



Supply Chain

**ACCORD SUR LA SANTE, LA PREVENTION  
DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL**

**PERIODE 2018 - 2021**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La Direction de la société Carrefour Supply Chain SAS représentée par Madame Muriel BOLTEAU, Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

**ET**

Les Organisations Syndicales :

- CFDT, représentée par Monsieur Christophe GUERARD, délégué syndical central.
- CGT, représentée par Monsieur Denis TIZON, délégué syndical central.
- FO, représentée par Monsieur Daniel JOLY, délégué syndical central.
- SNEC-CFE-CGC, représentée par Monsieur Yannick TRICO, délégué syndical central.

D'autre part

Ci-après collectivement désignées « Les Parties »,

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **PREAMBULE**

---

Carrefour Supply Chain souhaite préserver la santé de tous ses salariés, tout au long de leur vie professionnelle et offrir à tous, des opportunités de se développer dans un environnement agréable et sécurisant.

Au cours des dernières années, la société a mené de nombreuses actions pour prévenir les risques professionnels notamment par le biais :

- De la réalisation d'un plan d'actions portant sur la santé au travail (2012-2014).
- de la mise en œuvre d'une convention de partenariat avec la CRAMIF (2015 – 2017).
- D'investissements importants de matériel d'aide à la manutention (filmeuses automatiques, dépileur, engins à levée auxiliaires, etc.).
- De construction de nouveaux entrepôts dans le cadre du projet de transformation de la Supply Chain.

En parallèle de ces actions, la société a également mis en place une organisation dédiée à la prévention des risques professionnels. Ainsi, le poste de Responsable Santé, Sécurité au Travail a été créé en 2014, permettant la définition et la mise en œuvre d'une politique de santé, sécurité au travail adaptée à Carrefour Supply Chain. Par la suite, le poste de Coordinateur Santé au Travail a été créé pour assurer au niveau local (sites et entrepôts logistiques) :

- La déclinaison des axes stratégiques nationaux et faire respecter les exigences en matière de santé afin de prévenir et réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que leur gravité,
- L'accompagnement de la direction du site dans la démarche de prévention des risques,
- L'appropriation du sujet par les différents acteurs du site pour mettre en place une culture sécurité.

La société Carrefour Supply Chain souhaite poursuivre et amplifier ces actions destinées à améliorer la santé, la sécurité et plus généralement les conditions de travail quotidiennes de ses salariés.

Les Parties rappellent que la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail est un élément déterminant dans le bien être de salariés et la performance globale de la société.

Dans ce contexte, une première réunion de cadrage préparatoire au lancement de cette négociation s'est tenue le 4 décembre 2015. Suite à la réunion du 11 mai 2016, un diagnostic pénibilité a été initié. La restitution de ce diagnostic s'est tenue lors des réunions des 09 novembre et 12 décembre 2016.

L'objectif était de déterminer les postes soumis à des facteurs de pénibilité et de proposer des mesures pour réduire et prévenir cette pénibilité. A la suite de ces réunions préparatoires, 4 réunions de négociation se sont tenues entre les Parties, les 14 février, 23 mai, 17 novembre et 08 décembre 2017.

A l'issue de ces négociations, les parties ont décidé de conclure le présent accord. Il s'inscrit dans une volonté de progrès continue en matière de prévention des risques professionnels.

## **SOMMAIRE**

---

### **TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

### **TITRE 2 - LES ACTEURS DE LA DEMARCHE DE PREVENTION**

### **TITRE 3 - PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL**

**ARTICLE 1 - RAPPELS**

**ARTICLE 2 - FACTEURS DE PENIBILITE AU TRAVAIL**

**ARTICLE 3 - CHOIX DES ACTIONS MENEES**

**ARTICLE 4 - BRUIT**

**ARTICLE 5 - MANUTENTION MANUELLE**

**ARTICLE 6 - VIBRATIONS**

**ARTICLE 7 - TEMPERATURES EXTREMES**

**ARTICLE 8 - TRAVAIL DE NUIT**

### **TITRE 4 - DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION CONTINUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 1 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

