

Commission nationale santé, sécurité au travail

19 DECEMBRE 2018

Projet de procès-verbal

Étaient présents :

Les représentants des Services financiers de La Poste :

Ali BOUARNANE, Directeur des relations sociales
Nathalie KLEIN, Coordinatrice Nationale Prévention Santé Sécurité au Travail
Aude Marie ROUSSEAU, Responsable RH à la DISFE
Valérie CORDEIRO, Responsable RH à la DEDT
Dr Philippe HAVETTE, Médecin coordonnateur de la médecine du travail de La Poste
Catherine ASSOULY AUJARD responsable du DIGILAL à la Direction des Opérations
Inès MARQUES responsable diversité et du handicap de la Banque Postale et des Services Financiers

Les représentants du personnel :

Guy DUPONT
Daniel LAHAYE
Noëlle PELEGRIS
Didier RYCHTER
Ana Maria VAZQUEZ

Étaient excusés :

Marie-Hélène MICHON, Directrice opérationnelle des Ressources Humaines des Services financiers
Martine ARDANUY, Assistante sociale coordonnatrice de la DSF
Kristell BREUILLY, Responsable Pôle Vie au travail de la DSF
Stéphanie MALTAVERNE, responsable RH de Banque à distance
Malika CHELLY, représentant du personnel
Daniel MENOUE, représentant du personnel
Isabelle GOURMELEN, représentante du personnel
Ludivine JUHEL, représentante du personnel

ORDRE DU JOUR

I.	Point d'étape sur les LAB.....	3
II.	Présentation de la synthèse des rapports annuels des médecins du travail et point d'étape sur les actions Prévention Santé Sécurité au travail des services financiers	5
III.	Présentation de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux du Groupe La Poste.....	8
IV.	Présentation du nouvel accord relatif à l'amélioration de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle des postiers aidants	9
V.	Point sur le dispositif Eleas.....	10
VI.	Retour sur les questions posées lors de la CNSST SF du 10 octobre 2018	10

La séance est ouverte à 10 heures 05, sous la présidence d'Ali BOUARNANE, en l'absence de Marie-Hélène MICHON, excusée.

En préambule, Daniel LAHAYE donne lecture d'une déclaration :

« déclaration à insérer »

I. Point d'étape sur les LAB

Catherine ASSOULY AUJARD rappelle que le projet des LAB a été présenté à la CNSST Services Financiers il y a un an. Aujourd'hui, 15 LAB sont dénombrés et 1 000 collaborateurs ont pris part à la démarche. Les premiers LAB ont été testés aux centres financiers de Marseille et Montpellier en mars 2017, avec l'appui du cabinet Cap Gemini. Les collaborateurs ont alors plébiscité la démarche, parce qu'elle a du sens opérationnel pour eux. La méthode a ensuite été internalisée. Un LAB réseau a ainsi été positionné en région Auvergne, un LAB mixte pour le centre financier et le réseau et deux LAB centre financier à Clermont-Ferrand et Nantes. En octobre 2018, des LAB *middle office* ont été constitués, aux centres financiers de Montpellier et Grenoble.

Guy DUPONT constate que de nombreux LAB concernent le *front office*. Il note en outre que 152 expérimentations ont été menées. Il s'enquiert du nombre d'expérimentations ayant rencontré le succès. Par ailleurs, il souhaite qu'un état des lieux plus précis soit établi. Il demande si la démarche a été soutenue par les responsables des entités dans lesquelles un LAB a été positionné. Enfin, il note qu'un LAB est prévu au CNMRT ADE sur Bordeaux en janvier prochain, alors que les enseignements de l'expérimentation n'ont pas encore été tirés.

Daniel LAHAYE considère que les dysfonctionnements constatés dans le cadre des LAB découlent des réorganisations successives (guichet à distance notamment). Il ne revient pas aux LAB de remédier aux failles de l'organisation du travail. Par ailleurs, Daniel LAHAYE s'étonne que le personnel ne soit pas rémunéré pour les réflexions qu'il produit dans le cadre des LAB. Il déplore ce manque de reconnaissance des agents, et demande donc à la Direction d'y remédier.

Catherine ASSOULY AUJARD explique que les agents disposent d'1 heure 30 par atelier pour travailler en groupe, ces temps étant intégrés dans le temps de travail. Et d'ajouter que cela intervient sur la base du volontariat. De même, le directeur de centre doit être volontaire pour qu'un LAB soit installé dans son entité. La participation au LAB est appréciée par les agents, parce qu'il s'agit d'un temps de partage qui permet de mieux faire connaissance avec ses collègues et de réfléchir à des solutions à des problèmes communs.

