

Annexe 1

**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,

Handwritten initials: YD, MB, JRG, AN, MB, JRG

Il a été convenu ce qui suit.

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

Handwritten notes:
AN
MB
SPG
67
YD

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 signatures and initials:
AN
MB
YD G.M. JRG

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.

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.

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.)

- 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:
AN
MB
JPG
617

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.

YD AN
 MB
 JFG
 67

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 prérequis. 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)

YD AN
 MB
 JM
 JPQ

- 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.

YD
AN
MB
JPG
67

- 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

ND
AM
NB
me 67 JRG

2011	<p>DP) des sites pilotes pour une réunion d'information.</p> <p>Convocation des CE des sites pilotes pour une réunion d'information</p>
décembre 2011	<p>Réunion d'information des CHSCT ou à défaut des CSE (dans leur rôle de DP) des sites pilotes avec l'intervention de JobinLive</p> <p>Réunion d'information des CE des sites pilotes par le Directeur d'Etablissement</p> <p>Information des managers et des équipes (soit information des managers avec restitution à leurs équipes, soit information générale par le directeur d'établissement)</p>
décembre 2011 à février 2012	Diagnostics
mars 2012	Analyse par JobinLive – Aviséa des éléments recueillis
Avril à mi juin 2012	<p>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</p> <p>Convocation des CE des sites pilotes pour la restitution du diagnostic</p> <p>Réunion d'information des CHSCT des sites et sociétés pilotes par JobinLive-Aviséa</p> <p>Possibilité d'échanges entre les collaborateurs ayant été observés lors du diagnostic et JobinLive-Aviséa après la réunion de restitution auprès des CHSCT</p> <p>Réunion d'information des CE des sites pilotes par le Directeur d'Etablissement</p> <p>Comité de pilotage paritaire : restitution par JobinLive – Aviséa</p> <p>1^{ère} réunion du Comité de pilotage paritaire : détermination du ou des plan(s) d'actions</p> <p>2^{ème} réunion du Comité de pilotage paritaire : détermination et validation du ou des plan(s) d'actions</p>
Fin juin 2012	<p>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.</p> <p>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.</p>

YD
 AN
 MB
 67 JFG

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.

10 BC
AN
MB
67 JG

Fait à St-Etienne, le 22 novembre 2011

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, Thierry MENARD

UNSA Casino, Martine LAGUERRE



Pour la Direction :

Yves DESJACQUES

Gérard MASSUS

2. Méthodologie Casino – Élaboration de la grille Casino

I 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.

YD AN
MB
JPG
GM
34 sur 56

2. Méthodologie Casino – Élaboration de la grille Casino

I 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>Cafétérias</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.

2. Méthodologie Casino – Élaboration de la grille Casino

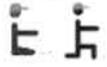
I Au titre des contraintes physiques marquées

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.

2. Méthodologie Casino – Élaboration de la grille Casino

I Au titre des contraintes physiques marquées

Facteur de pénibilité	Critère	Seuil	Durée d'exposition	Population Casino a priori éligible
Postures pénibles	Maintien des bras en l'air 	Bras au-dessus du niveau du cœur	> 2 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 <u>Cafétéria</u> : la majorité des métiers
	Position forcée au niveau des genoux 	Position à genoux (1 ou 2 genoux au sol) ou position accroupie	> 2 h / semaine	
	Torsion latérale ou en avant (sans point d'appui) du tronc 	Position biomécaniquement non naturelle du rachis	> 2 h / semaine	

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

2. Méthodologie Casino – Élaboration de la grille Casino

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 manutention 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.

**AVENANT DU 4 JUILLET 2012 A L'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. Frédéric BONNARD
- Pour le syndicat UNSA, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

YD AN
MB
67 SRG
39 sur 56

PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode le 22 novembre 2011 afin de convenir d'une méthodologie à mettre en place pour co construire un ou des plans d'actions de prévention de la pénibilité au travail.

Dans ce cadre, le Comité de Pilotage Paritaire mis en place par l'accord de méthode s'est réuni les 10 mai et 8 juin 2012 :

- Lors de la réunion du 10 mai 2012, les résultats des diagnostics réalisés par JobinLive et le Médecin de Santé au Travail Référent Groupe ont été restitués aux membres du Comité de Pilotage paritaire.
- Des mesures de plans d'actions de prévention ont été présentées et proposées à l'occasion de la réunion du 8 juin 2012.

Au cours de cette dernière réunion, les membres du Comité de Pilotage Paritaire ont émis le souhait de s'engager sur un accord sur la prévention de la pénibilité au travail, plutôt que de convenir d'un plan d'actions tel que défini dans l'accord de méthode du 22 novembre 2011.

En effet, la signature d'un accord au niveau du Groupe permettrait de marquer un engagement fort des partenaires sociaux à poursuivre la politique de prévention Santé Sécurité au Travail menée par la Direction depuis plusieurs années.

