

COMPTE RENDU

CSE extra 31 octobre 2024

Consultation sur le PAPRIPACT 2024

Qu'est-ce que le PAPRIPACT ?

Le « Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail » **remplace le Plan de Prévention des Risques**.

Il doit mettre en œuvre les mesures de prévention découlant de l'évaluation et de l'analyse des risques professionnels (appelée aussi DUERP).

Pourquoi le PAPRIPACT 2024 est mis en place fin 2024 ?

Le plan de prévention qui doit protéger les agents devrait être mis en place début 2024 pour l'année. Mais la non-prise en compte des risques réels encourus par les agents ont conduit les syndicats, dont la **CGT**, à poursuivre le travail avant la mise en place du plan.

Les désaccords avec la direction portaient sur :

- La méthode d'évaluation des risques et notamment les risques psycho-sociaux.
- La non-prise en compte des résultats de l'expertise sur la charge de travail placement.
- L'inadéquation des mesures prises suite à l'accident mortel survenu en juin 2024

Dans le document d'évaluation des risques, les risques psycho sociaux sont relégués derrière les risques environnementaux et technologiques, les risques attentats et les risques incendies.

Et pourtant, le plan de prévention proposé par la direction ne prévoit que peu de mesures en lien avec ces « 3 risques les plus prégnants ».

Le travail en CSSCT

La Commission Santé Sécurité des Conditions de Travail n'est qu'une commission obligatoire du CSE. Elle n'a pas d'outils légaux pour faire valoir ce qu'elle revendique.

Chaque syndicat est représenté au sein de la CSSCT. Durant 5 séances, les mandatées CSSCT, dont celle de la **CGT**, ont amendés, ont combattus, ont travaillé pour que le PAPRIPACT soit un réel outil de prévention.

Elle a travaillé aussi en amont de ces propositions sur des actions de préventions primaires, secondaires ou tertiaires. Le PAPRIPACT doit évoluer tout au long de l'année.

De son côté, la **CGT** travaille avec la CARSAT, l'Inspection du Travail, la préfecture ainsi que certains service de santé au travail pour faire modifier ce plan de prévention. La **CGT** participe aussi au plan de prévention des risques professionnels régional au niveau interprofessionnel.

Les propositions de la CGT en séance

- Une réunion par mois avec chaque service de santé au travail (il y en a 16 actuellement en région) afin de passer les informations concernant la modification de nos conditions de travail et notamment l'augmentation des trajets. **Non pris en compte par la direction.**
- Un réel plan de prévention prenant en compte les risques psycho sociaux dus à nos missions, aux multiples réorganisations impactant l'organisation du travail de France Travail. **Non pris en compte par la direction.**
- Des enquêtes systématiques lors d'accident grave et mortel. **Non pris en compte par la direction.**
- Des enquêtes systématiques lors de suspicion d'agissements ou de harcèlements sexistes et sexuels dans les agences. **Non pris en compte par la direction.**
- Une formation de prévention sur les agissements sexistes et sexuels pour TOUS les agents dont les référents « agissements sexistes sexuels ». **Non pris en compte par la direction.**
- Un renfort des équipes QVT et sécurité. **Non pris en compte par la direction.**

Question de la CGT à la direction

La **CGT** demande ce que la direction compte faire des propositions maintes fois renouvelées de la CSSCT en termes de prévention des risques routiers ?

Notre employeur se cache derrière les règles nationales et pourtant ce n'est pas la DG qui doit nous protéger. Les mesures resteront au niveau de rappels, d'information sur les notes nationales, une vidéo pour informer les agents... . La direction estime avoir pris en compte les propositions de la CSSCT... .

En ce réfèrent à ces articles, la **CGT** demande une réelle prévention :

- [L'article R4121-2 - Code du travail - Légifrance](#)
- [L'article L4121-1 - Code du travail - Légifrance](#)
- [L'article L4121-5 - Code du travail - Légifrance](#)

Dans cet article nous retrouvons la formule *“un meilleur niveau de prévention”* qui est à relier à *l'obligation de “tendre à l'amélioration des situations existantes”*.

Explication du vote

Malheureusement, la version finale, proposée par la direction n'intègre pas les propositions, y compris les plus basiques et celles qui ne demandent pas de moyens.

La **CGT** est satisfaite que la CSSCT demande à l'employeur de motiver ses refus d'intégrer des actions proposés, conformément à l'article [L2312-15 du Code du Travail](#).

Avis des élus CSE :

Les élus du CSE France Travail Normandie sont consultés ce jour sur le PAPRI Pact 2024.

A la demande des élus, la consultation est tardive pour permettre l'intégration de mesures préventives en lien avec l'expertise Risque Grave sur le Placement d'une part, et celles en lien avec l'accident de travail entraînant le décès d'une collègue lors de son activité, d'autre part. Suite aux travaux de la CSSCT Normandie et avec la participation du contrôleur de la CARSAT à la première séance du 23 février 2024, les élus émettent sur les alertes suivantes :

- Le PAPRI Pact 2024 Normandie ne se construit pas à partir des métiers et/ou situations de travail selon les recommandations des organismes référents tels que l'ARACT, l'INRS ou la médecine du travail.
- La méthodologie d'évaluation des risques basée sur les 9 principes de prévention (cf INRS et art L4121-1)

n'est pas respectée, alors que son application permettrait de construire le DUERP puis le PAPRI Pact en tenant compte des problématiques rencontrées par les agents ; ceci afin de proposer des actions préventives au plus près des réalités de ces derniers.

- Certaines mesures proposées par la Direction ne relèvent pas du PAPRI Pact 2024 (par exemple : le contrôle réglementaire des ascenseurs, le programme national ARU, le marché de nettoyage, ...).
- Le constat d'un décalage entre l'analyse et les propositions de la CSSCT en lien avec le quotidien des agents et les mesures proposées par la Direction.

Pour rappel, une expertise Risque Grave sur les conditions de travail des agents Placement a été votée en CSE en Août 2023, contestée par la direction. La justice a confirmé le risque grave le 9 février 2024, ce qui a permis la réalisation de l'expertise par un cabinet mandaté.

De ce fait, les élus considèrent que ce risque est toujours existant et que la mise en œuvre de la loi plein emploi commencée en 2024 et qui se poursuivra en 2025, devrait accentuer le risque grave énoncé dans les conclusions de l'expertise pour risque grave sur les conditions de travail des agents placement.

Les élus demandent que des mesures sur l'organisation et la charge de travail efficaces et efficaces soient proposées et mises en place par la direction lors de l'élaboration du PAPRI Pact 2025.

Suite à l'accident de travail mortel survenu le 25 juin 2024 dans notre établissement, les élus, en complément des mesures déjà intégrées dans le PAPRI Pact 2024 demandent la déconcentration des lieux de formations sur la Normandie (avec une focale particulière sur le parcours des nouveaux entrants).

Les élus préconisent un accompagnement de la Carsat pour la rédaction du PAPRI Pact 2025, ce qui permettra une meilleure intégration de l'analyse des risques dans l'élaboration des mesures de prévention.

Les élus attendent un point de suivi trimestriel en CSSCT ordinaire sur l'état d'avancement du PAPRI Pact. Le PAPRI Pact a vocation à être réévalué afin d'éventuellement corriger les mesures ou les adapter, ceci en vue d'une amélioration continue.

Par ailleurs, les élus demandent la communication par la direction des outils de pilotage permettant de suivre la réalisation du PAPRI Pact.

Conformément à l'article L2312-15, « l'employeur doit rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité ».

La CGT vote pour l'avis de la CSSCT. Unanimité des OS.