

**ACCORD DE METHODE DU 22 JANVIER 2010
CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES
RISQUES PSYCHOSOCIAUX DU GROUPE CASINO**

Entre :

Le Groupe Casino, représenté par M. Yves DESJACQUES, Directeur des Ressources Humaines et Gérard MASSUS, Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales, dûment mandatés,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau du Groupe Casino représentées par :

- Pour le syndicat CFE-CGC, M. Alain MARQUET
- Pour le SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Brigitte CHATENIE
- Pour le syndicat Autonome, M. Serge DURAND
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- Pour le syndicat CFTC, Mme Michèle BONNOT
- Pour le syndicat CGT, M. Thierry MENARD
- Pour le syndicat UNSA Casino, Mme Martine LAGUERRE

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

VD 6/17
TM
AN ML
P.6 PE

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 – Champ d'application

Article 2 – L'accompagnement par VTE (Violence Travail Environnement)

2.1 – Présentation de VTE

2.2 – Les modalités de son intervention

Article 3 – Le Comité de Pilotage

3.1 – Composition

3.2 – Missions

Article 4 – La méthodologie

4.1 – Les modalités de réalisations des diagnostics

4.2 – Les outils pédagogiques utilisés

4.3 – La communication des diagnostics

Article 5 – Sensibilisation – Communication

5.1 – Sensibilisation

5.2 – Information des CHSCT

Article 6 – Calendrier prévisionnel

Article 7 - Dépôt

YD 607
TM ~~3~~ ANML
PC
C-6

PREAMBULE

La Direction du Groupe Casino considère qu'une entreprise a le devoir de préserver la santé de ses collaborateurs.

Cette préoccupation n'est pas nouvelle. A titre d'illustrations sur la santé physique :

- Dès 2007, une équipe dédiée à la Santé et Sécurité au Travail a été créée au sein de la Direction des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe.
- Le Groupe s'est engagé dans des partenariats très forts avec la CNAM, en signant des chartes afin d':
 - o intégrer des mesures très concrètes visant à réduire les risques professionnels au niveau de la conception, la rénovation et/ou l'extension de ses hypermarchés, supermarchés et entrepôts ; ces mesures concernent la prévention des risques de chute, l'amélioration de l'ergonomie des locaux, ou la circulation en magasins ou dans les entrepôts
 - o assurer le déploiement national d'une « démarche de prévention par l'écoute » intitulée « CAP PREVENTION » ; celle-ci place chaque salarié au cœur de l'évaluation des risques professionnels dans sa situation de travail et l'implique fortement dans la mise en œuvre concrète des actions de prévention.
- Des démarches de prévention des risques cardiovasculaires ont été engagées par l'organisation de journées de prévention en entrepôts et au Siège Social.
- Les entrepôts Easydis se sont engagés, en collaboration avec la CRAM Rhône Alpes et le service de santé au travail SLST, à lancer sur deux entrepôts pilotes une démarche de prévention des Troubles musculosquelettiques des membres supérieurs par l'analyse du poste et de l'écoute afin de mettre en place des actions et préventions portant sur l'organisation du travail, le matériel, l'environnement et l'individu.

Afin de compléter l'ensemble des actions de prévention des risques liés à la manutention manuelle, Easydis mène une démarche pluridisciplinaire (ergonome, médecin du travail, kinésithérapeute, acteurs sites, responsable pédagogique, chargé de communication, chargé d'étude prévention) pilote qui consiste à intégrer dans le temps de travail, une méthode d'exercices de réveils articulaires, tendineux et d'échauffements préalablement à la mise en œuvre immédiate de l'activité de travail.

Pour ce qui est des risques psychosociaux, la Direction a décidé dès novembre 2009, de mettre en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux au travail en établissant un diagnostic au sein de plusieurs établissements et sociétés pilotes sur les risques psychosociaux afin de construire avec les organisations syndicales un plan d'actions sur la Prévention des risques psychosociaux au sein du Groupe Casino.