**ARTICLE 2 - LUTTE CONTE LES ADDICTIONS**

**ARTICLE 3 - FORMATION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 4 - COMMUNICATION ET SENSIBILISATION**

### **TITRE 5 - DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE 1 – DUREE ET PRISE D'EFFET**

**ARTICLE 2 – MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD**

**ARTICLE 3 – REGLEMENT DES LITIGES**

**ARTICLE 4 - REVISION**

**ARTICLE 5 - ADHESION**

**ARTICLE 6 - DENONCIATION**

**ARTICLE 7 – PUBLICITE ET DEPOT**

## **TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements intégrés de la société Carrefour Supply Chain dont la liste figure en annexe.

En cas de création ou d'acquisition de nouveaux établissements par Carrefour Supply Chain, ces établissements entreront automatiquement dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent intégralement toutes autres dispositions, engagement antérieurs, accords nationaux ou locaux, pratiques et usages actuellement applicables portant sur le même objet.

## **TITRE 2 : ACTEURS DE LA DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

### **ACTEURS INTERNES :**

#### **La direction de la société**

La direction générale de la société est responsable de la définition de la politique santé, sécurité au travail de la société. A cette fin, elle détermine les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Elle fixe les ambitions et objectifs de Carrefour Supply Chain en matière de santé, sécurité au travail.

#### **Les directeurs d'entrepôt et les managers**

L'encadrement joue un rôle majeur en matière de santé, sécurité au travail. Dans cette optique, ils mettent en œuvre les moyens nécessaires pour s'assurer des conditions de travail satisfaisantes et nécessaires au maintien de la santé de leurs salariés.

Ainsi, ils pilotent la démarche de prévention des risques professionnels de leur site et assurent un suivi régulier des indicateurs clés en matière de santé, sécurité au travail au sein de leurs réunions d'équipe.

L'implication des directeurs d'entrepôt et de l'encadrement est un élément essentiel pour la pleine réussite de la démarche de prévention au sein des établissements. Ils sont responsables du bon déploiement des actions prévues dans le cadre du présent accord dans leur établissement.

### **Le Responsable Santé, Sécurité au Travail**

Il est chargé d'impulser la stratégie en matière de prévention des risques professionnels, de coordonner et d'animer l'ensemble des actions en internes en vue d'améliorer les conditions de travail et d'animer le réseau santé, sécurité au travail afin d'assurer un déploiement homogène des actions de prévention et des bonnes pratiques. Il participe également à la commission HSCT.

### **Les Responsables Ressources Humaines**

Ils veillent tout particulièrement à la coordination des démarches liées à la santé et la sécurité au travail.

### **Les Coordinateurs Santé au Travail (CST)**

Ils ont pour objectif de décliner les axes stratégiques nationaux et faire respecter les exigences en matière de santé afin de prévenir et réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que leur gravité, d'accompagner la direction du site dans la démarche de prévention des risques et de renforcer l'appropriation du sujet par les différents acteurs du site pour mettre en place une culture sécurité.

### **Les CHSCT (ou à terme la Commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT) du futur CSE)**

En complément des attributions légales du CHSCT, les Parties entendent associer le plus en amont possible les CHSCT à la recherche de solutions.

### **La Commission HSCT du CCE**

Dans le cadre des attributions légales du CCE, les Parties entendent associer le plus en amont possible le CCE à travers sa commission HSCT.

### **Les Sauveteurs Secouristes du Travail**

Le Sauveteur Secouriste du Travail (SST) est un salarié dont le rôle est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail ou d'un malaise, mais il est aussi acteur de la prévention au quotidien.

### **Les salariés**

Tel que prévu à l'article L.4122-1 du Code du travail, conformément aux instructions qui lui sont données par la société, dans les conditions prévues au règlement intérieur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Ils sont également source de proposition.

## **ACTEURS EXTERNES A LA SOCIETE :**

### **Le Service de Santé au Travail**

La société s'attachera à renforcer ses liens avec le médecin du travail qui dans le cadre d'une politique de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail a un rôle important à jouer.

La société transmettra aux médecins du travail le présent accord et leur proposera d'intervenir dans la mise en œuvre de celui-ci afin de contribuer au succès de la démarche initiée par la société Carrefour Supply Chain.

