

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

SNEC CFE-CGC
8 Allée des Bergeronnettes
13013 MARSEILLE



COMMISSION NATIONALE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL, MASSY le 19 Octobre 2016

› Direction :

Agnès BEKOURIAN (DRS)
Jean Louis TRINTIGNANT (DRS)
Pierre MESSAT (Direction Caisses)
Christophe LABATU (Direction
Sécurité)
Cabinet Conseil « DOH » (invité)
Cabinet Conseil « ALTAIR Conseil »
(invité)

› SNEC :

Fred TOUYON (CHATEAUNEUF LES
MARTIGUES)
Didier NAESSENS (SAINT CLEMENT)
Stéphane COLIN (BREST)

➤ Ordre du jour

- ✓ *Présentation de l'étude ergonomique du modèle caisse (Cabinet DOH)*
- ✓ *Présentation du diagnostic de pénibilité au travail, V4 (Cabinet ALTAIR)*

Présentation de l'étude du modèle Caisse (DOH)

› Cabinet DOH : « Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail en caisse, le Cabinet DOH a réalisé une étude afin d'établir des recommandations pour accompagner la transformation du poste d'assistante de caisse. Il s'agit de ce travail qui va vous être restitué aujourd'hui. »

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

▸ Intervenant du Cabinet DOH : *il s'agit d'une approche ergonomique du poste d'assistante de caisse et non d'une étude ergonomique à part entière.*

☞ **Point sur le contexte de l'intervention** : la demande initiale, les objectifs, la méthodologie, le suivi de l'intervention.

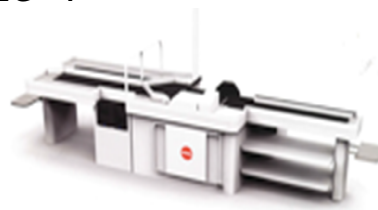
▸ Cabinet DOH : *« Il s'agit d'analyser l'activité des assistantes de caisse afin d'établir des recommandations sur les postes de travail permettant de :*

- *Prévenir les risques de TMS en améliorant les zones d'atteinte des commandes du poste,*
- *Renforcer la relation commerciale entre clients /assistant(e)s de caisse en facilitant le contact et la prise d'information (visuelle et sonore),*
- *Renforcer le confort des clients et des assistantes de caisse. »*

▸ Cabinet DOH : *« La méthodologie de l'intervention s'articulant en 4 phases distinctes : le recueil de l'intervention, l'analyse des informations, les recommandations et le suivi. »*

☞ **Point sur l'analyse de l'activité** : l'analyse documentaire, les groupes de travail, les observations en situation réelle de travail.

▸ Cabinet DOH : *« Les postes analysés étant les suivants : la Caisse « libre-service », la Caisse « panier », la Caisse « traditionnelle », la caisse « ITAP », les prototypes de Caisses « RASEC ».*



Caisse ITAP

▸ Cabinet DOH : *« L'analyse documentaire reposant sur les Caractéristiques dimensionnelles du poste de travail (largeur d'accès pour un îlot, largeur d'accès pour un meuble simple...). »*

▸ Cabinet DOH : *« Concernant les groupes de travail, ceux-ci sont composés de 28 assistant(e)s de caisse. Avec des profils différents selon l'ancienneté, l'âge, le sexe et les caractéristiques anthropométriques.*

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

Trois magasins différents ont été choisis dans le cadre de cette étude : **Saint Quentin, Montreuil, Cholet** ».

▸ Cabinet DOH : « Les objectifs de ces groupes s'articulant sur le questionnement de l'activité des assistant(e)s de caisse, sur l'identification des ressources dont elles disposent pour réaliser leur travail, sur l'identification des contraintes auxquelles les assistantes de caisse doivent faire face dans leur travail, sur la proposition des améliorations sur les postes d'encaissement (renforcer la relation client, les zones d'atteinte...).

▸ Cabinet DOH : « L'activité en caisse s'articule en 4 zones d'activité : la zone 1 correspondant à la file d'attente, la zone 2 au tapis de caisse en amont, la zone 3 à la place de l'assistante de caisse, et la zone 4 au tapis en aval ».

☞ Point sur les recommandations :

▸ Cabinet DOH : « Il s'agit ici d'énumérer les différentes recommandations répertoriées lors de notre étude, et cela pour les 4 zones pré citées ».