YD 67
TM ⚡ AN NL
P-L

L'objectif de ce plan d'actions est double pour la Direction:

- il se doit d'apporter des réponses aux besoins et attentes des collaborateurs et du Groupe en matière de prévention des risques psychosociaux
- il s'inscrit dans une démarche plus générale portant sur la négociation d'un accord Groupe sur la Santé et Sécurité au Travail qui commencera courant du mois d'avril 2010.

Pour ce faire, la Direction s'est tournée vers VTE afin d'avoir un éclairage d'experts et une aide extérieure. Aussi, il a été demandé à ce prestataire spécialisé sur la prévention des risques psychosociaux et membre du réseau des consultants de l'ANACT, d'accompagner cette démarche.

Le 10 novembre 2009, il a été décidé de :

- Créer un Comité de Pilotage qui permet la coproduction d'une démarche dans sa globalité
- Organiser un diagnostic partagé des facteurs de risques dans les situations de travail
- Aider les partenaires sociaux à construire un plan d'actions dans le cadre d'une démarche paritaire associant les différents acteurs de la santé au travail.

La première réunion de ce Comité de Pilotage a eu lieu le 10 décembre 2009. Elle avait pour objectif :

- La détermination précise des missions et de la composition du Comité de Pilotage
- La détermination de la méthodologie
- La fixation du calendrier prévisionnel.

En suite de ces travaux, il a été convenu avec les partenaires sociaux de conclure le présent accord de méthode qui a pour objectif de reprendre l'ensemble des points décidés par le Comité de Pilotage à savoir :

- le recours à VTE
- la méthodologie utilisée
- la sensibilisation
- la communication
- le calendrier envisagé.

Handwritten notes and initials:

- TM
- YD
- 607
- AN RL
- MC
- C.G

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Il est convenu que les modalités du présent accord s'appliquent aux sociétés définies ci-après :

- Acos
- Casino Développement
- Casino Franchise
- Casino-Guichard Perrachon SA
- Casino Restauration
- Casino Services
- C Chez vous
- C.I.T
- Comacas
- Distribution Casino France
- Easydis
- EMC Distribution
- Fructidor
- GreenYellow
- IGC Service
- Imagica
- Mercialys
- Mercialys gestion
- Redonis
- Restauration Collective Casino (R2C)
- Serca
- Sudéco
- TPLM

ARTICLE 2 – L'ACCOMPAGNEMENT PAR VTE (Violence Travail Environnement)

La Direction souhaite se faire accompagner dans cette démarche par une expertise extérieure.

2.1 Présentation de VTE

Il a été décidé de solliciter VTE pour intervenir dans la démarche de prévention des risques psychosociaux car ce prestataire accompagne le Groupe depuis 2001 pour assurer aux collaborateurs victimes de violences ou d'agressions sur le lieu de travail un suivi psychologique.

Ce prestataire est spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux et fait partie du réseau des consultants de l'ANACT.

2.2 Les modalités de son intervention

L'intervention de VTE comportera deux volets :

- ***La réalisation d'un diagnostic partagé***
Il s'agit de parvenir à identifier des facteurs de risques psychosociaux en réalisant une évaluation et en interrogeant les perceptions des salariés.

TH
YD
BE
607
ANML
C.G

– **La détermination de préconisations**

Sans pour autant être éloigné des exigences de l'organisation du travail, il s'agira de créer des conditions pour permettre d'éliminer ou de réduire les facteurs de risques, soit en agissant sur l'organisation, soit en aidant les salariés à mieux faire face aux situations qui les déstabilisent.

ARTICLE 3 – LE COMITE DE PILOTAGE

Les parties conviennent de mettre en place un Comité de Pilotage paritaire qui permettra la coproduction de la démarche dans sa globalité.

3.1 Composition :

Il sera composé de :

- Représentants de la Direction
 - le DRH et le Directeur des Relations Sociales HM/SM Casino
 - le DRH Proximité
 - le DRH Easydis
 - le DRH Casino Restauration
 - le DRH EMC
 - le DRH CIT et Casino Services
 - le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales Groupe et 3 membres de son équipe.
- Médecin du Travail et/ou infirmière du Siège Social
- Deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe
- Un représentant de VTE
- un représentant de la CRAM

Le DRH Groupe et une autorité scientifique seront sollicités aux étapes clés.

