

I - Bilan PSYA 2019

Mme VILLEROY de la Direction Santé au Travail présente le bilan de la cellule PSYA qui, pour mémoire, est un dispositif d'accompagnement psychologique et/ou social à distance ou en présentiel accessible aux salariés de Carrefour.

Il ressort de ce bilan qu'en 2019 il y a eu 2399 appels passés par 739 salariés soit 56,47% d'appels en moins par rapport à 2018. La majorité des contacts se sont faits au téléphone. 30% des contacts avec PSYA relevaient de problématiques psychologiques et 68% étaient en lien avec des questions d'ordre social.

Ces problématiques sociales (modicité du revenu, accession ou maintien dans le logement) représentent la majorité des sollicitations de PSYA par les salariés de Carrefour.



Les tranches d'âges les plus représentées sont les moins de 30 ans et les 30 à 51 ans, en majorité (65%) des femmes. Sur ce point, Carrefour ne peut pas dire s'il y a ou non une forte proportion de familles monoparentales ou de temps partiels imposés, populations les plus fragiles économiquement.

Le bilan ne donne pas non plus de précisions sur la nature des difficultés économiques auxquelles font face les appelants.

FO constate que Carrefour paraît réticent sur la multiplication des permanences sociales en présentiel dans les magasins. P la direction, les 17 permanences existant en Ile de France et dans le Sud Est paraissent suffisantes. Pour Force Ouvrière, il y a urgence à multiplier ces permanences en magasins.

Interrogé sur la faible fréquence de ces permanences en magasins (en moyenne une par mois), Carrefour répond que les travailleurs sociaux mandatés par PSYA passent une journée complète en magasin et que personne n'est mis de côté. Ce n'est pas assez pour FO qui constate que les salariés sont nombreux à avoir besoin d'une écoute et d'un accompagnement.

Il faut ajouter, sur le volet psychologique, que PSYA a eu deux fois deux journées d'intervention en présentiel sur les magasins de Rambouillet et de Meylan à la suite des décès de salariés de ces magasins.

PSYA peut ainsi intervenir sur des évènements considérés comme potentiellement traumatiques pour les salariés.

Ce bilan explique que ce sont majoritairement des évènements d'ordre personnel qui poussent les salariés à les solliciter, ce que FO conteste.



II - Présentation de la démarche TMS Pros V2

La CNAM (Caisse Nationale d'Assurance Maladie) et ses antennes CRAMIF et CARSAT ont lancé pour les années 2019 à 2022 le programme *TMS Pros V2*. Mme VILLEROY présente cette démarche dont l'objectif est de développer des actions spécifiques visant à réduire l'apparition des TMS (Troubles Musculo Squelettiques) et en particulier les TMS MS (du membre supérieur) qui sont les plus fréquents dans la grande distribution.

TMS Pros V2 mettra l'accent sur le PFT et la mise en rayon.

LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)



FO fait remarquer que nulle part dans la présentation il n'est fait mention du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels qui pourtant est un élément incontournable dans la démarche de prévention.

FO demande quels sont les magasins ciblés et s'ils le sont à cause de mauvais résultats dans *TMS Pros V1* ou pour d'autres raisons, la direction répond que ce choix ne lui incombe pas et que la liste des magasins est faite par les CARSAT sur des critères de sinistralité.

FO s'interroge sur une présentation qui laisse entendre que la survenance des TMS relève plus des salariés (âge, état de santé, sexe etc..) plutôt que des conditions et de l'organisation du travail qui devrait être repensée pour préserver les travailleurs.

FO remarque que lors des interventions en magasins, les IRP ne seront présentes que pour la restitution ; les CSSCT sont un maillon important de la prévention des risques professionnels et il est incompréhensible qu'elles ne soient pas plus associées à cette démarche. Carrefour répond qu'il sera envisagé d'associer les IRP en amont, mais que le pilotage de *TMS Pros V2* ne relève pas de son autorité.

FO demande où en est l'échauffement à la prise de poste, Carrefour répond que le projet s'est arrêté en raison des disparités dans les heures de prise de poste, néanmoins une évolution est à l'étude au même titre qu'une nouvelle formation à la manutention.

III - Informations complémentaires suite aux visites des entrepôts de Fuveau et Vendin le Vieil

MM. VILLARD et ESTECORENA rappellent l'organisation de la Supply Chain et mettent en avant toutes les améliorations apportées au processus de livraisons des marchandises. Ainsi, aujourd'hui, il n'y a plus qu'un seul interlocuteur par bassin qui est à la fois responsable des approvisionnements, pilote des entrepôts et gestionnaire du transport dans son périmètre.



