

**ACCORD GROUPE SUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL
DU 8 DECEMBRE 2010**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Groupe **CASINO** représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau du Groupe Casino représentées par :

- pour le syndicat AUTONOME, M Serge DURAND
- pour le syndicat CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- pour la CFTC, Mme Michèle BONNOT
- pour le syndicat CFDT, M. Christian GAMARRA
- pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- pour le syndicat SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- pour le syndicat UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

YD GM
HN NL
MB I
 PC

PREAMBULE

La protection de la santé et de la sécurité au travail revêt une importance majeure dans l'organisation de toute entreprise quelle que soit sa taille.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique sociale menée par le Groupe depuis de nombreuses années. Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser l'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux soulignent que l'ensemble des salariés sont des acteurs majeurs dans ce domaine. L'action conjointe et la volonté commune permettent d'améliorer la prévention des risques professionnels.

Les parties réaffirment que la protection de la santé doit être intégrée à part entière dans les processus de décision et dans le fonctionnement au quotidien. Cette volonté s'inscrit dans les valeurs clefs du groupe : conquête, loyauté, exigence et solidarité.

C'est d'ailleurs dans cet objectif que, dès 2007, la Direction a décidé de créer un pôle dédié exclusivement à la Santé Sécurité au Travail (SST).

Les partenaires sociaux constatent que des expériences pertinentes et ambitieuses ont été mises en place au sein du Groupe. D'autres ont été mises en place ou sont en cours de test. La signature du présent accord permettra de les faire partager à l'ensemble des sociétés du périmètre de l'accord.

A titre d'exemples :

- ↳ la filiale logistique a mis en place des relais SST sur chacun de ses sites. Ils ont pour mission de mettre en œuvre la politique SST au sein de chaque établissement.
- ↳ une action est en cours pour la signature d'une charte de partenariat avec les entreprises de travail temporaire, la CARSAT Rhône-Alpes et la CARSAT Sud-Est afin d'harmoniser les bonnes pratiques et d'impliquer les travailleurs temporaires dans les projets d'entreprise.

Dans le prolongement des différentes expériences réalisées au sein du Groupe, les partenaires sociaux conviennent que le présent accord a pour objectifs :

- de structurer et d'harmoniser la politique SST dans l'ensemble des filiales du périmètre,
- d'intégrer la SST dans l'ensemble des processus de décision,
- de définir des orientations durables,
- d'anticiper les éventuelles conséquences des nouvelles organisations ou technologies sur les conditions de travail.

YD GM
AN NL
MB² se

I - PERIMETRE

CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- Acos
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez Vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- GreenYellow
- IGC Services
- IGC Promotion
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco

YD GM
AN PL
MB 3
 MC

II – UNE ORGANISATION INTEGRANT LA SANTE SECURITE AU TRAVAIL

La prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dans le cadre d'une politique concertée, est assurée par différents intervenants internes et externes.

Outre la volonté stratégique du Groupe, l'organisation interne intègre la SST.

1°) Les intervenants internes

- La Direction considère que la santé et la sécurité au travail sont des parties essentielles de ses responsabilités. Elle définit la stratégie en termes de SST et diffuse son état d'esprit à l'ensemble du personnel par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, par la mise en place d'organisations et de moyens adaptés.
- Le pôle SST Groupe, rattaché à la DRH Groupe, propose les axes de la stratégie. Elle met en place tous les moyens nécessaires pour leur mise en œuvre. Elle anime le réseau des Correspondants SST (une personne par branche et société). Elle dispose des moyens nécessaires pour l'analyse et/ou pour l'expérimentation de méthodes ou matériels.
- La Direction des établissements prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés : actions de prévention, de formation et d'information. Elle met en œuvre les stratégies déterminées.
- Les Instances Représentatives du Personnel du Groupe et des filiales veillent à la bonne application des mesures nécessaires à assurer et protéger la santé et la sécurité des salariés. Elles sont force de propositions.
- Les CHSCT ou DP : ces instances ont pour mission, notamment, de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en la matière. Elles procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et peuvent effectuer des enquêtes en matière d'accident de travail et de maladie professionnelle. Elles sont donc pleinement associées à la démarche de prévention menée dans les entreprises en étant force de propositions.
- Les salariés sont garants de leur propre sécurité sur leur poste de travail en se conformant et en respectant les instructions en termes de SST (connaissance du lieu de travail, protections individuelles et collectives...).

YD G07
AA RL
MB 4
me

2°) Les intervenants externes

- La médecine du travail : dans l'exercice de ses missions, le médecin du travail est indépendant et est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel. Il fait des propositions notamment d'amélioration en termes de conditions de vie et de travail dans l'entreprise, d'adaptation des postes en rapport avec l'activité professionnelle, de la protection des salariés contre l'ensemble des risques professionnels.
- CARSAT : les ex CRAM relayent au niveau régional les informations. Les agents, outre leur mission de contrôle, appuient et conseillent les entreprises sur les moyens techniques à mettre en œuvre.
- CNAMTS : la branche des accidents de travail et des maladies professionnelles gère les risques professionnels, met en œuvre la politique de prévention et mène des actions d'information.
- Les autres experts SST : pour des cas spécifiques, après validation de la Direction, certains experts SST peuvent être sollicités, tels que des ergonomes, des organismes et cabinets spécialisés, des chercheurs... qui peuvent accompagner l'entreprise dans leur domaine respectif de compétences.

