



---

*Projet 2022/2023 :*

*Projet secteur de la grande distribution*

---



## Contexte et cadrage du projet

Le fond de dotation (FDD) de la Mutuelle de la Corse souhaite développer un soutien spécifique, local et adapté aux contraintes sociales et économiques des entreprises insulaires, dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

Au-delà de l'obligation faite aux entreprises de mettre en place des actions de prévention, le FDD créé par la Mutuelle de la Corse, souhaite d'une part développer et améliorer les actions de prévention de la santé et, d'autre part, améliorer la qualité de vie au travail en poursuivant sa réflexion autour des problématiques sociales.

Considérant que le fond de dotation peut porter des projets et rechercher des prestataires pour développer des actions de prévention en lien avec le monde professionnel, il est convenu de développer une réflexion commune FDD / MDC / ARACT pour y répondre.

Dans ce schéma, l'IREPS assiste le FDD de la MDC dans l'accompagnement des projets (sélection des projets et suivi, sélection des partenaires).

Pour ce faire l'ARACT a été choisie comme prestataire par le FDD.

L'ARACT informe le FDD de ses engagements auprès des secteurs de l'aide à domicile ainsi que de la coiffure initiés l'année précédente et actuellement en cours de réalisation. En ce sens, l'ARACT propose que la grande distribution soit le prochain terrain d'expérimentation déterminé pour l'année 2022/2023, et ainsi répondre à vos attentes.

Le projet permettra d'avoir une vision globale des besoins sectoriels et aura pour finalité de disposer d'une offre de service qui corresponde très finement au secteur d'activité s'inscrivant dans son déploiement, au bénéfice, des entreprises présentes et adhérentes à la MDC et, au plus large les entreprises non-adhérentes.

Vous trouverez-ci-joint des précisions concernant le secteur d'activité de la grande distribution ( voir annexe )

Les métiers de la grande distribution représentent un panel assez large en termes de profession. D'après nos recherches, certains métiers semblent plus exposés aux de risques professionnels que d'autres. Nous souhaiterions cibler notre accompagnement sur ces professions, à savoir :

- Préparateur de commande
- Employé libre services ( mise en rayon )



Ce choix se justifie par :

- le nombre important d'accidents du travail et de maladies professionnelles enregistrés et leur augmentation au cours du temps. En annexe, vous trouverez des précisions concernant l'ensemble des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés : TMS, douleurs aux dos, collisions, chutes, blessures...
- De plus, suite la crise covid-19, les habitudes des consommateurs ont évolué notamment, avec le développement des commandes par le dispositif de commande en ligne et de récupération des produits par le consommateur en voiture (le drive).
- Le secteur est également soumis à la forte saisonnalité engendrant une augmentation de l'activité de ces deux métiers.

Il s'agit également de refaire le lien entre les logiques d'accompagnement et leurs préoccupations en matière de santé et de maintien dans l'emploi et d'une manière plus générale, aborder la QVT.

La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. ( *Précision en Annexe 3* )

Une fois les métiers identifiés, nous réaliserons des entretiens auprès des salariés. Ces premiers entretiens nous permettront de mieux comprendre le métier et les problématiques rencontrées.

Chaque entretien sera divisé en 4 parties :

- Organisation du travail
- Environnement du travail et matériel
- Formation et compétences
- Management et valorisation au travail.

Ces 4 dimensions sont les axes centraux pour la réalisation d'un diagnostic approfondi des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.



## Méthodologie envisagée

Si toute fois cette proposition est retenue par le Fond de dotation de la mutuelle de la Corse, comme pour le précédent projet nous souhaitons mettre en place la méthodologie suivante composée de 3 étapes :

- Phase de cadrage
- Phase analyse terrain
- Phase de capitalisation et de transfert

Il s'agit de faire un état des lieux des conditions de travail de manière holistique ( espace de travail, aspect organisationnels, techniques et humains ) en intégrant les problématiques qu'elles soulèvent tant sur le plan organisationnel du travail que sur la réalisation de l'activité quotidienne. La qualité de vie au travail et les conditions de travail permettent de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation.

Une réunion de cadrage du projet est à prévoir et sera organisée par l'ARACT avec la participation de Monsieur Saint German Leca, Gestionnaire du fond de dotation de la mutuelle de la Corse et responsable du contrôle interne et conformité.

L'Aract s'engage à établir une plaquette de communication à viser explicative des objectifs du projet et ses modalités d'intervention dans le cadre de la promotion de l'action. Les deux partenaires doivent participer à la diffusion de la plaquette de communication auprès de leur portefeuille d'entreprise respectif.

