

**ACCORD DE METHODE DU 22 NOVEMBRE 2011
CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE
DE PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL**

Entre :

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

D'une part,

Et

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

- Pour le syndicat CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- Pour le SNTA-FO, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Pour le syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. André MORENO
- Pour le syndicat CFTC, Mme Michèle BONNOT
- Pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- Pour le syndicat UNSA, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

3
GD
JLD *MA* *PL*
S *ML*
AN
MB

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR JOBINLIVE-AVISEA

- 2.1 – Présentation de JobinLive-Aviséa
- 2.2 – Les modalités de son intervention

ARTICLE 3 – LE COMITE DE PILOTAGE

- 3.1 – Composition
- 3.2 – Mission

ARTICLE 4 – LA METHODOLOGIE

- 4.1 – Elaboration de la grille des facteurs de pénibilité
- 4.2 – Les modalités de réalisation des diagnostics
- 4.3 – Les outils pédagogiques utilisés
- 4.4 – La communication des diagnostics

ARTICLE 5 – SENSIBILISATION – COMMUNICATION

- 5.1 – Sensibilisation
- 5.2 – Information des Instances représentatives du personnel concernées (CHSCT, CE ou à défaut des Comités Sociaux d'Etablissement)

ARTICLE 6 – CALENDRIER PREVISIONNEL

ARTICLE 7 – DEPOT DE L'ACCORD

5
67
SLD MA BC
S PL
MB AN

PREAMBULE

Dans le cadre de sa politique Santé Sécurité au Travail ambitieuse et volontariste, et après avoir déployé les modalités de l'accord Santé et Sécurité au Travail du 8 décembre 2010 intégrant le plan de prévention des risques psychosociaux, la Direction souhaite poursuivre sa politique de prévention Santé Sécurité au Travail en mettant en œuvre une démarche de prévention de la pénibilité.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre fixé par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Dans l'objectif d'élaborer une méthodologie structurée et commune à l'ensemble des sociétés du périmètre du présent accord, la Direction a souhaité se faire accompagner d'un cabinet extérieur expert, JobinLive-Aviséa, de la CARSAT Rhône-Alpes, mais également du médecin de Santé au Travail référent Groupe.

Après un travail préparatoire important, il a été décidé de :

- Créer un Comité de Pilotage paritaire
- Organiser un diagnostic partagé des facteurs de risques
- Co-construire un plan d'actions.

La première réunion de ce Comité de Pilotage paritaire a eu lieu le 7 novembre 2011 et avait pour objectif :

- L'information des partenaires sociaux sur les obligations légales
- La présentation des différents partenaires
- La détermination de la méthodologie structurée et commune à l'ensemble des sociétés
- La fixation du calendrier prévisionnel.

Les partenaires sociaux s'entendent sur le fait que la méthodologie mise en place par le présent accord vise à élaborer un ou des plans d'actions de prévention de la pénibilité au travail et non une compensation de cette pénibilité.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner of the page, including a large checkmark, the number '69', and several sets of initials: 'JLD', 'MA', 'AN', 'BM', and 'ML'.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

- 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
- GreenYellow
- IGC Services
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys Gestion
- Rédonis
- R2C
- Serca
- Sudéco.

ARTICLE 2 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR JOB IN LIVE-AVISEA

La Direction a souhaité se faire accompagner dans cette démarche par une expertise extérieure.

2.1 – Présentation de Job In Live-Aviséa

Job In Live-Aviséa a été choisi pour intervenir dans la démarche de prévention de la pénibilité au travail car cette société développe depuis 2006 des solutions innovantes en matière de conseil en santé au travail. Son expertise se déploie sur les thèmes suivants :

- Pénibilité : diagnostic, conseils, plans d'actions, pilotage de projets...
- Aménagement des postes : études ergonomiques, architecture, recherche de fournisseurs
- Prévention des risques professionnels : évaluation des contraintes, métrologie, ...
- Trouble Musculo-Squelettiques : formation, information, prévention...
- Risques Psychosociaux : diagnostic, plan d'action, intervention sur des collectifs de travail dégradés.

7
607
JLD MA PC
AN
BM

2.2 – Les modalités de son intervention

L'intervention de Job In Live-Aviséa consistera en l'accompagnement du Comité de Pilotage tout au long du process de la façon suivante :

- *L'accompagnement du Groupe dans l'élaboration de la démarche commune*
- *La réalisation d'un diagnostic sur des sites pilotes*
- *La détermination de préconisations en vue d'élaborer le ou les plans d'actions sur la prévention de la pénibilité*

ARTICLE 3 – LE COMITE DE PILOTAGE PARITAIRE

Les parties conviennent de mettre en place un Comité de Pilotage paritaire qui permettra la coproduction du ou des plans d'actions de Prévention de la pénibilité.

