

**ACCORD SUR LA SANTE AU TRAVAIL
AU SEIN DE CSF FRANCE**

Handwritten initials and signatures: LV, JC3, RC, HI, CV, SS, PC, CR, CV, SS, and a large handwritten mark resembling '76'.

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F. France SAS, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris - 14120 MONDEVILLE, représentée par Monsieur Marc VEYRON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté par le Président de la société,

D'une part,

ET :

La Fédération des Services C.F.D.T., située Tour essor, 14 rue Scandicci 93 508 PANTIN Cedex, représentée par Mme JACOBK, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération Nationale Agroalimentaire C.F.E-C.G.C. AGRO SNEC, située 34 rue Salvador Allende 92000 NANTERRE, représentée par M. CONROZIER, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventes, située 251 rue du Faubourg Saint Martin 75 010 PARIS, représentée par M. BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération C.G.T. Commerce, Distribution et Services, située Case 425 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Mme CHALAL, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération F.G.T.A.- F.O., située 7 passage Tenaille 75 680 PARIS Cedex 14, représentée par Mme FRANCOIS, en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

D'autre part,

70

CF
SL
CJ

LV
YC
PC
FL
JCB
SS

PREAMBULE

La sécurité au travail et la protection de la santé relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être prises en compte dans l'organisation même de l'entreprise. Cela suppose une mobilisation de moyens adaptés dans l'ensemble de nos magasins.

Les parties signataires, dans la négociation d'entreprise sur le thème de la santé au travail, affirment leur volonté commune d'améliorer la prévention des risques en matière de santé au travail.

Dans cette perspective, les parties signataires affirment que la recherche de la protection de la santé au travail doit être intégrée à part entière dans l'activité professionnelle.

Les parties signataires réaffirment que la bonne mise en œuvre des dispositions du présent accord se doit d'être effectuée dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.

Elles soulignent que :

- le salarié doit recevoir une information spécifique, systématique, régulièrement mise à jour et renouvelée sur les dangers présents et les risques encourus, ainsi qu'une formation appropriée sur les méthodes de prévention et les moyens de protection disponibles, afin de devenir un acteur à part entière dans le processus de protection de la santé au travail ;
- le salarié doit faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée dès lors que son activité professionnelle est susceptible de l'exposer à un risque pour sa santé, quelles que puissent être les mesures de prévention et les moyens de protection mis en œuvre ;
- l'amélioration des conditions de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière : direction, encadrement, médecins du travail, services de santé au travail, CHSCT et ensemble des institutions représentatives du personnel, entreprises extérieures et salariés eux-mêmes ;
- les rôles et les compétences visées au précédent alinéa doivent s'exercer librement dans le respect de l'indépendance propre de chaque acteur et plus particulièrement de celle dévolue aux services de santé au travail. L'employeur doit pour sa part veiller à la complémentarité effective de ces interventions, et y apporter le degré de coordination requis. Le médecin du travail doit, par son expertise et par le plein exercice de ses prérogatives, apporter sa contribution à l'ensemble de cette démarche et plus particulièrement à la coordination des différents intervenants.

Les parties signataires soulignent enfin que tout dispositif visant à protéger la santé au travail doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte les évolutions des connaissances médicales, scientifiques et techniques, les transformations de l'organisation du travail ainsi que les retours d'expériences.

1. REALISATION D'UN DIAGNOSTIC SUR LA SANTE AU TRAVAIL

Afin d'identifier les principaux problèmes liés à la santé, une étude sera menée afin d'établir un diagnostic sur la santé des salariés au travail.

Article 1.1. Objet

Prenant pour base de travail les résultats de l'enquête Ergodistrib qui avait pour objectif la mise en évidence des facteurs professionnels pouvant être à l'origine des problèmes rachidiens et des troubles musculosquelettiques (TMS) rencontrés dans notre secteur d'activité, la direction souhaite élargir l'analyse au-delà des risques liés aux TMS pour permettre une approche à la fois globale et plus pertinente de la prévention et de la réparation des risques professionnels.

Pour ce faire, la direction et les organisations syndicales affirment la nécessité d'effectuer un état des lieux sur la santé et la sécurité au travail.

A ce titre, la direction souhaite organiser une écoute active des salariés sur leurs conditions de travail. Cette démarche va permettre de placer le salarié au cœur de la prévention des risques et d'intégrer le vécu des salariés à la source des actions de prévention.

