

# GEANT CASINO HYERES



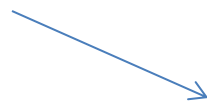
Le Géant Casino a ouvert ses portes en Juillet 1993 et a été rénové en 2011.  
La surface commerciale est de 7970 m<sup>2</sup>.  
Aujourd'hui, c'est près de 180 collaborateurs qui travaillent au quotidien.

# CAP PREVENTION

## ACTION DE PREVENTION

## DES RISQUES PROFESSIONNELS

## SUR LA BASE DE L'ECOUTE DES SALARIES.



# Sommaire

- Qu'est-ce que Cap Prévention?
- Enjeux
- Objectifs de la démarche
- Evaluation des risques professionnels
- Recueil des situations dangereuses
- Mise en œuvre initiale – 2006
- Formation
- Modalités de l'écoute
- Enseignements de la démarche
- Synthèse
- Cap Prévention aujourd'hui

# Qu'est-ce que Cap Prévention?

Cap Prévention est un programme **annuel** d'écoute de l'ensemble des collaborateurs sur **l'organisation et les conditions de travail**.

Il porte tant sur la santé physique que mentale des collaborateurs et inclut donc les risques psycho-sociaux.

Il est réalisé établissement par établissement, par les Managers de proximité.

Ce programme repose sur le recueil du **ressenti des salariés** en corrélation avec l'évaluation des risques professionnels.

# Enjeux

- *L'enjeu humain*
- *L'enjeu économique:*
  - coûts directs par la tarification
  - coûts indirects des accidents de travail
- *L'enjeu juridique :*
  - responsabilité pénale de l'employeur
  - responsabilité civile de l'employeur (faute inexcusable)

