

**ACCORD GROUPE DU 4 JUILLET 2012 CONCERNANT LA 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. Frédéric BONNARD
- Pour le syndicat UNSA, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

YD AN
67 HB
JPG

PREAMBULE

Depuis de nombreuses années et dans le cadre d'un dialogue social permanent, le Groupe Casino met en place une politique de prévention de la santé et de la sécurité au travail. Un accord Groupe sur ce thème a d'ailleurs été signé le 08 décembre 2010.

Dans le cadre de sa politique déterminée de prévention Santé et Sécurité au Travail, la Direction met en œuvre une démarche de Prévention de la Pénibilité au Travail.

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

Afin de bénéficier d'une expertise objective spécialisée sur le sujet et par ailleurs d'élaborer une méthodologie structurée et commune à l'ensemble des sociétés du périmètre, 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.

Un Comité de Pilotage Paritaire a été créé. Il est composé de représentants de la Direction, des Ressources Humaines, du Pôle Santé et Sécurité au Travail Groupe, de représentants des organisations syndicales, mais également du Médecin de Santé au Travail Référent Groupe, de JobinLive-Aviséa, de la CARSAT Rhône-Alpes.

L'ensemble de cette démarche a fait l'objet d'un accord Groupe de méthode du 22 novembre 2011 signé à l'unanimité des 7 organisations syndicales représentatives, complété d'un avenant du 4 juillet 2012 (annexe 1).

Cette démarche a pour objectifs :

- de réaliser un diagnostic des postes de travail au regard de la grille des facteurs de pénibilité spécifique au Groupe Casino
- d'établir, pour les postes concernés par les facteurs de pénibilité, des préconisations de prévention.

Le Comité de Pilotage s'est réuni les 10 mai, 8 juin et 21 juin 2012.

A l'issue de ces réunions, les partenaires sociaux ont souhaité, par la signature du présent accord, marquer leur engagement de poursuivre la politique de prévention Santé Sécurité au Travail menée par la Direction.

Conformément aux décisions prises suite aux échanges lors de la réunion du Comité de Pilotage Paritaire du 8 juin 2012, le présent accord traitera des thèmes suivants :

- des **actions transverses s'appliquant à l'ensemble des sociétés du Groupe** définies à l'article 1 du présent accord et portant sur les 3 thèmes suivants :
 - ✓ réduction des poly-expositions aux facteurs de risques de pénibilité,
 - ✓ amélioration des conditions de travail notamment d'ordre organisationnel,
 - ✓ maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.
- des **actions complémentaires pour certaines sociétés/branches** :
 - ✓ Casino Restauration,
 - ✓ R2C,

YD
GM AN
MB
MC JFG

- ✓ DCF Branche Proximité,
- ✓ DCF Branche Hypermarchés/Supermarchés,
- ✓ Serca,
- ✓ C Chez Vous,
- ✓ Easydis.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que les mesures prévues dans le présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- Casino Développement
- Casino Guichard Perrachon SA
- Casino Information Technology
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez Vous
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Green Yellow
- IGC Services
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys Gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco

6M YD
AN
MB
PC SPG

ARTICLE 2 – LA REALISATION DU DIAGNOSTIC

2.1 – METHODOLOGIE DU DIAGNOSTIC

L'ensemble des métiers du Groupe a été analysé par JobinLive-Aviséa et le Médecin de Santé au Travail Référent Groupe sur la base :

34 entretiens collectifs (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.

131 observations ergonomiques (sur la base du volontariat)

- Présentation de la démarche d'observation
- Observations par séquence selon :
 - ✓ la nature de l'activité
 - ✓ l'intensité de l'activité (basse / forte activité)
- Outils utilisés :
 - ✓ photos, enregistrements vidéo, prises de notes, mesures en situation de travail (ex : bruit / température)
 - ✓ analyse de vidéos ultérieure avec un logiciel d'analyse spécifique

2.2 – LES SITES DIAGNOSTIQUES

Dans ce cadre, un diagnostic a été réalisé conjointement par :

- **JobinLive-Aviséa pour les sociétés ou branches suivantes** : Branche Hypermarchés/Supermarchés et Branche Proximité de la société DCF, Easydis, C Chez Vous, Serca, Casino Restauration et R2C.

