Autogrill Group Making the travellers day better

Démarche novatrice en matière de prévention des Risques Professionnels

SOMMAIRE

I GROUPE AUTOGRILL 2
I.1 Présentation du Groupe Autogrill 2
I.2 Autogrill France : Métiers et Chiffres 3

II PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 4
II.1 D'un constat à une démarche 4
II.2 Les résultats des sites pilotes 6
II.3 Témoignages des Participants 6

III Quatre Piliers de la Démarche ERGOS 8
III.1 Savoir et Communication 9
III.1.1 L'écoute des salariés 9
III.1.2 Plan d'Actions Immédiates : 10
III.1.3 Evaluation des Risques 12
III.2 Mesure de la Performance 15
III.3 Système de Management 16
III.4 Conception 17

IV BILAN A DATE 19
IV.1 Résultats Quantitatifs 19
IV.2 Résultats Qualitatifs 19

V Signature des Chartes de Partenariat avec la CNAM-TS ... 20

I GROUPE AUTOGRILL

I.1 Présentation du Groupe Autogrill

Autogrill est un groupe italien basé à Milan, dont l'origine remonte à 1928.
Il est aujourd'hui le leader mondial de la restauration aux services des voyageurs et réalise plus des deux-tiers de son activité à l'international hors Italie.

Le groupe possède un réseau de 4.500 points de ventes repartis dans 28 pays, qui servent 800 millions de clients chaque année, principalement dans les aéroports, les autoroutes et les gares.

Bien que la restauration constitue le cœur de son métier, Autogrill diversifie depuis 2007 son activité à travers la gestion de boutiques et la restauration embarquée avec le rachat de sociétés comme World Duty Free ou Alpha.

I.2 Autogrill France : Métiers et Chiffres

En France Autogrill gère un réseau de 109 établissements multiservices, soit 526 points de vente, sur autoroutes, gares, aéroports et centres commerciaux

- Autoroutes : 70%
- Gares : 22%
- Aéroports : 5%
- Centres commerciaux : 3%

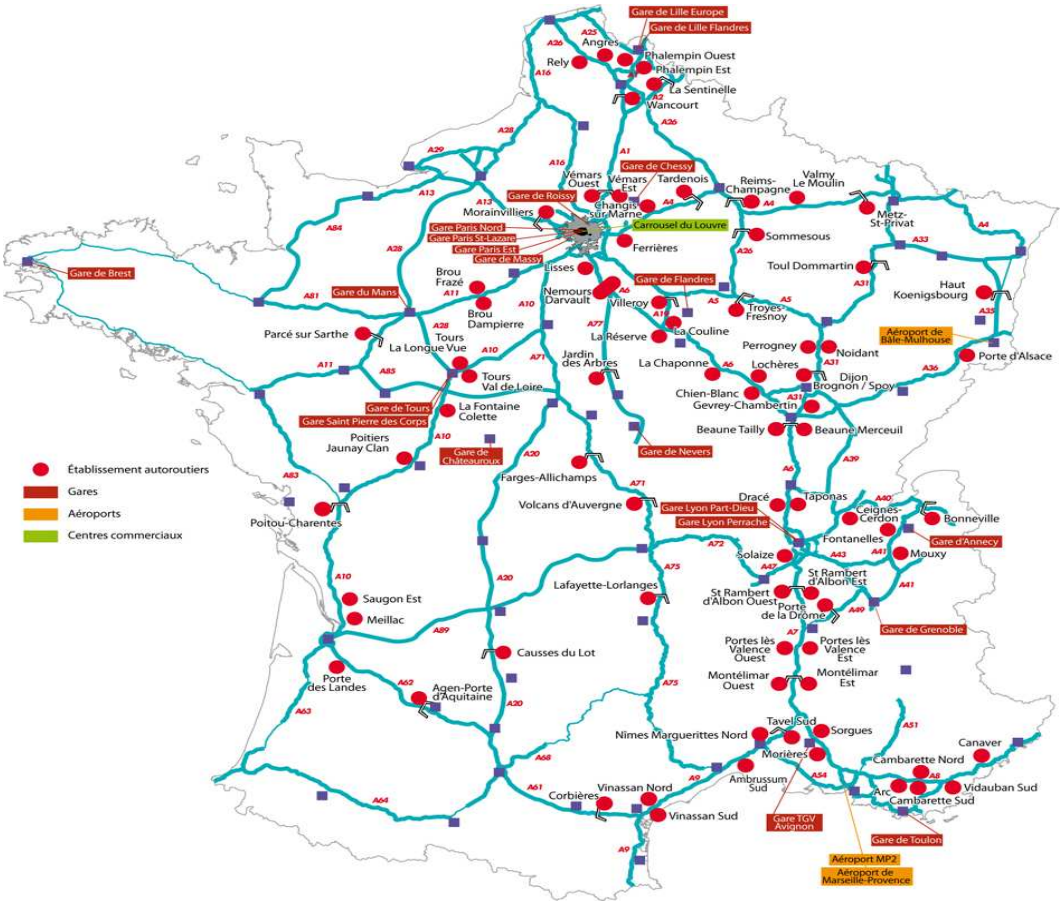
Le chiffre d'affaire réalisé **en 2008** a été de prés de 246 million d'euros et les équipes totalisent 3400 collaborateurs hors personnel saisonniers.