YD GT
AN RL
MB^s PL

III – LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

1°) Dans la conception, la rénovation, l'extension des locaux de travail

L'intégration de la prévention des risques professionnels est toujours plus efficace lorsqu'elle est intégrée dès la phase de conception des bâtiments et des équipements.

Intervenir à la source des changements organisationnels ou techniques de l'entreprise permet de définir les risques inhérents et par là même les mesures de prévention appropriées afin de garantir la meilleure protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La phase de conception, rénovation et d'extension des locaux de travail sont des étapes tout à fait stratégiques pour l'entreprise car les choix effectués conditionnent fortement et durablement l'adéquation de ces locaux à l'activité.

Des engagements ont donc été pris avec la CNAMTS pour mettre en œuvre cette démarche :

- ↪ par la branche Supermarchés en juin 2006,
- ↪ par la branche Hypermarchés en septembre 2007,
- ↪ par la filiale logistique Easydis en octobre 2009.

Les premiers bilans des chartes déjà mises en place en Supermarchés, Hypermarchés, logistique Easydis ayant montré leur efficacité, les actions définies dans ces chartes seront renouvelées et étendues aux autres filiales du périmètre en tenant compte des spécificités de l'activité de chacune d'entre elles. Ces chartes sont mises en ligne sur l'intranet et reprises dans leurs objectifs sur l'internet Groupe.

2°) Dans l'évaluation des risques

a) Le DUERP

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) fait partie des principes généraux de sécurité et constitue la base de la prévention.

L'intérêt du document unique est de permettre de définir un programme d'actions de prévention découlant directement des analyses et évaluations effectuées. L'objectif principal est de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le Groupe Casino s'est doté des documents uniques obligatoires et nécessaires afin de contribuer à l'identification et à l'évaluation des risques dans l'entreprise. Le document unique permet de lister et hiérarchiser les risques pouvant porter atteinte à la sécurité de tout salarié et de préconiser des actions visant à les réduire, voire les supprimer. Ce document doit faire l'objet de réévaluations régulières au moins une fois par an et /ou à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée.

Une réflexion sera initiée afin de rendre ce document plus lisible et mieux adapté au fonctionnement des établissements.

70 GM
AA RL
MB 6 PC

b) La démarche Cap Prévention

Au-delà du document unique, le Groupe Casino a initié la mise en place de Cap Prévention. Cap Prévention est un programme d'écoute sur l'organisation et les conditions de travail, établissement par établissement, de l'ensemble des salariés via les managers de proximité. Les Instances Représentatives du Personnel sont associées à cette démarche. Ce programme d'écoute est une source de mobilisation et d'action sur la prévention des risques professionnels.

La démarche d'écoute annuelle fait de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique santé et sécurité au travail. Cette évaluation part de la réalité des situations de travail, de leur perception par les opérateurs et s'appuie sur les connaissances disponibles.

Avec l'appui des CRAM Sud Est, Languedoc et Rhône-Alpes, devenues CARSAT, cette démarche a été testée sur quelques sites pilotes puis a été déployée. Les étapes sont les suivantes :

- phase de mobilisation,
- déroulement de l'écoute,
- plan d'actions immédiat,
- évaluation des risques révélés,
- programme annuel de prévention,
- suivi et affichage,
- mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Cette démarche relève d'une méthodologie unique, structurée au sein de chacune des branches. Elle est pragmatique et adaptée à la taille très diverse des établissements des différentes activités.

Elle est impulsée annuellement dans chaque établissement, selon un calendrier défini.

Elle est suivie et évaluée, dans sa mise en œuvre effective, de l'échelon local jusqu'au niveau national, afin de s'intégrer pleinement dans les systèmes de management déjà existants.

Selon cette méthodologie, l'ensemble des salariés nouvellement embauchés ou en poste est formé à la SST.

La démarche a été déployée :

- o De 2005 à 2007 sur la branche Supermarchés
- o De 2008 à 2010 sur Easydis.

Une charte de partenariat avec la CNAMTS a été signée par la branche Supermarchés en 2007 et par la filiale Easydis en 2009, traduisant ainsi l'engagement pérenne des branches. Ces chartes sont mises en ligne sur l'intranet et reprises dans leurs objectifs sur l'internet Groupe.

La même démarche a été initiée dans la branche Hypermarchés en 2009 et le déploiement se poursuit jusqu'en avril 2012.

Les résultats obtenus sur les sites où a été mis en place Cap Prévention sont satisfaisants en termes d'amélioration des conditions de travail et de taux d'accidents du travail.

YD
AN
MB
GN
NL
7
se

C'est la raison pour laquelle la Direction s'engage par le présent accord :

- A initier la démarche à partir de 2011 dans la Société C Chez Vous,
- A adapter la démarche avec l'aide de la CARSAT pour l'activité de la restauration :
 - ↳ des établissements pilotes seront choisis sur des critères de risques et de zones géographiques pour personnaliser la méthodologie sur les risques propres à cette activité,
 - ↳ cette démarche sera déployée sur une région,
 - ↳ il sera enfin procédé au déploiement sur l'ensemble des établissements de la filiale selon un calendrier prévisionnel.
- A adapter la démarche pour la société SERCA et les sièges sociaux des différentes sociétés.

