



# Cfdt:

## COMPASS

# INFO :ACT!ON

SEPTEMBRE 2025

## « LE PAPRIPACT, UN OUTIL OBLIGATOIRE ET UTILE »

La CFDT agit depuis plus de 3 ans pour que le PAPRIPACT soit mis en place chez CGF. En 2025, cette démarche syndicale construite et démontrée par votre équipe CFDT a été reconnue et validée par l'Inspection du travail.

Il est présenté début octobre par la Direction en CSE.

### Pourquoi c'est important pour vous ?

- Un environnement de travail plus sain.
- Une prévention réelle des accidents et maladies professionnelles.
- Des efforts ciblés, concertés, cohérents.
- Le respect et la reconnaissance pour votre travail.

*« Le PAPRIPACT, c'est un levier pour agir, prévenir et améliorer nos conditions de travail. »*

### Le PAPRIPACT, c'est quoi ?

- Il s'agit du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail.
- Il est obligatoire depuis le 2 août 2021 (loi n°2021-1018, dite "Loi Santé au Travail").

### À quoi sert le PAPRIPACT ?

Ce plan doit recenser toutes les actions de prévention prévues dans l'entreprise, avec les objectifs visés, les échéances, les personnes en charge, les moyens alloués.

Il s'appuie directement sur le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

### Le PAPRIPACT repose sur 4 grands principes :

- **Un travail collectif** : il doit être co-construit avec les salarié·es, les représentant·es du personnel, les services HSE, la médecine du travail.
- **Des actions rejetées** : une action peut être refusée mais la Direction doit la justifier clairement et proposer une alternative adaptée.

 Exemple :

Refus d'une climatisation générale > motif : impact environnemental.  
 Solution retenue : ventilation naturelle + espaces de repos climatisés.

- **Des actions reportées** : tout report doit être motivé. Et en attendant, des mesures transitoires doivent être mises en place.

 Exemple :

Ventilation atelier reportée à 2026 > cause : permis de construire.  
 Mesure compensatoire : distribution d'équipements de protection individuel adaptés (EPI).

- **Un suivi transparent et régulier** : il doit être mis à jour, suivi, et présenté régulièrement au CSE. Chaque salarié·e doit pouvoir en voir les effets concrets.

**VOUS AVEZ DES QUESTIONS ? UN PROBLÈME NON TRAITÉ ?  
PARLEZ-EN À VOS ÉLU·ES ET DÉLÉGUÉ·ES CFDT**



### COURRIELS

lacfdt.compassgf@gmail.com  
syndicat.cfdt@compass-group.fr

### WEB

www.cfdt-compass.com