

I - Bilan 2019 santé et sécurité et qualité de vie au travail

Présentation par Mesdames DESIRE et VILLEROY

La Direction indique que les magasins ont travaillé à la fois sur E-santé, à la fois sur SPECTRA pour la déclaration des Accidents du Travail, ce qui fait que les données en possession de la Direction ne sont pas fiables et ne méritent donc pas d'être restituées cette année...

Une campagne est menée afin que tous les magasins basculent sur E-Santé d'ici la fin de l'année afin d'avoir des données encore plus pertinentes que celles que l'on a eu jusqu'à présent.

Recueil des données :

Concernant l'évolution de l'absentéisme, le nombre total d'arrêts correspondant aux accidents de travail avec arrêt, aux maladies professionnelles reconnues dans l'année, aux accidents de trajets avec arrêt, aux maladies, a régressé en 2019 par rapport à 2018, passant à 52 108 (-3.86 %) ce qui équivaut à 1 544 202 jours d'arrêt (- 2.36 %).

Le nombre total d'arrêts correspondant aux maternités, paternités, absences pour événements familiaux, et autres absences (absences injustifiées ???) a régressé en 2019 par rapport à 2018, passant ainsi à 307 455 jours d'absences (-5.40 %).

Concernant la répartition des principales causes d'accidents du travail en 2019, il s'avère que le nombre d'accidents de travail avec arrêt a légèrement augmenté (+ 2.54 %) par rapport à 2018, ainsi que le nombre de jours d'arrêt (+ 8.08 %) lié à ces accidents du travail.

En 2019, le nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt a aussi légèrement augmenté (+ 1.06 %), le nombre de jours d'arrêt correspondant passe à 231 862, soit une augmentation importante de (+ 8.79 %), donnée, totalement liée à l'augmentation du taux de gravité.



FO : On peut penser que la baisse des effectifs induit cette hausse du taux de gravité, les salariés travaillent dans l'urgence, le manque de bras, on le répète, dégrade la santé des salariés. Sur cet item, il est regrettable que la répartition des accidents du travail sur l'année 2019 ne soit pas communiquée, ni la répartition par rayons.

Concernant la répartition des maladies professionnelles, il s'avère qu'en 2019 le nombre de nouvelles reconnaissances baisse considérablement passant de 496 maladies professionnelles en 2018, à 304 en 2019 (-38.71 %).



FO : On peut penser que cette régression est liée à la diminution des effectifs.
 Sur cet item, il est regrettable que la répartition des maladies professionnelles sur l'année 2019 ne soit pas communiquée, ni la répartition par rayons.

FO : On déplore de ne pas avoir dans ce rapport d'indication quant aux effectifs ce qui permettrait une bien meilleure interprétation des données.

Action en faveur de la santé et de la qualité de vie au travail :

- par le biais de formations réalisées sur la prévention des risques, sur l'incendie/l'évacuation/le secourisme, sur la manutention mécanique, sur les habilitations et formations obligatoires.
- par le biais de la formation : prévention, détection, gestion des situations de harcèlement a été dispensée à 23 managers.
- et par le biais d'un nouveau module de formation, dont nous n'avons pas eu encore connaissance, sur le thème : référents harcèlement sexuels et agissement sexistes est déployé.

Actions d'évaluation et de prévention des Risques Psychosociaux :

- à l'aide de la méthode Vézina, 49 magasins ont initié une démarche RPS en 2019,
- à l'aide des formations réalisées et proposées dans le cadre des ECC : réduire les risques d'agression au quotidien, SOS conflit ou comment gérer les relations difficiles avec nos clients,
- à l'aide des formations qui se poursuivent : instaurer une relation positive au quotidien, le document unique et leader agile.

Actions de réductions des expositions aux facteurs de risques au-delà des seuils :

- mise en place d'actions de sensibilisation sur les bonnes pratiques de santé par des formations E-learning : le bien être en pratique, l'espace bien-être.