Autoroutes

Gares

Aéroports

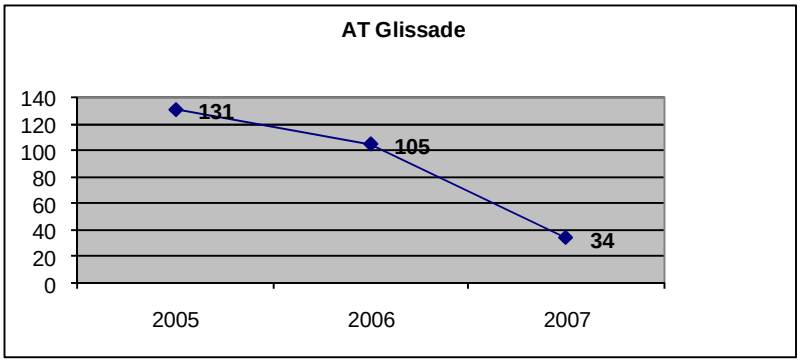
Centres Commerciaux



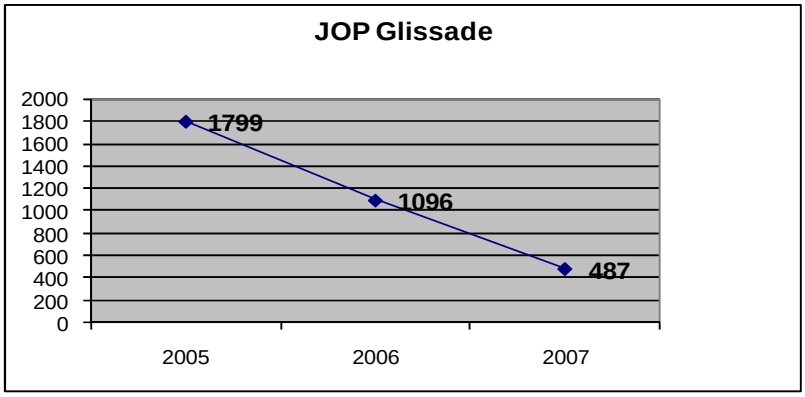
II PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

II.1 D'un constat à une démarche

En 2005 Autogrill a mis en place une gestion des accidents de travail centralisée, ouvrant la voie à des analyses globales des causes des accidents de travail au niveau national.
A la fin de l'année 2005, Autogrill a enregistré 682 accidents du travail, dont 131 accidents à cause de glissades – première cause des accidents. Ces 131 glissades ont engendré 1799 de jours ouvrés perdus.
Pour prévenir les accidents de glissade, en 2005, Autogrill a investi dans des chaussures antidérapantes. Les employés ont été progressivement dotés d'une paire de chaussures, ou d'une paire de sur-chaussures pour les saisonniers.