La démarche Cap Prévention sera complétée afin d'intégrer l'action en lien avec les risques psychosociaux lors du 1^{er} semestre 2011.

3°) Dans le management : prise en compte de la SST

Du document unique à la méthodologie Cap Prévention, l'objectif de la Direction est d'intégrer la SST dans l'ensemble du process de décision dès la conception en impliquant la totalité de la chaîne hiérarchique.

Ainsi, par cette volonté et cet axe fort, les objectifs sont :

- ↳ D'améliorer les conditions de santé et sécurité au travail,
- ↳ D'amorcer un changement culturel par l'implication des managers.

Afin d'accompagner les managers dans le pilotage de la politique Prévention, le Groupe Casino s'est doté d'outils permettant d'obtenir des indicateurs. A cette fin, un outil dénommé SPECTRA a été mis en place permettant de :

- ↳ Déclarer de façon simplifiée et efficace les accidents du travail,
- ↳ Assurer le suivi efficace à l'aide d'indicateurs,
- ↳ Déterminer les actions de prévention,
- ↳ Mesurer l'efficacité des actions de prévention mises en place,
- ↳ Réaliser des tableaux de suivi à destination des managers, des DRH et de la Commission de Suivi.

Ces indicateurs sont indispensables pour aider à :

- ↳ Assurer le pilotage des projets Santé sécurité au travail,
- ↳ Détecter les points de vigilance,
- ↳ Définir des axes d'amélioration.

Cet outil a été progressivement mis en place. Une personnalisation de cet outil est actuellement en cours pour Casino Restauration ; le déploiement dans cette branche sera effectué sur 2011.

YD GM
AN RL
MB 8 PC

La Direction souhaite favoriser le recours à la formation, afin d'intégrer la gestion et le pilotage de la SST sur les différents niveaux de la hiérarchie. L'objectif est de permettre la sensibilisation des différents collaborateurs dans le cadre des budgets de formation de chaque branche ou filiale :

- ↳ les Managers,
- ↳ les Correspondants SST Branches et sociétés.

Des modules de sensibilisation et de formation à la SST seront mis à la disposition, par exemple en e-learning, auprès de l'ensemble des branches et des filiales.

Ces modules peuvent être un complément à la formation reçue pour Cap Prévention et intègrent des thématiques plus pointues :

- ↳ obligations légales en matière de SST,
- ↳ addictions,
- ↳ risques psychosociaux...

La Direction veillera à ce que l'aspect SST soit intégré dès la formation au poste par le biais des managers, d'une part, et, d'autre part, des outils tels qu'un fascicule, intranet... En complément, la Direction, en lien avec les Correspondants SST, concevra et proposera des programmes de formation et/ou des outils spécifiques tels que des modules de sensibilisation, d'information...

Le panel de l'offre de formation en matière de SST contribuera à une meilleure intégration de la poly compétence en toute sécurité : consignes, gestes et postures, formation à l'utilisation de matériel électrique...

4°) Dans la réalisation du travail

a) La manutention manuelle

La Direction constate que la manutention manuelle est un risque identifié dans notre secteur d'activité.

C'est la raison pour laquelle des aménagements ont été mis en œuvre tels que :

- le déploiement de douchettes sur les postes d'encaissement dans la branche Hypermarchés et Supermarchés,
- le déploiement de transpalettes à haute levée.

YD GM
AN DL
MB ⁹PC

A titre d'expériences, des tests ont été mis en place dans la filiale Easydis, tels que :

- ↳ Le programme Stimcore (avec le concours du cabinet Cap Secur Conseil) et la méthode REVEIL qui permettent un échauffement neuromusculaire avant la prise de poste.
- ↳ Le programme TMS 42 (méthode de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques) testé dans deux entrepôts pilotes. Cette méthodologie, initiée par la CRAM Rhône-Alpes, devenue CARSAT, avec la médecine du travail permet une démarche de prévention des TMS des membres supérieurs. L'écoute et l'analyse de poste incluant le découpage des gestes et postures sur le plan bio mécanique permettent la mise en œuvre d'actions de prévention portant sur l'organisation du travail, le matériel, l'environnement et l'individu. Cette expérience a été initiée en 2009 et déployée en Rhône-Alpes en 2010-2011.

En parallèle de ces tests et au vu des résultats obtenus, la Direction proposera pour l'ensemble des autres filiales un plan de prévention des TMS adapté. Ce plan débutera en 2011 sur la branche Supermarchés et Hypermarchés en collaboration avec la CARSAT Rhône Alpes.

b) Le travail sur écran d'ordinateur

L'utilisation des ordinateurs est devenue incontournable dans notre environnement de travail qui à terme peut engendrer éventuellement de la fatigue visuelle ou de mauvaises postures.

Ceci peut s'expliquer par une méconnaissance de la bonne utilisation des postes de travail informatiques et des matériels.

