



## Déclaration des RS CGT sur le Bilan annuel de prévention 2025 et le programme annuel de prévention 2026

En termes de prévention, les années se suivent et se ressemblent. Les informations transmises restent générales et ne permettent pas aux représentants du personnel d'avoir une vision claire et précise de la situation réelle en matière de prévention.

Ainsi, sur le bilan 2025, nous ne pouvons que constater que les accidents du travail et les accidents de trajet augmentent, quand bien même une vigilance particulière avait été mise en œuvre l'année précédente. Les maladies professionnelles ne sont pas épargnées non plus puisque le nombre de jours d'arrêt est en augmentation également, avec une cause principale liée aux Troubles Musculo squelettiques. Pouvons-nous légitimement en déduire que les E-learning et fiches d'information sur la Workplace ne seraient pas suffisantes ?

Sur les signalements RPS, nous voyons que les déclarations augmentent mais l'axe préventif se résumant au E-learning, nous doutons du réel intérêt de ce risque pour la direction qui se félicite que seulement 36% des salariés et 39% des managers aient accompli le module.

Nous insistons encore cette année sur le fait que les salariés, les premiers touchés par ce risque, sont confrontés à un cadencement de leur travail qui ne leur laisse pas la possibilité d'accéder sereinement à ce type de sensibilisation. Quant à l'encadrement, on peut douter qu'il en fasse sa priorité. Les RPS devraient être un sujet prépondérant en termes de prévention et ne méritent certainement pas de n'être utilisés que comme un vernis pour l'image de COVEA.

Au lieu de mettre en place une véritable politique de prévention des RPS efficace, nous déplorons que COVEA soit bien plus prompt à mettre en œuvre le volet répressif via son programme CARE. L'augmentation des chiffres relatifs à l'absentéisme nous font dire que ce choix n'est pas judicieux.

Dans la même logique, le risque incivilités est en augmentation sur 2025. Il n'y a rien d'étonnant puisque les choix stratégiques de l'entreprise sur les augmentations tarifaires ont laissé les salariés en première ligne face aux mécontentements des sociétaires. Nous avons pourtant émis une alerte sur le sujet l'année précédente mais de là à être lus et entendus, c'est une autre question sur le rôle réel que la direction entend, ou n'entend pas donner aux représentants du personnel.

Sur ce point, nous insistons à nouveau sur l'insuffisance des dispositifs mis en place pour les salariés travaillant seuls en agence ainsi que l'absence totale de dispositif pour nos itinérants qui se retrouvent seuls face à l'assuré. Nous demandons, pour limiter le risque sur la santé de nos collègues, que la direction les dote d'équipements de protection individuels.

Enfin et de manière plus générale, nous déplorons lourdement, à la lecture des temps forts marquants pour 2025, que ne soient mis en avant que des E-learning ou des webinaires, mais aucune action concrète de prévention si ce n'est le vaccin contre la grippe ou les bilans prédiplôme. D'ailleurs, sur ce dernier point, nous apprenons via les éléments transmis par la CSSCTC, que le partenariat est interrompu, sans explication concrète sur le sujet.

En conclusion, le bilan prévention pour 2025 est à nouveau marqué par un objectif axé essentiellement sur des dispositifs de communication destinés à valoriser l'image de l'entreprise, sans prendre en considération les risques réels pour les salariés.

Quant au PAPRIACT 2026, les thèmes de travail mis en avant sont essentiels : travail sur écran et troubles musculo-squelettiques, Risques psycho-sociaux, risques routiers, analyses des organisations et des accidents de travail. Pour autant, les actions majeures sur ces sujets nous laissent perplexes : Webinaires, informations workplace, e-learning, fiches pratiques, sensibilisations ou encore newsletter. Affiché comme la déclinaison de l'accord QVCT, nous ne pouvons effectivement que constater que la prévention va encore se développer autour d'un objectif de communication et de vernis pour l'entreprise.

La notion de sensibilisation se retrouvant au cœur de la politique de prévention pour 2026, nous devons rappeler que tous les salariés n'ont ni le temps ni la charge de travail adaptée pour visionner l'outil de propagande patronale qu'est la Workplace ou pour réaliser les modules d'information descendante que sont les e-learning. Le dispositif de prévention ne répond qu'à l'objectif de valoriser l'image de l'entreprise à moindre coût mais n'atteint aucunement la cible essentielle qu'est la prévention des risques pour les salariés.

Par ailleurs, sur la notion de coût, nous attendons que la direction respecte ses obligations légales et informe les représentants des salariés de l'estimation du coût de chacune des mesures prises, pour nous permettre d'avoir la vision de l'évolution du budget consacré à la prévention des salariés.

S'ils avaient pu voter, les RS CGT auraient émis un avis défavorable.