▸ Organisation syndicale : avons-nous une vision sur le changement du parc des caisses dans les hypermarchés ? Combien de lignes de caisses ont été changées, quels sont les magasins concernés ? Souvent en magasin des changements sont demandés, mais les DM répondent que ce n'est pas eux qui décident... Ce que nous aimerions savoir, c'est a-t-on une vision sur le changement du parc des caisses, quelles sont les priorités, et surtout qui décide ?

▸ Direction : c'est une question que nous évoquerons dans le cadre des négociations concernant les caisses qui vont bientôt débuter. Il sera important de faire un bilan, de voir d'où l'on part et où nous allons. C'est vrai, il sera important de connaître le programme du changement des lignes de caisses. C'est un investissement qu'il faut prévoir à l'avance, car il s'agit d'un investissement très lourd (le plus important après le « froid »). Mais effectivement, c'est un investissement très important pour l'entreprise, et un investissement qui doit être prévu.

▸ Organisation syndicale : il y a aussi l'entretien des caisses. Dans certains magasins il y a urgence...

▸ Direction : lors de la négociation sur les caisses, nous demanderons un état de l'outil caisse en magasin, car effectivement cela est très important à nos yeux.

▸ Organisation syndicale : pour nous, ce qui est important, c'est de savoir ce qui est prévu en termes de changement de ligne de caisse.

▸ Direction : ce que nous pouvons vous dire, c'est que depuis 3 ans, 10 à 15 lignes de caisses ont été changées chaque année. Par ailleurs, des revues d'actifs réalisés chaque année dans les magasins, afin de faire un bilan, de recueillir un maximum

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

d'informations et ainsi identifier les besoins de changement. Aujourd'hui nous pouvons vous dire que les magasins les plus critiques ont été traités.

- › Organisation syndicale : nous parlons quand même de 215 magasins... 10 à 15 lignes de caisses qui sont changées chaque année cela n'est pas suffisant, il faut continuer...
- › Organisation syndicale : il y a aussi le problème des sièges caisse. Vous avez référencé un siège adapté, mais combien de magasins en sont équipés ? Il serait intéressant de le savoir... En effet, souvent les anciens sièges même s'ils ne sont pas adaptés sont toujours présents en magasins... Cela fait partie des conditions de travail de nos caissières.
- › Direction : cela doit être géré au niveau local, c'est-à-dire au niveau des magasins.
- › Organisation syndicale : effectivement, mais nous sommes dans une commission nationale et ce sujet doit aussi être abordé, cela notamment pour les futures négociations...

Présentation du diagnostic de pénibilité au travail, V4

Le Cabinet « ALTAIR CONSEIL » est un cabinet spécialisé en conseil et organisation et en prévention des risques.

« Avant de commencer il convient de rappeler la définition de la notion de pénibilité. Celle-ci se caractérise par 2 éléments constitutifs :

- Une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques **professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles** sur sa santé.
- Ces facteurs de risque sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail.

La pénibilité est définie par une **intensité** et une **temporalité**. »

☞ **Ce qu'il faut retenir de la réglementation en vigueur** :

« Pour rappel, l'employeur est soumis à différents obligations :

. Procéder à une évaluation annuelle de l'exposition des salariés aux 10 facteurs de pénibilité,

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

- . Procéder à une déclaration annuelle de l'exposition des salariés à la pénibilité,
- . Négocier un accord de prévention (ou à défaut un plan d'action pour les entreprises de plus de 50 salariés dans le cas où 50% au moins des effectifs de l'entreprise est exposé au delà des valeurs de seuil, seuil abaissé à 25% à compter du 1^{er} janvier 2018.)
- . Mettre à jour le Document Unique ».

☞ Les 10 facteurs de pénibilité et la démarche d'évaluation :

« Ces 10 facteurs de pénibilité sont mesurés par leur intensité et leur temporalité. Il s'agit des : Manutentions manuelles de charges, Postures pénibles, des Vibrations mécaniques, Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées, des Températures extrêmes, des Travail en milieu hyperbare, du Bruit, du Travail de nuit, Du travail en équipes successives alternantes et du travail répétitif ».

☞ Synthèse des effectifs exposés à la pénibilité et précisions :

- . Présentation de l'exposition à la pénibilité pour les magasins visités, par secteur.
- . Présentation de la Quote-part des effectifs exposés à au moins un facteur de pénibilité
- . Précisions sur le facteur Postures pénibles.

FIN DE REUNION.

