

Représentants de la Direction Carrefour :

Mme PEREZ	Responsable Relations Sociales
M. LABATTUT	Directeur Santé au Travail France
Mme MOAL	Direction formation
M. GILARDIN	Responsable régional Santé au Travail
Mme BRIDET	Mission Handicap Carrefour

Médecin du Travail :

Mme FLANDIN

Cabinet DOH Consultants :

M. CRIMERSMOIS

Membres de la délégation F.O :

Mme RICHARD	Carrefour Nevers/Marzy
Mme PLE	Carrefour Aix en Provence
M. NGALLE EDIMO	Carrefour Valentin
M. LOMBA	Carrefour Antibes

Les membres de la délégation Force Ouvrière interpellent la direction sur le problème, récurrent, de la qualité de palettisation des livraisons de la Supply Chain.

Quel que soit l'entrepôt concerné, une dérive opérationnelle s'est installée avec une disparition des palettes homogènes, des palettes composées de produits alimentaires et non alimentaires, de chargements au-dessus des hauteurs réglementaires, etc...

La délégation F.O. demande à la direction de veiller à ce que la Supply Chain se remette en conformité avec les normes réglementaires, ceci afin de ne plus exposer les salariés à des risques de TMS et à un accroissement indu de leur charge de travail.

Mme PEREZ informe les membres de la commission que la DRS et la direction santé rencontreront les responsables de la Supply Chain au mois d'octobre pour mettre un terme à ces dérives opérationnelles.

## **I Présentation du fil rouge : sensibilisation au harcèlement moral et sexuel.**

*Présentation de Mme MOAL.*

Suite à une demande des membres de la CNSSQVT s'alarmant de dérives managériales et d'une aggravation des RPS et de nombreuses expertises CHSCT dans les magasins, la direction de Carrefour a élaboré une formation visant à informer l'encadrement, voire à terme l'encadrement de proximité, sur les comportements ou situations pouvant mener aux harcèlements moral et/ou sexuel.

C'est une formation efficace, courte, interactive. Il s'agit, lors de cette formation, de décrypter les éléments déclencheurs ou constitutifs de situations de harcèlement.

Les stagiaires sont informés des qualifications légales des différents harcèlements, des comportements qui y sont associés et des signes extérieurs de ces conduites, qu'ils soient en position de harceleurs ou de harcelés.

Lors de la formation, des mises en situation sont recrées afin d'aider les managers à percevoir comment des modes de communication peuvent mener à un ressenti ou un réel harcèlement.

Pour l'instant, la direction n'envisage le déploiement de cette formation que sur demande des directeurs de magasins.

Le pilote de la formation a eu lieu, au premier trimestre, dans le magasin de Besançon Valentin. C'est une psychologue de PSYA qui anime cette formation. Le thème est référencé dans GEF sur le plan de formation 2019.

Cette formation de 4 heures a pour objectif de permettre aux Managers de faire la différence entre conflit et harcèlement. Elle peut déstresser, soulager les Managers.

La formation est prioritaire, non obligatoire.

Pour la délégation F.O., les IRP des magasins, et les CHSCT en particulier devraient impulser la mise en place de cette formation, d'autant plus que les directions d'établissements ont parfois tendance à minimiser ces sujets.

Cette formation devrait être intégrée aux plans de formations des magasins pour réellement s'insérer dans une démarche de prévention primaire.

## **II Présentation du bilan CNSSQVT 2017**

*Présentation par Mme. PEREZ.*

Il s'agit du bilan CNSSQVT qui devait être présenté lors de la commission du mois d'avril 2018.

Le premier constat est celui d'une hausse du nombre de journées indemnisées alors que le nombre d'Accidents du Travail est en légère régression. Selon la direction, cette hausse est possiblement à mettre en lien avec le vieillissement des salariés.

Les accidents sont moins nombreux mais plus graves.

Le nombre de jour d'absences suite à une maladie professionnelle a augmenté de près de 10% entre 2016 et 2017.

Concernant l'évolution de l'absentéisme, dans la case « autres absences » cela correspond aux déménagements, absences injustifiées...

Les AT conformes correspondent au réel dans l'entreprise.

On peut constater que les principales causes d'accidents du travail en 2017 sont la manutention pour 44%.

Pour les maladies professionnelles se sont surtout les infections péri-articulaires 25% et le canal carpien 31% qui sont concernés.

Un test va être fait sur le magasin d'Aix en Provence concernant « l'échauffement avant la prise de poste ».

Les membres de la délégation F.O constatent que seulement 35 magasins ont fait un pré-diagnostic RPS selon la méthode VEZINA.

La direction est dans l'incapacité de dire si les plans d'actions issus de cette méthode d'évaluation ont été menés à terme.

A la question des membres de F.O. concernant l'absence des nouveaux outils de manutention dans les formations PRAP dispensées par des organismes externes, la direction répond que le cahier des charges du nouveau module PRAP a été remanié en intégrant tous les dispositifs d'aide à la manutention et en s'adaptant au contexte et aux méthodes de travail de Carrefour Hypermarchés

### **III Présentation du bilan du maintien dans l'emploi**

*Présentation de Mme BRIDET.*

En 2017, 2320 actions pour le maintien dans l'emploi ont été recensées, sur 150 établissements.

867 salariés reconnus travailleurs handicapés ont fait l'objet de restrictions d'aptitude. 547 de ces salariés ont pu conserver leur poste, 167 ont dû être reclassés sur un autre poste, 46 ont été reclassés en caisses et 107 personnes ont été licenciées pour inaptitude.

1453 salariés non reconnus travailleurs handicapés ont fait l'objet de restrictions d'aptitude. 1041 de ces salariés ont pu conserver leur poste, 161 ont dû être reclassés sur un autre poste, 58 ont été reclassés en caisses et 144 personnes ont été licenciées pour inaptitude.

De nombreuses actions concernent les personnes malentendantes : achat d'appareils auditifs, frais d'interprètes, achat de téléphones adaptés, sensibilisation à la surdité.

Des actions d'aménagement sont très fréquentes : sièges ergonomiques, transpalettes électriques, chaussures de sécurité adaptées, adaptation de poste de travail, bilan de compétences.

2 magasins ont financé la mise en place d'ascenseurs.

Rédacteurs : Isabelle RICHARD

Magalie PLE

Jérôme NGALLE EDIMO