## ANNEXES 1

### Les principaux risques de ce secteur et leurs origines (INRS)

Risques et/ou conséquences sur la santé	Origines
<b>Troubles musculo squelettiques, lombalgies</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence d'équipements d'aide à la manutention ou aides à la manutention inadaptées notamment pour la préparation de commande ou les livreurs</li> <li>• Stockage mal organisé : trop haut, trop bas, trop profond.</li> <li>• Manque de formation des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique (Prap).</li> <li>• Environnement de travail (Ambiance thermique, Ambiance sonore, Luminosité)</li> <li>• Intensité de travail, séquencage</li> </ul>
<b>Collision engins piétons</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de plan de circulation sur le site</li> <li>• Voies piétonnes non sécurisées</li> <li>• Camions et chariots automoteurs dépourvus de systèmes d'aide au recul et au guidage.</li> <li>• Salariés non équipés de vêtements à haute visibilité</li> </ul>
<b>Chutes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zones de travail et de circulation dégradées, encombrées et insuffisamment éclairées.</li> <li>• Distances importantes à parcourir avec port de charges.</li> <li>• Défaut d'entretien des zones froides (formation de givre).</li> </ul>
<b>Blessures, coupures</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dysfonctionnement des éléments de sécurité sur les machines en phase de transformation des produits alimentaires (carter, protection de lame, etc.)</li> <li>• Défaut d'entretien des outils tranchants.</li> </ul>

Risques et/ou conséquences sur la santé	Origines
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence port d'équipements de protection individuelle adaptés à la tâche effectuée (ex. gants anti coupure).</li> </ul>
<b>Stress, agressions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déséquilibre entre le personnel disponible et la charge de travail.</li> <li>• Communication client insuffisante, source d'incompréhensions.</li> <li>• Absence de formation des salariés à la gestion des litiges clients.</li> <li>• Intensité de travail, séquençage</li> </ul>

## ANNEXES 2

### Promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail

#### La qualité de vie de travail (QVT) : un levier d'attractivité et de prévention

La qualité de vie au travail (QVT) a fait l'objet d'un accord national interprofessionnel (19 juin 2013). Bien qu'ayant juridiquement cessé de produire

ses effets, cet accord fondateur demeure une référence. La QVT engage un regard plus large sur le travail et ses conditions de réalisation. La notion de QVT présente de multiples dimensions : les conditions de travail, l'environnement et les relations de travail, la conciliation des temps de vie privée et professionnelle, les conditions d'accès à la mobilité, la reconnaissance du travail, le climat social, l'égalité professionnelle, etc. Autant de registres sur lesquels l'entreprise, pour ce qui la concerne, peut instaurer de bonnes conditions de travail, un climat de confiance, un environnement et une atmosphère propices à l'échange, au partage et au bien-être au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, la place des managers est centrale et les pratiques managériales sont au cœur des évolutions attendues en matière de prévention et de qualité de vie au travail.

La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. A cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire.

La qualité de vie au travail s'inscrit dans une approche qui tient compte de la réalité de l'entreprise et répond à ce titre aux préoccupations de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, à cette occasion des aspects qui recoupent le domaine de santé et de la sécurité au travail.

Ce dialogue social relève également des échanges entre partenaires sociaux dans le cadre des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) et des Commissions paritaires régionales dédiées aux professions libérales (CPR-PL).

Dans les TPE-PME, notamment en l'absence de représentation du personnel, la QVCT peut aussi être abordée dans un dialogue direct, actif et constructif entre les salariés, leurs responsables hiérarchiques et l'employeur.

La démarche de qualité de vie et des conditions au travail peut prendre de multiples formes. Son approche doit être adaptée en fonction des besoins et des spécificités de chacune des entreprises (taille, domaine d'activité, localisation, etc.).

A ce titre, l'accompagnement de l'entreprise dans sa démarche qualité de vie au travail permet d'éviter l'écueil d'une approche standardisée et plaquée sans plus-value pour l'entreprise et les salariés.

Les partenaires sociaux, signataires de cet accord, considèrent que certaines dimensions de la qualité de vie au travail et des conditions de travail participent de la prévention primaire en entreprise notamment si la démarche utilisée pour traiter de la qualité de vie au travail implique tous les acteurs de l'entreprise et mobilise fortement le dialogue social et le dialogue professionnel.

La construction d'une démarche de qualité de vie au travail fondée sur un **engagement volontaire** et partagé . La qualité de vie au travail résulte d'un **processus d'appropriation continue**.

Projet « Fond de dotation de la mutuelle de la Corse »



Document de liaison des réunions  
Projet « Fond de dotation de la mutuelle de la Corse – Secteur de la Grande distribution » – 15 Avril 2022