### **Les CARSAT**

Les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail sont des organismes de droit privé exerçant les missions de service public suivantes dans le domaine de la prévention :

- Aider les entreprises à évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention.
- Participer à la tarification de l'assurance AT-MP.
- Développer des actions de formation, de conseil et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie.

D'une manière générale, l'ensemble de ces structures dédiées ont vocation à accompagner et à soutenir l'ensemble des actions prévues au présent accord.

## **TITRE 3 : PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL**

### **ARTICLE 1 - RAPPELS**

---

Il est rappelé que le présent accord est conclu conformément à l'article D.4163-3 du Code du travail. A ce titre, il doit traiter au moins de l'un des thèmes suivants :

- L'adaptation et l'aménagement de postes de travail.
- La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité.

Et en plus, au moins l'un de ces autres thèmes :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel.
- Le développement des compétences et des qualifications.
- L'aménagement des fins de carrière.
- Le maintien en activité.

Compte tenu de l'importance que les Parties attachent à la prévention de la pénibilité au travail des salariés, elles ont souhaité ne pas se limiter à un seul thème supplémentaire et ont naturellement pris la décision d'intégrer dans la négociation la totalité des thèmes, tout en précisant que les deux derniers sont traités respectivement dans l'accord sur le Contrat de Génération du 29 juin 2017 et l'accord Handi Action du 29 juin 2017.

A cet effet, la Direction s'attachera à poursuivre sa démarche de prévention de la pénibilité.

Cela passera par :

- La communication du diagnostic pénibilité de chaque site au CHCT concerné, à l'intégration des fiches pénibilité en annexe du DUER et à l'information des agences de travail temporaire.
- Le développement d'une relation étroite entre les RRH et les médecins du travail, notamment à travers la sensibilisation, l'information sur la pénibilité, la visite des sites.
- La mise à jour des fiches pénibilité.
- La recherche de solutions innovantes comme la démarche Innov Acteurs ou des expérimentations.

## **ARTICLE 2 – FACTEURS DE PENIBILITE AU TRAVAIL**

---

En 2016, Carrefour Supply Chain a réalisé un diagnostic pénibilité au sein de ses établissements logistiques. Cet état des lieux a eu pour objectif d'identifier les situations de travail concernées par une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au travail. Ce diagnostic a porté sur l'ensemble des facteurs de pénibilité identifiés par la réglementation (à l'exception du travail en milieu hyperbare qui ne concerne aucune situation de travail dans la société).

Ainsi, l'exposition aux facteurs de risques existants au sein de Carrefour Supply Chain tels qu'ils résultent de l'application de l'article D.4161-2 du Code du travail se répartissent comme suit :

<b>FACTEURS</b>	<b>PRESENCE</b>	<b>EFFECTIF CONCERNE (ETP) *</b>
Manutentions manuelles	Oui	1434
Vibrations mécaniques	Oui	323
Températures extrêmes	Oui	1464
Bruit	Oui	2557
Travail de nuit	Oui	1100
Postures Pénibles	Non	-
Agents chimiques dangereux	Non	-
Travail en équipes successives alternantes	Non	-
Travail répétitif	Non	-

En 2016, 60,50 % des salariés (soit 3.878 ETP) sont considérés comme exposés à des facteurs de risque. A contrario, près de 4 salariés sur 10 de la société ne sont pas exposés aux facteurs de risque rappelés ci-dessus.

Parmi les salariés exposés, 48 % (soit 1.850 ETP) sont exposés à un seul risque et 52% (soit 2.028 ETP) sont exposés à plusieurs facteurs de risque.

### **ARTICLE 3 - CHOIX DES ACTIONS MENEES**

---

Il est rappelé que le choix des actions pour lutter contre la pénibilité est fait dans l'ordre de priorité suivant :

- **Faire disparaître l'exposition du salarié.**  
C'est-à-dire supprimer les facteurs de risque ou un changement d'activité du salarié pour une activité non exposée.
- **Réduire l'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de risque.**  
Cette action a pour objectif de diminuer l'intensité du risque et/ou limiter la durée d'exposition au risque.
- **Améliorer les conditions de travail des salariés exposés.**  
Cette action vise à diminuer l'intensité du risque et/ou limiter la durée d'exposition au risque sans pour autant réduire suffisamment son intensité risque et/ou sa durée d'exposition selon les seuils définis.