3.1 – Composition

Il sera composé de :

- ✓ Représentants de la Direction
 - La Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe
 - Les DRH de chaque société ou branche pour DCF
- ✓ Médecin de Santé au Travail référent Groupe Casino
- ✓ Deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe Casino
- ✓ Deux représentants de Job In Live – Aviséa
- ✓ Un représentant de la CARSAT RHONE ALPES

3.2 – Mission

Le Comité de Pilotage aura pour missions de :

- Déterminer en amont les modalités d'intervention
- Définir les orientations stratégiques de la démarche sur la méthodologie commune, la sensibilisation auprès des sites pilotes, les outils méthodologiques...
- Echanger sur les résultats du diagnostic
- Elaborer des préconisations en vue de la rédaction du ou des plans d'actions

ARTICLE 4 – LA METHODOLOGIE

Les partenaires sociaux décident d'adopter la méthode utilisée dans le Groupe pour la mise en place du Plan de Prévention des Risques Psychosociaux en 2010 à savoir : une méthodologie structurée et commune à l'ensemble des filiales du périmètre du présent accord, un diagnostic, une co-construction de plans d'actions en matière de prévention de la pénibilité.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner:

- 3
- 607
- MA
- DL
- AN
- BM pe
- SLD

4.1 – Elaboration de la grille des facteurs de pénibilité

Dans un premier temps, il est rappelé que la législation prévoit dix facteurs de pénibilité :

Au titre des contraintes physiques marquées :

- manutentions manuelles de charges telles que définies à l'article R. 4541-2 du Code du Travail
- postures pénibles définies comme position forcée des articulations
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du Travail

Au titre de l'environnement physique agressif :

- agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du Travail, y compris les poussières et les fumées
- activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du Code du Travail
- températures extrêmes
- Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du Travail

Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du Travail
- travail en équipes successives alternantes
- travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini

Cependant au regard des différentes activités du Groupe, 9 facteurs seront applicables et repris dans les diagnostics car aucune société comprise dans le périmètre n'est concernée par le facteur « milieu hyperbare » dont la définition est la suivante :

« Le facteur de pénibilité est représenté par le travail en milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique. Ces conditions peuvent se rencontrer par exemple, dans certains travaux publics sous-marins, des travaux pétroliers, le percement de tunnels, le travail en caisson hyperbare. »

Il est important de rappeler que les dispositions légales n'apportent aucune indication en termes de seuils et durée d'exposition laissant le soin à chaque société de les définir.

Pour ce faire, le Médecin de Santé au Travail référent Groupe a apporté son expertise en reprenant l'ensemble des facteurs de pénibilité et en déterminant des seuils et des durées d'exposition établis suivant des critères objectifs, précis, compatibles et réalistes par rapport à nos métiers.

En conséquence, le Médecin de Santé au Travail référent Groupe a présenté et argumenté devant le Comité de Pilotage paritaire, la grille qui sera appliquée au sein de toutes les sociétés comprises dans le présent accord reprenant ainsi :

- les 9 facteurs légaux
- les seuils et durées d'exposition applicables à chacun d'entre eux. Il est rappelé que les seuils et durées d'exposition définis sont cumulatifs (à l'exception du travail de nuit) et incompressibles (ils ne sont pas calculés au prorata pour les salariés à temps partiel.)

Handwritten notes and initials in the bottom right corner of the page, including "3", "G1", "LD", "MA", "AN", "NL", and "BM".

- ainsi que les métiers/ fonctions a priori « éligibles » à la pénibilité au regard de chaque facteur présenté et au sein de chaque société. Il s'agira au diagnostic de le confirmer.

Il est décidé que la grille appliquée au sein du Groupe sera en annexe 1 du présent accord.

4.2 - Les modalités de réalisation des diagnostics

Les partenaires sociaux ont décidé de réaliser un diagnostic dans toutes les sociétés du périmètre du présent accord.

Ce diagnostic a pour objectifs :

- Vérifier l'exposition des postes/tâches aux facteurs de pénibilité, au regard de la grille
- Analyser les conditions relatives à la pénibilité par poste/tâche afin d'en tirer des pistes d'actions
- Déterminer la proportion des salariés concernés par l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Cette proportion sera annexée au DUER.