Parallèlement à cette action, la FCD mène des études et des travaux qui pourront recevoir application au sein de l'enseigne CHAMPION / Carrefour Market après examen de faisabilité.

Article 1.2. Méthode

Un questionnaire de référence sera bâti en collaboration avec la commission de suivi et la médecine du travail en vue de recueillir le ressenti des salariés sur les situations de travail auxquelles ils sont confrontés.

La commission de suivi aura également pour mission de définir la méthodologie du diagnostic et sera chargée d'assurer le suivi des résultats.

Elle pourra travailler à des pistes d'amélioration afin de proposer, en concertation avec la direction, une liste des actions prioritaires.

Une action sera par ailleurs menée en collaboration avec la commission de suivi du présent accord pour rechercher les indicateurs permettant de mieux connaître et comprendre les maladies professionnelles. A cette fin notamment, la direction recherchera avec la commission de suivi, le meilleur moyen de répertorier l'ensemble des maladies professionnelles intervenues chez CSF France.

2. PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

Article 2.1. Evaluation des risques

Article 2.1.1. L'absentéisme : constat et analyse

L'entreprise a enregistré, entre 2006 et 2007, une augmentation du nombre de jours d'absence pour maladie de 3.15% ainsi qu'une augmentation du nombre de jours d'absence pour accident du travail de 13.4% sur cette même période.

Le nombre de maladies professionnelles a augmenté de manière importante au cours de ces dernières années, aussi bien au niveau national (le nombre de maladies professionnelles liées à des troubles musculosquelettiques ayant augmenté de 15% par an entre 2001 et 2006), qu'au niveau de la branche (où 90% des maladies professionnelles sont des troubles musculosquelettiques) et de l'entreprise. En effet, 183 maladies professionnelles ont été reconnues au sein de CSF en 2007 (98 maladies professionnelles avaient été reconnues en 2005 et 178 en 2006).

Article 2.1.2. Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Conformément à la Circulaire DRT 2002-6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016, l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels font partie des principes généraux devant guider l'employeur dans la mise en œuvre de sa politique de santé et de sécurité.

L'identification et l'évaluation a priori des risques relevant du périmètre de l'entreprise sont les conditions indispensables d'une prévention effective des risques et de la préservation de la santé au travail de tous les salariés.

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender, sous la forme d'un diagnostic préalable, systématique et exhaustif, l'ensemble des risques identifiables pour la sécurité et la santé des salariés.

A ce titre, il revient à l'employeur de retranscrire dans un document unique les résultats de cette évaluation, sous la forme d'un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Suivant le décret n°2001-1016, le document unique est mis à jour au moins une fois par an, ainsi qu'à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

L'accord prévoit en sus que la commission nationale Hygiène Sécurité et Conditions Travail aura pour rôle d'examiner les améliorations proposées par la direction et pourra faire toute proposition de modifications qu'elle jugera utile.

Afin d'aider à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques, le CHSCT, et à défaut les délégués du personnel, seront associés à la rédaction du bilan HSCT avant sa finalisation à l'occasion d'une réunion préalable à celle portant sur l'étude consacrée au document unique d'évaluation des risques.

Handwritten notes and initials: LV, FC, JCB, 4C, 2F, CV, P, SS, and a checkmark.

Afin d'améliorer le processus de mise à jour du document unique d'évaluation des risques, le présent accord prévoit que :

- la réunion est planifiée trois mois à l'avance afin de permettre aux intervenants d'organiser leur présence ;
- le document unique d'évaluation des risques est remis aux membres du CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel investis des missions du CHSCT, au moins deux semaines avant la réunion ;
- le bilan HSCT finalisé est également remis aux membres du CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel investis des missions du CHSCT, au moins deux semaines avant la réunion.

Le document unique d'évaluation des risques sera tenu à la disposition de tous les travailleurs, ainsi que du médecin du travail ou toute autre instance externe compétente. Ainsi, conformément au décret du 17 décembre 2008, n°2008-1347, les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques seront affichées au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Le document unique du site est obligatoirement remis par la Direction lors des visites de la Commission HSCT du Comité d'Etablissement.

Article 2.1.3 Le registre CHSCT

Un registre inspection du travail, CHSCT, mise en demeure, de type CERFA sera mis en place dans tous les magasins, y compris dans les établissements de moins de 50 salariés. Il sera tenu à la disposition des agents de l'inspection du travail et des institutions représentatives du personnel.

En cas de visite de magasin, le délégué syndical ou un membre du Comité d'établissement aura la possibilité d'ajouter ses remarques sur ledit registre.