Dans tous les cas Carrefour Supply Chain s'efforcera de faire disparaître l'exposition du salarié au risque considéré. Si cela ne s'avère pas possible, notamment du fait que le risque est inhérent à l'activité elle-même, la société s'efforcera alors de réduire l'exposition au(x) risque(s) et d'améliorer les conditions de travail des salariés.

### **ARTICLE 4 – BRUIT**

---

#### **4.1 - Mesures de réduction du risque**

Pour réduire les facteurs de risque liés au bruit, un dispositif de protection, bouchons antibruit moulé et sur mesure équipera l'ensemble des salariés ayant plus de six mois d'ancienneté et exposés à ce facteur de risque selon le calendrier suivant :

- Choix du matériel à tester : T2 2018
- Période de test et suivi : T3 2018
- Validation et commande du matériel : T4 2018
- Information et sensibilisation : T1 2019
- Déploiement en deux vagues : T2 2019 et T4 2019
- Mesure de l'efficacité du dispositif : T2 2020

#### **4.2 - Mesures de prévention**

**4.21** - la Direction s'engage à réaliser courant 2018, **une campagne de communication et de sensibilisation sur les risques liés au bruit** et l'importance de porter les Equipements de Protection Individuelle (EPI) destinés à limiter l'exposition à ce facteur de risque.

Cette campagne de communication est destinée à l'ensemble des salariés travaillant au sein de nos entrepôts.

**4.22** - Pour renforcer cette démarche, chaque site demandera à son service de Santé au Travail de garantir et d'assurer un **suivi audiométrique** des salariés exposés à ce facteur de risque lors des visites ou bilans médicaux périodiques.

## **ARTICLE 5 – MANUTENTION MANUELLE**

---

### **Mesures d'amélioration des conditions de travail**

#### **5.1 - Mise en place de sessions d'échauffement musculaire à la prise de poste.**

L'objectif de cette mesure est de prévenir les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) liés au port de charges. Ces exercices d'échauffement puis les étirements poursuivent un double objectif :

Pour le salarié :

- Réduction des blessures.
- Diminution de la tension musculaire et augmentation de la température des tissus.
- Amélioration de la coordination des mouvements.
- Augmentation des amplitudes articulaires et dérouillage des articulations.
- Stimulation du rythme cardiaque avec récupération post-effort plus rapide, amélioration de la circulation sanguine.
- Sensation de détente, de bien-être.
- Préparation mentale et physique à une activité.

Pour l'équipe :

- Moment convivial.
- Meilleure ambiance générale au travail.
- Renfort de la cohésion d'équipe par la participation simultanée des opérateurs et des managers à une même activité quotidienne.

Cette période d'échauffement est importante. En effet, selon les statistiques nationales 70% des accidents de travail de manutention se produisent dans les premières heures de la journée de travail lorsque les muscles et articulations ne sont pas encore « chauds » et l'esprit encore « engourdi ».

S'ils ne sont pas bien échauffés, les muscles, les tendons et les ligaments répondent plus difficilement aux sollicitations que demandent les tâches d'exécution nécessitant de la manutention, des efforts de type tiré-poussé ou l'utilisation d'outils vibrants par exemple. Ils sont plus sensibles aux élongations, aux déchirures et aux crampes.

La pratique des sessions d'échauffement musculaire sera généralisée à tous les entrepôts.

Le premier semestre 2018 sera consacré au choix et au référencement d'un ou plusieurs prestataires nationaux qui seront chargés de promouvoir ce dispositif, de valider et de former les coachs locaux.

La mise en place est obligatoire dans tous les entrepôts et se fera progressivement au cours du second semestre 2018

Ces sessions, d'une durée de 5 mn se tiendront à chaque première prise de poste journalière et concerneront prioritairement les préparateurs et les caristes mais elles seront néanmoins ouvertes aux autres salariés exerçant une activité dans l'entrepôt.

