

# **Charte de partenariat**

## **CAP PREVENTION**

Entre :

DISTRIBUTION CASINO FRANCE, Société par actions simplifiée au capital de 45 314 428 Euros, dont le siège social est à SAINT ETIENNE (42100), 24 rue de la Montat, identifiée sous le numéro 428 268 023 RCS Saint-Étienne, agissant tant en son nom que pour le compte de ses sociétés filiales ou apparentées présentes ou à venir.

Représentée aux présentes par Monsieur Jacques Edouard Charret, Directeur Général adjoint Exécutif groupe Casino

Ci-après dénommée « LA BRANCHE SUPERMARCHES DU GROUPE CASINO »

et

LA CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS (CNAMTS),  
représentée par Monsieur Frédéric van Roekeghem, Directeur général

d'autre part.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

## **Article 1 : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE MANAGEMENT DES EQUIPES DE TRAVAIL :**

L'intégration de la prévention des risques professionnels au cœur du management de l'entreprise est un axe privilégié vers lequel les autorités en charge de la prévention des accidents du travail (Branche Accidents du Travail / Maladies Professionnelles de la Sécurité Sociale) souhaitent voir s'engager les entreprises.

En effet, c'est en définissant la santé au travail comme un objectif au même titre que ceux auxquels doit satisfaire un manager dans son entreprise (Chiffre d'affaire, gestion...), afin de la rendre partie intégrante du métier, que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles s'avère la plus efficace.

La politique de maîtrise des risques professionnels portée par la CNAMTS place le salarié au cœur du management de la prévention des risques professionnels. Ainsi, les entreprises doivent adopter une démarche de prévention capable de satisfaire à cet objectif, afin de garantir la réalité et l'adéquation des moyens de prévention qu'elle va mettre en œuvre.

Cette démarche devra donc d'une part se centrer autour de l'ECOUTE des salariés (perception des conditions de travail par les salariés...), et d'autre part être portée par l'ensemble des échelons hiérarchiques, afin de nourrir la performance globale des équipes.

Ainsi, la CNAMTS souhaite aujourd'hui accroître encore cet effort d'intégration de la prévention des risques professionnels en amont des systèmes de management, en associant des grands groupes industriels à ses actions.

C'est dans ce cadre que se situe la présente convention signée par la CNAMTS, et la Branche Supermarchés du Groupe CASINO.

## **Article 2 : PARTENARIAT AVEC LA CNAMTS**

La CNAMTS et la Branche Supermarchés du Groupe CASINO ont la conviction que les principes généraux de prévention des risques professionnels formalisés dans la directive cadre européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989 et transcrite en droit français à travers l'article L-230-2 du Code du Travail, ainsi que la publication des valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention élaborées par la CNAMTS, constituent une base solide pour élaborer une démarche de prévention.

Ainsi, l'adoption de ces principes, cumulée au retour d'expériences « pilotes » menées dans la région Sud Est, a-t-elle conduit la Branche Supermarchés du Groupe CASINO à définir une démarche de référence « **CAP PREVENTION** » et à un déploiement national sur l'ensemble de son parc d'établissements.

Cette méthodologie est collationnée dans la présente charte, et sera appliquée dans tous les établissements.

Les éléments spécifiques visés dans cette convention constituent un éclairage particulier que la Branche Supermarchés du Groupe CASINO souhaite formaliser. Ils ne représentent nullement une liste exhaustive des mesures de préventions à mettre en œuvre en tant qu'employeur au regard de la santé et de la sécurité de ses salariés. Ils constituent une base stable, harmonisée au sein de la Branche Supermarchés du Groupe CASINO, d'éléments constitutifs d'une démarche de prévention des risques professionnels, et ne se substituent en rien à l'ensemble de ses obligations à ce sujet par ailleurs.

De plus, ils sont évolutifs, en fonction de l'évolution du contexte et du retour d'expérience, pour apporter une performance supérieure encore en terme de protection de la santé au travail.

### **Article 3 : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS AU SEIN DE LA BRANCHE SUPERMARCHES DU GROUPE CASINO :**

- Effectif : près de 12000 personnes au 31 juillet 2007.
- Nombre d'établissements : 277
- Enjeux:
  - Nombre d'accidents avec arrêt sur 2006 : 707*
  - Nombre de maladies professionnelles sur 2006 : 24*
  - Nombre de journées perdues au titre de l'AT/MP sur 2006 : 39244*
  - Nombre d'accidents du trajet sur 2006 : 96*
  - Indice de fréquence 2006 : 46,37*
  - Indice de gravité 2006 : 2,57*

*Indice de fréquence nationale du code risque 521 DA : Supermarchés : 66*

La Branche Supermarchés du Groupe CASINO déploie un plan d'actions visant à renforcer la prévention de ses risques professionnels à l'intérieur de ses établissements.

