

**Commission de suivi Carrefour**

**COMPTE-RENDU**

Réunion du 30 septembre 2009

**Participants :**

Chantal Venderotte	FGTA/FO	Douai Flers
Martine Romana	FGTA/FO	Evry 2
Marcel Aragones	FGTA/FO	Boisseuil
Berthe Depaquis		DRS
Antoine Dezalay		Ariane Conseil
Marie Laure Malhomme		Ariane Conseil

**I. Présentation : les apports de l'intervention ergonomique**

**1. Contenu de la présentation**

Marie-Laure Malhomme, du cabinet Ariane Conseil, a réalisé une présentation sur la valeur ajoutée de l'ergonomie dans le cadre du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés. La méthodologie ergonomique (étape, outils, acteurs associés) a été détaillée au travers d'une intervention réalisée en magasin.

**2. Retours effectués par les membres de la commission de suivi**

1. A la suite de la présentation, les membres de la commission ont demandé de **faire apparaître dans le bilan annuel plus de détails concernant les interventions ergonomiques** :
  - coût des interventions menées par Ariane Conseil
  - visibilité de l'ensemble des interventions ergonomiques menées par les Services de Santé au Travail, les SAMETH (Services d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) ou les cabinets d'ergonomie.
2. **Le budget alloué au maintien dans l'emploi** dans le cadre des dépenses 2008 a été jugé trop faible au regard du budget dédié à la communication. Berthe Depaquis a souligné que le lancement de l'accord 2008 - 2010 était à l'origine de l'enveloppe importante accordée à la communication, enveloppe revue à la baisse pour les années 2009 et 2010. La répartition budgétaire pourra être discutée pour les prochaines années en commission de suivi.

3. Les **difficultés à solliciter une intervention ergonomique** en magasin ont également été soulignées : si les demandes sont relayées auprès des pilotes, ceux-ci ne les font pas systématiquement remonter auprès du pilote national. De plus, la synthèse des actions réalisées en magasin par les pilotes n'est pas systématiquement réalisée en CHSCT ; Berthe Depaquis a précisé que cette mission est rappelée régulièrement aux pilotes. Les membres de la commission ont également fait part **des délais importants** souvent requis entre l'intervention des ergonomes et la réception du matériel. Marie-Laure Malhomme, ergonome d'Ariane conseil, a indiqué que des moyens sont mobilisés pour réduire ce délai : un plan d'action est d'abord remis aux membres des plates-formes d'établissement au moment de la restitution ; afin de s'assurer que les actions sont bien mises en place, un suivi téléphonique est réalisé auprès des pilotes et des fournisseurs sélectionnés pour accélérer la mise en œuvre des solutions retenues.

A la suite de différents problèmes rencontrés dans les établissements, Berthe Depaquis a insisté sur la nécessité de privilégier une vision globale en commission de suivi plutôt que de tenter de résoudre des cas isolés.

Berthe Depaquis a également souligné que l'intervention ergonomique financée dans le cadre de la Mission Handicap a pour objectif de maintenir dans l'emploi des salariés handicapés. L'intégration de l'ergonomie dans la conception de postes de travail relève quant à elle de la politique de prévention, et doit être débattue dans le cadre de la commission Santé Sécurité.



S:\HANDICAP\  
Accord 2008-2010\Cc

## II. Bilan 2008 et point sur la situation 2009

A la demande des membres de la commission de suivi, le bilan de la Mission Handicap a été enrichi des points suivants :

1. Détail par magasin des **taux d'emploi 2007 et 2008** (avant et après minorations)



taux d'emploi 2007  
-2008

2. Détail par magasin du **taux d'emploi au 31 août 2009**. Le taux d'emploi sur l'ensemble des magasins est de 6.17% ; il reste donc stable au regard de celui du 31 décembre 2008.
3. Présentation de la **liste des pilotes par magasin**, et détail de la répartition des pilotes par poste.



Point sur les pilotes



Liste des pilotes

4. **Détail de la transformation des CDD et CDI :**

Sur 98 travailleurs handicapés en CDD présents au 31 décembre 2008 :

- o 23 sont passés en CDI
- o 3 sont encore en CDD (il leur sera proposé un CDI à la fin de leur CDD)
- o 24 sont toujours présents en CDD
- o 48 sont partis à l'issue de leur CDD

Les membres de la commission ont souligné que le recrutement en CDI constitue la priorité, et que la proportion de recrutements de travailleurs handicapés en CDD est jugée trop élevée. Berthe Depaquis a insisté sur le fait que les CDD constituent une porte d'entrée dans l'entreprise, et que la proportion de recrutements en CDD est plus faible pour les candidats handicapés que pour les autres candidats.

La pérennisation des embauches de travailleurs handicapés (tous contrats confondus) constitue une priorité. Elle sera désormais mesurée sur une période de trois ans et présentée dans le bilan annuel.

5. **Détail des licenciements pour inaptitude :** à la demande des membres de la commission de suivi, une enquête téléphonique a été réalisée pour connaître les motifs des 118 licenciements pour inaptitude réalisés en 2008. L'étude révèle que dans 54% des cas, aucun poste n'a pu être proposé aux salariés, et que dans 46% des cas les salariés ont refusé les postes qui leur avaient été proposés. Les membres de la commission de suivi ont demandé un niveau de détail plus important dans le cadre du prochain bilan annuel, en particulier en ce qui concerne les pathologies des personnes concernées. Il a été suggéré qu'une fiche d'inaptitude soit remplie par le pilote pour obtenir une information plus qualitative.

Les membres de la commission de suivi ont également réaffirmé que la politique de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés constitue une priorité dans le cadre du contexte économique actuel et des suppressions de poste qui en découlent.

6. **Détail sur les actions de formation :** La Mission Handicap n'est aujourd'hui pas en mesure de fournir des éléments comparatifs entre les formations reçues par les travailleurs handicapés et les autres salariés. Ces éléments figureront dans le bilan de l'année 2009.

### III. Le référentiel « maintien dans l'emploi »

Le travail engagé sur le référentiel de maintien dans l'emploi a été poursuivi.

Les membres de la commission de suivi ont travaillé en sous-groupe pour enrichir les indicateurs et les outils à mobiliser pour évaluer la politique de maintien dans l'emploi.

Le champ de la détection a été plus particulièrement travaillé ; plusieurs moyens ont été répertoriés pour améliorer la détection :

- Registre de suivi des visites médicales
- Sensibilisation des managers
- Guide de collaboration avec le médecin du travail

## **CARREFOUR / Ariane Conseil**

- Courrier ou PV CHSCT
- Lettre sur la visite de pré-reprise à envoyer aux salariés en absence de plus de 3 mois

Les membres de la commission ont alerté sur le risque de construire un outil lourd et complexe à mettre en œuvre. Antoine Dezalay, du cabinet Ariane Conseil, a précisé la nécessité de fixer des priorités d'évaluation pour éviter cet écueil ; les propositions d'outils réalisés par la commission de suivi feront par ailleurs l'objet d'une validation par la direction avant leur mise en œuvre effective.