Cette mesure est un engagement et un investissement fort de la part de la société. Aussi les salariés seront fortement incités à participer à ces séances d'échauffement et se réaliseront sur la base du volontariat

Les sessions d'échauffement seront animées par des coachs locaux qui auront été préalablement formés. Ces coachs sont des salariés volontaires des sites qui réaliseront l'animation de ces échauffements pour l'équipe à laquelle ils appartiennent.

Le temps dédié à la mise en œuvre des sessions d'échauffements sera considéré comme du temps de travail effectif dans la limite du forfait de 5 mn. Il se tiendra sur la journée de travail sans augmenter ni la durée ni l'amplitude.

Chaque salarié qui intégrera la société sera informé et sensibilisé dès son entrée, à l'intérêt de participer aux sessions d'échauffements et d'étirements.

**5.2 - Des sessions « bien être »** (ostéopathie et/ou kinésithérapie, etc.) seront initiées dans chaque entrepôt à partir de S2 2018 pour les salariés qui le souhaitent sur la base du volontariat et prioritairement pour ceux soumis à ce risque. Elles seront destinées à apporter un bien-être physique et favoriser les temps de relaxation.

Ces séances d'une durée d'environ 45 minutes seront dispensées sur le site à raison d'au moins une journée par mois. Elles se tiendront en dehors des horaires de travail.

La période S1 2018 sera occupée à rechercher les différents prestataires pour chaque entrepôt.

**5.3 - Carrefour Supply Chain sensibilisera particulièrement la Direction des Achats et les fournisseurs aux contraintes liées à la manutention manuelle** pour les inciter à faire évoluer leurs conditionnements en matière de poids, de répartition de poids, de volume et de préhension.

**5.4 - Carrefour Supply Chain, en lien avec la démarche Innov'action, poursuivra sa recherche de solutions innovantes** (ex : harnais, exosquelette, engins à palan, etc.). Elle les testera et les déploiera si ceux-ci sont jugés concluants et pertinents, après information et consultation éventuelle des instances représentatives du personnel concernées dans le cadre de leurs prérogatives.

## **ARTICLE 6 – VIBRATIONS**

---

### **6.1 - Mesures de réduction du risque**

La **Direction veillera particulièrement à l'entretien des sols** (particulièrement des allées de circulation et des joints de dilatation). Elle s'assurera que l'entretien périodique (selon la périodicité conseillée par le constructeur) ou ponctuel et la tenue du carnet d'entretien des appareils soient bien réalisés.

## **6.2 - Mesures d'amélioration des conditions de travail**

**6.2.1** - Pour améliorer les conditions de travail, la Direction s'engage à **intégrer dans tous ses choix d'achat de matériel ou de travaux dans ses locaux des solutions innovantes favorisant la réduction des vibrations.**

**6.2.2** - Un effort sera fait sur la **sensibilisation et la formation des salariés concernés** sur les consignes et bonnes pratiques de conduite des engins de nature à réduire ces vibrations.

## **ARTICLE 7 – TEMPERATURES EXTREMES**

---

### **7.1 – Températures négatives : Mesures de réduction du risque**

Pour limiter l'exposition dans la durée à ce facteur de risque, les salariés de plus de 58 ans affectés aux secteurs surgelés depuis plus d'un an qui le souhaitent seront prioritaires en cas de souhait de mobilité dans un autre poste et/ou dans un autre secteur.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette disposition doit informer son responsable hiérarchique de son souhait de ce changement et de la date envisagée d'entrée en application. Le salarié adresse sa demande par tout moyen permettant de justifier de la date de demande.

Dès qu'un poste compatible avec la catégorie, l'expérience ou les compétences du demandeur se libérera l'employeur l'informerá par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse. Le salarié disposera alors d'un délai de 15 jours calendaires pour confirmer sa décision. La mise en œuvre sera effective dès que le poste sera disponible.

En cas de demandes simultanées, c'est le salarié le plus ancien dans l'exposition actuelle au risque qui sera prioritaire.