De même, les remarques des commissions Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail de chaque Comité d'établissement seront annexées au registre CHSCT.

Article 2.2. Les acteurs de la prévention des risques professionnels

Afin de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'entreprise s'engage à mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés.

Article 2.2.1. Le rôle du CHSCT

Sans préjudice des dispositions légales, il est rappelé le rôle essentiel de cette instance dans l'énoncé de ses principales compétences et missions.

Conformément aux dispositions légales, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, notamment, par l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement et par l'analyse des conditions de travail de :

Handwritten initials and marks: LV, YC, CV, PC, SS, and a large handwritten '2' in the top right corner.

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés ;
- contribuer à la protection de la sécurité des salariés de l'établissement ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. A ce titre, il est rappelé que le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Les représentants du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel lorsqu'ils exercent les attributions du CHSCT, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Cette formation est dispensée en cours du mandat, soit :

- tous les deux ans, pour les membres des CHSCT, conformément à l'accord sur le droit syndical;
- tous les trois ans, pour les délégués du personnel investis des missions du CHSCT, dans les établissements de moins de 50 salariés.

Le temps consacré à cette formation, dont la durée maximale est fixée à trois jours, est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Par ailleurs, il sera organisé, une fois par trimestre, une réunion des délégués du personnel, pour traiter des questions relevant de l'hygiène et la sécurité ainsi que des accidents du travail et des maladies professionnelles. La Médecine du Travail sera invitée au moins un mois avant cette réunion.

Dans les entreprises où les missions du CHSCT sont tenues par les délégués du personnel, toute réunion extraordinaire sera retranscrite sur un document annexé au registre Délégués du Personnel.

Les membres du CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, sont systématiquement informés de tout accident du travail, dès la survenance de celui-ci et dans un délai maximum de 48 heures, ainsi que de toute maladie professionnelle. Une copie de la déclaration d'accident du travail sera annexée au registre CHSCT.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le ou les membres du CHSCT décide(nt) de l'opportunité d'ouvrir une enquête.

En cas de difficultés liées à la sécurité sur un magasin, le Comité d'établissement peut demander au CHSCT concerné d'effectuer une enquête.

Article 2.2.2. Moyens accordés aux commissions Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail de chaque Comité d'établissement.

La Direction prend en charge les frais et le temps inhérent aux visites en magasin de chaque commission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail créée au niveau de chaque Comité d'établissement, dans la limite de :

- 6 jours par an accordés à la commission pour les Comités d'établissement couvrant moins de 70 magasins intégrés CSF France, auxquels s'ajoutent 7 heures pour la rédaction des comptes rendus à se partager entre les membres. Ces moyens sont accordés à la commission dans son ensemble. Toutefois, les parties signataires

conviennent que la commission puisse se diviser en deux groupes de 2 personnes pour réaliser les visites des magasins ; dans ce cas, les moyens sont accordés dans la limite de 6 jours par groupe de 2 personnes ;

- 8 jours par an accordés à la commission pour les Comités d'établissement couvrant plus de 70 magasins intégrés CSF France, auxquels s'ajoutent 14 heures pour la rédaction des comptes rendus à se partager entre les membres. Ces moyens sont accordés à la commission dans son ensemble. Toutefois, les parties signataires conviennent que la commission puisse se diviser en deux groupes de 2 personnes pour réaliser les visites des magasins ; dans ce cas, les moyens sont accordés dans la limite de 8 jours par groupe de 2 personnes.

Ces nouvelles dispositions conventionnelles se substituent aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article II.3.4 de l'accord portant sur l'exercice du droit syndical conclu en date du 14 juin 2007, alinéa concernant les visites magasin.

Par ailleurs, le présent accord prévoit que la direction travaillera avec la commission de suivi sur l'élaboration d'un document précisant le mode de fonctionnement des commissions Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail créées au niveau de chaque Comité d'établissement.

Ce document a pour objet de définir les objectifs et le fonctionnement des commissions Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail créées au niveau de chaque Comité d'établissement et de lister les vérifications à opérer par chaque commission à l'occasion des visites en magasin.

Article 2.2.3. Le rôle la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions Travail (CNHSCT)

Il est rappelé que conformément à l'accord sur l'exercice du droit syndical au sein de CSF conclu le 14 juin 2007 repris par CSF France, la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, animée par trois représentants de la direction, est composée d'un membre désigné par chaque Commission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail de chaque CE et un Délégué Syndical Central (DSC) ou un représentant désigné par ce dernier.

