



Commission

Santé et Sécurité au travail

12 Juin 2009

1. **Présentation de l'outil SPECTRA :**

Cet outil informatique permet la standardisation et l'archivage détaillé des données concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles, les inaptitudes et les restrictions.

SPECTRA étant récent 35 magasins n'ont pas encore basculé vers cet outil.

Une extraction à date a été réalisée du nombre d'accidents du travail par mois mais les résultats sont à nuancer.

De même pour les accidents par rayon :

- 242 pour le service caisses
- 131 pour le rayon charcuterie
- 125 pour le PGC

Il sera important que chaque magasin ressaisisse ses données depuis le début de l'année ainsi que tous les accidents du travail avec ou sans arrêt afin d'obtenir des résultats les plus probants possible .

Il est à souligner que l'accès à cet outil est ouvert aux membres des CHSCT, un code leur sera délivré.

2. **Formation « Arbre des causes » :**

- **Pourquoi une formation ?** aujourd'hui, suite à un accident on se doit de faire une déclaration réglementaire d'accident de travail auprès de la CPAM mais ceci n'est pas une démarche préventive. Il paraît donc nécessaire de mettre en œuvre une démarche d'analyse des AT pour prévenir les risques.
- **Principe :**
 - repose sur la recherche systématique des faits et de leur enchaînement logique
 - mettre en évidence la pluri-causalité
 - contribue à souligner les écarts et les variations entre ce qui aurait dû se produire et ce qui s'est produit
 - facilite la recherche de mesures curatives et préventives

L'important est de **mieux comprendre ce qui s'est passé c'est à dire les causes et non pas dégager des responsabilités** .

- **Constitution d'un groupe de travail « arbre des causes » :**

Membres du CHSCT, chef Sécurité, témoins, experts, décideur, accidenté, hiérarchie directe.

- **Mise en œuvre de la formation** : formation dispensée par un prestataire extérieur et unique ANDELEA pour favoriser un message homogène et permettre une capitalisation optimale de l'expérience. Cette formation a lieu en magasin et dure 2 jours (14 h).
- **Public cible** :
Chef Sécurité, responsable RH, directeur, chef de secteur produits frais, membres du CHSCT et tous les membres de l'encadrement intéressés par la méthode.

A aujourd'hui 31 sessions ont eu lieu soit 372 personnes formées (maximum 12 personnes/session)

3. **Campagne de communication sur la prévention des risques** :

- **Objectifs généraux** :
 - réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles
 - construire une culture sécurité du Groupe
 - améliorer l'impact des actions de prévention en magasin
 - donner plus de légitimité à la prévention
 - changer l'image de la sécurité
- **Objectif de la campagne de communication** :
 - rendre les règles et les devoirs plus visibles (obligation au quotidien)
 - renforcer les bonnes attitudes et les bons comportements (savoir-être et savoir-faire)
 - montrer que la prévention est une composante « métier » (c'est-à-dire du devoir de chacun)
 - ne pas rentrer dans un discours moralisateur mais insister sur l'intérêt que pourront en tirer les salariés
- **Choix de l'action** :
 - identité visuelle : charte graphique + logo + mascotte
 - leaflets à destination des managers
 - campagne sur **la responsabilité**
 - création d'une campagne sur **la manutention**
 - création d'une campagne sur **les chutes**
 - chasse aux risques (3 lieux : surface de vente inclure le risque pour le client, réserve et cour/quai de réception)
 - livret d'accueil des nouveaux arrivants

Arrivée de la 1^{ère} campagne (responsabilisation) rentrée 2009 matérialisée par des affiches A3, fiches brief managers, kit de présentation, CD ...

4. **FEUILLE DE ROUTE 2009** :

- communication/sensibilisation des salariés à la sécurité
- formation

- groupe de travail pour l'amélioration des conditions de stockage en magasin
- étendre la réflexion sur les concepts (vitrine froide, stand poisson ...)
- étudier et revoir le référencement des équipements à risques
- réflexion sur les outils fonctionnels

5. **BILAN 2008 MISSION HANDICAP :**

Un taux d'emploi de salariés handicapés supérieur à 6% et ce malgré la perte de 254 unités pour les COTOREP C.