Le salarié concerné se verra appliquer l'ensemble des primes et avantages applicables à son nouveau poste.

### **7.2 – Températures négatives et dirigées : Mesures d'amélioration des conditions de travail**

**7.2.1** - Dans les secteurs concernés la Direction veillera à ce que des **tenues et accessoires de protection** à la bonne taille et en bon état soit en permanence à la disposition des salariés exposés à ce facteur de risque.

**7.2.2** - Les salariés de ces secteurs seront **sensibilisés et informés sur les risques** spécifiques liées aux températures extrêmes, notamment sur la nécessité de porter les tenues de protection.

## **ARTICLE 8 – TRAVAIL DE NUIT**

---

### **8.1 - Mesures d'amélioration des conditions de travail**

Les salariés des secteurs concernés **seront sensibilisés et informés** sur les risques spécifiques liés au travail de nuit. Ils seront également alertés sur les impacts de l'hygiène de vie (durée du sommeil, nutrition, fonctionnement physiologique du corps humain, etc.) avec l'aide des services de Santé au Travail.

La Direction favorisera le **développement des formations dispensées la nuit**. Cette mesure sera mise en place courant S2 2018.

Un **guide de bonnes pratiques** à destination des salariés concernés sera rédigé.

<h2><b>TITRE 4 - DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION CONTINUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b></h2>
--

## **ARTICLE 1 – RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

---

La Direction poursuivra les mesures de préventions, qui prendront notamment la forme :

- D'une démarche **nationale sur évaluation des risques psychosociaux** qui sera suivie de propositions d'actions (formations spécifiques, règles de vie, etc.).
- **D'amélioration des process existants** pour accompagner les salariés et les managers afin de détecter et résoudre plus efficacement des difficultés rencontrées dans le milieu professionnel

## **ARTICLE 2 - LUTTE CONTRE LES ADDICTIONS**

---

Les Parties conviennent de la mise en place d'un **groupe de travail national de réflexion sur la prévention et la lutte contre les addictions**.

Il sera composé de représentants de la Direction et des organisations syndicales signataires. Il pourra être fait appel à un organisme extérieur spécialisé.

Il se réunira pour la première fois au cours du premier semestre 2018.

### **ARTICLE 3 – EVALUATION DE L'ACCIDENTOLOGIE**

---

A la suite de tout accident de travail avec arrêt, une analyse est systématiquement réalisée par le responsable hiérarchique de la victime et le Coordinateur Santé au Travail et un membre du CHSCT.

Un bilan des accidents de travail est présenté lors de chaque réunion ordinaire du CHSCT. Ce bilan comprend :

- Le nombre et la nature des accidents des trois mois précédant le mois durant lequel se déroule la réunion du CHSCT.
- Les mesures correctives et préventives prises suite à chaque accident.

Pour améliorer et faciliter la gestion administrative de déclaration des accidents de travail mais aussi le suivi des actions et mesures de prévention et les statistiques, la société mettra en place **un nouvel outil informatique**. Ce nouvel outil est déployé par la direction santé au travail de Carrefour.

### **ARTICLE 4 – FORMATION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

---

La Direction mettra en place un plan d'actions visant :

- D'une part, l'harmonisation de tous les modules de formations internes en matière d'hygiène et de sécurité que ce soit en termes de supports, d'animation et de contenu.
- Et d'autre part, la professionnalisation et l'accompagnement des formateurs internes tant sur la pédagogie que sur les contenus en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

### **ARTICLE 5 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION**

---

Faire vivre une politique de prévention au sein de Carrefour Supply Chain nécessite de maintenir une communication constante autour de cette thématique.

Il s'agit d'inscrire la prévention et l'amélioration des conditions de travail dans la société à tous ses niveaux, dans toutes ses instances, à chaque moment.

**5.1 - Les actions d'information et de communication sont mises en œuvre en vue de :**

- Favoriser la prise de conscience à tous les niveaux de la société.
- Pérenniser la mobilisation en interne.

En interne, ces actions permettront :

- D'informer régulièrement l'ensemble des acteurs des résultats et de l'avancement de la démarche.
- De développer des actions plus larges au travers des supports institutionnels.