Guy DUPONT rappelle que la CNSST a identifié un besoin de partage entre centres, du fait des mutualisations d'activités.

Catherine ASSOULY AUJARD n'en disconvient pas. Elle réaffirme qu'en tout état de cause, les acteurs sont heureux d'obtenir la parole dans le cadre des LAB.

Catherine ASSOULY AUJARD poursuit sa présentation en indiquant qu'un travail débutera prochainement sur la communication de crise, afin que les collaborateurs soient en mesure de communiquer plus confortablement et plus rapidement auprès des clients en cas de dysfonctionnement technique.

Le temps d'un LAB est de dix semaines environ. Le LAB est un catalyseur de sens. Son travail s'effectue en coopération étroite avec « ParlonZen » pour que les prérogatives de chacun soient respectées. Tous deux alimentent le projet d'entité, qui est porté par tous les directeurs de centre.

Certains sujets sont exclus des travaux du LAB, notamment le système d'information, la déontologie, la conformité et les risques, le principe global de polyvalence sur les trois médias, les promotions et la rémunération fixe. D'autres sujets relèvent d'une « zone grise », et nécessitent donc des arbitrages pour pouvoir être traités dans le cadre du LAB. Enfin, l'environnement de travail, l'autonomie, l'organisation des activités quotidiennes et les leviers de reconnaissance, notamment, constituent des exemples de sujets pouvant être abordés et améliorés dans le cadre du LAB. L'expérience a montré que la productivité n'a jamais été dégradée suite aux mesures organisationnelles décidées dans les LAB.

Daniel LAHAYE considère que la déontologie pourrait, sous certains angles, relever du périmètre des LAB.

Guy DUPONT se réjouit de voir certains sujets traités dans le cadre des LAB, alors que les demandes syndicales les concernant étaient restées sans suite jusqu'à présent.

Catherine ASSOULY AUJARD souligne que la démarche du LAB repose sur des ateliers d'idéation. Les collaborateurs proposent des sujets de travail, puis un vote a lieu pour déterminer les sujets les plus pertinents parmi l'ensemble des sujets proposés. Les sujets retenus font ensuite l'objet d'un travail de préqualification, afin de s'assurer que les termes retenus présentent le même sens pour tous les participants. Par ordre décroissant d'importance, les thématiques les plus fréquentes des 152 expérimentations lancées depuis un an et demi sont les activités, le développement des compétences, la communication, le management, la convivialité, l'environnement de travail et la satisfaction client.

Noëlle PELEGRIS note avec satisfaction que les salariés sont force de proposition. Elle note que le développement des compétences est une problématique importante pour eux. Il en est de même pour la reconnaissance au travail.

Catherine ASSOULY AUJARD indique par ailleurs qu'elle pourra présenter ultérieurement quelques expérimentations à la CNSST.

Daniel LAHAYE souhaite que les solutions identifiées par des LAB à des problèmes concernant plusieurs centres soient partagées à tous ces centres.

Catherine ASSOULY AUJARD fait néanmoins remarquer que les salariés des autres centres doivent s'approprier ces solutions, faute de quoi elles pourraient ne pas fonctionner pour eux.

Guy DUPONT s'enquiert de la place des CHSCT dans le dispositif des LAB.

Ali BOUARNANE précise qu'un LAB et un CHSCT n'interviennent pas sur le même niveau et que chacun doit garder ses prérogatives propres.

Guy DUPONT déplore que les résultats des démarches engagées dans les LAB ne soient pas présentés, pour information, aux CHSCT. Il est important de maintenir un dialogue social transparent.

Noëlle PELEGRIS demande à quelle date l'ensemble des centres financiers aura rejoint la démarche.

Catherine ASSOULY AUJARD réaffirme qu'un LAB n'est mis en place dans un centre financier qu'avec l'accord du directeur du centre. Il est donc difficile de répondre à cette question.

II. Présentation de la synthèse des rapports annuels des médecins du travail et point d'étape sur les actions Prévention Santé Sécurité au travail des services financiers

Philippe HAVETTE souligne que cette synthèse porte sur près de 300 rapports de médecins du travail au niveau du Groupe. Chaque rapport doit être présenté au niveau du comité technique ; il revient donc d'inviter les médecins du travail à le faire. Il rappelle que la loi du 8 août 2016 a mis en place le suivi individuel de l'état de santé. En l'absence de problématique médicale particulière, les visites d'information et de prévention peuvent être menées par les infirmiers en santé au travail, sous l'autorité du médecin du travail. Les autres effectifs sont soumis à un suivi individuel adapté ou à un suivi individuel renforcé.