La démarche se décompose en plusieurs étapes :

1. Etude par le DRH de chaque société des fiches Emplois Compétences de la GPEC pour déterminer la population potentiellement éligible aux critères de pénibilité. Cette étude sera validée par le Médecin de Santé au Travail référent Groupe.

2. Elaboration des outils d'analyse communs à toutes les sociétés par Job In Live – Aviséa, à partir de la grille des critères déterminée au sein du Groupe Casino.

3. Réalisation du diagnostic

Il est important de rappeler que chaque société fera l'objet d'un diagnostic que son effectif soit ou non supérieur à 50% des salariés exposés aux facteurs de pénibilité au regard de la grille selon les modalités suivantes :

a) Pour les sociétés ayant potentiellement plus de 50 % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au regard de la grille :

- o Il a été décidé dans les sociétés à établissements multiples, d'effectuer un diagnostic sur des sites pilotes comme cela avait été fait pour les Risques Psychosociaux.

Ainsi, des établissements pilotes ont été choisis en fonction des critères de sélection suivants:

- Etablissements représentatifs des différentes activités de la société concernée
- Etablissements dans lesquels sont représentées les métiers/ fonctions / populations a priori éligibles aux facteurs de pénibilité repris dans la Grille.

Handwritten notes and initials:

- 3
- G07
- JLD
- MA
- AN
- MB
- PL
- PC

Les établissements pilotes retenus sont les suivants :

| Société | Réseaux | Sites pilotes retenus |
|---------------------|--------------|--|
| DCF | Hypermarchés | Géant Istres Géant Clermont-Ferrand |
| | Supermarchés | SM Marseille Delprat SM Asnières |
| | Proximité | Région Rhône-Alpes Région Paris |
| Easydis | | Entrepôt Andrézieux Les Sources Entrepôt Besançon |
| C Chez Vous | | Géant Arles |
| Serca | | CTR Aix en Provence |
| Casino Restauration | | Cafétéria St-Etienne Monthieu |
| R2C | | Restaurant St-Etienne Le Forum |

- Le diagnostic sera réalisé par Job In Live – Aviséa sur des sites pilotes en étudiant les métiers/ fonctions préretenus au regard de la grille applicable au sein du Groupe en matière de pénibilité
- Job In Live – Aviséa assurera le traitement et l'analyse des résultats obtenus lors des diagnostics.

3
67
JLD MA AN TL
BM PC

b) Pour les sociétés ayant potentiellement moins de 50 % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au regard de la grille, à savoir :

| | |
|--|--|
| Sociétés concernées | Casino Services GreenYellow IGC Services Mercialys Mercialys Gestion Sudéco EMCD CIT Comacas |
| Services amont des sociétés et établissements | DCF Easydis C Chez Vous Serca Casino Restauration R2C |

- Le diagnostic sera réalisé par le Médecin de Santé au Travail référent Groupe après formation par Job In Live – Aviséa pour étudier les métiers/ fonctions postes préretenus. Il pourra le faire en lien avec le Médecin de Santé au Travail de la société concernée.

Pour ce faire, le Médecin de Santé au Travail référent Groupe sera formé aux outils d'analyse élaborés par JobinLive-Aviséa.

- le Médecin de Santé au Travail référent Groupe procédera au traitement et analyse des résultats obtenus lors des diagnostics.

4. Compilation des résultats par JobinLive-Aviséa afin d'envisager les premières préconisations du ou des plans d'action.

4.3 – Les outils pédagogiques utilisés

JobinLive-Aviséa utilisera plusieurs outils méthodologiques auprès des salariés des sites pilotes lors des différents diagnostics :

- **Entretien collectif (sur la base du volontariat)**
 - Présentation de la démarche
 - Présentation des critères analysés et des seuils pour les métiers
 - Recherche d'informations complémentaires sur les tâches élémentaires, sur les conditions de réalisation de l'activité, sur la fréquence, la durée, la saisonnalité...
 - Validation des choix de plages d'observation.
- **Observations ergonomiques (sur la base du volontariat)**
 - Présentation de la démarche d'observation
 - Observation par séquence selon :
 - ✓ La nature de l'activité
 - ✓ L'intensité de l'activité (basse/ forte activité)

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "3", "67", "JLD", "AA", "MA", "BM", and "PC".

- Outils utilisés : photos, enregistrement vidéo, prise de notes, mesures en situation de travail, analyse de vidéos ultérieure avec un logiciel d'analyse spécifique.