Au sein de ces sociétés ou branches, des sites pilotes à diagnostiquer ont été définis en Comité de Pilotage paritaire.

Société/Branche	Sites pilotes
DCF Réseau Hypermarchés	2 magasins : - Géant Istres - Géant Clermont-Ferrand
DCF Réseau Supermarchés	2 magasins : - SM Asnières Gare - SM Marseille Delprat
DCF Branche Proximité	2 régions : - Région Rhône-Alpes - Région Paris
Easydis	2 entrepôts : - Entrepôt Andrézieux-Les-Sources - Entrepôt Besançon
C Chez Vous	1 secteur : - Géant Arles
Serca	1 centre technique régional : - Aix-en-Provence
Casino Restauration	1 cafétéria : - St-Étienne Monthieu
R2C	1 restaurant : - St-Étienne Le Forum

YD
67
An
MB
SPG

- le Médecin de Santé au Travail Référent Groupe après avoir été formé par JobinLive-Aviséa pour les sociétés ou services amont et centraux : Casino Services, EMCD, CIT, Mercialys, Mercialys Gestion, Sudéco, IGC Services, Casino Développement, Green Yellow, Comacas et les services amont et centraux des sociétés et établissements de la Branche Hypermarchés/Supermarchés et Branche Proximité de la société DCF, Easydis, C Chez Vous, Serca, Casino Restauration, R2C.

2.3 – LES RESULTATS DU DIAGNOSTIC

La restitution du diagnostic a été effectuée par JobinLive-Aviséa lors de la réunion du Comité de Pilotage paritaire du 10 mai 2012.

Les résultats détaillés du diagnostic figurent en annexe 2 du présent accord.

Au titre du diagnostic établi, plus de 50% des salariés du Groupe sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Les résultats du diagnostic ont permis au Comité de Pilotage paritaire, conformément aux dispositions légales, lors de ses réunions des 8 et 21 juin 2012 d'élaborer les dispositions du présent accord dont les actions définies font l'objet d'objectifs chiffrés et d'indicateurs.

ARTICLE 3 – LES ACTIONS DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

3.1 – ACTIONS TRANSVERSES

THEME : REDUCTION DES POLYEXPOSITIONS AUX FACTEURS DE PENIBILITE

L'ensemble des mesures ci-dessous permet d'agir de façon cumulative ou alternative sur les facteurs de pénibilité suivants :

- postures pénibles,
- manutentions manuelles de charges,
- vibrations mécaniques,
- travail répétitif.

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Tous les métiers	Favoriser le recours à la formation et/ou à la sensibilisation en termes de prévention type « gestes et postures », « activité physique »... Ces actions seront réalisées en présentiel ou en e-learning (notamment pour les postes administratifs). Le contenu des formations/sensibilisations sera validé au préalable afin d'assurer une qualité homogène pour l'ensemble du périmètre. <u>Objectif chiffré</u> : 100% des salariés concernés par la mesure	Nombre de collaborateurs formés / sensibilisés Nombre de sessions	2012-2015

YD
67
AN
MB
SG

THEME : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, NOTAMMENT AU PLAN ORGANISATIONNEL

L'ensemble des mesures ci-dessous permet d'agir de façon cumulative ou alternative sur les facteurs de pénibilité suivants :

- postures pénibles,
- manutentions manuelles de charges,
- travail répétitif,
- températures extrêmes.

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Tous les métiers	Mettre en place un Comité transversal (Cap Ergo') réunissant un réseau de Correspondants intervenant de manière directe ou indirecte sur l'ergonomie des postes de travail et des locaux au sein du Groupe Casino, afin : - d'intégrer la prévention des risques professionnels dès la phase de conception des bâtiments et des équipements, dès la création ou la modification de postes de travail, - de participer à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, - de contribuer à la réduction des Troubles Musculo-Squelettiques, des Risques Psychosociaux... et plus largement de contribuer à la prévention de la Pénibilité au Travail, - de contribuer à la diminution du nombre d'accident de travail et de maladie professionnelle, - d'instaurer et faire vivre une culture Santé Sécurité au Travail dans le Groupe. <u>Objectif chiffré</u> : 2 réunions par an	Nombre de réunions annuelles	2013-2015
Tous les métiers	La Direction fera procéder à une étude par un cabinet d'ergonomie pour tout nouveau concept de poste de travail. Objectif : améliorer les conditions de travail en prenant des mesures en amont <u>Objectif chiffré</u> : 100% des nouveaux concepts de poste de travail	Nombre d'études ergonomiques	2012-2015
Tous les métiers	Déployer un nouveau module accueil sécurité à destination des nouveaux embauchés <u>Objectif chiffré</u> : 100% des salariés concernés par la mesure	Nombre de personnes sensibilisées	2012-2015