Aucun quota de visites médicales n'est imposé au médecin du travail ; la logique retenue consiste à lui permettre de consacrer une partie importante de son temps de travail aux actions de prévention primaire. Il est néanmoins préconisé que la périodicité des visites soit de trois ans maximum. De plus, les visites d'embauche devraient systématiquement être réalisées par le médecin du travail. Enfin, les visites de reprise ne peuvent pas être déléguées par le médecin du travail.

En 2017, les services de santé au travail de La Poste comprenaient 139 médecins du travail (en repli de sept unités), 148 infirmiers en santé au travail (en augmentation de quatre unités) et 109 assistants des services de santé au travail. La diminution du nombre de médecins du travail s'explique par les difficultés de recrutement sur ce marché du travail. Il peut ponctuellement être fait appel à des services de santé au travail interentreprises ; l'objectif est néanmoins d'y recourir de la manière la plus temporaire possible. Il est d'autant plus difficile d'organiser la médecine du travail qu'une partie importante des médecins du travail est proche du départ à la retraite, et que ceux-ci n'ont aucune obligation de prévenir l'employeur en amont de leur date de départ à la retraite.

Important : Les chiffres suivants évoqués ci – après sont à pondérer du fait que certains rapports annuels ne différencient pas les visites réalisées par branche cf.colonne « branche non précisée ».

Au niveau de la branche SF, 28 salariés font l'objet d'un suivi individuel renforcé pour le motif « post-exposition amiante ». 9 autres salariés relèvent d'un suivi individuel renforcé en lien avec les engins caristes, 82 en lien avec l'habilitation électrique.

3 salariés sont soumis à un suivi individuel adapté pour le motif « nuit », 37 pour le motif « enceinte, venant d'accoucher ou allaitante » et 568 pour les RQTH ou l'invalidité.

En 2017, 2 624 examens périodiques ont été attribués spécifiquement aux SF, dont 2559 visites d'information et de prévention. Le nombre d'examens non périodiques s'établit à 3 595, dont 813 examens initiaux ou d'embauche, 193 examens de pré-reprise, 847 visites de reprise et 1 742 visites occasionnelles (dont 768 à la demande du postier). En outre, les 3 314 conclusions professionnelles englobent 2 097 attestations sans commentaires, 507 aptitudes sans commentaires, 484 aménagements de postes, 205 restrictions médicales, 13 inaptitudes au poste de travail et 8 dispenses d'obligation de reclassement. Ce dernier point est une nouveauté instaurée par la loi du 8 août 2016 ; il concerne les individus qui ne seront jamais en mesure de reprendre le travail.

Daniel LAHAYE demande si ce dispositif ne risque pas d'être arbitraire.

Philippe HAVETTE répond que le salarié peut déposer un recours auprès des prud'hommes s'il estime que la décision du médecin du travail, l'inaptitude notamment, est infondée.

Il poursuit sa présentation en indiquant que 33 établissements et 27 services ont été visités par les médecins du travail. 6 établissements ont fait l'objet de plusieurs visites. En outre, 76 études de postes ont été réalisées, ainsi que 13 actions de métrologie.

Il aborde les risques liés au travail sur écran.

Daniel LAHAYE constate que pour de nombreux agents, l'écran est placé trop haut. En outre, seuls les responsables disposent de chaises avec des accoudoirs.

Philippe HAVETTE insiste sur la nécessité d'envisager le poste de travail dans sa globalité (écran, chaise ergonomique, positionnement du clavier et de la souris, etc.), en lien avec le travailleur. Il constate en outre que les moyens de prévention, lorsqu'ils sont disponibles, ne sont pas toujours convenablement utilisés.

De même, il convient de prévenir la fatigue auditive et de prendre en compte le risque routier.

Daniel LAHAYE considère que l'exiguïté de certains locaux ne permet pas de trouver des solutions au problème du bruit.

Philippe HAVETTE fait néanmoins observer que dans certains cas, il est possible pour les individus de s'isoler dans des bulles pour téléphoner.