Il est important de rappeler que les données seront anonymes et conservées par JobinLive-Aviséa. Tout salarié pourra refuser d'être observé par enregistrement vidéo ou par prise de photographies : dans cette hypothèse, JobinLive-Aviséa ne pourra pas utiliser ces outils pour faire le diagnostic.

4.4 – La communication des diagnostics

A l'issue des diagnostics, JobinLive-Aviséa analysera les éléments recueillis et les restituera aux CHSCT, à défaut des Comités Sociaux des établissements (dans leur rôle de Délégués du Personnel) concernés afin d'être discutés et éventuellement enrichis de leurs remarques.

Un document de synthèse constituant le diagnostic final sera ensuite établi par JobinLive-Aviséa et présenté au Comité de Pilotage paritaire.

Il constituera la base de travail du Comité de Pilotage paritaire et de JobinLive-Aviséa pour élaborer un ou des plans d'actions transposables sur l'ensemble des branches ou filiales citées dans l'article 1 du présent accord.

ARTICLE 5 – SENSIBILISATION – COMMUNICATION

Les partenaires sociaux conviennent que l'information et la communication sont primordiales pour la réussite de la démarche.

5.1 – Sensibilisation

Aussi, il est prévu une phase préalable de sensibilisation :

- Du Comité de Pilotage paritaire ainsi que des Responsables de Ressources Humaines concernés par les sites pilotes.
- Des directeurs d'établissement et de services et des membres de l'encadrement des sites pilotes.
- Des employés des sites pilotes.

5.2 – Information des Instances représentatives du personnel concernées (CHSCT, CE ou à défaut des Comités Sociaux d'Etablissement)

L'information des Instances représentatives du personnel concernées se fera selon les modalités suivantes :

- L'ensemble des CHSCT et des CE (ou à défaut des CSE dans leur rôle de Délégués du Personnel) sera complètement associé à cette démarche. En effet, une information générale sur la démarche initiée sera diffusée à tous les membres des CHSCT et CE des sociétés figurant dans le champ d'application du présent accord et affichée sur le panneau de la Direction.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner, including a large checkmark, the number '69', and several sets of initials: 'JLD', 'MA', 'AG', 'ML', 'BM', and 'bc'.

- Les CHSCT (ou à défaut les CSE dans leur rôle de Délégués du Personnel) des sites pilotes seront informés de la démarche avant son lancement avec l'intervention de JobinLive-Aviséa au sein des établissements concernés.

La même présentation sera réalisée auprès des Comités d'Etablissements des sites pilotes par le Directeur d'Etablissement.

- Une nouvelle information sera faite auprès des CHSCT des sites pilotes pour recevoir la restitution des premiers résultats du diagnostic réalisé au niveau de leur établissement afin, éventuellement, d'enrichir le diagnostic, soit dans le cadre de la réunion trimestrielle, soit dans le cadre d'une réunion extraordinaire.

La même information sera réalisée auprès des Comités d'Etablissements des sites pilotes par le Directeur d'Etablissement.

Les collaborateurs ayant été observés par JobinLive-Aviséa auront la possibilité d'échanger avec JobinLive-Aviséa après la réunion de restitution auprès des CHSCT.

- L'ensemble des CHSCT (ou à défaut des CSE dans leur rôle de Délégués du Personnel) et des CE (ou à défaut des CSE des sociétés prévues dans l'article 1 du présent accord sera ensuite informé et consulté sur le ou les projets de plan d'actions.

Seuls les CHSCT (ou à défaut des CSE dans leur rôle de Délégués du Personnel) seront informés et consultés sur la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels qui intégrera le plan d'actions concernant la prévention de la pénibilité

ARTICLE 6 – CALENDRIER PREVISIONNEL

Les partenaires sociaux ont décidé d'établir un calendrier prévisionnel reprenant les différentes étapes de la démarche.