Nombre d'accidents de travail liés à des glissades



Nombre de jours ouvrés perdus causés par des glissades

Les résultats de ces analyses globales ont permis d'identifier où sont les urgences au niveau national, mais ils ont montré leurs limites dans l'identification des urgences locales (au sein de chaque établissement.

En 2006, Autogrill décide d'aller au-delà des analyses statistiques, en lançant un projet à la fois simple et ambitieux : ***Réduire les accidents du travail et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.***

Ce projet a pu être lancé grâce à l'assistance des spécialistes de la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie) Sud-Est, qui a proposé une approche novatrice de prévention.
Cette nouvelle démarche est basée sur l'écoute des salariés et sur l'évaluation des dangers au travail à partir de l'activité des opérateurs.
Le salarié, lui, a un rôle essentiel au niveau de l'alerte, en effet il est au plus près des situations de travail et de l'exposition au risque. Ses compétences professionnelles sont une source d'information non négligeable. La prise en compte de ses connaissances est une garantie de meilleure compréhension et de meilleure efficacité dans les mesures de prévention des accidents du travail. **Se focaliser sur l'activité devient donc l'objectif.**

Trois sites ont participé à ce projet novateur : Vidauban, Cambarette et partiellement l'Aéroport de Marseille. Sous le pilotage des Services Qualité et Ressources Humaines et en collaboration avec les Directeurs Opérationnels, le premier groupe de 9 personnes a été formé pour déployer son savoir faire afin que tous les salariés d'Autogrill soient écoutés et contribuent à cette démarche.

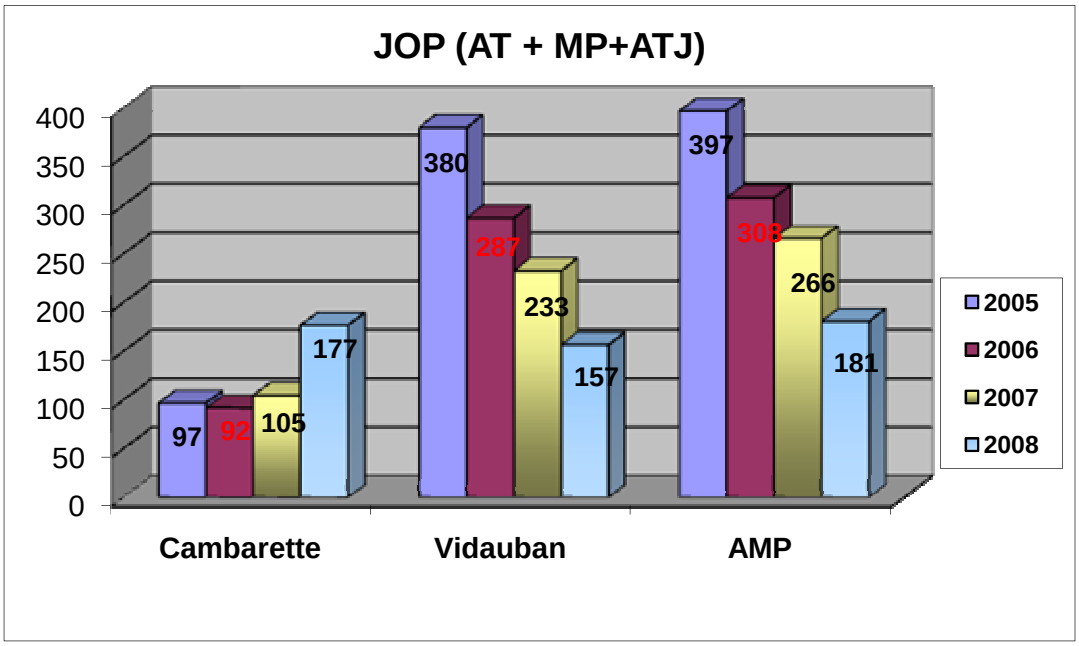
Il s'agit de construire un nouveau style de management motivant pour toute l'équipe du site, en organisant des réunions d'écoute en logique d'alerte, logique qui permet de faire détecter les risques par les salariés eux-mêmes. Cette méthode place chaque salarié au cœur de l'évaluation des risques professionnels dans sa situation de travail et l'implique fortement avec sa hiérarchie opérationnelle et les services supports dans la mise en œuvre concrète des actions de prévention