Il aborde les risques psychosociaux en précisant que ceux-ci peuvent toucher tout le monde. Les réorganisations peuvent générer des risques psychosociaux. Il est donc important pour les médecins du travail d'identifier les sources de risques psychosociaux (perte de maîtrise du travail, perte de sens du travail, pression managériale, manque de reconnaissance, etc.) lorsque les agents abordent leurs difficultés auprès d'eux.

Daniel LAHAYE considère que la réorganisation OTT a généré du stress et des risques psychosociaux en amont et en aval du projet.

Philippe HAVETTE rappelle qu'en tout état de cause, tout changement est source d'inquiétude. Il faut donc préparer les projets en écoutant et en informant les individus pour réduire les risques.

Daniel LAHAYE déplore que les points de vue négatifs des individus sur un projet ne soient pas pris en considération. De plus, les questionnaires remplis par les individus ne sont pas transmis aux CHSCT avant le déploiement des projets.

Nathalie KLEIN souligne toutefois que les CHSCT sont associés aux études d'impact.

Guy DUPONT s'interroge sur l'utilité réelle des études d'impact.

Par ailleurs, Philippe HAVETTE se réjouit de la possibilité offerte aux salariés, y compris les managers, de bénéficier d'un service d'écoute psychologique.

Enfin, il signale que la formation LGS (Les Gestes qui Sauvent) a été déployée auprès des postiers. Celle-ci dure deux heures et permet d'apprendre l'alerte, le massage cardiaque, l'utilisation du défibrillateur et la pose d'un garrot.

La séance est suspendue de 13 heures à 14 heures 05.

Nathalie KLEIN expose le point d'étape sur les actions Prévention Santé Sécurité au travail des services financiers. Plusieurs situations à risque ont été identifiées, notamment la manutention

manuelle, les gestes répétitifs, certaines postures de travail, le travail sur écran, le risque de chute et le risque routier.

Guy DUPONT insiste sur l'importance de la prise en compte du risque associé aux gestes répétitifs.

Nathalie KLEIN indique que des risques psychosociaux ont également été mis en évidence, en lien avec les incivilités, la conduite des réorganisations (lorsque celles-ci ne sont pas convenablement accompagnées) et la charge de travail.

Des actions ont été engagées en 2017 et 2018 pour prévenir ces situations et une nouvelle démarche de prévention des risques psychosociaux est construite par le Groupe en étroite collaboration avec l'ANACT en 2018-2019.

S'agissant de la prévention des chutes, des accidents de manutention, du risque routier et des difficultés d'utilisation de certains véhicules, le Comex a décidé de procéder à une analyse systématique et rigoureuse des causes des accidents de travail. Les analyses et les actions de prévention sont ensuite partagées en comité de direction.

Guy DUPONT souligne que le travail de prévention est largement perfectible. Il en veut pour preuve le fait qu'une salariée a chuté dans un escalier et s'est gravement blessée ; pour autant, l'information relative à cet accident n'a pas été partagée et celui-ci n'a donc pas pu être analysé rigoureusement.

Nathalie KLEIN poursuit sa présentation en indiquant que l'analyse systématique des causes des accidents avec la « méthode des 5 pourquoi » a été mise en œuvre au sein des Services Financiers pour être déclinée en complément de l'arbre des causes. Une attention est portée aux accidents touchant spécifiquement les nouveaux arrivants et les salariés en CDD.

Les actions de prévention des chutes et des accidents de manutention portent sur l'identification des situations à risque, le rangement des locaux et la sensibilisation des managers et des postiers. En outre, la prévention des risques de TMS associés aux postures de travail s'appuie sur des actions d'adaptation de l'organisation et des équipements de travail et sur la sensibilisation et la formation des postiers. Enfin, l'action de prévention relative au risque routier est centrée sur les déplacements entre le domicile et le travail, l'utilisation de véhicules de service et les nouveaux moyens de déplacement.

Daniel LAHAYE souligne que la mise à disposition de vélos électriques constitue une avancée. Pour autant, de nombreux agents ont peur de les utiliser en ville.

Guy DUPONT souhaite savoir si la pétition sur les indemnités kilométriques vélo a été prise en compte.

Ali BOUARNANE indique qu'aucune décision n'a été prise à ce stade.

Guy DUPONT plaide en faveur de la formation de l'ensemble des directeurs de centre aux enjeux de santé et sécurité au travail dans le cadre du programme « La prévention levier de réussite de l'établissement ».

Nathalie KLEIN confirme que tel est l'objectif. Elle souligne en outre que les personnels de la filière (responsables PSST et préventeurs) bénéficient de formations pour leur permettre d'approfondir leur rôle de conseil et d'expertise en santé et sécurité au travail.