Toute nouvelle procédure en matière d'hygiène et de sécurité sera présentée à la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Condition de Travail.

Cette commission est également informée des projets de l'entreprise relatifs à l'hygiène et la sécurité préalablement à leur mise en œuvre et peut faire part à ce moment de ses différentes observations.

Dans le cadre des réunions de la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, la direction apporte des réponses aux questions formulées par les membres de la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

Article 2.2.4. Mise en place d'une Commission de suivi et de proposition

Une commission de suivi sera créée et se réunira au minimum deux fois par an, à l'initiative de la Direction, afin de s'assurer de la bonne application de l'accord et de suivre les progrès réalisés.

20
LV YC
RC
K3
AF
CS
SS

Elle aura la possibilité de proposer des études de postes pour certains rayons ainsi que de proposer toute adaptation de matériel.

Cette commission sera composée :

- de deux représentants de la Direction ;
- de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- du Délégué Syndical Central (DSC) ou un représentant désigné par le DSC des organisations syndicales signataires du présent accord, s'il souhaite participer à cette commission.

L'entreprise mettra en place des indicateurs de suivi relatifs à la santé permettant d'analyser les évolutions et les progrès dans les différents domaines visés par le présent accord.

Ces indicateurs permettront l'élaboration d'un rapport annuel qui sera présenté à la commission de suivi au cours des réunions.

Ces indicateurs porteront notamment sur :

- L'évolution des absences pour maladie, accident de travail et maladie professionnelle, et du nombre de jours d'absence dans chaque cas,
- La répartition des accidents de travail et maladies professionnelles par lieu de travail, par siège des lésions et par élément matériel en cause,
- L'évolution des taux de fréquence, taux de gravité et taux de cotisation AT,
- Le nombre de formations en matière d'hygiène et de sécurité,
- Les saisines des commissions de prévention locale du harcèlement moral et de la commission de prévention nationale,
- Les travaux réalisés par l'ergonome,
- Les comptes-rendus, courriers, notes établis par le Coordinateur affecté à l'enseigne CHAMPION/Carrefour Market auprès de la CRAM,
- Le nombre de contre visites médicales demandées par l'employeur,
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un programme d'accompagnement au retour à l'emploi,
- Les comptes rendu des commissions HSCT des Comités d'Etablissement,
- Le nombre de formation des hôtesses de caisse sur les risques d'incivilité,
- Le nombre de formation Gestes et postures.

Par ailleurs, en application de l'article 1.2 du présent accord, la commission de suivi participera à la réalisation du diagnostic sur la santé au travail.

D'une manière plus générale, la commission de suivi pourra proposer de nouveaux indicateurs et sera associée à l'amélioration de la communication relative à la sécurité, aussi bien pour les nouveaux embauchés que pour le personnel présent dans l'entreprise.

Article 2.2.5. Le rôle de la Médecine du Travail

Aux termes de l'article L 4622-2 et suivants du Code du travail, les « services de santé au travail » sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de « médecins du travail » et dont le rôle exclusivement préventif consiste notamment à surveiller les conditions d'hygiène du travail, et l'état de santé des travailleurs.

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés, des représentants des services sociaux en ce qui concerne notamment :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise.
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.
- La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances (sonores et lumineuses) et notamment contre les risques ou l'utilisation de produits dangereux.
- L'hygiène générale de l'établissement.
- La prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et des examens médicaux. Il dispose de moyens de liaison à l'intérieur de l'entreprise, notamment les représentants du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise, les visites d'embauche, de reprise et éventuellement de pré reprise après un accident, une maladie ou un congé maternité.

Afin de préparer au mieux le retour au travail des salariés, l'employeur demandera à la Médecine du travail de réaliser une visite de pré reprise après un accident de travail ayant occasionné une absence supérieure à 30 jours consécutifs ou un arrêt maladie d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs.

En l'état des dispositions législatives et réglementaires, les salariés dont l'activité présente des risques spécifiques, tels que définis dans la convention collective nationale, bénéficient d'une visite périodique tous les 12 mois ; pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité de 24 mois.

L'employeur doit rechercher les moyens pour mettre en œuvre les contre indications médicales faites par le médecin du travail à la suite de visites médicales de salariés.

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R 6424-25 et suivants du code du travail, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de déplacement sont également pris en charge lorsque la visite s'effectue en dehors du lieu de travail.