Pour accompagner les salariés dans l'utilisation quotidienne de leur ordinateur, il a été décidé de diffuser un livret sur « les bons gestes à adopter pour le travail sur écran » dans lequel seraient notamment abordés les points suivants :

- l'installation de son poste de travail informatisé,
- les postures à adopter,
- les postures à éviter.

Ce livret devra être donné à tout salarié ayant un poste informatique ainsi qu'à tout nouvel embauché. Il sera mis à disposition sur le panneau d'affichage « Santé Sécurité au Travail ».

Il sera également présenté à titre informatif aux membres du CHSCT lors d'une réunion trimestrielle.

c) Les risques psychosociaux

Depuis 2009, désireuse de poursuivre son engagement de prévention de la santé non seulement physique, mais également psychique de ses collaborateurs, la Direction a décidé de mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux au travail.

Dans ce cadre, un accord de méthode a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales le 22 janvier 2010.

AA MB
10
RL
pe

La Direction a sollicité VTE, organisme qui travaille avec le Groupe depuis de nombreuses années, afin de bénéficier d'une expertise et d'un appui méthodologique d'experts extérieurs. Il a été demandé à ce prestataire spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux et membre du réseau des consultants de l'ANACT, d'accompagner l'ensemble de la démarche de mise en œuvre d'un plan d'actions de prévention des risques psychosociaux.

Ce plan d'actions a pour objectifs :

- ↪ d'apporter des réponses aux besoins et attentes des collaborateurs et du Groupe en matière de prévention des risques psychosociaux ;
- ↪ de s'inscrire dans une démarche plus générale portant sur la négociation d'un accord Groupe sur la Santé et Sécurité au Travail.

Un Comité de Pilotage paritaire a été créé auquel participent, au côté de la Direction et des organisations syndicales, des experts externes :

- ↪ VTE
- ↪ Le Professeur Michel DEBOUT, psychiatre, auteur de nombreux ouvrages sur les risques psychosociaux et le harcèlement moral au travail
- ↪ La CRAM (devenue CARSAT)
- ↪ La Médecine du Travail.

Un diagnostic a été réalisé par VTE sur 17 sites pilotes (hypermarchés, supermarchés, cafétérias, entrepôts, CIT, EMC, Casino Services) où 1 028 personnes ont été interrogées :

- ↪ 231 en entretiens individuels
- ↪ 52 en entretiens collectifs
- ↪ 745 par questionnaires.

La restitution du diagnostic a été effectuée par VTE lors de la réunion du Comité de Pilotage du 25 mai 2010. Au vu des résultats du diagnostic, les 21 et 29 juin 2010, le Comité de Pilotage a travaillé sur des préconisations de plan d'actions composé de deux parties :

1. Plan d'actions Groupe pour les quatre thématiques transversales :

- ↪ Management / développement professionnel
- ↪ Communication / Information
- ↪ Equilibre vie privée/vie professionnelle
- ↪ Ecoute / Relais / Soutien.

YD GA
AA ML
MB 11
 PE

Des relais d'écoute régionaux sont mis en place. Et pour compléter ce dispositif, un référent national « Risques Psychosociaux » pourra être sollicité.

L'accompagnement psychologique existant en cas d'agressions externes sera poursuivi.
Par ailleurs, il sera fait appel à un soutien spécifique externe pour gérer les situations exceptionnelles. Le référent national sera l'interlocuteur pour initier cette démarche.

2. Plan d'actions Branche ou filiale pour les thématiques spécifiques :

- ↪ Polycompétence / polyactivité dans la Branche Hypermarchés
- ↪ Polycompétence / polyactivité dans la Branche Supermarchés
- ↪ Qualité du travail / polyactivité dans la Branche Restauration
- ↪ Isolement et place des collectifs au sein de la filiale Easydis et C Chez Vous
- ↪ Accompagnement du changement au sein de la filiale EMCD
- ↪ Accompagnement du changement au sein des filiales Casino Services, Serca, Comacas, Acos, les filiales Immobilières, les services amont DCF et Easydis.
- ↪ Organisation / planification des projets au sein de la filiale CIT

En complément, dans le cadre de la démarche de prévention des risques psychosociaux, le nombre important de mails et leur horaire d'envoi, ainsi que la tenue de réunions à des horaires inadaptés pouvaient être source de risques psychosociaux pour les collaborateurs.

Aussi, dans le thème « équilibre vie privée/vie professionnelle », le groupe de travail a souhaité qu'un document rappelant la bonne utilisation des mails et des bonnes pratiques pour l'animation des réunions soit mis en place. Une meilleure utilisation de ces outils de communication apporterait un gain de temps (moins de mails à lire, mails plus faciles à traiter, mails urgents ou importants plus faciles à distinguer...) et réduirait ainsi le risque.

Dans le cadre de cet item en tenant compte des différentes conventions collectives ou accords des branches, l'organisation du travail intégrera la planification des horaires pour tendre vers le meilleur équilibre possible entre « vie professionnelle et vie personnelle ».

Il sera joint au présent accord le Plan de Prévention des Risques Psychosociaux Groupe (annexe 2).

d) Le risque routier

La branche proximité de la Société DCF réalise pour tout nouvel embauché une formation en matière de prévention des risques routiers à destination de ses managers commerciaux.