105 Magasins ont un taux supérieur ou égal à 6% dont 7 supérieur à 10%.

- Un engagement du centre de recrutement Carrefour : création d'un groupe de travail handicap, des outils créés à la suite d'un travail de réflexion, la visioconférence, réalisation d'une passerelle en alternance, organisation de sessions de contrats de professionnalisation intégrant une majorité de personnes handicapées, réalisation d'évaluation en milieu de travail.

353 Recrutements en 2008 dont 185 en CDI et 168 en CDD.

Donc au total 3601 salariés en CDI (38% d'hommes, 62% de femmes) et 98 salariés en CDD (33% d'hommes, 67% de femmes).

Ces salariés occupent majoritairement des postes de niveau 2.

- Les sorties : 431 départs de salariés en CDI (essentiellement pour le motif d'inaptitude soit 116, 92 pour faute grave/lourde, 70 pour démission), 132 départs de CDD (essentiellement pour motif de fin de CDD de remplacement d'un salarié absent).
- Actions de maintien dans l'emploi : un taux de retour de réponses lié à l'enquête concernant le maintien dans l'emploi des collaborateurs reconnus handicapés ou non de 76.6%.

1311 actions recensées dont 477 concernaient des personnes reconnues travailleurs handicapés soit + de 36% .

374 des actions recensées ont débouché sur un maintien dans l'emploi dont 282 sur le même poste et 92 reclassements sur un autre poste.

- Formation/information/sensibilisation :

Formation niveau 1 « recrutement et intégration », niveau 2 « maintien dans l'emploi » pour les pilotes et copilotes.

Formation pour les CHSCT (5 sessions).

Formation des membres de la Commission Handicap (2 réunions).

Sensibilisation Managers (16 sessions).

- Budget : pour 2008 : 2 236 K€, dépenses engagées pour 2008 : 1 807 K€

6. **PRESENTATION GENOUILLERE :**

Mise en place de genouillères et tapis de sol au magasin de Carrefour St Quentin.

CONSTAT : les salariés qui achalandent les rayons doivent quotidiennement s'agenouiller afin de remplir le bas des rayons.

Certains se plaignent de douleurs aux genoux. Afin de réduire les risques de maladies professionnelles et augmenter le confort lors du remplissage des rayons des genouillères et/ou des tapis de sol seront mis à disposition des salariés qui le désirent.

Présentation aux membres de la Commission d'un modèle de genouillère et de tapis de sol qui ont été validés par les salariés et le médecin du travail.

Certains membres de la commission trouvent que la genouillère est un peu grosse et surtout que l'attache velcro peut à terme couper la circulation du sang en position agenouillée.

Le tapis de sol quant à lui a été confectionné par le service déco après découpe et collage de 4 épaisseurs de tapis de sol bleu de camping.

Les membres FO de la commission vous invitent à proposer un test de ces produits dans vos magasins et à nous retourner vos commentaires, sachant qu'au magasin de Chalon Nord nous testons des tapis de sol fabriqués avec des tapis de calage de machine à laver achetés à Castorama (référence : plaque isolante gomme, l'avantage pas de collage à effectuer et ce tapis ne se tasse pas à l'usage).

7. PRESENTATION DE L'EVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE DOCUMENT UNIQUE :

Nécessité d'intégrer le RP au document unique car celui-ci a un impact direct sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le psychosocial relève de l'individu et de la situation de travail (relations avec les autres) et génère stress et mal être au travail.

- Les indicateurs :**
- absentéisme
 - turn-over
 - écoute du personnel
 - nombre d'accidents du travail avec ou sans arrêt
 - nombre de maladies

Table de signification des fréquences :

2	rare	1 fois/semaine
4	ponctuel	1 fois/jour
8	fréquent	4 h/jour
16	permanent	Supérieur à 4 h/jour

Table de gravité :

2	Gêne simple
4	Séquelles minimales ou affection sans séquelles
8	Affections graves

1. Les membres du CHSCT se réuniront pour réfléchir à une grille de cotation.