Action d'amélioration des conditions de travail :



Des formations sur le thème de la prévention des risques liés à l'activité physique : les postures gagnantes dans mon environnement de travail, animateur PRAP, PRAP formation externe initiale et actualisation, PRAP formation interne initiale et actualisation.

A partir de 2021, une nouvelle formation sera déployée : manutention manuelle pour favoriser le confort des salariés dans absolument tous les rayons.



PRAP étant perçue comme une formation plutôt théorique et pas assez pratique, cette formation a été réorientée tout en gardant les basiques.

Elle sera dispensée par des ostéopathes, étant des spécialistes du corps, ils expliqueront la bonne gestuelle pour s'abimer le moins possible.

Une partie théorique aura lieu sur le poste de travail.

La formation sera séquencée en 3 étapes, elle sera destinée aux employés et aux managers.

Les magasins ciblés par TMSPRO V2 seront prioritaires.

A l'issu, une fiche qui récapitulera sur chaque poste les gestes à éviter et les gestes à favoriser.

Cette formation sera inscrite dans le plan de prévention et sera prioritaire pour les magasins passés TOP.

Formation obligatoire

II - Bilan réalisation et développement personnel Fil-APGIS groupe :

Quelques indications :

- Au niveau de la prévention dentaire, il y a une augmentation des demandes ayant fait l'objet d'un règlement en 2019 et donc augmentation du montant. 828 demandes pour un montant de 182 796 €.
- 2236 personnes ont été accompagnées en 2019 : moyenne d'âge 49 ans, 72 % de femmes dont 31 % vivant seules.
- Au niveau du fonds social Hypermarchés, 23 commissions tenues pour un montant réglé de 55 213 €.

Actions de formation sur le thème de la santé :

Depuis mai 2020, de nouvelles formations sont disponibles en e-learning :

- prévenir le risque de contamination Covid-19,
- reprendre l'activité après le confinement,
- se préparer au déconfinement.

Et aussi :

- identifier les signes de stress et agir pour soi et les autres,
- préserver son équilibre personnel et professionnel.

FO : Il serait intéressant que les salariés aient connaissance de ces formations, et qu'ils connaissent les modalités pour y accéder.



III - Information sur le projet TOP - Adaptation de notre organisation GPEC

Présentation par Monsieur JACOB.

Ce projet TOP s'inscrit en ligne droite du 555 Passion Client au PGC, dans le but de réduire les ruptures en rayon, avoir un affichage prix/produits cohérent, s'assurer de la disponibilité des promotions pendant les catalogues, mieux gérer les dates de péremption ; la direction affirme que ce projet contribuera à améliorer les conditions de travail et vise également à maintenir le plus de salariés possibles en surface de vente.

Après avoir mis le projet en test en juillet et août 2020, une première phase de déploiement sur 28 magasins a débuté le 7 septembre.

Répartition des tâches de travail entre les différentes équipes



Equipe - Front	Equipe - Scan	Equipe - Back
1 Éclatement des palettes	1 Etiquettes et contrôles croisés	1 Disposition des palettes en surface de vente
2 Maintien du tableau de suivi du travail	2 Dates de péremption	2 Rangement, ordre et propreté
3 Mise en rayon	3 Traitement des ruptures	3 Scanning des stocks
4 Ordre et propreté du linéaire	4 Analyse des causes	4 Préparation de la commande locale
5 Commande locale et remplissage	5 Correction stock et paramétrages	5 Gestion des retours

Au-delà de cette répartition des tâches, M. JACOB présente une description détaillée des opérations. Cette liste détaillée n'est autre que les fiches de postes pour les équipes *Front*, *Data* et *Back*

D'après la direction, les tâches affectées aux salariés dans le projet TOP existent déjà et ne rentrent pas en contradiction avec les classifications actuelles.