3.2 : missions

Le Comité de Pilotage aura pour mission :

- Déterminer en amont les modalités d'intervention
- Définir les orientations stratégiques de la démarche
- Construire la sensibilisation auprès des établissements tests
- Aider à la construction des outils méthodologiques et des critères d'échantillonnage (en termes d'appui et de conseils)
- Discuter des résultats de l'audit
- Construire des préconisations.

YD GA
TH AN
ML PL
C.B

ARTICLE 4 – LA METHODOLOGIE

Les partenaires sociaux décident d'adopter la méthode utilisée dans le Groupe pour des dossiers de fond, type AVERROES à laquelle toutes les organisations syndicales représentatives ont participé. En effet, au vu des résultats de ces actions, ils estiment qu'il s'agit de la bonne méthodologie.

4.1 Les modalités de réalisations des diagnostics

Il est donc décidé de réaliser un diagnostic dans chaque grand secteur d'activité :

- Branche Hypermarchés
- Branche Supermarchés
- Casino Restauration
- Easydis
- Casino Services : le service de la comptabilité car il concerne plus de 350 salariés
- CIT
- EMC.

Les sept diagnostics en relation avec les activités permettront de déterminer un état des lieux qui comprendra un socle commun transversal intégrant des spécificités de chacun des secteurs.

Dans chaque secteur d'activité déterminé, des établissements pilotes ont été choisis par le Comité de Pilotage en fonction de différents critères de sélection :

- Etablissements pour lesquels les représentants des Organisations syndicales représentatives présents au sein du Comité de pilotage ont signalé d'éventuels dysfonctionnements
- Etablissements qui, a priori, ne connaissent pas de difficultés particulières sur le sujet. L'objectif est d'en retirer les bonnes pratiques
- Etablissements pour lesquels il n'est pas prévu d'élections professionnelles d'ici le 30 avril 2010.
- Etablissements implantés sur l'ensemble du territoire.

Les établissements pilotes retenus sont les suivants :

Hypermarchés	Limoges – Firminy – Mandelieu
Supermarchés	Toulouse « Honoré Serres » - Lesneven – Paris « St-Didier » - Charlieu
Cafétérias	Agen – Montpellier – Vaulx-en-Velin – Besançon « Chateaufarine »
Entrepôts	Vienne – Aix 2 – Toulon « La Farlède »
CIT	Un échantillonnage sur l'ensemble
EMC	Croissy Beaubourg et Bussy Saint Georges
Casino Services	Service Comptabilité

4D
GA
TH
AN
ML
C.G.

Les diagnostics seront réalisés par VTE. Ils auront pour objectif de recueillir des éléments de compréhension des situations qui peuvent être à l'origine de difficultés et/ou de souffrance au travail et de recueillir des éléments sur les logiques de satisfaction au travail à la base de bonnes pratiques à développer dans les perspectives de préconisations.

4.2 Les outils pédagogiques utilisés

Pour ce faire, VTE pourra mobiliser plusieurs outils méthodologiques auprès des salariés des sites pilotes:

- Les **entretiens semi-directifs** qui permettent d'accéder au contexte et à la complexité des situations de travail tout en interrogeant systématiquement certains aspects en suivant un guide d'entretien.
- Les **entretiens collectifs** qui peuvent être utilisés comme entretien d'approfondissement ou de vérification pour valider et compléter certaines données issues des entretiens individuels et/ou du questionnaire. Ces entretiens s'adresseront donc à des acteurs particuliers identifiés (catégorie ou métier spécifique).
- Les **questionnaires** qui permettent de disposer de données quantitatives.