A l'issue de ce travail de prévention participative des risques professionnels, un ***Document Unique*** qui est construit par l'ensemble du personnel.

II.2 Les résultats des sites pilotes

Cette nouvelle approche de prévention a porté ses fruits :

- réduction des accidents du travail (voir graphique ci dessous)
- renforcement l'esprit d'équipe, grâce à la communication, construite autour de la santé au travail (voir témoignages de participants ci-dessous).



Evolution des jours ouvrés perdus (cause : AT - accidents de travail, MP - maladies professionnelles, ATJ - accidents de trajets) des sites pilotes

II.3 Témoignages de Participants :

Nathalie (préparatrice en cuisine) :

« Suite à mon AT, une coupure à la main, on a réfléchi à l'organisation de l'espace, à la disposition des plans de travail, aux déplacements des opérateur »

Jennifer (employée polyvalente) :

« Avant je ne croyais pas que ces réunions servaient à quelque chose. Tout le monde sait qu'il y a des problèmes sur le site, mais quand il s'agit de réparer quelque chose il n'y a personne, chacun son truc à faire. J'avais des problèmes avec ma peau : les gants en latex que l'on utilise pour la plonge sont trop courts, l'eau mélangée au produit rentre à l'intérieur des gants et cela irrite la peau. Quelques jours après la réunion j'ai reçu des gants plus grands, c'est même incroyable qu'ils aient résolu mon problème si vite».

Laurent (manager) :

« *Je vois que participer à réunion intéresse les employés; il s'agit quand même de leur santé. Après avoir écouté mon équipe j'essaie de classer les dangers. C'est vrai que parfois pour prévenir un accident il suffit de donner un coup de vis pour bien fixer les étagères ou bien organiser le rangement dans les chambres de stockage pour éviter de tout mettre en hauteur. C'est de la gestion de tous les jours, il suffit de faire attention, mais des fois ce n'est pas évident. C'est pourquoi ces réunions aident à faire attention et à trouver des solutions*».

Dominique (Directeur d'établissement) :

« *Cette démarche nous a amenés à redécouvrir certaines choses. Ainsi, l'écoute attentive des employés est un atout pour la prévention des accidents du travail. Durant les différentes réunions, nous avons écouté les différentes suggestions émises, il nous a fallu, ensuite, faire attention à la manière de les gérer au travers de la mise en place des plans d'action avec leurs priorités.* ».

Vus les résultats de prévention et d'amélioration des conditions de travail sur les sites pilotes, **en 2007** Autogrill prend la décision de déployer cette démarche d'écoute sur tous le réseau et de lancer l'analyse systématique de chaque accident de travail.