Pour les magasins concernés, il n'y aura pas de perte de revenus, du moins jusqu'à fin 2021, pour les salariés concernés par la diminution des heures de nuit.

La direction affirme que la R478 de la CNAMTS (encadrant la mise en rayon) serait respectée et qu'un module de formation à la manutention est prévu en amont du déploiement ou dans les quelques semaines suivantes.



M. JACOB précise que la Supply Chain est étroitement associée au projet pour limiter puis supprimer les irritants habituels (montage des palettes, hauteur des palettes, respect des créneaux de livraisons.)

FO : Il est à noter que la R478 n'est pas réellement respectée dans TOP, avec notamment des prises de colis inférieures aux 40 cm réglementaires.

FO : D'autre part, la formation à la manutention n'est préconisée par la direction que pour l'équipe Front, ne mentionnant pas l'équipe Back qui en a besoin elle aussi.

FO : Il aura fallu que la délégation F.O en fasse mention pour que la direction se préoccupe de fournir des chaussures de sécurité adaptées aux nombreux déplacements induits par TOP.

FO : La mobilité de l'équipe Data, entre les zones de gestion en réserve et les rayons suppose qu'un bureau mobile soit mis à disposition ; la direction n'est pas très claire là-dessus.

FO : Les CSE devront s'assurer de la mise en place d'une commission de suivi magasin, de l'actualisation du Document Unique et suivre l'évolution des Accidents du Travail

Les 3 équipes ne sont pas figées. Une personne peut évoluer d'une équipe à l'autre. Au démarrage soit le manager ou le niveau 4 sera là à 5 heures.

On mettra en place un guide de bonnes pratiques.

La médecine du travail s'associe au projet.

III - Restitution à la CNSSQVT de l'analyse des impacts du projet «Team Organisation Project (TOP) sur les conditions de travail des salariés des hypermarchés Carrefour(Secteur PGC) :

Présentation par M. Hugo CRIMERSMOIS (Cabinet DOH)

Le cabinet d'ergonomes du travail DOH Consultants a été sollicité par la direction pour analyser les impacts du projet TOP sur les conditions de travail des salariés du PGC.

Il en résulte qu'une telle organisation restreint le nombre de tâches dévolues aux salariés, et donc les temps de micro-repos entre deux opérations et va à l'encontre de l'amélioration des conditions de travail.

Ce type d'organisation favorise l'apparition des TMS et au-delà ressemble, par la spécialisation des employés, au Taylorisme.

Les nombreuses interrogations liées à ce projet devront faire l'objet d'une suite de l'évaluation par DOH Consultants dans plusieurs magasins de formats différents, d'organisations différentes, étant ou pas déployés.

C'est le collaborateur qui dira le temps qu'il lui faut pour dispatcher les palettes. Le petit déjeuner est la partie intégrante du dispositif, on y veillera.



Il serait bien d'avoir un retour des autres magasins test dans les autres pays comme l'Espagne, afin de voir comment cela évolue

IV Présentation de la mission confiée à l'ANACT

Présentation prévue par Monsieur CONJARD, reportée à la prochaine réunion, le 9 décembre.

Un temps d'échange sur le sujet du Covid-19 a été demandé, par faute de temps, cet échange n'a pas eu lieu.

Représentants de la Direction Carrefour :

Mme PEREZ
Mme DESIRE
Mme VILLEROY
Monsieur JACOB

Cabinet DOH Consultants :

Messieurs Yves et Hugo CRIMERSMOIS

Membres de la délégation F.O pour la CNSSQVT :

Mme PLE	Carrefour Aix
Mme RICHARD	Carrefour Nevers/Marzy
M. NGALLE EDIMO	Carrefour Valentin

Membres de la délégation F.O pour la CSSCT CSEC :

Mme MARQUES Carrefour St Pierre des Corps

Rédacteurs : Isabelle RICHARD
Jérôme NGALLE EDIMO