Il est bien entendu convenu que ces dates pourront éventuellement être modifiées en fonction de contraintes logistiques, commerciales ou autres circonstances exceptionnelles.

| DATES | ETAPES |
|--------------------------------|--|
| 7 novembre 2011 | Première réunion du Comité de Pilotage paritaire portant sur la démarche relative à la pénibilité au sein des sociétés prévues dans le présent accord. |
| Novembre 2011 | Envoi d'une note d'information sur la démarche à tous les CHSCT et CE (ou à défaut CSE) du périmètre de l'accord, note qui sera également affichée sur le panneau de la Direction. |
| Novembre/ décembre 2011 | Sensibilisation des directeurs des sites pilotes et des RRH concernés |
| Novembre/ décembre | Convocation des CHSCT ou à défaut des CSE (dans leur rôle de |

Handwritten notes and signatures:

- Signature: *[Handwritten signature]*
- Initials: *607*
- Handwritten text: *JLD*, *MA*, *AN*, *PL*, *BM*, *PC*

| | |
|------------------------------|--|
| 2011 | DP) des sites pilotes pour une réunion d'information. Convocation des CE des sites pilotes pour une réunion d'information |
| décembre 2011 | Réunion d'information des CHSCT ou à défaut des CSE (dans leur rôle de DP) des sites pilotes avec l'intervention de JobinLive Réunion d'information des CE des sites pilotes par le Directeur d'Etablissement Information des managers et des équipes (soit information des managers avec restitution à leurs équipes, soit information générale par le directeur d'établissement) |
| décembre 2011 à février 2012 | Diagnostics |
| mars 2012 | Analyse par JobinLive – Aviséa des éléments recueillis |
| Avril à mi juin 2012 | Convocation des CHSCT (ou à défaut des CSE dans leur rôle de DP)) des sites et sociétés pilotes pour la restitution du diagnostic par JobinLive – Aviséa Convocation des CE des sites pilotes pour la restitution du diagnostic Réunion d'information des CHSCT des sites et sociétés pilotes par JobinLive-Aviséa Possibilité d'échanges entre les collaborateurs ayant été observés lors du diagnostic et JobinLive-Aviséa après la réunion de restitution auprès des CHSCT Réunion d'information des CE des sites pilotes par le Directeur d'Etablissement Comité de pilotage paritaire : restitution par JobinLive – Aviséa 1 ^{ère} réunion du Comité de pilotage paritaire : détermination du ou des plan(s) d'actions 2 ^{ème} réunion du Comité de pilotage paritaire : détermination et validation du ou des plan(s) d'actions |
| Fin juin 2012 | Information et consultation de l'ensemble des CHSCT (ou à défaut les CSE dans leur rôle de DP) sur le projet de plan d'actions et sur la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels qui intégrera le plan d'actions concernant la prévention de pénibilité, soit dans le cadre de la réunion trimestrielle, soit dans le cadre d'une réunion extraordinaire. Information et consultation de l'ensemble des CE (ou à défaut les CSE) sur le projet de plan d'actions en matière de prévention de la pénibilité. |

3
GM

JLD
MA
AN
BM
PL

ARTICLE 7 - DEPOT DE L'ACCORD

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, chacune d'entre elles non signataires dispose selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer son 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.

4
69
SCD 3 ML
MAAN
BM BC

Fait à St-Etienne, le 22 novembre 2011

Pour les organisations syndicales :

Pour la Direction :

CFE-CGC, Alain MARQUET

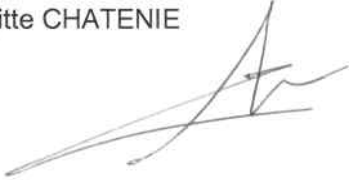


Yves DESJACQUES



SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO

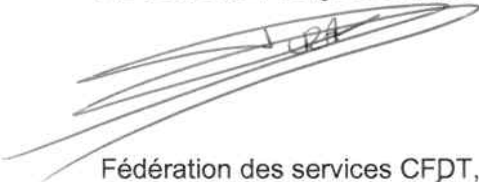
Brigitte CHATENIE



Gérard MASSUS



AUTONOME, Serge DURAND



Fédération des services CFDT, André MORENO



CFTC, Michèle BONNOT



CGT, Thierry MENARD P 10 FLEDAOLS GRAGUET



UNSA Casino, Martine LAGUERRE



6

1 | Au titre de l'environnement physique agressif

| Facteur de pénibilité | Critère | Seuil | Durée d'exposition | Population Casino a priori éligible |
|----------------------------|---------------------------------------|---|--------------------|---|
| Agents chimiques dangereux | Contact direct avec un ACD | - Taux de concentration des ACD pris pour les Valeurs Moyenne d'Exposition => Farine concernée | > 20 h / semaine | <u>Magasins</u> : boulangerie traditionnelle |
| Températures extrêmes | Exposition à des températures froides | < 8°C | > 20 h / semaine | <u>Entrepôts</u> : frais/surgelés <u>Magasins</u> : rayons surgelés/frais, boucherie, marée... |
| | Exposition à des températures chaudes | > 30°C | > 20 h / semaine | <u>Magasins</u> : rayon boulangerie (four) <u>Cafétéria</u> : laverie (machines à laver) |
| Bruit | Exposition au bruit | > 85 dB(A) ou 137 dB(C) avec équipement de protection | > 20 h / semaine | |

- ▶ Pour chaque critère, les seuils et durées d'exposition sont cumulatifs
- ▶ Le diagnostic définira les populations éligibles aux critères de pénibilité.