Par ailleurs, afin d'associer la Médecine du travail à l'amélioration de la prévention, la direction l'informer des magasins tests dans le cadre du programme d'accompagnement de retour à l'emploi.

2.2.6 Renforcement des liens avec la médecine du travail

La société CSF France cherchera à renforcer sa collaboration avec la médecine du travail.

A ce titre, le présent accord prévoit qu'un médecin du travail sera choisi afin d'apporter un éclairage médical sur les outils bâtis avec la commission de suivi ainsi que sur les décisions prises concernant la santé des salariés.

Il sera invité à intervenir à chaque réunion de la Commission de suivi.

Concernant la convocation des médecins du travail à la réunion des CHSCT, une copie est remise aux membres du CHSCT.

Handwritten initials and signatures: LV, EC, FC, PC, HI, AP, CV, JCS, ST.

Article 2.3. Les formations

Dans le cadre de son obligation générale de sécurité, l'employeur s'engage à dispenser les quatre formations à la sécurité suivantes.

Article 2.3.1. Formation des salariés à la prévention des risques professionnels

Dans un souci de prévention des maladies professionnelles et de réduction des accidents du travail, mais aussi afin de limiter les efforts physiques effectués par les salariés, les partenaires sociaux souhaitent développer les formations gestes et postures à l'attention des salariés.

A partir de 2009, la direction a pour objectif de former aux gestes et postures (PRAP) au moins 1000 salariés par an.

Sont concernés par cette formation les salariés dont l'activité comporte des manutentions manuelles fréquentes ou des contraintes de posture particulière au poste de travail.

Ces formations concernent notamment les employés commerciaux amenés à porter des charges lourdes de manière répétée ainsi que les hôtesses de caisse, dont l'activité conduit à la réalisation de gestes répétés.

Les formations gestes et postures sont dispensées par des organismes prestataires choisis par l'entreprise sur la base d'un cahier des charges établi à partir de l'analyse de l'activité de travail.

Les salariés de l'établissement, sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels, sont des acteurs conscients des enjeux et vigilants pour leur sécurité et celle de leurs collègues.

Article 2.3.2. Formation des managers de rayons

Dans le cadre du programme « santé et sécurité au travail », la FCD travaille actuellement sur l'élaboration d'un programme de sensibilisation des managers de rayon sur les contraintes liées au poste de travail (postures, port de charge, répétition des gestes...).

Cette formation sera ensuite déployée auprès des managers de rayon de la société.

A cette occasion, il est rappelé à l'encadrement qu'il doit s'assurer du respect par son équipe des règles de sécurité, notamment concernant le travail en hauteur.

Article 2.3.3. Accueil des nouveaux salariés

Il est rappelé que le livret d'accueil en magasin des nouveaux salariés, précisant les règles de base à respecter en matière d'hygiène et de sécurité, doit être remis à tout salarié rejoignant l'entreprise, en CDI ou CDD.

Handwritten notes and initials: LV, FC, YU, H, GP, CV, PC, SS, and a checkmark.

Tout salarié embauché, doit recevoir une information et une formation sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste.

Ces actions doivent permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances, et d'appréhender le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et lui expliquer les motifs de leur emploi.

Ainsi, au moment de l'arrivée du nouveau salarié dans la société, la vidéo « Travaillons en toute sécurité » devra lui être diffusée.

Enfin, chaque travailleur nouvellement embauché se verra remettre les équipements de protection individuelle nécessaires à l'exécution de son travail.

Au sein des magasins, un ou plusieurs employés commerciaux volontaires seront désignés « référents » pour l'accueil des nouveaux salariés. La candidature des salariés ayant bénéficié d'une formation STT sera privilégiée.

Lors de la première semaine d'intégration d'un nouveau collaborateur (en CDD ou CDI), ces salariés auront pour mission de :

- présenter les différents lieux du magasin au nouveau salarié,
- lui remettre et lui commenter le livret d'accueil en magasin,
- lui faire visionner la vidéo « Travaillons en toute sécurité » et répondre à ses éventuelles questions.

Le temps passé à l'accueil des salariés est du temps de travail effectif.

La direction se doit d'être exemplaire sur le sujet de la sécurité au travail et s'engage à respecter les règles de sécurité.

Article 2.3.4. Formation à la prévention des risques routiers

Afin de lutter contre les accidents de trajet et plus particulièrement contre le risque routier, une formation à la prévention des risques routiers sera mise en place. Le temps passé à cette formation sera considéré comme du temps de travail effectif.