YD AG
MB
JG

THEME : MAINTIEN EN ACTIVITE DES SALARIES EXPOSES AUX FACTEURS DE PENIBILITE

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Tous les métiers	Tout salarié absent pour accident de travail ou maladie depuis plus de trois mois, sera obligatoirement informé à compter du 01/07/2012, de la possibilité de demander une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin de santé au travail <u>Objectif chiffré</u> : 100% des salariés concernés par la mesure	Nombre de courriers d'information adressés aux collaborateurs concernés Cet indicateur selon les possibilités techniques sera précisé par âge	2012-2015
Tous les métiers	Prise en charge du bilan professionnel ou stage de pré-orientation pour définir un nouveau projet professionnel pour un travailleur handicapé <u>Objectif chiffré</u> : 100% de prises en charge des bilans professionnels ou stages de pré-orientation pour les travailleurs handicapés	Nombre de bilans professionnels / stages de pré-orientation financés Cet indicateur sera précisé < ou > à 55 ans	2012-2015
Tous les métiers	Réaliser des actions dédiées à la santé au sein du périmètre <u>Objectif chiffré</u> : 3 journées par an	Nombre de journées organisées Nombre d'établissements Nombre de participants Cet indicateur selon les possibilités techniques sera précisé par âge	2012-2015
Tous les métiers	En cas d'évolution de son handicap constaté par le médecin de santé au travail, tout travailleur handicapé pourra bénéficier de l'ensemble du dispositif permettant l'aménagement de son poste de travail <u>Objectif chiffré</u> : 100% de recherches de solution de maintien dans l'emploi	Nombre de maintien dans l'emploi de travailleur handicapé au même poste avec aménagement technique et organisationnel Nombre de maintien dans l'emploi de travailleur handicapé à un autre poste avec aménagement technique et organisationnel Ces indicateurs seront précisés < ou > à 55 ans	2012-2015

GM YD
AN
MB
JG

3.2 – ACTIONS COMPLEMENTAIRES POUR CERTAINES SOCIETES/BRANCHES

SOCIETE CASINO RESTAURATION

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Tous les métiers	Mettre en place la Démarche de Prévention par l'Écoute nommée 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. L'objectif de cette démarche est de : ✓ appréhender la prévention des risques en partant de l'analyse par les collaborateurs de l'organisation et des conditions de travail ; ✓ intégrer la santé et la sécurité au travail à tous les niveaux de l'entreprise. <u>À l'issue des écoutes, il est établi :</u> ✓ Plan d'Actions Immédiat : traitement des anomalies du quotidien ; ✓ Plan d'Actions Annuel prenant en compte les mesures proposées par les collaborateurs eux-mêmes. <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites déployés	Nombre de sites déployés ou taux d'écoute Nombre de Plan Actions Immédiat (PAI) Nombre de Plan Actions Annuel (PAA)	2012-2015

SOCIETE RESTAURATION COLLECTIVE CASINO (R2C)

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Tous les métiers	Mettre en place la Démarche de Prévention par l'Écoute nommée 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. L'objectif de cette démarche est de : ✓ appréhender la prévention des risques en partant de l'analyse par les collaborateurs de l'organisation et des conditions de travail ; ✓ intégrer la santé et la sécurité au travail à tous les niveaux de l'entreprise. <u>À l'issue des écoutes, il est établi :</u> ✓ Plan d'Actions Immédiat : traitement des anomalies du quotidien ; ✓ Plan d'Actions Annuel prenant en compte les mesures proposées par les collaborateurs eux-mêmes. <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites déployés	Nombre de sites déployés ou taux d'écoute Nombre de Plan Actions Immédiat (PAI) Nombre de Plan Actions Annuel (PAA)	2012-2015

