

Présents pour la Cfdt : Annie Bolotte / Christiane Danezan (en remplacement de Christian Ory)
Direction : Caroline Lautissier / Aurélien Godde

1) Présentation du planning de communication

Septembre 2012 : information via la lettre sociale, de la signature de l'accord santé au travail.

Information par envoi d'un courrier, à tous les médecins du travail, plus envoi de l'accord signé.

Décembre 2012 : sensibilisation des DO/DR/DM

Un guide IRP sera mis en place ; les membres de la commission demandent à être associés à l'élaboration de ce guide.

Mise en place d'un guide pour les DM et les RRS.

Affichage des consignes de sécurité au poste de travail.

Affichage général sur la santé au travail.

1^{er} semestre 2013 : sensibilisation, via le magazine passion clients.

Communication sur les RPS : plaquette gestion des conflits, communication spécial encadrement.

2) Présentation de la cellule psychologique.

Invitée : madame Sophie Mikaïloff de PSYA (<http://www.psy.fr/> Prévention et gestion des risques psychosociaux).

PSYA a été créée en 1997, donc a déjà 15 ans d'expérience. PSYA est donc là pour un accompagnement d'écoute psychologique des salariés. Il est composé de psychologues, sociologues, psychologues cliniciens et d'ergonomes. Il intervient notamment sur la prévention des risques professionnels. Il est implanté à Paris, Rennes, Bordeaux, Lyon, Marseille, Madrid et Milan.

→ Pour faire face à l'émergence forte des risques psychosociaux et limiter les effets néfastes de ces risques.

PSYA constitue des outils de prévention afin de prendre en compte **la dimension psychique de la santé** et pour pouvoir proposer aux salariés, **des espaces d'écoute et d'accompagnement psychologiques, confidentiels et anonymes.**

Entretien téléphonique : numéro vert gratuit : 0800 30 50 23 (appel gratuit depuis un fixe, si le salarié appelle d'un portable, il peut demander qu'on le rappelle).

Appel non limité en temps, un entretien téléphonique dure en moyenne 45 minutes.

PSYA accorde au salarié 5 appels par évènement.

L'appel est anonyme ; on aura un identifiant, on pourra demander d'avoir toujours le même psychologue si on le souhaite.

En conclusion : PSYA est un tremplin entre quelqu'un qui a « un malaise » (professionnel ou personnel), lui permettant une écoute active, les moyens d'évacuer les tensions, de retrouver un retour à l'équilibre psychologique, et de diriger le salarié, si besoin, vers des équipes médicales. PSYA peut éventuellement, à la demande du salarié, s'entretenir directement avec la Direction , ou avec le médecin du travail.

Les membres de la direction demandent à la direction, d'inviter madame Mikaïloff en CCE, pour présenter PSYA ; la direction est d'accord.

Depuis la mise en place de PSYA cet été, 100 appels ont été recensés, mais 100 appels ne veut pas dire 100 salariés, d'autant que cela concerne les hypers et les supers.

Les membres de la commission souhaiteraient qu'il y ait une distinction de faite entre les hyper et les super, en créant deux numéros d'appel bien distincts ;

Reporting : réalisation régulier de reporting, qui apportera un « feedback, et constituera un réel outil de pilotage au service de l'entreprise, afin de mettre en place des actions concrètes et de faire de la prévention.

3) **Indicateurs** : remise du tableau de bord

AT + Trajet 2012 : Fréquence 54,11 contre 51,42 en 2011.

Gravité 1,95 contre 2 en 2011.

Maladie professionnelle : 2012 228 cas contre 208 en 2011.

La CFDT dit que si la société veut diminuer les Maladies Professionnelles de l'épaule par exemple, l'idéal serait de mettre en place, au rayon charcuterie, des machines à jambon automatiques, ainsi que des tables réglables, comme cela existe dans les hypes.

Il faut que la société mette en place les moyens nécessaires afin de diminuer les MP, et de ne pas attendre des obligations de la CARSAT (ex les douchettes en caisse, les TPEGL).

4) **Présentation de la nouvelle direction France : santé au travail**

Présenté par Rémi Desmet et Christophe Labatut (Directeur santé au travail).

Crée le 1/7/2012, elle sera composée de 6 personnes : 1 directeur, et 6 personnes.

Elle sera rattachée à la DRH France.

Champs d'action : Hyper, Super et supplychain.

Ces personnes seront formées pendant un an par la CNAMTS.

Leur domaine d'intervention : risques professionnels, risques psychosociaux, et la prévention de la pénibilité.

Leur intervention est technique, les choix d'orientation est propre à chaque société.

Ils vont créer plusieurs modules de formation adaptés à tous nos salariés.

5) **Présentation du nouveau référencement de chaussures de sécurité.**

Deux sociétés : AMIET et JALATTE.

Test dans deux magasins : pour AMIET sur le market de Taverny

Pour JALATTE sur le market de Niort.

AMIET : 15 paires différentes dont 12 nouvelles ;

JALATTE : 18 paires différentes dont 8 nouvelles.

1 à 2 modèles mis en test pendant 3 semaines ; Après recueil du ressenti des collaborateurs, ils sélectionneront le nouveau choix des chaussures de sécurité. Ces nouvelles chaussures seront plus légères, la coque ne sera plus en fer, mais en composite. On trouvera un modèle femme pour les pointures 34/35, et un modèle homme pouvant aller jusqu'à une pointure de 52.

La commission demande que les salariés puissent choisir leur modèle de chaussures de sécurité : le but étant bien sûr qu'ils les portent.

La commission demandent que l'encadrement donne l'exemple en les portant, d'autant qu'il existe un modèle pour eux, très esthétique, ressemblant à des chaussures de ville.

La commission fait remarquer que le stock tampon, n'existe plus dans certains magasins.

6) **Evaluation des risques professionnels.**

Présente madame Patricia Villeroy : RRS sur Paris est/ouest.

Présentation de l'outil NUMERISQ.

Magasin pilote : Clermont Ferrand JAUDE.

Certains magasins en sont déjà équipés. En fait c'est le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) électronique.

C'est le relais sécurité qui le met en place, et sont associés à cette l'élaboration, les directeurs et les CHSCT de chaque magasin.

Je rappelle que le DUER doit être fait au moins une fois par an, mais qu'on peut le faire évoluer au cours de l'année, si besoin ait, lors d'une réunion CHSCT.