



Information sur le projet d'accord sur la santé au travail au sein de CSF

RESSOURCES
HUMAINES
market





SOMMAIRE

Contexte

La prévention des risques professionnels

- Les acteurs de la prévention des risques
- L'évaluation des risques
- La formation
- La sensibilisation des salariés

La prévention de la pénibilité au travail

- Actions de prévention de la pénibilité

La prévention des risques psychosociaux

- La prévention du harcèlement
- L'accompagnement des risques d'incivilités et des victimes d'agression
- La prévention du stress au travail
- Conciliation vie privée/ vie professionnelle





SOMMAIRE

CONTEXTE





CONTEXTE

La santé au travail nécessite:

- ✓ La mobilisation de moyens en matière de prévention des risques professionnels
- ✓ La formation et la sensibilisation de l'ensemble des acteurs
- ✓ La mise en place d'objectifs permettant de poursuivre la démarche santé et sécurité au travail

Un accord triennal sur la santé au travail a été conclu le 29 juin 2012:

- ➔ Ouverture d'une négociation pour renouveler cet accord qui arrive à son terme
- ➔ Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre un plan d'action de prévention de la pénibilité suite au diagnostic réalisé par un expert conformément à la loi portant réforme des retraites du 20 janvier 2014, bien que moins de 50% des effectifs soient exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés par décrets.





PREVENTION RISQUES PROFESSIONNELS

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Les acteurs de la prévention

La Direction

- Rappel de l'obligation de préserver la santé des travailleurs
- Engagement d'effectuer des audits sociaux dans 25% des magasins chaque année (100% audités sur 4 ans) : d'une année sur l'autre les magasins audités seront différents afin d'atteindre cet objectif. Une synthèse sera partagée lors de la présentation du bilan HSCT
- Formation des directeurs de magasin sur la santé et la sécurité

Collaborateur

- Rappel de l'obligation de préserver sa santé et sa sécurité, ainsi que celle des collègues

Référent

- Rappel de son rôle d'intégration et d'accompagnement en matière de santé au travail (présentation du matériel, EPI, environnement de travail...)

Responsables QVT

- Mise en place de RQVT pour suivre et accompagner les magasins sur les thématiques relatives à la santé au travail

Les acteurs de la prévention

☐ **Le CHSCT**

- Rappel de son rôle et de ses missions
- Rappel de ses moyens légaux et conventionnels

☐ **Les délégués du personnel exerçant les missions du CHSCT**

- Rappel de leurs missions et moyens
- L'inspection du travail sera invitée 15 jours avant les réunions de DP faisant office de CHSCT relatives à la santé au travail

☐ **La commission HSCT des CE**

- Un guide des visites est remis aux membres et sera mis à jour régulièrement
- 8 heures seront accordées pour la rédaction des comptes-rendus pour les commissions couvrant moins de 70 magasins et 16 heures pour celles couvrant plus de 70 magasins

Les acteurs de la prévention

La commission nationale HSCT

- Rappel de sa composition et de ses missions

La commission de suivi de l'accord

- Rappel de sa composition et ses missions
- Le médecin du travail sera invité à chacune des commissions pour apporter son expertise

Médecine du travail

- Rappel de ses missions

CARSAT/CRAMIF

- Rappel de ses missions



EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS



EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

❑ Document unique d'évaluation des risques professionnels

- Un outil informatique est mis à disposition des DM pour les accompagner dans l'évaluation des risques. Cet outil permettra également de déclarer les accidents du travail.
- Une formation sera dispensée ainsi qu'un guide d'utilisation de l'outil et de réalisation du DUER sera mis à disposition des DM.
- Un guide de consultation de l'outil et de réalisation du DUER sera communiqué aux représentants du personnel.

❑ Registre HSCT

- Le registre HSCT doit être mis en place dans tous les magasins.
- Il est tenu à disposition de l'inspection du travail et des IRP.
- Les DS, membres du CE, membres des commissions HSCT peuvent ajouter leurs remarques.



FORMATION

☐ **Formation**

▪ **Accueil des nouveaux embauchés**

Définition de la procédure d'accueil des nouveaux embauchés intégrant une formation au poste de travail et la sécurité liée au poste de travail.

- ✓ Procédure d'accueil à effectuer dans un délai de 8 jours ouvrables
- ✓ Mise à jour des supports pour les managers:
 - Fiche « Incontournables de l'intégration »
 - Fiche d'accueil à remettre au nouvel embauché
 - Module elearning à dispenser au nouvel embauché

▪ **Formation sur les risques routiers**

Cette formation sera proposée à tous les collaborateurs ayant une voiture de service ou de fonction amenés à se déplacer dans le cadre de leur fonction et aux DS et membres du CE amenés à effectuer un nombre important de kilomètres chaque année.



SENSIBILISATION

☐ **Communication à destination des salariés**

Poursuite des campagnes de communication sur les questions de santé et de sécurité au travail

☐ 1^{er} sujets de communication proposés par les partenaires sociaux :

- Rappel de la bonne utilisation du matériel
- Rappel des fondamentaux en matière de santé au travail aux membres de l'encadrement



PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL





PREAMBULE

Dans le cadre de la loi du 20 janvier 2014 et des obligations relatives à la prévention de la pénibilité, CSF a lancé un **diagnostic** pour identifier les métiers exposés aux **facteurs de pénibilité** au-delà des seuils fixés par l'accord de branche.

La part de **salariés exposés** aux facteurs de risques au-delà des seuils est de **23.9 %**.