En fonction des caractéristiques de métiers, de la taille d'organisation et de contextes, ces outils pourront, dans certaines branches et sociétés, être tous mis en œuvre ou, dans d'autres cas, seulement en partie selon les modalités suivantes :

ETABLISSEMENTS/ SOCIETES	OUTILS PEDAGOGIQUES UTILISES
Pour les 3 Hypermarchés	<input type="checkbox"/> environ 65 entretiens semi-directifs <input type="checkbox"/> des questionnaires pour l'ensemble des salariés du site <input type="checkbox"/> un ou plusieurs entretiens collectifs sur une thématique à déterminer à l'issue des entretiens semi-directifs et des questionnaires
Pour les 4 supermarchés	<input type="checkbox"/> environ 30 entretiens semi-directifs <input type="checkbox"/> des questionnaires pour l'ensemble des salariés du site <input type="checkbox"/> un ou plusieurs entretiens collectifs sur une thématique à déterminer à l'issue des entretiens semi-directifs et des questionnaires
Pour les 4 cafétérias	<input type="checkbox"/> environ 25 entretiens semi-directifs <input type="checkbox"/> des questionnaires pour l'ensemble des salariés du site <input type="checkbox"/> un ou plusieurs entretiens collectifs sur une thématique à déterminer à l'issue des entretiens semi-directifs et des questionnaires
Pour le 3 entrepôts	<input type="checkbox"/> environ 30 entretiens semi-directifs <input type="checkbox"/> des questionnaires pour l'ensemble des salariés du site <input type="checkbox"/> un ou plusieurs entretiens collectifs sur une thématique à déterminer à l'issue des entretiens semi-directifs et des questionnaires

TH GA
7D
AN
C.G

EMCD	<input type="checkbox"/> environ 40 entretiens semi-directifs <input type="checkbox"/> un ou plusieurs entretiens collectifs sur une thématique à déterminer à l'issue des entretiens semi-directifs et des questionnaires
Casino Services	<input type="checkbox"/> environ 30 entretiens semi-directifs <input type="checkbox"/> un ou plusieurs entretiens collectifs sur une thématique à déterminer à l'issue des entretiens semi-directifs et des questionnaires
CIT	<input type="checkbox"/> environ 30 entretiens semi-directifs <input type="checkbox"/> un ou plusieurs entretiens collectifs sur une thématique à déterminer à l'issue des entretiens semi-directifs et des questionnaires

Il est bien entendu important de rappeler que :

- les salariés des sites pilotes sélectionnés par VTE sur des critères tels que hommes, femmes, cdd, cdi, temps plein et temps partiel, le poste de travail occupé, seront libres d'accepter ou de refuser l'entretien avec VTE.
- chacun des salariés des sites concernés par les questionnaires sera libre d'accepter ou de refuser d'y répondre.
- l'anonymat des propos tenus lors des entretiens ou informations recueillies dans les questionnaires sera assuré par VTE.

Les diagnostics seront réalisés par VTE sur une période prévisionnelle débutant de mi-février à fin mars 2010.

4.3 La communication des diagnostics

A l'issue de ces diagnostics, VTE analysera les éléments recueillis et les restituera aux CHSCT, à défaut des Comités Sociaux des établissements concernés afin d'être discutés et éventuellement enrichis de leurs remarques.

Un document de synthèse constituant le diagnostic final sera ensuite établi par VTE et présenté au Comité de Pilotage. Il intégrera un socle commun et des spécificités à chacun des secteurs.

Il constituera la base de travail du Comité de Pilotage et de VTE pour élaborer un plan d'actions transposable sur l'ensemble des branches ou filiales citées dans l'article 1 du présent accord.

ARTICLE 5 – SENSIBILISATION - COMMUNICATION

5.1 : sensibilisation

Les partenaires sociaux conviennent que l'information et la communication sont primordiales pour la réussite de la démarche.

Aussi, il sera prévu une phase préalable de sensibilisation :

YD GT
 TM
 AN NL
 BE C.E

- du Comité de Pilotage ainsi que des Responsables de Ressources Humaines concernés par les sociétés pilotes.
- des Directeurs d'établissement et de services et des membres de l'encadrement des sites pilotes.