### **Article 4 : LES ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES DE LA BRANCHE SUPERMARCHES DU GROUPE CASINO LIÉS A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE DEMARCHE NATIONALE DE PREVENTION :**

#### **1. Principe et cibles**

Le principe fondateur de la démarche de prévention des risques professionnels adoptée par la Branche Supermarchés du Groupe CASINO prend sa racine dans les valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention éditées par la CNAMTS :

« **Première valeur essentielle : La personne :**

*La personne est une valeur essentielle de l'entreprise. Cela signifie que le chef d'entreprise, l'encadrement et les salariés sont impliqués dans la démarche visant à préserver la santé et la sécurité et à améliorer les conditions de travail »*

**« Deuxième valeur essentielle : La transparence :**

*L'adhésion du personnel est reconnue comme une condition clé dans la mise en place d'un système de management, quel qu'il soit, et a fortiori dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. »*

**« Troisième valeur essentielle : Le dialogue social.**

**Impliquer les salariés :**

*Aucun système de management de la santé et de la sécurité au travail ne peut valablement et durablement fonctionner si les salariés ne s'impliquent pas dans la mise en œuvre concrète des actions de prévention. Cela signifie qu'il faut créer les conditions de leur participation : les associer à la détection des risques liés à leur activité, être à l'écoute de leurs propositions d'amélioration des situations de travail, les associer aux choix des solutions retenues, mettre en œuvre d'une façon effective les projets auxquels ils ont été associés... »*

Ainsi, cette démarche s'articule autour du principe suivant :

**L'écoute des conditions de travail de l'ensemble des salariés des supermarchés, établissement par établissement, par l'ensemble des managers de proximité, comme source de mobilisation et d'action sur la prévention des risques professionnels.**

Cette démarche relève d'une méthodologie unique, procédurée, au sein de la Branche Supermarchés du Groupe CASINO.

Elle est impulsée annuellement dans chaque établissement, selon un calendrier défini.

Elle sera suivie et évaluée, dans sa mise en œuvre effective, de l'échelon local jusqu'au niveau national, afin de s'intégrer pleinement dans les systèmes de management déjà existants.

## **2. Définition des étapes de la démarche de prévention**

Les étapes de cette démarche se décomposent de la façon suivante :

### **2.1. Phase de mobilisation**

Les directeurs de supermarchés seront annuellement tenus informés du calendrier de mise en œuvre de cette démarche. Il leur sera donc demandé de communiquer ce calendrier aux managers concernés, ainsi qu'à l'ensemble de leurs instances représentatives du personnel.

Ensuite, l'ensemble de l'effectif salarié sera informé des objectifs et du déroulement de l'action (réunion générale d'information, affichage...).

### **2.2. Déroulement de l'écoute**

Les managers de proximité auront pour objectif de recueillir, par l'écoute, le ressenti de chaque salarié sur la sécurité à son propre poste de travail. Cette écoute suivra la procédure définie par la Branche Supermarchés du Groupe CASINO, à laquelle l'ensemble des directeurs de supermarchés devra être formé lors d'une première session d'une journée.

Cette procédure repose notamment sur les fondamentaux suivants :

- Liberté d'organisation du recueil : réunions ou entretiens individuels
- Respect du calendrier défini

- Garantie de l'anonymat
- Engagement de réponse aux situations évoquées
- Recueil formalisé de l'ensemble des situations révélées par les salariés
- Recherche de la plus grande précision dans les situations évoquées
- Recherche de la fréquence de chaque situation dénoncée
- Socle de questionnement : Voir Annexe 1
- Support « ECOUTE » des collaborateurs : Voir annexe 1bis

### **2.3. Plan d'action immédiat**

Ce premier travail d'écoute des remontées du terrain, par les managers de proximité, produira un « plan d'action immédiat » recensant l'ensemble des mesures immédiates, à faible coût, pouvant répondre directement aux situations évoquées.

### **2.4. Evaluation des risques révélés**

Les managers de proximité auront pour objectif, suite à cette écoute, de traduire en faits l'ensemble des situations non-résolues par le plan d'action immédiat.