S'agissant des risques psychosociaux, des formations sur les incivilités au téléphone ont été déployées.

Daniel LAHAYE considère qu'outre la gestion des incivilités, il faut s'interroger sur les causes de ces incivilités. En effet, les rejets de chèques ou encore les fermetures brutales de comptes bancaires génèrent des appels téléphoniques houleux.

Nathalie KLEIN signale que des actions de prévention des risques en lien avec l'organisation du travail ont été déployées : les espaces de discussion sur le travail (ateliers ParlonZen), le télétravail (mise en place d'un groupe de travail pour étudier la mise en application de l'accord télétravail au sein des services financiers), la conciliation des temps de vie pour les aidants familiaux et l'accord social AMB 3 (conduite du changement renforcée, promotion, parcours qualifiants, etc.).

Concernant l'écoute et l'accompagnement des postiers, des commissions de retour et de maintien dans l'emploi ont été mises en place.

Guy DUPONT s'enquiert du lien entre ces commissions et le CHSCT. Il plaide en faveur de l'échange d'informations entre ces organes. L'objectif doit être de ne rater aucune situation individuelle spécifique.

Nathalie KLEIN prend bonne note de ce point d'attention. Elle poursuit sa présentation en indiquant que la démarche APALA (Avant Pendant Après L'Absence) a été déclinée au sein des services financiers. Celle-ci vise à établir une relation de qualité avec les postiers absents et à faciliter le retour au travail et éviter de nouvelles absences.

Ana Maria VAZQUEZ sollicite des retours qualitatifs et quantitatifs sur cette démarche.

Nathalie KLEIN souligne que les postiers absents sont libres de garder ou non un contact avec leur entreprise durant leur absence. Ceux qui acceptent d'entrer dans la démarche APALA en soulignent les bienfaits.

Philippe HAVETTE ajoute que sur le plan quantitatif, il n'est pas nécessairement opportun de multiplier les tableaux de bord. Le principal objectif doit être de vérifier que la démarche APALA est convenablement déployée dans toutes les entités.

III. Présentation de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux du Groupe La Poste

Nathalie KLEIN explique que l'objectif est de déployer dans toutes les entités de La Poste une démarche permettant de prévenir les risques psychosociaux et de contribuer ainsi à la qualité de vie au travail des postiers.

Daniel LAHAYE rappelle que le même discours avait été tenu en 2008. Dans les faits, rien n'a changé. A titre d'illustration, il est demandé aux préventeurs de ne pas s'intéresser aux risques psychosociaux. Daniel LAHAYE souhaite savoir à quel moment les remontées des CHSCT seront enfin prises en compte.

Ali BOUARNANE affirme que des actions ont déjà été menées au cours des années précédentes, tandis que d'autres restent à mener.

Philippe HAVETTE plaide en faveur d'une évaluation dynamique des risques professionnels, risques psychosociaux compris. Les sources de risques psychosociaux au niveau local doivent être identifiées, en lien avec les intéressés, car ceux-ci sont parfois en mesure de proposer des solutions.

Nathalie KLEIN souligne à ce sujet que les ateliers « ParlonZen » permettent de réduire les risques psychosociaux.

La nouvelle démarche d'évaluation des risques psychosociaux sera positionnée dans le cadre du développement de la qualité de vie au travail. Elle sera construite avec l'ANACT pour bénéficier de son expertise et de son retour d'expérience. Elle consistera à élaborer et partager un corpus commun pour l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux. Elle permettra de renforcer la conception et la mise en œuvre des plans de prévention des risques psychosociaux et d'outiller les acteurs.

Il sera procédé à une expérimentation par vagues jusqu'en juin 2019, puis la démarche sera déployée à partir de septembre 2019 et tout au long de l'année 2020. Pour la branche des services financiers, les deux sites pilotes sont Grenoble et Marseille.

Ana Maria VAZQUEZ demande comment il sera possible d'impliquer l'ensemble des agents dans la démarche.

Nathalie KLEIN répond qu'à cette fin, le Groupe s'appuiera notamment sur le baromètre social.

Noëlle PELEGRIS souhaite savoir si les CHSCT seront étroitement associés à la démarche.

Nathalie KLEIN répond par l'affirmative.