Les actions de sensibilisation concernent l'ensemble des salariés de la société. Elles pourront notamment viser à concrétiser les engagements de la société au travers :

- D'informations quant à la prévention et l'amélioration des conditions de travail.
- De la présentation des principales mesures prévues par le présent accord.
- De la présentation d'exemples et de bonnes pratiques.

Ces actions pourront prendre la forme de plaquettes d'informations, affiches, vidéos, rencontres, réunions d'information et de sensibilisation.

De même, des actions de communication pourront être menées à destination de l'externe, notamment dans la presse ou sur des sites Internet spécialisés afin de valoriser l'engagement de Carrefour Supply Chain et les résultats obtenus.

**5.2 - Le livret d'accueil** intégrera un chapitre lié aux thématiques de prévention des risques et de la santé au travail. Les règles d'or de la santé et de la sécurité au travail y seront transcrites.

### **5.3 - Instauration d'une journée sécurité et bien-être au travail.**

Il sera institué chaque année une journée « santé sécurité et bien-être au travail » dans chaque établissement au cours de laquelle, sur le temps de travail, seront évoqués ces thèmes.

Elles se tiendront toutes dans la même semaine. Cependant pour tenir compte des contraintes propres à chaque entrepôt, chaque site déterminera la journée la plus appropriée au sein de cette semaine.

Cet événement sera mis en place dès 2018.

### **5.4 - Réunion d'intégration**

Lors des réunions d'intégration des nouveaux salariés un point spécifique sera fait par le Coordinateur Santé au Travail, le RRH du site, le salarié en charge de réaliser ces réunions d'intégration ou un membre de l'équipe santé au travail du siège pour sensibiliser les salariés aux aspects liés à leur sécurité.

A cette occasion, il leur sera demandé de s'exprimer sur leurs propres constats ou remarques sur ce thème et faire part de leurs éventuelles propositions liées à leurs expériences dans d'autres BU ou d'autres sociétés.

## **TITRE 5 – DISPOSITIONS GENERALES**

### **ARTICLE 1 – DUREE ET PRISE D'EFFET**

---

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois années.

A l'exception des mesures pour lesquelles une date d'application différente est précisée dans le présent accord, ces dispositions prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente.

### **ARTICLE 2 – MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD**

---

Une commission de suivi et de travail est mise en place.

Ses missions sont de :

- Veiller au respect des dispositions du présent accord.
- Réfléchir à des thématiques prioritaires permettant de poursuivre la réflexion notamment sur le travail de nuit et les addictions via la création de groupes de travail ad hoc.

La Commission pourra formuler toute proposition entrant dans le champ d'application de l'accord, notamment en matière de communication interne.

Cette commission est composée de :

- Trois représentants de la Direction ainsi que du Responsable Santé et Conditions de Travail
- Deux représentants par organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ,
- Du médecin du travail.
- Et/ou d'experts internes ou externes selon les besoins et l'ordre du jour de la commission.

Cette commission se réunira trois fois par an à l'initiative de la Direction.

### **ARTICLE 3 – REGLEMENT DES LITIGES**

---

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l'amiable après entente des Parties, dans le cadre de la commission de suivi susvisée. A défaut, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

#### **ARTICLE 4 - REVISION**

---

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une révision.

Sont habilitées à engager la procédure de révision :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord.

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant signé par une ou plusieurs parties signataires. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Le présent accord constitue un tout indivisible.

#### **ARTICLE 5 – ADHESION**

---

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, le cas échéant, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

#### **ARTICLE 6 - DENONCIATION**

---

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation est notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord, et doit faire l'objet d'un dépôt, en application de l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Le présent accord constituant un tout indivisible, la ou les parties signataire(s) devront donc en dénoncer la totalité le cas échéant.

#### **ARTICLE 7 – PUBLICITE ET DEPOT**

Cet accord est rédigé en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour envoi par mail et remise à chacune des parties signataires. Il est convenu qu'une copie soit transmise aux organisations syndicales représentatives non signataires du présent accord.