La société C Chez Vous mène une réflexion sur les accidents de la route afin de pouvoir établir un plan d'actions en matière de prévention routière.

70 607
AA PL
MB 12
BC

Afin de limiter le nombre d'accidents de trajet et de mission, un module de formation par exemple en e-learning sera proposé et mis à disposition pour l'ensemble des branches et filiales dès 2012.

Cette formation sera dédiée prioritairement aux salariés ayant un véhicule de service ou de fonction ou amenés à se déplacer dans le cadre de leur activité selon la société concernée.

e) L'ergonomie des postes de travail : de la conception au maintien dans l'emploi

Les conditions de travail peuvent être améliorées :

- soit en amont par des actions partagées pour lesquelles il peut être fait appel à des cabinets d'ergonomes pour des situations spécifiques notamment pour étudier les nouveaux concepts de poste de travail. A titre d'exemple, cela fut le cas pour adapter le poste d'encaissement dans certains établissements.

Dans ce cadre, l'objectif est de pouvoir favoriser l'intervention et l'action d'un ergonome dès la création ou la modification de postes de travail.

- soit en aval par des actions individuelles notamment pour permettre le maintien dans l'emploi.

Dans cette hypothèse, il est important de rappeler le rôle essentiel du médecin du travail pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le rôle du Responsable ou du Directeur Ressources Humaines qui est l'interlocuteur privilégié du Directeur d'établissement ou de Service.

Afin d'anticiper dans les meilleures conditions la reprise du travail, la hiérarchie évaluera la pertinence d'informer le salarié, absent pour accident de travail ou maladie depuis plus de trois mois, de la possibilité de demander une visite médicale de pré reprise auprès du médecin du travail.

Cette dernière a pour intérêt de mettre en œuvre toutes les solutions pratiques pour un maintien dans l'emploi, à savoir :

- d'aider à la recherche des moyens pour mettre en œuvre les indications médicales suite à des restrictions d'aptitude,
- d'accompagner le salarié dans la construction d'un autre projet professionnel à l'interne.

IV – LA SANTE : UN CAPITAL

Sur les risques développés ci-dessous, au moins un événement annuel sera mis en place à destination des salariés afin de les sensibiliser.

1) Les risques cardiovasculaires

La Direction s'engage à réaliser des actions dédiées à la santé, type « journée prévention des risques cardiovasculaires » ou type « journées de la forme » : tests de cholestérol, diabète, d'effort...

YD GA
AN PL
MB 13
se

Ces actions seront menées en collaboration avec la Médecine du Travail et auront pour objectif de sensibiliser les salariés de plusieurs sites à l'importance de la prévention et des différents risques concomitants en matière de santé.

2) Les addictions

Consciente des conséquences de l'utilisation des substances psycho actives (et de l'addiction qui peut en découler) sur la santé de ses collaborateurs et donc sur l'absentéisme et les accidents du travail, la Direction souhaite que les salariés soient sensibilisés à cette problématique et que les managers soient informés du rôle managérial qu'ils ont à tenir.

Selon une définition admise par la médecine du travail, l'addiction concerne tout ce qui peut entraîner une dépendance, c'est l'envie irrésistible d'utiliser le produit, avec obligation de répétition. C'est une habitude pathologique.

Selon l'INRS, l'addiction se caractérise par la dépendance, c'est-à-dire l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance des conséquences négatives.

Il existe des conduites addictives :

- avec prise de produit : alcool, tabac, drogues ou substances psychoactives (à savoir des produits licites ou illicites qui agissent sur le système nerveux et modifient ainsi la façon dont leur consommateur agit, pense, se perçoit, perçoit les autres et l'environnement),
- sans prise de produit : la dépendance aux moyens de communication (internet, e-mail...), le jeu pathologique...

Les entreprises doivent avoir une action majeure en matière de santé et sécurité au travail et de prévention des risques professionnels, pour ce motif, elles sont donc concernées par les addictions en raison de leur ampleur et conséquences en matière d'accident de travail.

En effet, la présence de salariés sous l'emprise d'une des addictions citées ci-dessus peut mettre en danger la santé et la sécurité des salariés à la fois pour eux-mêmes et/ou pour leur entourage. L'altération de la vigilance, la modification de la perception du risque et/ou une prise de risque accrue peuvent ainsi être à l'origine d'accidents du travail.

Aussi, la Direction a décidé d'assurer la prise en charge des addictions au sein du Groupe par de la prévention, de l'information et de la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs ainsi que de la formation des managers.

La prévention des risques liés aux addictions sera assurée par :

- ↪ l'affichage sur le panneau « Santé et Sécurité au travail » des numéros verts dédiés à la prévention des addictions, ainsi que des sites d'information sur internet (cf annexe 3),
- ↪ la réalisation d'actions, de conférences ou d'atelier sur cette thématique....

Dans chaque établissement du Groupe, les collaborateurs pourront prendre connaissance de livrets « prévention des addictions » qui seront en accès libre et consultables sur le panneau d'affichage « Santé et Sécurité au travail ».

AN 19 607
MB 14 JL
K

Un module de formation sur les « addictions » sera disponible sur le catalogue de formation de CAMPUS et pourra être demandé par tout collaborateur. Il sera fait droit par salarié demandeur, à ce module de formation ou équivalent.