Ensuite, ils réaliseront l'évaluation des risques qu'elles représentent pour les salariés selon la méthodologie retenue par la Branche Supermarchés du Groupe CASINO, à laquelle l'ensemble des directeurs de supermarchés, devra être formé lors d'une deuxième session d'une journée.

Une fois élaborée, cette évaluation des risques professionnels dénoncés par les salariés devra leur être présentée, afin d'accueillir leurs éventuels commentaires, ainsi qu'aux instances représentatives du personnel, pour ensuite être validée.

Lors de ces échanges, un recueil des propositions d'actions à mettre en œuvre sera réalisé par les managers de proximité.

### **2.5. Programme annuel de prévention :**

Au regard des principaux risques évalués, par ordre décroissant de priorité, les managers de proximité détermineront le programme annuel de prévention des risques professionnels de leurs unités de travail, selon la méthodologie retenue par la Branche Supermarchés du Groupe CASINO, à laquelle l'ensemble des directeurs de supermarchés, à minima, devra être formé lors d'une troisième session d'une journée.

Une fois élaboré, ce plan d'action sera présenté aux salariés concernés, afin d'accueillir leurs éventuels commentaires, ainsi qu'aux instances représentatives du personnel (CHSCT, DP), pour ensuite être validé.

### **2.6. Suivi et affichage**

Au cours de cette action, le plan d'action immédiat, la grille d'évaluation des risques relevés, et le programme annuel de prévention des unités de travail seront mis à disposition des salariés.

Le suivi de réalisation des plans d'actions immédiats et des programmes annuels de prévention sera assuré par le directeur, avec le soutien des instances représentatives du personnel.

Un point trimestriel de l'état d'avancement des plans d'action des magasins sera réalisé en réunion Direction Régionale.

### **3. Etudes des accidents du travail et maladies professionnelles**

Chaque déclaration d'accidents du travail, de maladies professionnelles, ainsi que chaque risque révélé par les salariés, les instances représentatives du personnel, le médecin du travail, ou tout autre organisme de prévention des risques professionnels, fera l'objet d'une analyse afin de :

- Décrire, avec précision et en faits, la situation observée
- Produire, avec les salariés concernés ainsi que tous les acteurs en place chargés de la prévention des risques professionnels, les mesures de prévention les plus efficaces
- Inclure ces mesures dans le programme annuel de prévention
- Assurer leur mise en œuvre
- Intégrer les risques révélés dans la grille d'évaluation des risques professionnels de l'établissement : Voir Annexe 2. Grille d'évaluation

### **4. Etudes de projets**

Chaque projet de l'établissement amené à modifier les conditions de travail, sera préalablement présenté aux salariés, afin d'analyser les risques pouvant être importés. Les mesures de prévention à mettre en face de ces risques seront précisées, proposées aux salariés concernés afin d'accueillir leurs éventuels commentaires, pour ensuite être mises en œuvre.

Une fois le projet abouti, une nouvelle analyse des risques sera réalisée.

Ils seront intégrés dans l'évaluation globale des risques de l'unité de travail.

Si de nouveaux risques sont révélés, les mesures de prévention relatives seront intégrées au programme annuel de prévention de l'unité concernée, et seront mises en œuvre, après consultation des salariés et des instances représentatives du personnel.

### **5. Réparation**

Chaque établissement comptera un effectif de « Sauveteurs Secouristes du Travail », garantissant la présence en permanence dans les heures d'activité de l'entreprise d'au moins un de ces salariés.

### **6. Mobilisation d'une ressource de formation et programme de déploiement**

Un module de formation de trois fois une journée sera dispensé aux Managers par une équipe dédiée. Ce module s'intégrera de fait au cursus de formation de tout nouveau directeur de supermarché.

Ces formations reposeront sur un référentiel reprenant notamment l'ensemble des points précisés dans la présente charte.

La Branche Supermarchés du Groupe CASINO aura à déployer et mettra en œuvre cette action sur l'ensemble de ses établissements du territoire national d'ici fin 2007.

### **7. Constitution d'un tableau de bord**

Un tableau de bord assurant la mesure des statistiques de la Branche Supermarchés du Groupe CASINO relatives à l'accident du travail et la maladie professionnelle, sera mis en place afin d'en suivre leurs évolutions. Il sera alimenté par le système de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles.