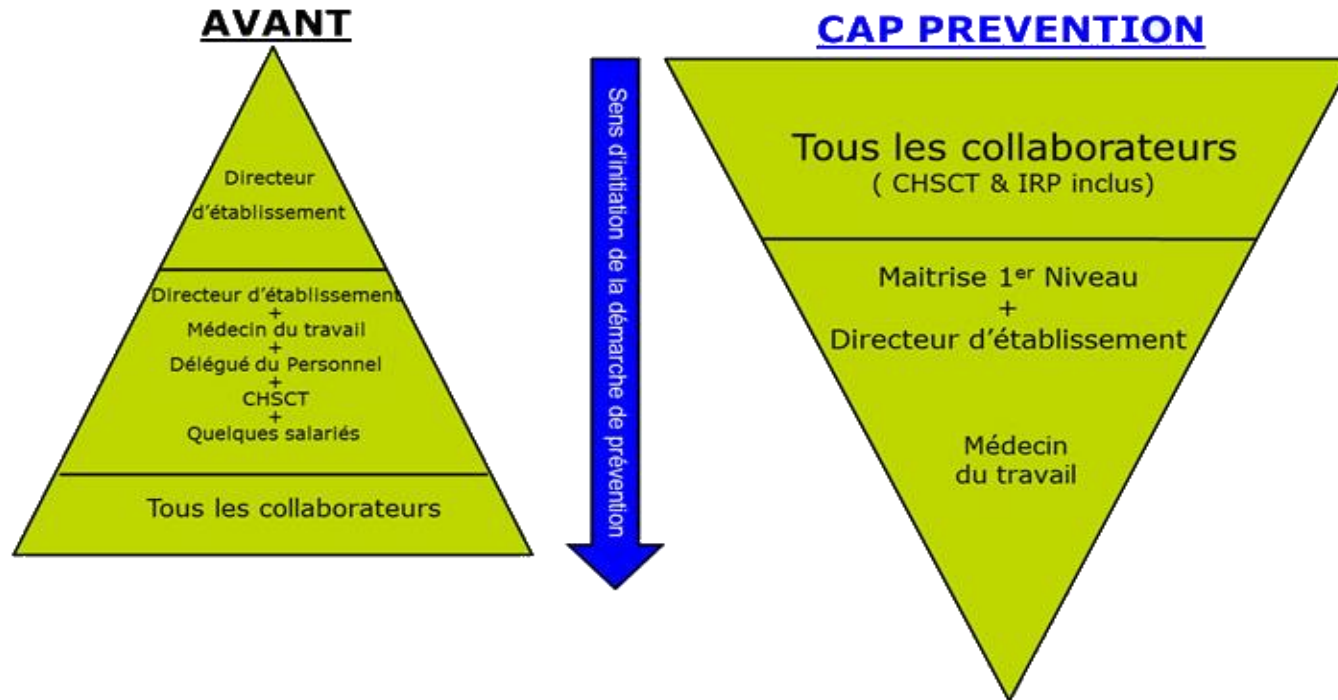
*L'enjeu d'image* pour l'entreprise

# Objectifs de la démarche

## DOUBLE OBJECTIF

- Impliquer le salarié dans la démarche de prévention en partant de sa connaissance du travail réel. → Le salarié devient acteur de sa prévention.
- Recueillir les situations dangereuses que les collaborateurs rencontrent tout au long de l'année et ainsi évaluer les risques professionnels.

# Evaluation des risques professionnels



Les collaborateurs sont **force de proposition** pour apporter des solutions aux situations de danger et aux situations à risque évoquées.

Ils deviennent **ACTEURS** de leur prévention.

# Evaluation des risques professionnels

L'analyse se déroule sur plusieurs mois, et en diverses phases, à savoir :

- Ecoute de l'ensemble des salariés, et recueil des faits sur l'ensemble des facteurs liés au poste de travail, soit en réunions collectives, soit en entretiens individuels,
- Liste des situations de chaque unité de travail, et cotation de toutes les situations remontées,
- Etablissement des plans d'actions immédiats (P.A.I.) et plans d'actions à moyen ou long terme (P.A.A.),
- Mise à jour du D.U.E.R.,
- Affichage des P.A.I. et P.A.A.



# Evaluation des risques professionnels

## Cotations

Santé physique:

COTATIONS				
gravité	Exposition (fréquence, durée)	Protection	environnement de travail physique et psychique	individu
1 à 40	1 à 20	1 à 15	1 à 15	1 à 10
<b>10</b> sans arrêt <b>15</b> de 1j à 7 j <b>20</b> de 7j à 1 mois <b>25</b> plus d'u mois <b>30</b> lésion irréversible <b>40</b> lésion très grave	<b>5</b> très faible, rare <b>10</b> moyenne <b>15</b> régulière <b>20</b> très régulière , continue	<b>1</b> collective <b>5</b> individuelle en place <b>10</b> pas respectée par tous <b>15</b> pas de protection	<b>1 à 5</b> bon <b>10</b> moyen <b>15</b> mauvais	<b>1</b> compétent / expérimenté <b>5</b> partiellement compétent / expérimenté <b>10</b> pas compétent / expérimenté

Santé mentale  
R.P.S.:

COTATIONS			
v	j	o	r
Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
RAS ou non pertinent pour l'unité de travail	Les facteurs de risques existent mais l'intensité en est faible. Ils touchent de façon sporadique ou bien ne concernent qu'une petite partie de l'équipe.	Les facteurs de risques sont manifestes. Les salariés en parlent de façon récurrente et s'en plaignent de façon forte et/ou majoritaire.	Les facteurs de risques se manifestent de façon permanente et concernent une large majorité de salariés dans l'unité de travail et deviennent difficilement supportables.

# Recueil des situations dangereuses

- Règle des 3 tiers: l'ensemble des situations remontées peut se classer en 3 grandes familles
- 1/3 concerne des petits sujets qui seront traités immédiatement ; ces éléments alimenteront le PAI.