Cette formation est destinée aux collaborateurs de la société ayant une voiture de service ou de fonction amenés à se déplacer dans le cadre de leur fonction (directeurs régionaux, formateurs, pilotes...) ainsi qu'aux délégués syndicaux et membres du comité d'établissement amenés à effectuer, dans le cadre de leur mandat, un nombre important de kilomètres chaque année. Cette formation est dispensée sur volontariat des personnes concernées.

Elle a pour objectif de permettre aux salariés d'appréhender les dangers de la route et de savoir y faire face.

Par ailleurs, pour éviter les risques routiers liés au trajet domicile/travail, l'employeur recherchera les possibilités de rapprochement du domicile du salarié avec un autre magasin de la société. Les modalités d'information des salariés seront présentées à la commission de suivi.

Handwritten notes and initials: LV, YC, FC, M, GF, PC, EV, SS, JCB, 76.

Article 2.4. Communication

Afin d'accompagner le développement des formations gestes et postures dispensées aux salariés, l'entreprise diffusera au sein des magasins une brochure d'information sur les gestes et postures.

Cette brochure sera élaborée en concertation avec la commission de suivi, un médecin du travail et sera réalisée spécifiquement à l'attention des salariés des magasins CHAMPION / Carrefour Market, au regard des situations rencontrées par ces derniers.

Article 2.5. Amélioration des conditions de travail

Article 2.5.1. Ergonomie des postes de travail

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail.

Ainsi, lors de la création de nouveaux concepts de postes de travail, un ergonome sera associé aux études menées, afin de permettre de concilier au mieux la satisfaction client et la préservation de la santé des salariés.

Cet ergonome sera choisi et rémunéré par l'entreprise et aura pour mission de faire part de ses remarques sur le nouveau concept étudié, afin de permettre un meilleur confort de travail des salariés.

Une fois par an, l'ergonome sera invité à venir présenter ses travaux à la commission de suivi.

Concernant le matériel en place, la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions Travail (CNHSCT) et la commission de suivi sont informées des études et travaux de la FCD ainsi que des études et travaux de l'enseigne.

Article 2.5.2. : Matériel de protection et produits d'entretien

La direction s'engage à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, des dispositifs de sécurité et à rechercher en accord avec le CHSCT ou les délégués du personnel les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuelle.

Des équipements de protection individuelle en nombre suffisant doivent être mis à la disposition des salariés.

A ce titre, un stock permanent de chaussures de sécurité, composé d'au minimum une paire pour les tailles 37 à 43, sera présent dans chaque magasin afin de répondre à une demande imprévue de tout salarié ou de tout nouvel embauché.

Chaque magasin devra renouveler son stock de manière régulière.

N
LV
FC
JC3
YU
M
pa
GR
CV
SS

Le port de ces équipements étant destiné à protéger les salariés des risques spécifiques, ils sont tenus de les utiliser. Compte tenu des risques spécifiques inhérent au rayon Boucherie, le personnel Boucher doit impérativement porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition (tabliers maille, gants...).

En outre, des fiches par métier rappelant le matériel de sécurité nécessaire seront constituées en collaboration avec la Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions de Travail afin d'apporter une aide aux directeurs de magasin et aux managers de rayon à la réalisation des commandes de l'équipement de sécurité.

Par ailleurs, l'entreprise poursuivra sa démarche de développement de produits « bio », moins corrosifs, pour le nettoyage du matériel des salariés des rayons traditionnels.

Il appartient au Directeur de magasin de choisir les équipements de protection. En cas de difficulté, l'avis de la médecine du travail peut être utilement recueilli afin de rechercher les matériels les mieux adaptés.

Article 2.5.3. : Manutention des produits lourds

Afin de faciliter la manutention des produits lourds par les salariés, chaque magasin sera équipé, avant le 31 décembre 2009, d'au moins un transpalette électrique à grande levée.

Une formation sera dispensée aux salariés utilisateurs dudit matériel.

Ces transpalettes électriques seront affectés en priorité au rayon « liquides », sur lequel sont manutentionnées les charges les plus lourdes.

Article 2.6. Prévention des troubles psychologiques

Article 2.6.1. Prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel

Aux termes des articles L1152-4 et L1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes dispositions en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.

Sur ce fondement, la direction décide de mettre en place une politique de prévention du harcèlement moral et sexuel au sein de l'entreprise.