## 8. Intégration de la démarche dans les systèmes de management

La Branche Supermarchés du Groupe CASINO s'engage à intégrer la mise en œuvre de cette démarche de prévention dans son système global de management, conformément aux valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention éditées par la CNAMTS :

« **Première bonne pratique :**

***Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise :***

*Une politique pertinente doit se traduire par une réelle intégration des exigences en santé et sécurité dans toutes les fonctions de l'entreprise (achats, études, production...) »*

Ainsi, un objectif de résultat, visant l'ensemble des échelons hiérarchiques depuis le management de proximité des établissements jusqu'au directeur de supermarché, directeur régional, et la direction opérationnelle centrale, sera intégré dans les évaluations annuelles en place.

En aucun cas, des résultats relatifs à l'amélioration des chiffres des accidents du travail et des maladies professionnelles ne feront partie de l'évaluation des managers.

Des indicateurs de suivi de la mise en œuvre de cette démarche seront intégrés à leur évaluation annuelle à compter de 2008, à savoir notamment :

- La réalisation annuelle du recueil des situations dangereuses dans chaque unité de travail, sur la base de l'écoute d'au moins 80% des salariés
- La réalisation du plan d'action immédiat
- L'évaluation annuelle des risques ainsi recueillis
- La production d'un programme annuel de prévention des risques pour chaque unité de travail
- La mise en œuvre effective d'au moins 80% du plan d'action de l'année précédente

L'ensemble des critères ainsi retenus dans l'évaluation des managers, relatifs à la mise en œuvre de cette démarche de prévention des risques professionnels, seront communiqués au comité de suivi défini dans l'article 7 de la présente charte.

## 9. Audits

Cette démarche sera intégrée aux procédures de travail existantes dans la Branche Supermarchés du Groupe CASINO, à travers son système d'assurance qualité, afin de pouvoir être auditée au même titre que le reste des procédures en vigueur, et générer le cas échéant les actions correctives nécessaires.

Le résultat de chaque audit, réalisé par les Chargés de Ressources Humaines de la Branche Supermarchés dans le cadre des diagnostics sociaux, pour la partie concernée par cette charte, sera communiqué au manager de proximité concerné, au directeur de magasin concerné, au directeur régional concerné et à la personne en charge de la prévention des risques professionnels au niveau central.

## **10. Programme annuel de prévention national :**

Suite à l'année de mise en œuvre de cette démarche, la Branche Supermarchés du Groupe CASINO s'engage à produire un programme annuel de prévention des risques professionnels, validé par les instances représentatives du personnel. Ce projet mentionnera, chaque année à compter de 2008, les orientations générales et spécifiques que la Branche souhaite développer, notamment par le biais de campagnes spécialisées sur des risques ou des points de prévention précis.

## **11. Accueil des nouveaux embauchés**

En plus des informations déjà dispensées aux nouveaux embauchés relatives aux risques auxquels ils seront exposés, une présentation de la méthodologie leur sera exposée.

La CNAMTS prend acte des convergences de point de vue pour ce qui est de la politique de prévention des risques professionnels mise en place par la Branche Supermarchés du Groupe CASINO.

### **Article 5 : L'ENGAGEMENT DE LA CNAMTS**

- Informer les Caisses régionales des actions de la Branche Supermarchés du Groupe CASINO (global /local) sur cette démarche de prévention
- Faire connaître plus largement la politique développée par la Branche Supermarchés du Groupe CASINO dans le cadre de ses actions générales de communication
- Mettre à disposition de la Branche Supermarchés du groupe CASINO, une fois la liste actualisée des numéros SIRET de ses établissements, le relevé de situation à l'échelle nationale

### **Article 6 : LA DURÉE DE LA CHARTE**

Cette charte est signée pour une période de 3 ans, renouvelable.  
Elle pourra être, dans cet intervalle, modifiée en accord avec les parties.

### **Article 7 : LES MODALITÉS DE RÉVISION**

Un comité de pilotage composé de représentants du groupe CASINO branche Supermarchés, de la CNAMTS, du correspondant d'enseigne Casino de la CRAM Rhône Alpes et du correspondant national des Enseignes de la CRAM Sud Est, se réunira annuellement pour faire l'analyse et l'évaluation des actions engagées.

Il lui sera présenté le bilan du suivi de cette démarche, ainsi que le programme annuel de prévention national, pour commentaires et avis.

Tout souhait d'évolution des présents points fondateurs de la démarche de prévention du groupe Casino branche Supermarchés, devra faire l'objet d'une consultation préalable de ce comité de suivi.

