PAPRIPACT 2025

Document obligatoire issu de l'obligation de prévention des risques professionnels, le PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail) est réalisé dans les entreprises sur la base du document unique. Il reprend toutes les actions à mettre en place sous 3 axes :

- **La prévention primaire** : *éviter l'apparition des risques professionnels. Cela concerne les mesures en amont, avant que des problèmes ne surviennent.*
- **La prévention secondaire** : *détecter les premiers signes d'un risque ou d'un problème lié au travail. Il s'agit d'agir dès les premiers signaux faibles.*
- **La prévention tertiaire** : *limiter les conséquences ou l'aggravation d'un problème au travail déjà présent.*

Chaque action est présentée sous forme d'une fiche reprenant l'objectif pour maîtriser le risque identifié et le plan d'action à mettre en place.

La FSU Emploi a posé quelques questions et a fait des remarques :

- Une fiche présente un besoin de consolidation du rôle de RLPS. Combien de RLPS sont présents dans la région, site par site ? Est-ce possible d'avoir une norme de nombre de RLPS par salariés ? Il faut également leur accorder du temps dédié pour qu'ils puissent réaliser leurs missions.
  L'animation ne se limite pas à celle sur Teams, il y a 2 à 3 sessions de regroupement par an lors de webinaire. Les équipes échangent au niveau local. Un nombre de RLPS par agents n'est pas prévu, entre 2 et 4 RLPS par sites est une bonne norme.
- Une fiche présente un nouveau rôle, celui d'ASA (Ambassadeur Sureté Agence), est-il possible d'en avoir la présentation ?
  Une formation va être mise en place, le pilote est en cours de déploiement. La présentation a déjà été faite fin 2023. Les éléments seront représentés.
- Nous posons une alerte sur le marché actuel des assistants sociaux, des déperditions existent entre le nouveau prestataire et l'ancien prestataire.
  Il faut faire remonter les alertes pour que le marché colle au mieux aux besoins des agents.
- Concernant le BIFT, nous alertons à nouveau la direction sur le fait que les ELD, lorsque les résultats ne sont pas bons, rejettent la faute sur les agents en leur expliquant qu'ils n'ont pas bien compris les questions...
  Pas de réponse de la direction, la question doit être gênante...
- Concernant la nouvelle formation sur la détection de la violence au travail à destination des managers, que faire si le manager lui-même est violent envers ses agents ? Est-ce que la formation va être déployée à tous les agents ? Nous demandons un circuit spécifique lorsqu'un agent est victime de violence de la part d'un manager.
  Pas de réponse, elles seront apportées à la séance du mois prochain.
- Nous dénonçons à nouveau le kit "gestion des absences" qui donne des verbatims aux managers pour échanger avec les agents absents + de 8 par an ou au moins 1 fois par mois, en les culpabilisant
  Pas de réponse de la direction
- Nous demandons un bilan des actions de médiation mises en place dans la région via le dispositif MERCI
  Le dispositif est à la main des agents, la direction n'a pas les informations. Si ça se passe mal, les informations sont remontées pour une prise en charge autre que la médiation. Les chiffres ont déjà été présentés mais seront communiqués à nouveau lors de la prochaine séance.
- Concernant les aménagements de poste, que va contenir la visio avec les médecins du travail ? Nous vous rappellons également que les préconisations médicales s'appliquent de droit et qu'elles ne doivent pas être re-négociées avec le médecin du travail. De même, la mise en place des aménagements de postes est de plus en plus complexe du fait des baisses de budget, notamment si l'agent doit bénéficier d'un double aménagement (en agence et à domicile), nous posons donc l'alerte.
  Une préconisation médicale fait lieu d'un échange avec l'employeur. La direction échange donc systèmatiquement avec le médecin du travail pour accompagner les préconisations médicales et les aménagements de postes. Tous les agents sont accompagnés dans le cadre d'un aménagement de poste, même s'ils ne sont pas bénéficiaires d'une reconnaissance TH.
- Nous faisons un rappel sur le télétravail, et notamment sur la suspension des 8 semaines. Beaucoup de sites suspendent le télétravail pendant l'été, en septembre, nombre d'agents auront atteints les 8 semaines. Un rappel doit être fait aux managers en leur précisant qu'au delà, ils ne peuvent plus refuser de télétravail.
  Des échanges ont lieu avec les ELD et les services concernés.
- Est-il possible de connaître le contenu des fiches "réflexes" à destination des managers ?
  Les fiches ont été présentées et sont disponibles dans l'Intra. Elles sont au nombre de 5 : briefing après agression, manifestation ou envahissement, sureté et sécurité dans l'agence, intégration d'un nouvel arrivant et forte chaleur

Pour la FSU Emploi, le sujet de la perte de sens du métier est totalement absent, le sujet de la charge de travail n'est pas suffisamment pris en compte par la direction dans ce PAPRIPACT. Nous pointons également les risques liés à l'Intelligence Artificielle qui se développe grandement au sein de notre établissement. Il faut que celle-ci soit prise en compte et intégrée au prochain PAPRIPACT.
La FSU constate, comme d'habitude, que la direction ne traite au mieux que les risques déjà identifiés et ne met en place aucune action de prévention primaire permettant d'anticiper le risque avant qu'il ne survienne.