



GESTION DE LA PRÉVENTION



Séminaire : Mise en œuvre du **PAPRIPACT**

28 mars 2024

Qui sommes nous ?

- **L'organisme : COMPETENCES PREVENTION en partenariat avec l'ANFH**
 - Organisme de formation, audit, conseil et coaching
 - Spécialisé dans la santé et le bien-être au travail
 - Spécialisé dans le secteur sanitaire et médico social

- **Votre intervenant : Mathieu ROMERO**
 - Conférencier, consultant et coach en santé au travail, QVT et développement professionnel
 - Responsable d'équipe d'intervenants en santé et qualité de vie au travail

Programme

- Qu'est ce que le PAPRIPACT ?
- Quel est le lien avec le DUERP ?
- Quels sont les enjeux du PAPRIPACT ?
- Le PAPRIPACT et la démarche participative de prévention des risques
- Qui s'occupe du PAPRIPACT et comment concrètement ?
- Comment nous pouvons vous accompagner ?

1 - Qu'est ce que le PAPRI Pact ?

- **Programme** **Annuel** de **Prévention** des **Risques** Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail : ...
- Document obligatoire dans lequel on définit les actions de prévention nécessaires à réaliser dans l'année à venir, qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.
- Pour pouvoir agir sur les risques, il faut les connaître et les recenser : dans un célèbre document : ???
- FPH et code du travail : L. 4121-1 et L. 4121-2 (responsabilité) L. 4121-3-1 (PAPRI Pact)

2 – Quel est le lien avec le DUERP ?

- **Démarche de prévention : Que faire lorsque l'on repère un risque ? Action immédiate ou programmée ?**
- Le Document Unique : identifier, analyser et hiérarchiser le risque (F et G) qui ne peut être traité immédiatement.
- Complémentarité des documents : LE DUERP pour l'identification et la hiérarchisation et le PAPRIPACT pour la programmation des actions préventives sur les risques prioritaires
- Chronologie de synthèse : le PAPRIPACT se base sur les conclusions du DUERP en année N et le PAPRIPACT propose des actions pour l'année N+1. Il doit être réalisé avant la dernière réunion CSE de l'année N. À la fin de l'année N+1, un rapport d'évaluation doit être ensuite effectué (...) et ainsi de suite .

3 – Quels sont les enjeux du PAPRIPACT?

1 - Santé et sécurité des employés : prévenir les accidents, les blessures et les maladies professionnelles : qui bien-être des agents dans leur vie pro et perso.

2 - Qualité et performance des soins : Les AT/MP entraînent des absences, interruptions de travail et une baisse de la qualité et de la performance.

3 - Coûts financiers : Les AT/MP entraînent des coûts financiers directs et indirects pour les structures, y compris les frais médicaux, les indemnités, les remplacements, les équipements endommagés, etc.

4 - Image de marque et attractivité : accorder de l'importance à la santé et la QVT des équipes renforcent la réputation et l'attractivité auprès des futurs employés. La culture d'établissement axée sur la santé et la QVT améliore la fidélité des équipes en place.

5 - Responsabilité sociale et légale : L'employeur a l'obligation légale de garantir un environnement de travail sûr et sain pour les équipes [L4121-1 du Code du travail](#). En négligeant la prévention des risques professionnels, les entreprises s'exposent à des conséquences juridiques potentielles

3 – Quels sont les enjeux du PAPRIPACT?

Obligation légale :

[L4121-3-1 du Code du travail](#) impose l'instauration d'un PAPRIPACT pour les structures de plus de 50 salariés.

[L2312-27 du Code du Travail](#) fixe les règles quant à la réalisation et l'approbation du PAPRIPACT : L'employeur présente également au CSE un PAPRIPACT qui fixe la **liste détaillée des mesures** à prendre au **cours de l'année** en prévention des **effets de l'exposition** aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses **conditions d'exécution** et **l'estimation de son coût.**"

6 - Stratégie de mobilisation et d'implication

L'intérêt du document et de la démarche est d'aborder une approche participative pour plusieurs raisons :

- Permet aux décideurs d'avoir des retours terrains qui sont extrêmement précieux ;
- Génère de l'implication et donc de la motivation;
- Génère un sentiment d'appartenance à la structure ;
- Participe à la cohésion et au sentiment d'œuvrer pour soi et les autres ;
- Renforce le sentiment de capacité à participer, interagir et proposer des améliorations dans sa structure.

4 – Le PAPRIPACT et la démarche participative de prévention

1 – LE REPÉRAGE TERRAIN :

- Repérage par les agents des principaux risques dans leur quotidien,
- Résolution / Amélioration de la situation en autonomie si possible
- Faire remonter au COPIL la situation et des propositions d'améliorations (outil + connaissance terrain)

2 – ANALYSE DES RISQUES ET DES MESURES A PRENDRE PAR LE COPIL :

- Réception des situations à risques et des mesures
- Hiérarchisation des risques
- Décision des mesures à prendre et remplissage du PAPRIPACT
- Présentation au CSE pour avis et décision finale : programmation des actions à réaliser.

3 – COMMUNICATION AUX ÉQUIPES :

- Retour à effectuer aux équipes pour expliquer ce qui est retenu et non retenu pourquoi et pour quand.

4 – MISE EN PLACE DES ACTIONS ET ÉVALUATION ET RÉAJUSTEMENTS :

- Réalisation des mesures préventives et évaluation objective (nombres d'accidents ou presque accidents) et subjectives (satisfaction et opérationnalité auprès des acteurs de terrain).

5 – Qui s'en occupe?

Qui s'en occupe ?

Option 1 : des personnes désignées qui sont en charge de la réalisation : le référent ou le responsable prévention ou santé sécurité au travail,

Option 2 : Création d'un COPIL constitué de référents prévention, personnel RH, agents de terrain, des animateurs prévention, des formateurs PRAP, la direction, un responsable maintenance, etc... (dynamisme, émulation et créativité +++)

Focus sur le rôle du CSE

Le Comité Social et Économique a un rôle essentiel dans :

- **l'élaboration,**
- **le suivi et**
- **l'évaluation du PAPRIPACT.**

Ils doivent être consultés, informés et participer activement à ce processus pour assurer une meilleure prise en compte des besoins et des préoccupations des équipes en matière de santé et de sécurité au travail.

5 – Comment on s'en occupe concrètement ?

Qu'est ce qu'on met dedans ? Rappel réglementation (pas de modèle mais des éléments légaux)

- Une information précise sur les actions de prévention.
- Les objectifs de ces actions,
- Les conditions d'exécution,
- Le budget prévisionnel nécessaire à leur mise en œuvre.

On rajoutera comme pour toute bonne conduite de projet : des indicateurs de résultat ; le calendrier de leur mise en œuvre ; une liste de référents en charge de ces actions.

6 – Notre accompagnement

- 1 – Accompagnement à la réalisation des documents et au lancement d'une démarche de prévention
- 2 – Etat des lieux préalable de votre avancement en prévention des risques et de vos besoins
- 3 – Accompagnement sur mesure en fonction de votre avancement en prévention des risques
- 4 – Mise en place de formations actions : réalisation des documents / constitution des groupes / formation en vue d'autonomie en gestion de la démarche
- 5 – Suivi a posteriori



Retrouvez-nous sur
www.competences-prevention.com



Le réseau national des organismes de formation et de conseil à la prévention des risques, vous accompagne tout au long de votre démarche de prévention.