La démarche trouve son nom et son logo :

III Quatre Piliers de la Démarche ERGOS

Ensemble pour développer la qualité de vie au travail

- **Ensemble**, car il s'agit d'une démarche participative, impliquante pour tous les niveaux hiérarchiques, fonctionnels comme opérationnels
- **Développer,** comme le développement durable, concept qui a un volet social mais recouvre aussi l'économique = productivité liée à une meilleure ergonomie de travail
- **Qualité de vie au travail,** comme conditions de travail (sans accident), mais aussi reconnaissance de chacun dans son rôle et sa contribution

La démarche « ERGOS » se repose sur 4 piliers principaux qui permettent d'intégrer la politique de prévention au sein du groupe Autogrill :

1. SAVOIR et COMMUNICATION

2. MESURES DE LA PERFORMANCE

3. SYSTEME DE MANAGEMENT

4. CONCEPTION

III.1 Savoir et Communication

La démarche de prévention des risques « ERGOS » est basée tout d'abord sur le « Savoir Ecouter » ses employés. Suite à cette écoute, le travail d'analyse des dangers et des risques est lancé.

Afin de déployer cette méthodologie de prévention au niveau national, Autogrill a construit un module de formation-entrainement et un plan de formation adapté à l'ambition du déploiement.
La formation est étalée sur 6 mois afin d'ancrer les compétences acquises par des exercices pratiques sur le terrain et pour montrer tout de suite l'intérêt de l'approche aux parties prenantes.

Formation :	***Exercices Pratiques :***
1ère étape	L'Ecoute des salariés sur leurs conditions de travail
2eme étape	Lancement du Plan d'Actions Immédiates *(des solutions techniques ou organisationnelles qui peuvent être mises en place rapidement, sans frais importants)*
3eme étape	L'évaluation des Risques Professionnels
4eme étape	Recherche des Mesures de Prévention
5eme étape	Construction du Programme Annuel de la Prévention

Cette formation est animée par le responsable Santé et Sécurité d'Autogrill, qui accompagne les participants dans l'implication de la méthode sur le terrain dès la première étape « Ecoute des salariés ».

III.1.1 L'écoute des salariés

Les managers doivent suivre un certain nombre de consignes pour être efficaces dans cette phase :

Formulation des Questions

- Qu'est-ce qui est pénible pour vous dans votre travail ?
- Qu'est-ce qui peut vous faire mal / faire peur dans votre travail ?
- Quand vous nettoyez, qu'est-ce qui peut vous faire mal ?
- Qu'est-ce que vous déplacez le plus souvent ?
- Pour quelle raison vous vous déplacez le plus ?
- Qu'est-ce qui vous fatigue le plus ?

- Depuis combien de temps ?
- Si un nouvel employé arrive, quels conseils donneriez-vous ?

Méthode

- Présenter l'objectif de la démarche
- Ecouter 100% de l'équipe
- Parler de la sécurité
- Tout noter
- Aucune censure (ne pas contre argumenter)
- Etre précis (poids, hauteur, fréquence…)
  - Trop lourd : Quel poids
  - Très souvent : Fréquence ? Combien de fois par jour, par service ?
  - Trop haut : Quelle hauteur ?
- Engagement d'apporter une réponse (pas la solution)

III.1.2 Plan d'Actions Immédiates (PAI) :

Les risques, cités par les employés, qui peuvent être résolus rapidement, sont transcrits dans le Plan d'Actions Immédiates. Le PAI regroupe des mesures préventives techniques ou organisationnelles, gérées par l'équipe d'encadrement ou l'équipe technique locale.

Les Mesures de Prévention qui peuvent être appliquées à tous les établissements d'Autogrill sont communiquées au niveau national, tout en valorisant la personne qui les a trouvées.

Le journal interne d'Autogrill, destiné à chaque acteur de l'entreprise, publie les idées techniques ou organisationnelles trouvées par le terrain.

Planète A
La lettre interne d'Autogrill

AU FIL DES JOURS…

Du nouveau dans la prévention des accidents du travail

Chutes, glissades, brûlures, coupures : voilà les accidents du travail dont nos salariés sont le plus souvent victimes. Le coût social et économique de ces accidents est un véritable fardeau pour les salariés et l'entreprise. Au-delà de la souffrance personnelle causée par les blessures, l'organisation du travail est perturbée par les arrêts de travail, ce qui génère souvent une surcharge pour les collègues.