JCD

AN

ML
MB

(Handwritten signature)

(Handwritten initials)

Au titre de certains rythmes de travail

| Facteur de pénibilité | Critère | Seuil | Durée d'exposition | Population Casino a priori éligible |
|--|----------------------------|--|--------------------|---|
| Travail de nuit | Travailleur de nuit | SOIT : 2 fois par semaine à raison de 3 heures de travail de nuit de 21h00 à 06h00 SOIT : > 270 h / an de 21h00 à 06h00 | | <u>Entrepôts</u> : certains postes concernés <u>Magasins</u> : certains postes concernés |
| Travail en équipes successives alternantes | Poste stipulé en 2x8 / 3/8 | | | <u>Entrepôts</u> : certains postes concernés |
| Travail répétitif | 1 cycle de gestes cadencés | 2 cycles cadencés / minute | > 20 h / semaine | <u>Magasins</u> : rayon caisse <u>Entrepôts</u> : préparation de commande <u>Caféterias</u> : certains postes concernés |

- ▶ Pour chaque critère, les seuils et durées d'exposition sont cumulatifs
- ▶ Le diagnostic définira les populations éligibles aux critères de pénibilité.

SCD AM AN
 BC AN
 BM PL

Annexe 1 : Grille Casino (3/5)

! Au titre des contraintes physiques marquées

| Facteur de pénibilité | Critère | Seuil | Durée d'exposition | Population Casino a priori éligible |
|---------------------------------|----------------|--------|--------------------|--|
| Manutention manuelle de charges | Port de charge | > 8 kg | > 20 h / semaine | <u>Entrepôts</u> : la majorité des métiers <u>Magasins</u> : mise en rayon <u>CCV</u> : chauffeur-livreur <u>Serca</u> : technicien-dépanneur |

- ▶ Pour chaque critère, les seuils et durées d'exposition sont cumulatifs
- ▶ Le diagnostic définira les populations éligibles aux critères de pénibilité.

KD AM
 AS
 ML
 BM

Annexe 1 : Grille Casino (5/5)

! Au titre des contraintes physiques marquées

| Facteur de pénibilité | Critère | Seuil | Durée d'exposition | Population Casino a priori éligible |
|-----------------------|---|--|--------------------|--|
| Vibrations mécaniques | Vibrations mécaniques sur l'ensemble du corps | Utilisation de matériels de maintenance à savoir l'ensemble des chariots autoportés et les véhicules, dont la valeur vibratoire est > 0,5 m/s ² | > 20 h / semaine | <u>Matériel de manutention</u> : <u>Entrepôts</u> : certains postes concernés <u>Véhicules concernés</u> : <u>CCV</u> : chauffeur-livreur (camions de livraison) <u>Serca</u> : techniciens-dépanneur itinérant (camions de livraison) |

- ▶ Pour chaque critère, les seuils et durées d'exposition sont cumulatifs
- ▶ Le diagnostic définira les populations éligibles aux critères de pénibilité.

JCD AM
 BL
 BM
 ML
 607
 3

| | | |
|---|---|---|
| Type de document : Procédure | | |
|  | Origine de la contribution : GTE 06 Espace RH | Pays concerné(s) : France |
| | | Branche(s) / Activité(s) / Service(s) concerné(s) : Toutes branches / Tous services |

Titre du document :
15 - ACCORD DE METHODE DU 22/11/2011 CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL (Procédure Pays)

Mots-clés / Objectifs du document :
prévention pénibilité

Remarques :

Nom du fichier attaché :
Accord de méthode 22-11-2011 démarche de prévention pénibilité .pdf
 Ce fichier est attaché au document :
15 - ACCORD DE METHODE DU 22/11/2011 CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

| | |
|--------------------------|----------------------|
| <u>Valideur</u> | <u>Certificateur</u> |
| CROZIER FRANCOISE | SZYDLAK AGNES |

| | | |
|---------------------------|----------------------------|------------------------|
| <u>Date d'application</u> | <u>Date de publication</u> | <u>Version publiée</u> |
| 09/12/2011 | 09/12/2011 | V0 |