



# DECLARATION CFDT

## Déclaration relative à la consultation sur le PAPERIPACT (mars 2024)

Le document décrivant le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels, dit PAPERIPACT, présenté lors de ce CSE reste un document synthétique qui ne permet pas de retracer les actions identifiées par sites et par services. Avec ce document il est difficile de mettre en évidence le risque identifié et l'action mise en place dans le cadre du PAPERIPACT même si la Direction assure être en mesure de le faire à la demande.

Ainsi on retrouve difficilement l'action menée sur le Site de Rodez suite au décès de notre collègue car il n'est indiqué que « DEP » sans précision du site concerné, et il n'est pas évident pour les non-initiés de faire le lien avec la délégation d'enquête paritaire qui a été menée suite à ce drame. Pour le site d'Albi, rien n'est notifié malgré l'action entreprise par l'EFS qui, rappelons-le, avait déjà démarré en 2022 avec un premier audit RPS réalisé par Medinscop. Il faudra, peut-être, attendre le PAPERIPACT 2025 pour en savoir plus sur ce point.

L'EFS Occitanie se fixe des objectifs louables et généralistes, notamment en matière de RPS : Contrat annuel, réalisation de formations, rédaction de la charte. La CFDT souscrit pleinement à ces objectifs.

Cependant, la CFDT pense qu'il y a aussi des mesures simples et peu coûteuses qui permettraient de prévenir les RPS. Par exemple, en 2023, à l'EFS Occitanie, une directive a été diffusée afin d'empêcher des salariés grévistes de s'identifier comme tels en collecte en leur interdisant de porter un simple brassard « En grève ». Des chefs de service se sont également crus autorisés d'interdire à des représentants du personnel de simplement discuter de sujets d'ordre syndical ou de leur mission d'IRP avec leurs collègues de travail lorsqu'ils sont sollicités pendant leur poste. La CFDT demande à la Direction de respecter, et faire respecter, les textes réglementaires en vigueur dans notre pays en matière de droit du travail. Ce serait également un axe intéressant permettant de créer de meilleures conditions de travail. Le Dialogue Social ne peut pas se résumer qu'à la seule application stricte des obligations des salariés.

De plus, toujours sur les risques générateurs de RPS, nous pointons encore une fois l'organisation de travail qui prévoit un ou une IDE pour à 4 machines de plasmaphérèse sur certains sites, générant stress, fatigue et même démissions multiples. Là aussi, pour la CFDT, des solutions peu onéreuses pourrait être trouvées, avec de la bonne volonté, afin de rendre les cadences de prélèvements de plasma plus supportables pour le personnel de l'EFS Occitanie.

La CFDT souligne également qu'il y a un sujet sur le travail de nuit, pour les personnels d'IH/Délivrance alternant jours/nuits, qui manifestent de plus en plus de difficultés à se remettre des nuits de garde réalisées. En effet, le travail de nuit des établissements de santé est de plus en plus anarchique sur plusieurs sites, ayant des conséquences sur le travail de nuit des personnels de l'EFS. Il ne faudra pas attendre d'avoir des salariés en incapacité totale au travail de nuit pour prendre la mesure de l'enjeu et mettre en place des actions pour limiter l'impact délétère que le travail de nuit a sur la santé des salariés de l'EFS.

Nous, la CFDT, voulons indiquer dans cette instance, qu'en mars 2023, une première décision de justice a reconnu le lien entre le cancer du sein et le travail de nuit d'une infirmière de

Moselle. Ce sujet est pour nous un sujet d'importance majeure pour les années à venir car nous avons un nombre non négligeable de salariés femmes et hommes dans cette situation.

5 cas de cancers du sein ont été reconnus maladies professionnelles en France. Ces victoires résultent de l'engagement de militantes CFDT des champs de la santé et des transports. Le lien entre cancer du sein et travail de nuit a en effet été relevé par plusieurs études au cours des dernières années. Rappelons également que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être généré, à savoir "tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe" (art. L. 4121-3).

Pour information, la CFDT a demandé en février 2024 à l'ANSES (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire) de conduire une étude sur les liens entre les cancers du sein et les expositions à certains risques professionnels. Cette saisine est une étape préalable à la création de tableaux de maladies professionnelles intégrant le cancer du sein comme pathologie potentiellement d'origine professionnelle. Ces tableaux doivent permettre une meilleure reconnaissance de ces atteintes du travail à la santé.

Un point sera prochainement porté, par la CFDT, à l'ordre du jour de notre CSE afin que nous ayons un échange sur le roulement à mettre en place pour les personnels d'IH/Délivrance alternant jours et nuit avec l'aide des services de médecine du travail. Ce travail a pour but de prévenir et d'atténuer les effets toxiques du travail de nuit sur la santé des salariés.

Concernant la formation PRAP, la CFDT demande que le service RH prévoie et organise directement ces formations pour les membres de la CSSCT car certains EAE des élus, passés avec leur chef de service, n'ont pas permis au cours du précédent mandat que les membres de la commission bénéficient de cette formation malgré l'accord de principe de la DRH.

Dans un autre domaine, rien ne mentionne les difficultés rencontrées en collecte mobile sur les conditions de travail liées aux températures, qu'elles soient hivernales ou estivales. Certes, un groupe de travail a été créé en Occitanie, incluant des IRP, mais la Direction se refuse toujours d'objectiver ce travail par la prise de mesure de température et d'indiquer de façon objective les seuils acceptables pour la bonne tenue d'une collecte mobile.

Parallèlement, la CFDT souhaite souligner le travail effectué sur l'effet dit « de conciergerie » des petits sites d'IH/Délivrance où des avancées mises en place sur les organisations ont permis l'amélioration des conditions de travail des techniciens de laboratoire en apportant plus de sérénité au poste et plus de sécurité pour la chaîne transfusionnelle.

Également, et même si ce travail n'est pas encore terminé, la CFDT souhaite saluer les efforts qui ont été réalisés au sein du secteur IH de la QBD à la suite de l'expertise votée, à l'initiative de la CFDT, par le précédent CSE.

**En conclusion, pour la CFDT, ce Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail affiche malheureusement de grosses lacunes. Bien qu'un travail de fond soit effectivement visible, en lien avec les révisions réalisées du DUERP, il reste cependant incomplet, ne permettant pas aux élus CFDT de donner ici un avis favorable.**