- Diffusion d'une sensibilisation Management

Dans le cadre de la prévention contre le harcèlement moral et sexuel au travail, deux formations intitulées « Harcèlement moral » et « Diversité » ont été dispensées en réunion de région au bénéfice des Directeurs de magasin qui ont ensuite été chargés de dispenser cette même formation aux managers de rayon de leur magasin.

Ces deux formations seront désormais incluses dans le module de la formation « législation sociale » qui est dispensée aux directeurs de magasins en formation.

La formation « législation sociale » est également proposée à tout manager en situation de manager une équipe.

L'entreprise s'engage à traiter les cas de harcèlement moral et sexuel en cherchant à dégager les termes d'une résolution de la situation.

- Mise en place d'une Commission harcèlement moral et sexuel

La procédure de résolution des cas de harcèlement moral et sexuel comporte deux phases successives :

- 1) une phase de résolution informelle;
- 2) une procédure devant la commission de prévention.

1) Le salarié s'estimant victime d'un harcèlement, moral ou sexuel, peut demander conseil et aide à une personne de son choix de l'établissement. L'intervention du médecin du travail peut en tout état de cause être utilement recommandée.

Dans cette hypothèse, dans un délai d'un mois maximum à compter de la connaissance des faits, le responsable des relations sociales effectue une enquête contradictoire, en entendant l'ensemble des personnes impliquées ainsi que les représentants du personnel du site concerné. L'avis du médecin du travail est également recueilli.

Le résultat de cette enquête permet à la Direction de vérifier la véracité des faits allégués et d'en tirer les éventuelles conséquences. Le salarié s'estimant victime du harcèlement ainsi que le salarié mis en cause sont informés des résultats de cette enquête et des éventuelles conséquences, dans un délai maximum d'un mois suivant le terme de l'enquête.

2) En cas d'échec, le salarié peut déclencher une procédure devant une commission de prévention.

A cet effet, le salarié peut saisir par courrier la DRH Champion France (située à Levallois-Perret), de manière formelle et motivée, en relatant les faits permettant de présumer de l'existence d'un harcèlement et en joignant à toutes fins utiles l'ensemble des pièces jugées nécessaires.

Le dossier est enregistré par la DRH Champion France avant d'être transmis à la DRH du satellite.

Le DRH du satellite, ou son représentant, réunit une Commission de prévention locale, dans un délai maximum d'un mois, afin :

- d'analyser et d'évaluer les faits au moyen d'une enquête diligentée auprès de toutes les personnes impliquées et/ou dont le témoignage sera jugé utile ;
- de chercher à dégager les termes d'une résolution de la situation.

Le salarié s'estimant victime du harcèlement ainsi que le salarié mis en cause sont informés des conclusions retenues dans un délai maximum d'un mois suivant la réunion de la commission.

Article 2.6.2. Accompagner les risques d'incivilités

Les partenaires sociaux, préoccupés par les incivilités et violences dont sont victimes les salariés de la société de la part de la clientèle ou d'autres salariés, souhaitent développer les mesures existantes afin de réduire ce phénomène et y faire face lorsqu'il survient.

Ces incivilités et violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et psychique des salariés qui en sont victimes.

- Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent prendre la forme :

- D'agressions verbales (injures, insultes, menaces),
- D'agressions comportementales (harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, destructions et dégradations),
- D'agressions physiques.

- Information et formation des salariés

Lors de leur arrivée dans l'entreprise, les nouveaux salariés, et principalement les hôtes et hôtesse de caisses et d'accueil, seront informés des risques d'incivilité et de violences dont ils sont susceptibles d'être victime. Ils seront également informés du comportement à adopter et des mesures à prendre.

Un livret d'accueil à destination des Hôtesse et hôtes de Caisse sera créé et diffusé aux collaborateurs occupant ce poste, afin de les informer sur ces risques d'incivilités et de braquage.

La formation « Gérer les conflits avec nos clients » sera plus largement dispensée aux salariés concernés : employés des rayons à service, hôtes et hôtesse de caisse et d'accueil, managers de rayon caisse. Cette formation a pour but de permettre aux salariés de mieux comprendre les réactions des clients difficiles pour mieux réagir et de connaître les solutions à choisir en fonction des circonstances pour prévenir et gérer les situations difficiles ou conflictuelles.

Article 2.6.3. Garantir la sécurité des personnes

- Accompagnement des salariés victimes

Tout salarié victime d'une agression grave peut demander un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'étudier la possibilité d'un aménagement temporaire de ses conditions de travail (par exemple, travail sur un autre rayon) et/ou de ses horaires de travail. A l'occasion de cet entretien, le salarié victime peut être accompagné d'un salarié ou d'un représentant du personnel de son choix appartenant au magasin.