YD
AC
AN
MB
JRG
07

BRANCHE PROXIMITE DE LA SOCIETE DISTRIBUTION CASINO FRANCE

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Manager/Délégué Commercial, Merchandiseur, Mainteneur caisse	Mettre en place des tests de différents matériels d'aide à la mise en rayon : - tapis en caoutchouc - plateforme <u>Objectif chiffré</u> : 100% des salariés concernés par la mesure	Nombre d'attributions de matériel	2012-2015
Mainteneur caisse	Mettre en place des tests de différents matériels d'aide à la manutention pour les mainteneurs caisse : - caisse à outil dotée de roulette - sangle <u>Objectif chiffré</u> : 100% des salariés concernés par la mesure	Nombre d'attributions de matériel	2012-2015
Manager/Délégué Commercial, Merchandiseur	Création d'un livret de bonnes pratiques en matière de « gestes et postures » dans le cadre d'opérations de réaménagement de magasins. <u>Objectif chiffré</u> : 2 réunions	Nombre de réunions réalisées Nombre de participants aux réunions	2012-2015

BRANCHE HYPERMARCHES/SUPERMARCHES DE LA SOCIÉTÉ DCF

1. Mesures concernant les Hypermarchés et les Supermarchés

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Tous les métiers	Pour l'ensemble des établissements créés, rénovés, agrandis, prise en compte de l'ensemble des points de vigilance prévus par la CNAMTS (en lien avec les chartes).	Nombre de magasins rénovés Nombre de magasins créés	2012-2015
Employé/Manager Commercial	1/ Réaliser un état des lieux de l'existant dans les magasins (y compris « e-commerce ») du matériel suivant : – Plateforme Individuelle Roulante Légère (PIRL) – Transpalette à Haute Levée (THL) – 2 ponts – Gerbeurs – Transpalettes électriques – Genouillères ou tapis caoutchouc 2/ Equiper l'ensemble des magasins de ce matériel en fonction des nécessités <u>Objectif chiffré :</u> Pour les équipements collectifs : 100% des sites concernés par la mesure Pour les équipements individuels : 100 % des salariés concernés par la mesure	Nombre de PIRL Nombre de THL Nombre de 2 ponts Nombre de gerbeurs Nombre de transpalettes électriques Nombre de genouillères / tapis caoutchouc Ces indicateurs seront distingués entre les Hypermarchés et les Supermarchés	2012-2015
Employé/Manager commercial	Déployer le programme P80 dans la livraison des produits issus d'Easidis en direction des Hypermarchés et des Supermarchés <u>Objectif chiffré :</u> 100% des sites éligibles par la mesure	Nombre d'établissements déployés	2012-2013
Tous les métiers	1/ Déployer la Démarche de Prévention par l'Écoute nommée Cap Prévention à l'ensemble des établissements SM et HM 2/ Pérenniser la Démarche de Prévention par l'Écoute nommée Cap Prévention à l'ensemble des établissements. 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	Nombre de sites déployés ou taux d'écoute Nombre de Plan Actions Immédiat (PAI) Nombre de Plan Actions Annuel (PAA)	2012-2015

YD
 AN
 MB
 PC
 67
 SPG

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
	d'action sur la prévention des risques professionnels. L'objectif de cette démarche est de : ✓ appréhender la prévention des risques en partant de l'analyse par les collaborateurs de l'organisation et des conditions de travail ; ✓ intégrer la santé et la sécurité au travail à tous les niveaux de l'entreprise. À l'issue des écoutes, il est établi : ✓ Plan d'Actions Immédiat : traitement des anomalies du quotidien ; ✓ Plan d'Actions Annuel prenant en compte les mesures proposées par les collaborateurs eux-mêmes. <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites déployés		
Employé/Manager Commercial secteur caisse	Tout renouvellement de siège au secteur caisse sera effectué par des sièges conformes aux préconisations d'un cabinet d'ergonomie. <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites concernés par la mesure	Nombre de sièges caisses changés Nombre d'établissements impactés (en fonction des possibilités techniques)	2012-2015
Employé/Manager Commercial secteur caisse	Re-sensibiliser les salariés à la R440 (non manipulation des produits >8 kg caisse) au secteur caisse <u>Objectif chiffré</u> : 1 réunion par site	Nombre de réunions organisées sur ce sujet Nombre de participants aux réunions	2012-2015
Tous les métiers	Mise en place de réunions implantation transversales avec Easydis pour le suivi des chemins de préparation <u>Objectif chiffré</u> : 2 réunions	Nombre de réunions	2012-2015