5.2 : information des CHSCT ou à défaut des Comités Sociaux d'Etablissement

L'information auprès des CHSCT ou à défaut des Comités Sociaux d'Etablissement se fera selon les modalités suivantes :

- l'ensemble des CHSCT sera complètement associé à cette démarche. En effet, une information générale sur la démarche initiée sera diffusée à tous les membres des CHSCT des sociétés figurant dans le champ d'application du présent accord et affichée sur le panneau de la Direction.
- les CHSCT des sites pilotes seront informés de la démarche avant le lancement de la démarche menée par VTE au sein des établissements concernés

Une nouvelle information sera faite auprès des CHSCT des sites pilotes pour recevoir la restitution des premiers résultats du diagnostic réalisé au niveau de leur établissement afin, éventuellement, d'enrichir le diagnostic, soit dans le cadre de la réunion trimestrielle, soit dans le cadre d'une réunion extraordinaire.

- l'ensemble des CHSCT des sociétés prévues dans l'article 1 du présent accord sera ensuite informé et consulté sur
 1. le projet de plan d'actions
 2. la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels qui intégrera le plan d'actions concernant la prévention des risques psychosociaux.

ARTICLE 6 – CALENDRIER PREVISIONNEL

Les partenaires sociaux ont décidé d'établir un calendrier prévisionnel reprenant les différentes étapes de la démarche .

Il est bien entendu convenu que ces dates pourront éventuellement être modifiées en fonction de contraintes logistiques, commerciales ou autres circonstances exceptionnelles.

DATES	ETAPES
15 janvier 2010	Sensibilisation des membres du Comité de Pilotage, des DRH et des RRH
26 janvier 2010	Sensibilisation des directeurs des sites pilotes et des RRH concernés
fin janvier 2010	Envoi d'une note d'information sur la démarche à tous les CHSCT du périmètre de l'accord, note qui sera également affichée sur le panneau de la Direction. Convocation des CHSCT ou à défaut des CSE des sites pilotes pour une réunion d'information.

TM GON
YD
ML AN
C.6

DATES	ETAPES
février 2010	Réunion d'information des CHSCT ou à défaut des CSE des sites pilotes
	Information des managers et des équipes (soit information des managers avec restitution à leurs équipes, soit information générale par le directeur d'établissement)
	Communication aux directeurs des sites pilotes des noms des personnes qui seront interviewées et qui devront en être informées. Cette information sera réalisée par mail pour les salariés de CIT, Casino Services et EMCD
	Retour des réponses des salariés concernés pour l'ensemble des sites et sociétés pilotes.
A partir de mi-février à fin mars 2010	Entretiens pour l'ensemble des établissements et sociétés concernés
Avril 2010	Analyse par VTE des éléments recueillis
A l'issue de cette analyse	Convocation des CHSCT (ou à défaut des CSE) des sites et sociétés pilotes pour la restitution du diagnostic par VTE
	Réunion d'information des CHSCT des sites et sociétés pilotes
	Comité de pilotage : restitution par VTE
	1 ^{ère} réunion du Comité de pilotage : détermination d'un plan d'actions
	2 ^{ème} réunion du Comité de pilotage : détermination d'un plan d'actions
Objectif : Fin juin 2010	Comité de pilotage : validation du plan d'actions
	Information et consultation de l'ensemble des CHSCT sur le projet de plan d'actions et sur la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels qui intégrera le plan d'actions concernant la prévention des risques psychosociaux, soit dans le cadre de la réunion trimestrielle, soit dans le cadre d'une réunion extraordinaire.

ARTICLE 7 - DEPOT DE L'ACCORD

Dès notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Casino, chacune d'entre elles non signataires dispose selon l'article L 2232-12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer son éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé en deux exemplaires à la DDTEFP dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

GM
YD
TH
pe
AN
C-6

Fait à St-Etienne, le 22 janvier 2010.

Pour les organisations syndicales :

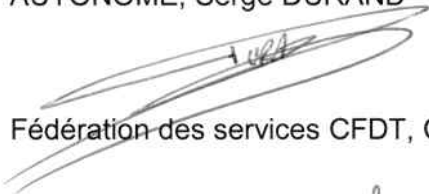
CFE-CGC, Alain MARQUET



SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO
Brigitte CHATENIE



AUTONOME, Serge DURAND



Fédération des services CFDT, Christian GAMARRA



CFTC, Michèle BONNOT

CGT, Thierry MENARD



UNSA Casino, Martine LAGUERRE



Pour la Direction :

Yves DESJACQUES



Gérard MASSUS