Le présent accord sera déposé, à la diligence et aux frais de la société, en deux exemplaires (Un version papier et un version électronique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Calvados conformément aux articles L. 2231-6 et D.2231-7 du Code du travail, et un exemplaire original auprès du Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Caen.

Fait à Mondeville, le / /2018

Pour la Société CARREFOUR SUPPLY CHAIN

Pour les Organisations Syndicales

**Muriel BOLTEAU**

Pour la CFDT

**Christophe GUERARD**

Pour la CGT

**Denis TIZON**

Pour FO

**Daniel JOLY**

Pour le SNEC-CFE-CGC

**Yannick TRICO**

**Annexe : Liste des établissements Distincts Carrefour Supply Chain SAS**

<b>Liste des établissements Carrefour Supply Chain</b>	
<b>Carrefour Supply Chain Carpiquet</b>	<b>Carrefour Supply Chain Vendin</b>
ZI Carpiquet BP. 70160	Zi le Bois rigault BP 1
14652 Carpiquet	62881 Vendin le Vieil cedex
<b>Carrefour Supply Chain Ploufragan</b>	<b>Carrefour Supply Chain Aire sur la Lys</b>
ZI des Châtelets rue du Boisillon	ZAC Saint Martin
22440 Ploufragan	62120 Aire sur la Lys
<b>Carrefour Supply Chain Cholet</b>	<b>Carrefour Supply Chain Crépy en Valois</b>
1 Rue Jean-Pierre Agenau	ZI, rue Louis Armand
49300 Cholet	BP 80315
<b>Carrefour Supply Chain Le Rheu</b>	60803 CREPY EN VALOIS
ZAC Les Cormiers	<b>Carrefour Supply Chain Colomiers</b>
35650 LE RHEU	ZI en Jacca BP 307
<b>Carrefour Supply Chain Le Mans</b>	6, allée E. Marcel
75-100 Boulevard d'Estienne d'Orves	31773 Colomiers cedex
72100 LE MANS	<b>Carrefour Supply Chain Plaisance du Touch</b>
<b>Carrefour Supply Chain Saint Germain les Arpajon</b>	1 avenue du docteur Charcot
Chemin des 50 Arpents	31830 Plaisance du Touch
91180 SAINT GERMAIN LES ARPAJON	<b>Carrefour Supply Chain Saint Germain du Puy</b>
<b>Carrefour Supply Chain Combs la Ville</b>	<b>Puy</b>
Zone Parisud 4 – Bd Maurice Faure	Route de la Charité-BP 44
77380 Combs La Ville	18390 SAINT GERMAIN DU PUY
	<b>Carrefour Supply Chain Salon de</b>

<b>Provence</b>	<b>Carrefour Supply Chain La Courneuve</b>
Av G. Voisin	51-53 rue de Verdun
ZI de la Crau	93210 LA COURNEUVE
BP 300	<b>Carrefour Supply Chain Le Plessis Pâté</b>
13667 Salon de Provence	8 avenue de la Tremblaie
<b>Carrefour Supply Chain Saint Vulbas</b>	91220 LE PLESSIS PATE
Allée des Cèdres	<b>Carrefour Supply Chain Lens</b>
01150 SAINT VULBAS	2 rue de l'Europe
<b>Carrefour Supply Chain Nîmes</b>	Parc d'activités du bois Rigault
ZAC MITRA	62300 LENS
Rue Falcon	<b>Carrefour Supply Chain Labenne</b>
30 800 SAINT GILLES	RD 810
<b>Carrefour Supply Chain Lunéville</b>	40530 LABENNE
1 rue Charles Marchal	
Actipole de Mondon	
54300 MONCEL LES LUNEVILLE	
<b>Carrefour Supply Chain Sennece</b>	
Parc d'activités Mâcon Nord	
Rue Lecco	
71000 SENNECE LES MACON	
<b>Carrefour Supply Chain Direction Supply Chain</b>	
1 Rue Jean Mermoz – ZAE Saint Guénault	
BP 60075 – Courcouronnes	
<b>Carrefour Supply Chain Saint Quentin Fallavier</b>	
ZAC Chesnes le loup	
53 rue du parc forestier	
38070 SAINT QUENTIN FALLAVIER	