Le module de formation « santé et sécurité au travail » à destination des managers comportera un volet sur « les addictions et le travail » afin de leur préciser :

- la nature des addictions et leurs effets,
- le rôle et les degrés de responsabilités de chacun (le manager, la médecine du travail, le CHSCT...) lors de la prise de connaissance d'un salarié atteint d'addiction,
- le langage et l'approche à adopter.

L'objectif de cette formation est de permettre à tous de réagir face à des situations individuelles susceptibles de mettre en danger un salarié ou son entourage suite à une addiction.

V – COMMUNICATION SUR LES ACTIONS MENEES

a) Communication interne

La Direction utilisera l'ensemble des moyens existants (magazine, intranet, newsletter, livret d'accueil...) pour communiquer sur la SST.

Ces parutions permettront de mettre en avant les actions de Santé et Sécurité au Travail mises en place au sein des établissements du Groupe ainsi que leur impact sur les collaborateurs.

L'objectif est de développer des outils de sensibilisation, d'accueil, d'information à destination des salariés et managers. Ces outils seront notamment mis à disposition sur l'intranet dans une partie dédiée santé et sécurité au travail.

b) Le panneau d'affichage Santé Sécurité au Travail

Afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du périmètre du Groupe, il a été décidé qu'un panneau d'affichage exclusivement dédié à la Santé et Sécurité au Travail sera présent dans chaque établissement au cours du premier semestre 2011.

Ce panneau d'affichage permettra :

- de centraliser l'ensemble des documents de sensibilisation prévus dans le présent accord tels que les problèmes d'addiction....
- d'afficher les articles parus dans le journal interne du Groupe sur la Santé et Sécurité au Travail....
- d'afficher tous les numéros « vert » de prévention tels que les addictions,....
-

YD GM
AN PL
MB 15
PC

VI – SUIVI DE L'ACCORD

Une Commission de Suivi de l'accord est créée à cet effet.

Cette Commission de Suivi est constituée de manière paritaire, de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la Direction. Le Médecin du Travail du Siège y sera invité.

Elle sera présidée par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe ou son représentant qui sera assisté des Directeurs Ressources Humaines des branches/ Filiales ou de leurs correspondants « Santé Sécurité au Travail ».

Elle se réunira annuellement. La première réunion aura lieu au cours du 1^{er} semestre 2012.

Cette Commission sera un observatoire :

- d'analyse des informations données dans chaque domaine d'action retenu dans le cadre du bilan annuel donné par la Direction,
- de veille et d'information sur l'évaluation des risques,
- de suivi sur les indicateurs prévus dans le Plan des Risques Psychosociaux Groupe et branches/filiales,
- d'échanges, de dialogue et de propositions en matière d'indicateurs et d'axe de travail.

Les différents indicateurs présentés à la Commission de Suivi seront également communiqués chaque année, pour information, aux instances représentatives du personnel (Comité Central d'Entreprise ou Comité d'Entreprise) des filiales définies dans le périmètre du présent accord.

VII – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2011.

VIII - DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Dénonciation partielle ou totale : Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant douze mois, à compter de l'expiration du délai de préavis précité

Révision : Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision dans les formes prévues par les articles L2261-7 et L2261-8 du code du travail.

YD GT
AG PL
MB 16
se

IX - DEPOT LEGAL

Dès notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino non signataires, celles-ci disposeront selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer leur éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives

40
69
AN NL
NB *MC* 17

Fait à Saint Etienne le 8 décembre 2010

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, M. Alain MARQUET



SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO,
Mme Brigitte CHATENIE



AUTONOME, M Serge DURAND

CFDT, M. Christian GAMARRA

CFTC, Mme Michèle BONNOT



CGT, M. Thierry MENARD

UNSA, Mme Martine LAGUERRE



Pour la Direction :

Yves DESJACQUES



Gérard MASSUS



ANNEXE 1 : Glossaire

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CNAMTS : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

DP : Délégué du Personnel

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

IRP : Instances Représentatives du Personnel

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

SST : Santé Sécurité au Travail

YD 69
AN 17
MB 19 PL
pe

ANNEXE 2 : Plan de prévention RPS Groupe

MANAGEMENT / DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

I - RENFORCER L'ECOUTE « TERRAIN »

THEME 1 : FORMATION

Actions :

- Concevoir et mettre en place un module de formation sur la posture managériale intégrant les règles de vie au quotidien du collectif.
- Inclure ce module dans le parcours d'intégration de l'encadrement
- Former l'ensemble de l'encadrement en place

Modalités :

- Intégrer le module de formation mis en place dans le plan de formation
- Réactiver les règles de vie au quotidien et sensibiliser au respect du savoir être au contact du collectif, savoir féliciter ses équipes. Une sensibilisation sera effectuée lors des réunions RH et de l'encadrement, ainsi qu'à l'aide d'une campagne d'affichage ludique

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de personnes formées / an</i>	<i>De 2010 à 2012</i>

THEME 2 : EVALUATION ET VALEURS CLES DU GROUPE

Actions :

- Evaluer la performance des managers en intégrant les Attitudes et Comportements Managériaux (ACM).
- Communiquer largement, au sein du Groupe, sur les ACM.