Bien que l'obligation de mettre en place un plan d'action ne concerne que les entreprises dont 50% (25% à compter de 2018) de l'effectif est exposé à l'un des facteurs de pénibilité au-delà des seuils, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre leur démarche de prévention de la pénibilité.

Ces actions s'inscrivent également dans le cadre d'une **démarche** de prévention des troubles musculo-squelettiques.





PENIBILITE

Thématique	Actions
<p>Adaptation et aménagement des postes de travail</p>	<p><u>Déploiement du matériels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • table à fond levant intégrant la plateforme sécurisée et information à son utilisation • Dotation plus importante en transpalettes électriques à grande levée • Déploiement du nouveau chariot Drive • Étude sur la mise en place de trancheuses à fromage
<p>Amélioration des conditions de travail et réduction des expositions aux facteurs de risques</p>	<p><u>Etude ergonomique des nouveaux postes de travail</u> Chaque nouveau mobilier fera l'objet d'une étude ergonomique ou d'une collaboration avec le coordinateur d'enseigne.</p> <hr/> <p><u>Travail en hauteur et dépote au sol</u> Études des solutions permettant de réduire la hauteur de manutention et la dépote au sol. Un travail sera mené avec la logistique. Mise en application de la recommandation sur le travail en hauteur. La commission de suivi sera informée de l'avancement des travaux.</p>





PENIBILITE

Thématique	ACTIONS
<p>Amélioration des conditions de travail et réduction des expositions aux facteurs de risques</p>	<p><u>Equiperment de protection individuel</u></p> <p>→ Veiller à fournir les EPI adaptés en nombre suffisant.</p> <p>Chaussures de sécurité et tenues de travail</p> <p>Présence d'un stock tampon</p> <p>Fiches métiers et inventaire des EPI</p> <p>Ce document permettra la réalisation d'un inventaire annuel avec le CHSCT afin de réajuster les stocks si nécessaires.</p> <p>→ Respect des consignes de sécurité, notamment en ce qui concerne les EPI et rôle d'exemplarité de l'encadrement, en particulier les chaussures de sécurité. Une sensibilisation sera mise en place auprès de l'encadrement</p> <p>→ Besoin spécifique</p> <p>Procédure mise en place pour que le salarié n'ait pas à avancer les frais.</p> <hr/> <p><u>Amélioration des conditions de travail au poste caisse</u></p> <p>→ Rappel à destination des HdC :</p> <p>Rediffusion du kit de communication relatif à la recommandation interdisant la manipulation de produit de plus de 8kg à ce poste et rappelant les bonnes pratiques.</p>





PENIBILITE

Thématique	Actions
<p>Amélioration des conditions de travail et réduction des expositions aux facteurs de risques</p>	<p>→ Formation Gestes et Postures</p> <p>Formation Gestes et Postures : Etude sur le déploiement d'une formation adaptée au poste de travail Objectif:2000 salariés formés par an</p>
	<p>→ Amélioration de l'ambiance thermique</p> <p>Dans la continuité du plan chauffage : Rappel annuel des bonnes pratiques et sensibilisation des DM avant la période de chauffe (septembre) Préconisation pour la construction de nouveau bâtiment destiné à accueillir un futur magasin</p>
<p>Maintien dans l'emploi et Prévention de la désinsertion professionnelle</p>	<p>→ Rappel des dispositifs de l'accord handicap</p> <p>→ Entretien de retour à l'emploi après un arrêt pour longue maladie: Mise en place d'un entretien avec la hiérarchie après 6 mois d'arrêt pour maladie</p>





RPS

PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOC AUX





RPS

☐ **Prévention du harcèlement**

- Rappel de la procédure de résolution des cas de harcèlement moral ou physique par le biais de la commission harcèlement moral et sexuel

☐ **Accompagnement des risques d'incivilités et des victimes d'agressions**

- Informations et Formation des salariés
- Diffusion d'une plaquette « gérer les conflits » à l'ensemble du personnel
- Formation aux collaborateurs régulièrement en relation avec le public
- Les salariés victimes d'agression grave peuvent d'un entretien avec le manager pour discuter de la possibilité de bénéficier d'un aménagement temporaire des conditions de travail (changement de rayon, d'horaire, mutation).
- Suivi psychologique en cas d'agression
- En cas de braquage : réunion du CHSCT et information des commissions HSCT des CE





Prévention du stress

- **Formation de l'encadrement** (DR, DM, membres de la commissions HSCT) :
développement du module de formation à la gestion du stress

- **Détection des salariés en situation de souffrance au travail**
 - ✓ Information des salariés sur la possibilité de solliciter un RDV avec le médecin du travail.
 - ✓ Possibilité pour les représentants du personnel d'alerter la DRH sur l'existence de salariés en situation de souffrance
 - ✓ Le DM ou responsable hiérarchique informé de l'existence d'un salarié en situation de souffrance lui proposera un entretien pour l'informer des dispositifs de prévention existants.

- **Cellule d'écoute psychologique**
 - ✓ Mise en place d'une assistante sociale au sein de PSYA
 - ✓ Réalisation d'une communication auprès des salariés pour les informer de ce dispositif.
 - ✓ Présentation d'indicateurs de suivi à la commission santé



Conciliation vie privée et vie professionnelle

- **Articulation entre vie professionnelle et responsabilité familiale**

Les futurs pères pourront demander une autorisation d'absence pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse dans le limite de trois.

- **Rapprochement domicile/ lieu de travail**

Rappel du dispositif « envie de bouger »