Pour ce faire, les partenaires sociaux se sont rencontrés le 21 juin 2012 et ont conclu le présent avenant à l'accord de méthode du 22 novembre 2011 concernant la mise en place d'une démarche de prévention de la pénibilité au travail portant révision sur les points suivants :

ARTICLE 1 : AVENANT A L'ARTICLE 2 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR JOB IN LIVE-AVISEA

Le dernier alinéa du « 2.2 – Les modalités de son intervention » est modifié comme suit :

- « La détermination de **préconisations d'actions de prévention de la pénibilité en vue de la conclusion d'un accord Groupe** ».

ARTICLE 2 : AVENANT A L'ARTICLE 3 – LE COMITE DE PILOTAGE PARITAIRE

Le préambule de cet article est modifié comme suit :

« Les parties conviennent de mettre en place un Comité de Pilotage paritaire qui permettra la coproduction **d'actions de prévention de la pénibilité en vue de la conclusion d'un accord Groupe.** »

La dernière ligne du paragraphe 3.2. – Mission est modifiée comme suit :

- Elaborer des **préconisations d'actions de prévention de la pénibilité** en vue de la rédaction **d'un accord Groupe.**

ARTICLE 3 : AVENANT A L'ARTICLE 4 – LA METHODOLOGIE

Le premier paragraphe de cet article est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux décident d'adopter en partie 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 préconisation d'actions de prévention de la pénibilité en vue de la conclusion d'un accord Groupe.** »

Le dernier paragraphe du « 4.4 – La communication des diagnostics » est modifié comme suit :

« Il constituera la base de travail du Comité de Pilotage paritaire et de JobinLive-Aviséa pour élaborer des **préconisations d'actions de prévention de la pénibilité en vue de la conclusion d'un accord Groupe.**

ARTICLE 4 – AVENANT A L'ARTICLE 5 – SENSIBILISATION – COMMUNICATION

Les deux paragraphes constituant le dernier alinéa du 5.2 – « Information des Instances représentatives du personnel concernées (CHSCT, CE ou à défaut des Comités Sociaux d'Etablissement) » sont supprimés, à savoir :

- 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 5 – AVENANT A L'ARTICLE 6 – CALENDRIER PREVISIONNEL

Le calendrier prévisionnel est modifié comme suit :

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

AN
 MB
 SFG
 41 sur 56
 67

Novembre/ décembre 2011	Convocation des CHSCT ou à défaut des CSE (dans leur rôle de 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 : présentation des préconisations d'actions de prévention de la pénibilité en vue de la conclusion d'un accord Groupe 2 ^{ème} réunion du Comité de pilotage paritaire : négociation d'un accord Groupe

AN
MAB
JPG
67

<p>Fin juin 2012</p>	<p>La disposition ci-après est supprimée :</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>Elle est remplacée par la disposition suivante :</p> <p><i>Information des CE/CSE/CHSCT des dispositions de l'accord lors d'une réunion ordinaire et ce, avant le 31 décembre 2012.</i></p>

ARTICLE 6 - DEPOT DE L'ACCORD

Dès notification du présent avenant 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.

43 sur 56
67
AN
MB
JPG

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

49
MC
67

Annexe 2 : Résultats du diagnostic

Pour la société Casino Restauration

POSTE	Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	ACD	Températures froides	Températures chaudes	Bruit	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Travail répétitif
EMPLOYE DE RESTAURATION		x								
TECHNICIEN DE MAINTENANCE		x								
MANAGER		x								
DIRECTEUR ADJOINT		x								
DIRECTEUR		x								

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

67
 YD
 AN
 MB
 PE

Pour la société Restauration Collective Casino (R2C)

POSTE	Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	ACD	Températures froides	Températures chaudes	Bruit	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Travail répétitif
EMPLOYE DE RESTAURATION		x								
GERANT ADJOINT		x								
GERANT		x								

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

67
 20
 MB
 AD
 MB

Pour la branche Proximité de la société Distribution Casino France

POSTE	Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	ACD	Températures froides	Températures chaudes	Bruit	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Travail répétitif
DELEGUE COMMERCIAL		x								
MANAGER COMMERCIAL		x								
MAINTENEUR CAISSE		x								
MERCHANDISEUR		x								

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

607
SPG MB
AN
YD
pe

Pour la branche Hypermarchés/Supermarchés de la société Distribution Casino France

POSTE	Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	ACD	Températures froides	Températures chaudes	Bruit	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Travail répétitif
EMPLOYE / MANAGER COMMERCIAL		x								
- RAYON EPICERIE + LIQUIDES + FRUITS ET LEGUMES + DROGUERIE HYGIENE PARFUMERIE	x	x								
- SECTEUR CAISSE TRADITIONNELLE										x
- RAYON PATISSERIE + BOUCHERIE (SI LABORATOIRE)		x			x					
DIRECTEUR DE MAGASIN (Supermarchés)		x								
DIRECTEUR ADJOINT DE MAGASIN (Supermarchés)		x								
AUDITEUR MARCHANDISES (DCF Armont)		x								

Les salariés concernés par le travail de nuit se verront rajouter ce critère sur la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité.