Modalités :

- La formation des cadres niveaux HC et 9 a été faite en 2009 et l'évaluation a intégré les ACM en 2010.
- La formation des cadres niveaux 8 et 7 s'est terminée en juin 2010 et l'évaluation des ACM sera réalisée en 2011.

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre d'évaluations réalisées / an</i>	<i>De 2010 à 2011</i>
<i>Articles dans le journal interne Casino sur les ACM</i>	

40 69
AN NL
MB 20

THEME 3 : COMMUNICATION

Action :

- Organiser et programmer des réunions participatives et régulières des équipes

Modalité :

- Préparation de ces réunions par le manager N accompagné, le cas échéant, par le N +1
- Organisation des réunions selon les modalités de la démarche « Cap Prévention
- Plan d'actions et debriefing

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de réunions par an, par établissement, par secteur d'activité</i>	<i>2011</i>

II - DEVELOPPER LA CONVIVIALITE AU TRAVAIL

THEME 1 : ANIMATION DES EQUIPES

Action :

- Créer des moments de convivialité avec l'ensemble des équipes

Modalités :

- Utiliser les opportunités du calendrier : galette des rois, fêtes de fin d'année, après la saison pour les magasins saisonniers, fête des voisins, événement sportif...

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre d'événements par an, par établissement, par service</i>	<i>De 2010 à 2011</i>

III - AMELIORER LA LISIBILITE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

THEME 1 : FORMATION

Actions :

- Poursuivre le déploiement de la formation « conduite de l'entretien annuel d'évaluation » à l'ensemble de l'encadrement en place
- Inclure ce module de formation dans le parcours d'intégration des jeunes managers

19 607
AM
MB 21

- Poursuivre les actions de communication sur la cartographie des emplois au sein du Groupe
- Communiquer sur la charte de mobilité interne

Modalités :

- Planifier les formations sur 3 années pour l'ensemble de l'encadrement en place

Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre
<i>Nbre de personnes formées par an</i>	<i>De 2010 à 2012</i>
<i>Taux de réalisation des bilans annuels</i>	

THEME 2 : GESTION DES PARCOURS

Actions :

- Informer des possibilités de passerelles entre filiales
- Recenser et centraliser les souhaits d'orientation des salariés
- Analyser prioritairement les souhaits des salariés en fonction des besoins

Modalités :

- Affichage systématique dans les établissements des postes disponibles dans l'établissement et des postes parus dans la Bourse de l'Emploi.

Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre
<i>Nbre de postes pourvus à l'interne</i>	<i>Des 2012</i>

THEME 3 : GESTION DES CDD D'UNE DUREE CUMULEE DE PLUS D'UN AN

Action :

- Mettre en place un entretien formalisé au minimum 15 jours avant la fin du contrat

Modalités :

- Rencontre du salarié avec son supérieur hiérarchique

Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre
<i>Nbre d'entretiens par rapport au nbre de CDD d'une durée cumulée de plus d'un an</i>	<i>2010</i>

49 67
 AN se ML
 MB 22

IV - METTRE EN ŒUVRE DES PROCEDURES PAR RAPPORT A LA REALITE DU TERRAIN

THEME 1 : REEXAMEN ET SIMPLIFICATION DES PROCEDURES

Actions :

- Mettre en place un programme de réexamen et de simplification des procédures
- Organiser systématiquement un retour d'expériences du terrain

Modalités :

- Mettre en place des groupes de travail « test » sur l'application au quotidien des procédures listant les points délicats et les propositions d'amélioration.

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de procédures réexaminées/an</i>	<i>De 2011 à 2012</i>
<i>Nbre de procédures simplifiées/an</i>	
<i>Nbre de réunions de groupes « test »/an</i>	

COMMUNICATION / INFORMATION

I - INFORMER ET COMMUNIQUER SUR LES PROJETS IMPACTANT LA VIE DE L'ENTREPRISE

THEME 1 : ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

Actions :

- Prévoir une communication claire et pédagogique sur les évolutions de l'organisation de l'entreprise
- Déployer ce process pour chaque projet

Modalités :

- Mettre en place une méthode et un calendrier dont le respect sera sous la responsabilité du chef du projet
- Organiser des réunions de présentation et d'échanges
- Remettre systématiquement un document écrit

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de déploiements du process par an</i>	<i>De 2011 à 2012</i>

YD GJ
AN
MB 23

II - INFORMER ET COMMUNIQUER SUR LA VIE DE L'ENTREPRISE

THEME 1 : INFORMATION D'ORDRE GROUPE / FILIALE / BRANCHE / ETABLISSEMENT OU SERVICE

Actions :

- Communiquer sur les chiffres clé de l'activité
- Donner des informations pratiques
- Organiser des conventions filiales/branches/ réunions de secteurs ou de service pour compléter les informations

Modalités :

- Utiliser les Newsletter Branche/Filiale, avec spécificités régionales ou sites
- Donner des informations pratiques aux salariés en utilisant les outils de communication (support écrit, affichage, lettre, intranet, mail).
- Diffuser les organigrammes, trombinoscopes, actualisés
- Informer des mouvements de personnel
- Communiquer la liste des interlocuteurs directs au niveau de l'établissement et de la Direction Régionale ou de la Direction de Service (clients internes)
- Réactiver la mise à disposition du livret d'accueil