2. Mesures concernant les Hypermarchés

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Employé/Manager Commercial secteur caisse	Déployer au secteur caisse les écrans tactiles <u>Objectif chiffré</u> : 70 % des sites concernés par la mesure	Nombre d'établissements déployés	2012-2015

3. Mesures concernant les Supermarchés

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Employé/Manager Commercial secteur marée	Mettre en place des tests au secteur marée de faux murs de glace <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites concernés par la mesure	Nombre d'établissements déployés	2012-2015

SOCIETE SERCA

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Technicien-dépanneur	Mettre en place des tests de différents matériels d'aide à la manutention : - diable électrique - ventouse - sangle porteuse	Nombre de tests	2012-2015
Tous les métiers	Expérimenter la Démarche de Prévention par l'Écoute nommée 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. L'objectif de cette démarche est de : ✓ appréhender la prévention des risques en partant de l'analyse par les collaborateurs de l'organisation et des conditions de travail ;	Nombre de sites déployés ou taux d'écoute Nombre de Plan Actions Immédiat (PAI) Nombre de Plan Actions Annuel (PAA)	2012-2015 YD AG MB 67 JLG

	✓ intégrer la santé et la sécurité au travail à tous les niveaux de l'entreprise. À l'issue des écoutes, il est établi : ✓ Plan d'Actions Immédiat : traitement des anomalies du quotidien ; ✓ Plan d'Actions Annuel prenant en compte les mesures proposées par les collaborateurs eux-mêmes. Objectif chiffré : 100% des sites déployés		
--	--	--	--

SOCIETE C CHEZ VOUS

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Chauffeur livreur	Mettre en place des tests de différents matériels d'aide à la manutention : - diable électrique - ventouse - sangle porteuse	Nombre de tests	2012-2015
Tous les métiers	Continuer et/ou déployer la Démarche de Prévention par l'Écoute nommée 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. L'objectif de cette démarche est de : ✓ appréhender la prévention des risques en partant de l'analyse par les collaborateurs de l'organisation et des conditions de travail ; ✓ intégrer la santé et la sécurité au travail à tous les niveaux de l'entreprise. À l'issue des écoutes, il est établi : ✓ Plan d'Actions Immédiat : traitement des anomalies du quotidien ; ✓ Plan d'Actions Annuel prenant en compte les mesures proposées par les collaborateurs eux-mêmes. Objectif chiffré : 100% des sites déployés	Nombre de sites déployés ou taux d'écoute Nombre de Plan Actions Immédiat (PAI) Nombre de Plan Actions Annuel (PAA)	2012-2015

SOCIETE EASYDIS

Métiers concernés par la mesure	Mesures / Objectifs	Indicateurs de suivi	Échéancier
Préparateur de commandes	Déployer le programme P80 dans la livraison des produits issus d'Easydis en direction des Hypermarchés et des Supermarchés <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites concernés par la mesure	Nombre d'établissements déployés	2012-2013
Manutentionnaire, réceptionnaire	Slip sheet : mise en place de chariot d'aide à la manutention <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites concernés par la mesure	Nombre de containers déchargés sous format slip sheet	2012-2015
Tous collaborateurs utilisant des chariots de manutention et/ou transpalettes électriques	Assurer un suivi du matériel à disposition et maintenir en bon état le parc de chariots et de transpalettes électriques <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites concernés par la mesure	Nombre d'interventions sur des chariots de manutention et/ou transpalettes électriques	2012-2015
Préparateur de commandes	Mettre en place des dépileurs <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites concernés par la mesure	Nombre de dépileurs installés	2012-2015
Tous les métiers (le plus : préparateurs de commande)	Mettre en place le programme « 0 film » <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites concernés par la mesure	Nombre d'établissements déployés	2013-2015
Préparateur de commandes Réceptionnaire Expéditionnaire	Mettre en place des tests sur le renouvellement des chariots de préparation et/ou transpalettes électriques accompagnant à fourche élévable	Nombre de chariots de préparation / transpalettes renouvelés	2012-2015
En fonction des entrepôts/activités	Après inventaire, renouveler, si nécessaire, les équipements individuels de protection contre le froid détériorés <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites concernés par la mesure	Nombre d'Equipements de Protection Individuels contre le froid renouvelés	2012-2015