Géant Casino Casino		
PRÉSENTATION DES RISQUES PROFESSIONNELS SUR LA BASE DE L'ÉCOUTE DES SALARIÉS		
PAI - Plan d'Action Immédiat		
Situations à traiter	Actions à réaliser	Dates de réalisation

- 1/3 concerne des mesures organisationnelles (réimplanter un atelier)
- 1/3 concerne des sujets qui nécessiteront des investissements; ces éléments alimenteront le PPA.

Géant Casino Casino		
PRÉSENTATION DES RISQUES PROFESSIONNELS SUR LA BASE DE L'ÉCOUTE DES SALARIÉS		
PPA - Plan d'Action Annuel		
Actions proposées	Responsabilité de l'action	Dates prévues de réalisation

# Mise en œuvre initiale - 2006

- Mise en place de tests sur un groupe de 3 magasins.
- Création d'un comité de pilotage (composé de directeurs, collaborateurs, membres du C.H.S.C.T. et R.R.H.).
- Accompagnement de la C.A.R.S.A.T. Sud-Est.
- Mise en place par la C.A.R.S.A.T. de journées d'**information** et de **sensibilisation** pour les membres du Comité.
- Communication aux salariés via réunions I.R.P., réunions d'équipes et affiches spécifiques.



# Formation

Validation du déploiement national:

-Transfert de compétences par la C.A.R.S.A.T. à un prestataire extérieur dédié qui a assuré la formation de l'ensemble des managers magasins: J1/J2/J3 avec travail intersession.

-Pérennisation pour les nouveaux embauchés et collaborateurs promus via notre organisme de formation Campus Casino.

# Modalités de l'écoute

Adopter une **écoute efficace** :

- Eviter de recueillir des informations partielles
- Veiller à ce que toutes les phases et tâches de travail soient évoquées ...
- Aucune censure



Seul engagement = **apporter une réponse** après chaque phase d'écoute.

La **qualité** du recueil des situations dangereuses dépend beaucoup du **degré de confiance** qui encadre cette consultation