Tout écart entre les engagements de la présente charte et la situation relevée dans les établissements, qui serait notamment constaté par la visite des agents de prévention du réseau des Caisse Régionales d'Assurance Maladie (CRAM), serait susceptible d'engendrer la dénonciation de la présente charte par la CNAMTS, envers la Branche Supermarchés du Groupe CASINO et le réseau des CRAM.

**Article 8 : COMMUNICATION**

La Branche Supermarchés du Groupe CASINO s'engage à communiquer régulièrement auprès de la CNAMTS les actions mises en œuvre.

**Article 9 : LES SIGNATURES**

Fait à Saint Etienne,

Le 20 Septembre 2007

En six exemplaires dont un pour chacune des parties

Le Directeur Général CNAMTS	Le Directeur Général Exécutif adjoint groupe CASINO
<b>Frédéric van Roekeghem</b>	<b>Jacques Edouard Charret</b>
En présence de Monsieur le ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité	
<b>Xavier BERTRAND</b>	

.....

# Annexe 1

## Socle de questionnement

### CAP PREVENTION: ECOUTE DES SALARIES

**Phase de travail:** Dans votre travail, qu'est ce qui vous a déjà fait peur, qu'est ce qui vous est pénible, qu'est ce qui vous a déjà fait mal...?

Exposition des salariés : Combien de fois par jour... ? Depuis combien de temps... ? Combien de salariés concernés... ?

**Phase de nettoyage et de rangement:** poser les mêmes questions.....

**Phase d'embauche:** Quels conseils donneriez vous à un nouvel embauché..?

**Question diverse:** Faites vous des déplacements inutiles....?

**SECTEUR :**

Description des situations évoquées

#### Consignes pour l'écoute et Traduction en faits

- 1) Poser toutes les questions rappelées ci dessus....
  
- 2) Bannir les expressions ..... Très..... Trop.....Tout.....Faire préciser
  - Très lourd: quel poids....?
  - Trop chaud: quelle température...?
  - Trop haut: quelle hauteur ....?
  - Tout le temps: Combien de fois.....? ....par jour, semaine....
  
- 3) Aucune censure sur les problèmes évoqués, tout noter....notre seul engagement:apporter une réponse
  
- 4) Ne pas oublier d'évoquer:
  - risque routier (mission, livraison, trajet)
  - risque incendie
  - risque électrique
  - chimiques (produits de nettoyage, fiche donnée sécurité)
  - ATEX (station service mais aussi silot farine, cuve fuel...)

Annexe 1bis :  
**Support « Ecoute » des collaborateurs**

**CAP PREVENTION: ECOUTE DES SALARIES**

**Phase de travail:** Dans votre travail, qu'est ce qui vous a déjà fait peur, qu'est ce qui vous est pénible, qu'est ce qui vous a déjà fait mal...?

Exposition des salariés : Combien de fois par jour... ?                      Depuis combien de temps... ?                      Combien de salariés concernés... ?

**Phase de nettoyage et de rangement:** poser les mêmes questions.....

**Phase d'embauche:** Quels conseils donneriez vous à un nouvel embauché?

**Question diverse:** Faites vous des déplacements inutiles.....

**SECTEUR :**

**Description des situations évoquées**

## Annexe 2 : Grille d'évaluation

CAP PREVENTION: ECOUTE DES SALARIES								
SYNTHESE RECUEIL D'INFORMATIONS PAR UNITE ET COTATION								
			COTATIONS					
SITUATIONS EVOQUEES PAR LES COLLABORATEURS	DANGER: ce qui fait mal ou ce qui peut faire mal	RISQUES: blessure possible	gravité	fréquence x durée	niveau de protection	environnement/ organisation	niveau de formation	TOTAL
		<i>Certaines cases ci contre comportent une assistance</i>	1 à 40	1 à 20	1 à 15	1 à 15	1 à 10	100
			10 sans arrêt 20 de 1j à 5 j 30 de 6j à 30 j 40 > 30j	5 exposition rare, occasionnelle 10 exposition moyenne 15 exposition régulière 20 forte exposition, constante	1 à 5: protection collective en place 10: protection individuelle en place 15: pas de protection	1 à 5 bon environnement (éclairé, dégagé, propre) 10 stress et bon environnement ou vice-versa 15 mauvais environn + stress	1 à 5 individu formé à ce risque et formation intégrée 10 pas de formation à ce risque	
<b>UNITE .....</b>								