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre de convention/réunions organisées par an</i>	<i>De 2010 à 2011</i>

ECOUTE / RELAIS / SOUTIEN

I - ECOUTER / RELAYER / SOUTENIR

THEME 1 : MISE EN PLACE DE RELAIS

Actions :

- Communiquer sur les relais d'écoute existants au niveau local
- Concevoir et mettre en œuvre un dispositif d'écoute au niveau régional
- Mettre en place un référent national
- Concevoir et déployer un module de formation « Prévention des Risques Psychosociaux »
- Intégrer l'évaluation des risques psychosociaux dans la démarche Cap Prévention

Modalités :

- Le relais naturel (relais établissement) : manager de proximité, directeur, médecin du travail, instances représentatives du personnel

YD 6/11
AN MB
24

- Etablissement d'une fiche « contact » anonyme pour chaque écoute
- Le relais régional (volontaire et non opérationnel) en contact avec le référent national
- Former les relais régionaux à l'écoute active, à la confidentialité
- Les relais régionaux analyseront la situation et orienteront, si besoin, vers des personnes ressources
- Des listes d'interlocuteurs internes et externes seront fournies aux relais régionaux
- Intégrer la formation des managers à l'écoute dans la formation sur les RPS
- Communiquer auprès des salariés en expliquant la démarche engagée et en donnant les coordonnées des différents relais
- Communiquer auprès des médecins du travail en expliquant la démarche engagée et en donnant les coordonnées des différents relais

Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre
<i>Nbre de contacts au niveau régional / an</i> <i>Nbre de contacts au niveau national / an</i> <i>Nbre de personnes formées / an</i>	<i>De 2010 à 2012</i>

THEME 2 : SOUTIEN SPECIFIQUE

Actions :

- Poursuivre l'accompagnement psychologique existant en cas d'agression externe, tant physique que verbale
- Mettre en place un soutien spécifique professionnel extérieur pour les situations exceptionnelles, sur préconisation du référent national

Modalités :

- Activer la cellule d'accompagnement psychologique

Indicateurs	Calendrier de mise en œuvre
<i>Nbre de personnes rencontrées / an</i> <i>Nbre d'entretiens réalisés / an</i> <i>% d'interventions réalisées par branche</i>	<i>2011</i>

49
 GA
 AN
 MB
 25

EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

I - AMELIORER L'UTILISATION DES NOUVEAUX OUTILS DE COMMUNICATION

THEME 1 : MAIL

Action :

- Concevoir et diffuser à l'ensemble des collaborateurs une charte de bonne utilisation des mails

Modalités :

- Prévoir une campagne de communication via l'intranet, des affichages, des messages clés sur les tapis de souris par exemple.

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Evolution du nombre de mail sur 10 établissements ou services pilotes</i>	2011

THEME 2 : INTRANET

Action :

- Mettre en place des portails intranet pour diffusion de chiffres et statistiques divers

Modalités :

- Donner accès à ces portails à des collaborateurs identifiés

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Taux de fréquentation des portails</i> <i>Nbre de documents en ligne sur les portails intranet</i>	2011

II - AMELIORER L'ORGANISATION DES REUNIONS

THEME 1 : ANIMATION

Action :

- Concevoir et diffuser à l'ensemble des collaborateurs une charte pour la bonne tenue des réunions.

YD
GM
AN
MB
26

Modalités :

- Privilégier les visio-conférences ou les réunions par messagerie instantanée (à des horaires adaptés) pour limiter les déplacements
- Limiter la plage horaire des réunions
- Prévoir un ordre du jour
- Etablir un compte rendu, un suivi.

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Point semestriel par service RH</i>	<i>De 2010 à 2011</i>

III – AMELIORER LA PLANIFICATION DES HORAIRES

THEME 1 : SENSIBILISATION

Actions :

- Mettre en place une campagne de sensibilisation des managers sur la programmation anticipée des horaires intégrant les changements prévisibles
- Encourager à une planification des horaires au-delà de trois semaines

<i>Indicateurs</i>	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>
<i>Nbre d'horaires affichés en S -3</i>	<i>De 2010 à 2011</i>

YD GM
An ~~de~~ RL
MB 27

ANNEXE 3 : Numéros d'urgence affichés sur le panneau SST

Numéros verts et sites Internet d'information sur les addictions	
Tabac info service	0 825 30 93 10
Écoute alcool	0 811 91 30 30
Écoute cannabis	0 811 91 20 20
Drogues info service	0 800 23 13 13
Site Drogues et dépendances (MILDT)	www.drogues-dependances.fr
Site Drogues et dépendances (MILDT)	www.drogues-dependances.fr
Plan gouvernemental de lutte contre les drogues illicites	www.drogues.gouv.fr
Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA)	www.anpaa.asso.fr
Ensemble, arrêtons le tabac (site interministériel)	www.tabac.gouv.fr
Tabac info service	www.tabac-info-service.fr

Numéros verts et sites Internet d'information sur les violences	
Violences conjugales	39 19

Cette liste est communiquée à titre indicatif et fera l'objet de mises à jour régulières.

YD 67
AA
MB 17C
28