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

07
AN
SPG MB
PC

Pour la société Serca

POSTE	Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	ACD	Températures froides	Températures chaudes	Bruit	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Travail répétitif
TECHNICIEN-DEPANNEUR (SEDENTAIRE + ITINERANT)		x								
EMPLOYE RECEPTIONNAIRE (LOGISTIQUE)		x								
CHAUFFEUR-NAVETTES		x								

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

me
67
SPG
MB
AD
YD

Pour la société C Chez Vous

POSTE	Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	ACD	Températures froides	Températures chaudes	Bruit	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Travail répétitif
CHAUFFEUR-LIVREUR ALIMENTAIRE	X	X								X
CHAUFFEUR-LIVREUR NON-ALIMENTAIRE	X	X								X

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

6M
MB
BG
YD
AD

Pour la société Easydis

POSTE	Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	ACD	Températures froides	Températures chaudes	Bruit	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Travail répétitif
EXPEDITIONNAIRE		x								
- ACTIVITE FRAIS INDUSTRIEL + FRUITS ET LEGUMES + SURGELES		x			x					
ROULEUR		x	x							
- ACTIVITE FRAIS INDUSTRIEL + FRUITS ET LEGUMES + SURGELES		x	x		x					
CARISTE		x								x
- ACTIVITE FRAIS INDUSTRIEL + FRUITS ET LEGUMES + SURGELES		x			x					x
MANUTENTIONNAIRE		x								
- ACTIVITE DHP + PONDEREUX/LIQUIDES + BAS + BLS + BOUCHERIE + RETOUR CDISCOUNT	x	x								
- ACTIVITE FRAIS INDUSTRIEL + SURGELES		x			x					
- ACTIVITE FRUITS ET LEGUMES	x	x			x					
PREPARATEUR DE COMMANDE		x								x
- ACTIVITE DHP + PONDEREUX/LIQUIDES + BAS + BLS + BOUCHERIE	x	x								x
- ACTIVITE FRAIS INDUSTRIEL + SURGELES		x			x					x
- ACTIVITE FRUITS ET LEGUMES	x	x			x					x
RECEPTIONNAIRE		x								
- ACTIVITE FRAIS INDUSTRIEL + FRUITS ET LEGUMES + SURGELES		x			x					
CHARGE D'EMBALLAGE		x								
AUDITEUR		x								

Les salariés concernés par le travail de nuit et/ou par le travail en équipes successives alternantes se verront rajouter ce critère sur la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité.

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

Handwritten notes: MB, SPG, 607, YD, AD

Pour Casino Services

POSTE	Manutentions manuelles de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques	ACD	Températures froides	Températures chaudes	Bruit	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Travail répétitif
AGENT ADMINISTRATIF										
- COURRIER PLI LEGER										X
- COURSIER		X								
- COURRIER PLI LOURD + TRI COURRIER INTERNE		X								X
TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE		X								

Les salariés concernés par le travail de nuit et/ou par le travail en équipes successives alternantes se verront rajouter ce critère sur la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité.

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

67 YD
AN
MB
JPG

Pour la société EMC Distribution

Les salariés concernés par le travail de nuit se verront rajouter ce critère sur la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité.

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

Handwritten notes:
67 X2
MB
JPG

Pour la société Casino Information Technology

POSTE	Manutentions manuelles de charges	
	Postures pénibles	x
	Vibrations mécaniques	
	ACD	
	Températures froides	
	Températures chaudes	
	Bruit	
	Travail de nuit	
	Travail en équipes successives alternantes	
	Travail répétitif	
	TECHNICIEN(NE) RESEAUX	

Les salariés concernés par le travail de nuit et/ou par le travail en équipes successives alternantes se verront rajouter ce critère sur la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité.

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

GM YD
AN
MB
JPA MC

Pour la société Comacas

Les salariés concernés par le travail de nuit et/ou par le travail en équipes successives alternantes se verront rajouter ce critère sur la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité.

Au regard des résultats du diagnostic, les autres postes ne sont pas exposés aux facteurs de risques de pénibilité.

64
AD
MB
JPG
AC

Pour l'activité immobilière (Casino Développement, Green Yellow, IGC Services, Mercialys, Mercialys Gestion et Sudéco)

Au regard des résultats du diagnostic, aucun poste n'est exposé aux facteurs de pénibilité.

64 YD
AN
MB
SPG MC