47
67
AN
MB
JPG

Tous les métiers	Déployer la démarche de prévention Cap TMS <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites concernés par la mesure	Nombre d'établissements déployés Nombre de situations de travail analysées	2012-2015
Tous les métiers	Mettre en place de réunions implantation transversales avec la branche Hypermarchés et Supermarchés <u>Objectif chiffré</u> : 2 réunions	Nombre de réunions	2012-2015
Tous les métiers	Pérenniser la Démarche de Prévention par l'Écoute nommée 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. L'objectif de cette démarche est de : ✓ appréhender la prévention des risques en partant de l'analyse par les collaborateurs de l'organisation et des conditions de travail ; ✓ intégrer la santé et la sécurité au travail à tous les niveaux de l'entreprise. <u>À l'issue des écoutes, il est établi :</u> ✓ Plan d'Actions Immédiat : traitement des anomalies du quotidien ; ✓ Plan d'Actions Annuel prenant en compte les mesures proposées par les collaborateurs eux-mêmes. <u>Objectif chiffré</u> : 100% des sites déployés	Nombre de sites déployés ou taux d'écoute Nombre de Plan Actions Immédiat (PAI) Nombre de Plan Actions Annuel (PAA)	2012-2015

L'intégralité des objectifs chiffrés fixés dans le présent accord intégrera les réalités budgétaires de chacune des sociétés du périmètre.

ARTICLE 4 – COMMUNICATION SUR LES ACTIONS MENEES

4.1 – Affichage et information

Les actions menées dans le cadre du présent accord seront diffusées sur le panneau d'affichage Direction.

Le présent accord fera également l'objet d'un article dans le magazine REGARDS lors de sa première parution sur l'année 2013.

Un document d'information sera établi et remis à l'ensemble des salariés.

4.2 – Instances représentatives du personnel

A compter de la signature du présent accord, les membres des CE/CSE/CHSCT seront informés des dispositions lors d'une réunion ordinaire et ce avant le 31 décembre 2012.

Les membres du CHSCT, à défaut les Délégués du Personnel, de chaque établissement des sociétés comprises dans le périmètre du présent accord seront informés au moins annuellement des actions menées dans le cadre de la prévention de la pénibilité au travail.

ARTICLE 5 – SUIVI DE L'ACCORD

Les différents indicateurs prévus dans le cadre du présent accord seront présentés annuellement à la Commission de Suivi mise en place dans le cadre de l'accord Groupe Santé et Sécurité au Travail du 8 décembre 2010.

La première présentation interviendra après au moins un an de suivi des indicateurs.

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée du 1^{er} septembre 2012 au 31 décembre 2015.

Il prendra fin le 31 décembre 2015. Il ne produira plus d'effets à compter de cette date.

ARTICLE 7 – REVISION DE L'ACCORD

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.

ARTICLE 8 – DEPOT

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 DIRECCTE, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique, ainsi qu'en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes.

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.

Fait à St-Etienne, le 4 juillet 2012

Pour les organisations syndicales :

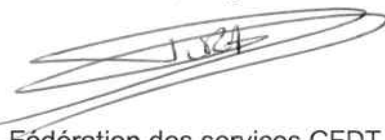
CFE-CGC, Alain MARQUET



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



AUTONOME, Serge DURAND



Fédération des services CFDT, André MORENO

CFTC, Michèle BONNOT



CGT, Frédéric BONNARD

UNSA Casino, Martine LAGUERRE



Pour la Direction :

Yves DESJACQUES



Gérard MASSUS