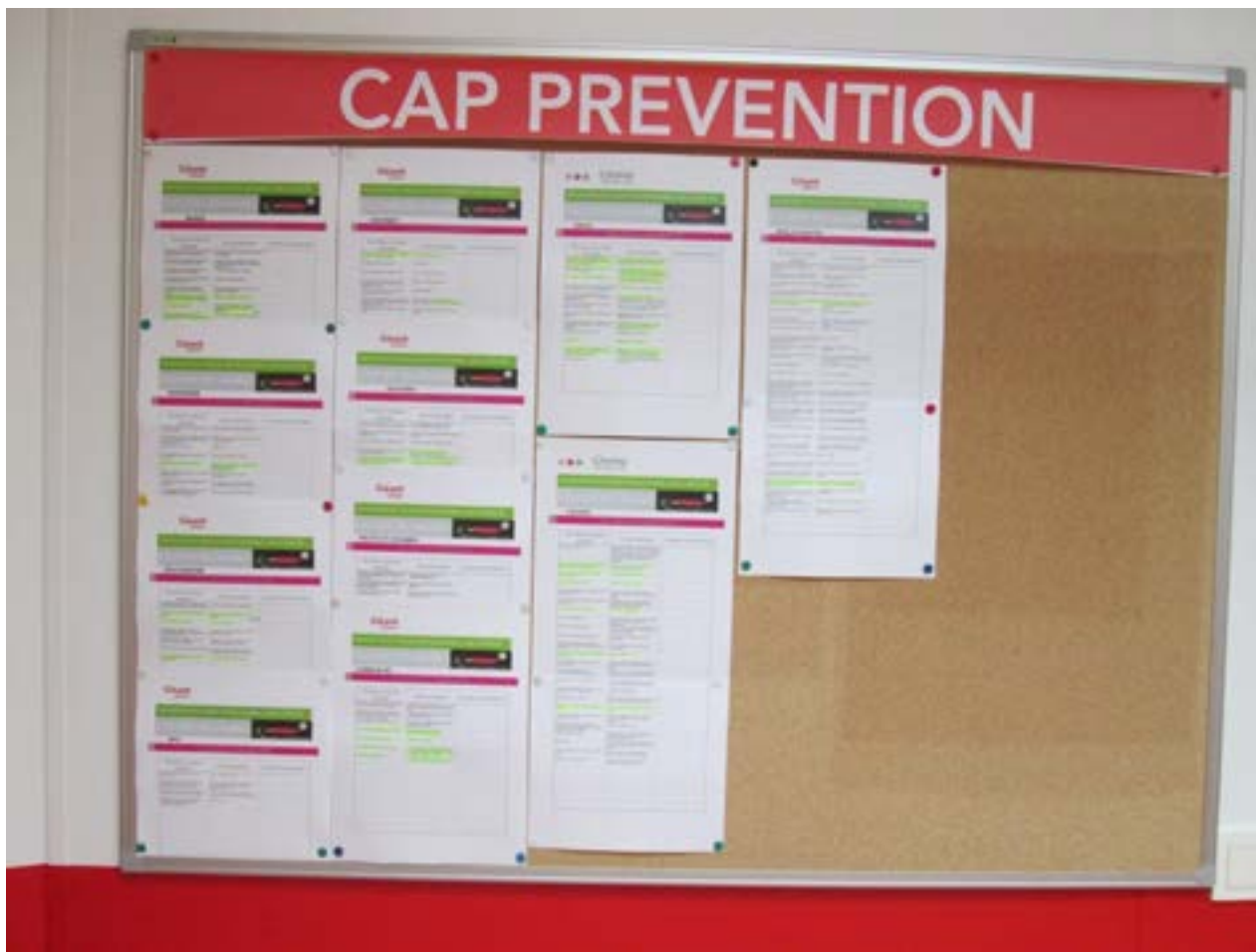
# Modalités de l'écoute

- Mise en place d'un socle de questionnement et d'un support vierge:
  - Santé physique / Santé mentale
  - Phase de travail, de nettoyage, de rangement
- Objectifs:
  - Avoir une **information la plus complète possible**
  - Recueillir des **situations précises** sur la nature du danger et de l'exposition
  - **Traduire** les interprétations en **faits** :
    - Tout le temps → Combien d'heure, ?/ jour?
    - Trop haut → Quelle est la hauteur ?

# Enseignements de la démarche

- Accueil très favorable des collaborateurs:
  - « ...c'est bien la première fois qu'on nous demande notre avis, ....qu'on nous écoute... »
  - « ...enfin on s'occupe de notre santé... »
- Mais attente de mesures concrètes:
  - « ...Cette initiative sera-t-elle suivie d'effet...? »
- Surprise sur l'existence de situations remontées...
- Au fil des entretiens et de l'avancement de la démarche, un certain nombre d'anomalies et/ou de difficultés trouve une solution.
  - Publicité est faite sur ces points solutionnés par voie d'affichage sur chaque site: PAI

# Tableau des P.A.I





# Synthèse

- Cap Prévention est avant tout une démarche managériale.
- Difficultés:
  - Ancrage dans le temps
  - Pérennisation de la démarche
- Réactiver l'intérêt du processus:
  - Calendrier santé sécurité annuel (RDV identifié)
  - Relance communication « Gardons le Cap »



# Cap Prévention aujourd'hui

- 2006: Supermarchés
- 2008: Hypermarchés
- Puis autres filiales: Easydis (transport et logistique), Cdiscount, Cafétéria.
- Sur le réseau magasins: passage d'un D.U.E.R. Excel à un D.U.E.R. informatisé (FCD); l'analyse des écoutes servant toujours à alimenter le D.U.E.R.

# Bénéfices

	Année	Nombre d'A.T.	Nombre de M.P.
HM	2007	1 326	Régression
	2015	903	
SM	2007	705	Stabilité
	2015	554	

	Année	Jours d'arrêt
HM	2008	54 006
	2015	46 281
SM	2008	35 885
	2015	32 873