IV. Présentation du nouvel accord relatif à l'amélioration de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle des postiers aidants

Inès MARQUES rappelle que la France compte 11 millions d'aidants, dont 47 % occupent un emploi. Un aidant est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, lourdement handicapé ou gravement malade. Les aidants ont donc un besoin important de temps. A La Poste, les aidants ont accès à un guichet des aidants et à un certificat d'aidant familial donnant accès aux offres sociales dédiées aux aidants.

L'accord relatif à l'amélioration de la conciliation vie professionnelle – vie personnelle introduit de nouvelles mesures pour aider les postiers à concilier leur vie professionnelle et leurs obligations de vie personnelle en tant qu'aidants et pour mettre en place le don de jours au profit des aidants dans un cadre de solidarité.

Tous les postiers aidants bénéficient des mesures suivantes :

- des facilités d'organisation du travail (horaires ou jours de travail) ;
- le télétravail (jusqu'à 25 jours de télétravail flottants par an) ;
- l'autorisation spéciale d'absence (trois jours par an attribués de droit pour accompagner son aidé dans des démarches médicales ou administratives).
- l'accompagnement des postiers qui ont besoin d'une mobilité géographique en raison de leur situation d'aidant ;
- le temps partiel.

La Poste a en outre créé un fonds de solidarité qui attribue les jours de congés aux postiers aidants. Celui-ci est alimenté par La Poste, à hauteur de 1 000 jours par an, et par les postiers, qui effectuent des dons anonymes et sans contrepartie. Une commission d'attribution nationale allouera les jours aux demandeurs, qui peuvent obtenir jusqu'à 25 jours de repos par an, renouvelables une fois.

Aude Marie ROUSSEAU s'enquiert de la durée de validité du formulaire d'aidant rempli par l'agent auprès de la DRH.

Inès MARQUES se renseignera, précisant que celle-ci est étroitement liée au certificat délivré par le médecin de l'aidé et qui atteste du statut d'aidant.

Ana Maria VAZQUEZ demande confirmation que les 25 jours de télétravail liés au statut d'aidant s'ajoutent aux 25 jours de télétravail accordés aux collaborateurs par ailleurs.

Inès MARQUES le confirme.

V. Point sur le dispositif Eleas

Nathalie KLEIN expose le bilan 2017 du dispositif d'écoute et de soutien psychologique par téléphone. Les salariés se sont bien approprié le service, mais le volume d'appels décroissant rappelle la nécessité d'une communication régulière pour renforcer l'utilisation du dispositif. En 2017, 78 appels ont été recensés en moyenne chaque mois, contre 110 en 2016 et 201 en 2015.

La durée moyenne d'un appel s'établit à 31,5 minutes. Les problématiques professionnelles abordées sont notamment les incertitudes quant à l'avenir et la perte de sens, la violence, la charge de travail et la reconnaissance et le soutien. Les problématiques privées ou mixtes sont essentiellement les problèmes familiaux ou conjugaux, les situations d'isolement social et la maladie. Enfin, les appels des managers, peu nombreux, sont notamment motivés par des inquiétudes quant à la santé d'un collaborateur et par des problématiques de gestion d'équipe.

VI. Retour sur les questions posées lors de la CNSST SF du 10 octobre 2018

Nathalie KLEIN annonce que 6 référents « EDT ParlonZen » des services financiers (SF) ont été formés entre avril et juillet 2018. 13 nouveaux référents SF suivront les formations entre le 11 septembre 2018 et le 17 janvier 2019. La formation dure deux fois deux jours. Les centres financiers de Nancy, Rennes et Bordeaux sont inscrits aux sessions 2019.

Par ailleurs, Daniel LAHAYE demande si les activités mises en place par l'ASPTT dans le cadre du programme « J'mactiv » sont payantes.

Nathalie KLEIN répond que les activités proposées dans le cadre de J mactiv sont gratuites en 2019 et doivent s'inscrire dans le cadre du plan d'actions sur la QVT.

Philippe HAVETTE rappelle que le but de ces activités est de favoriser la santé.

Enfin, Noëlle PELEGRIS salue le travail réalisé en CNSST au cours de cette mandature. Les échanges ont été constructifs. Noëlle PELEGRIS remercie l'ensemble des parties prenantes qui ont contribué à cette démarche collective.

Ali BOUARNANE s'associe à cette expression et tient à remercier, de la part de Marie-Hélène MICHON, l'ensemble des représentants siégeant à la CNSST SF pour la qualité des échanges, la richesse des dossiers présentés et le caractère constructif des débats.

La prochaine commission se réunira le 3 avril 2019.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 35.