Dans l'hypothèse où le salarié est amené à effectuer des démarches administratives relatives à cette agression (dépôt de plainte, entretiens...), le temps passé par le salarié pour effectuer ces démarches sera considéré comme du temps de travail.

En cas d'agression traumatisante, il sera proposé au salarié un suivi psychologique, qui sera assuré par un service spécialisé choisi par l'entreprise.

Si un braquage a lieu, un organisme extérieur à l'entreprise apporte un soutien psychologique aux salariés touchés (notamment l'INAVEM). Des psychologues proposeront, en fonction de la situation, une aide collective (débriefing, groupes de paroles avec les personnes impliquées) et/ou individuelle (entretiens individuels).

En cas de violences physiques ou de menaces graves à l'intégrité physique, il apparaît important d'accompagner les salariés qui en auront pris l'initiative dans leurs démarches pénales. Il s'agit pour la direction de les assister dans la procédure et de prendre en charge les frais de procédure.

Par ailleurs, en cas de braquage, le CHSCT ou à défaut les Délégués du Personnel investis des missions du CHSCT seront réunis au cours d'une réunion extraordinaire, à l'occasion de laquelle ils pourront émettre toute préconisation utile.

Une attention particulière est portée aux magasins ayant à plusieurs reprises fait l'objet d'un braquage. Des améliorations relatives à la sécurité de ces magasins doivent être recherchées en priorité.

Article 2.6.4. Prévention du stress au travail

Conscient que le stress au travail des salariés peut être la résultante de nombreux facteurs et peut parfois conduire à des problèmes de santé, la direction, se fondant sur l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, souhaite renforcer la sensibilisation des acteurs de l'entreprise à une meilleure prévention.

- Définition du stress

Dans l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, les partenaires sociaux ont défini le stress au travail de la façon suivante : « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes qui lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

Une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

- Diagnostic

Une étude sur les causes pouvant conduire les salariés à un état de stress au travail sera menée en collaboration avec les médecins du travail.

Ainsi, il sera proposé à plusieurs médecins du travail de remettre aux salariés de la société, lors de leur visite médicale, un questionnaire anonyme permettant de déterminer le niveau de stress éventuel des salariés et les causes de celui-ci.

Une synthèse des résultats de cette étude sera faite par la médecine du travail et les résultats seront transmis à la direction et à la commission de suivi de l'accord.

Dans l'hypothèse où la Direction a connaissance d'études menées dans le domaine des risques psycho-sociaux et dans son secteur d'activité, elle pourra s'associer dans la démarche.

- Mesures de prévention

Au regard des résultats de l'étude menée par les médecins du travail, la direction mettra en place des mesures permettant de réduire les situations de stress au travail. Dans ce cadre, la direction développera un module de formation lié à ce thème, afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et la manière de le prévenir et d'y faire face.

Ce module de formation sera présenté à la commission de suivi.

3. DISPOSITIONS GENERALES

Article 3.1. Durée de l'accord

Le présent accord, applicable à l'ensemble du périmètre CSF France, est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant l'échéance du présent accord afin d'étudier les modalités de reconduction.

Article 3.2. Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Article 3.3. Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

Article 3.4. Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 3.5. Dépôt et publicité


Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Handwritten notes and initials: LV, FC, PC, SS, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100.

Le présent accord sera déposé par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord.

Fait à Levallois, le 05 mai 2009

Pour la société CSF France
Monsieur Marc VEYRON
Direction des ressources humaines
CSF France


Monsieur Christophe VANDENHAUTE
DRH Exploitation Nord



Madame Lydia VOYER
DRH Exploitation Ouest


Monsieur Jérôme LESAY
DRH Exploitation Sud-Ouest


Monsieur Yves CHACHUAT
DRH Exploitation Sud-Est

Pour la Fédération des services C.F.D.T
Madame Sophie JACOBK


Pour la Fédération C.F.E.-C.G.C. AGRO
Monsieur Philip CONROZIER


Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.
Monsieur J-Christophe BREVIERE


Pour la Fédération C.G.T.
Madame Fatiha CHALAL


Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.
Madame Gina FRANCOIS

Handwritten text, possibly a signature or name, located in the upper middle section of the page.

Handwritten text, possibly a signature or name, located in the lower middle section of the page.