendre les intérêts du CHSCT de l'établissement de devant les juridictions compétentes.

Nombre de représentants du personnel présents :

Résultats des votes :

Nombre de votes POUR :

Nombre de votes CONTRE :

Nombre de votes ABSTENTION :