Pour combattre ce fléau, Autogrill a investi depuis 2005 dans des chaussures antidérapantes pour empêcher les glissades. L'effet est net : plus aucune perte d'équilibre pour les salariés équipés et moins de fatigue !

Mais la liste des accidents ne se limite pas aux glissades. Aussi, en 2006, nous avons décidé d'aller au-delà de la prévention ordinaire et de lancer un projet simple mais ambitieux : Réduire les accidents du travail et améliorer dans le même temps les conditions de travail dans l'entreprise, ceci en partenariat avec la CRAM Sud-Est.

Cette nouvelle démarche est basée sur l'écoute des salariés et sur l'évaluation des dangers au travail à partir de l'activité des opérateurs. Ceux-ci ont un rôle essentiel au niveau de l'alerte. En effet, ils sont au plus près des situations de travail et de l'exposition au risque. La prise en compte de leurs connaissances et de leurs idées est une garantie de meilleure compréhension de la situation et d'efficacité des mesures de prévention et d'amélioration.

Les sites de Vidauban, Cambarette et partiellement Marseille-Aéroport ont participé à un premier test. Une formation à la prévention des risques par l'écoute, doublée par une solide méthode d'analyse pour la gestion des priorités, y a donc été réalisée par la CRAM.

Six mois après la formation…

Aujourd'hui, l'analyse des risques fait partie du quotidien de nos managers. Les réunions d'écoute organisées par service (bar, cafétéria, production, laverie, etc.) ont donné des résultats en réduction des accidents, en amélioration des conditions de travail et en efficacité.

✓ **Jennifer (employée polyvalente) :** « Avant je ne croyais pas que ces réunions servaient à quelque chose. Tout le monde sait qu'il y a des problèmes sur le site, mais quand il s'agit de réparer quelque chose il n'y a personne, chacun son truc à faire. J'avais des problèmes avec ma peau : les gants en latex que l'on utilise pour la plonge sont trop courts, l'eau mélangée au produit rentre à l'intérieur des gants et cela irrite la peau. Quelques jours après la réunion j'ai reçu des gants plus grands, c'est même incroyable qu'ils aient résolu mon problème si vite ».

✓ **Laurent (manager) :** « Je vois que participer à la réunion les (mon équipe) intéresse; il s'agit quand même de leur santé. C'est de la gestion de tous les jours, il suffit de faire attention, mais des fois ce n'est pas évident. C'est pourquoi ces réunions aident à faire attention et à trouver des solutions ».

✓ **Nathalie (employé-pilote) :** « Pendant les réunions, on étudie les situations dangereuses, on évalue le danger, toutes les choses qui peuvent nous faire mal. J'ai pris l'initiative et maintenant je participe à l'élaboration du plan d'actions et je valide les dates fixées et leur réalisation ».

✓ **Dominique (Directeur) :** « Cette démarche nous a amenés à redécouvrir certaines choses. Ainsi, l'écoute attentive des employés est un atout pour la prévention des accidents du travail. Durant les différentes réunions, nous avons écouté les différentes suggestions émises. Il nous a fallu, ensuite, faire attention à la manière de les gérer au travers de la mise en place des plans d'actions avec leurs priorités ».

Au vu des résultats sur les sites pilotes, Autogrill va étendre progressivement cette méthode à tout ses réseaux. Par ailleurs, un autre projet axé sur la prévention des risques professionnels dès la construction ou la rénovation de nos bâtiments est en cours. Nous profiterons d'un prochain numéro de ***Planète A*** pour vous en parler !

Problèmes cités par les salariés :

« En laverie le sac poubelle est très lourd après le service. Poids d'environs 20 kg »

Bernard Lachaud responsable technique du site de Cambarette a trouvé l'idée du faux fond poubelle qui fait 46 cm de diamètre et 20 cm de hauteur. De telles dimensions réduisent le poids du sac de 10 kg.

Problèmes cités par les salariés :

« Lors du nettoyage des vitres des vitrines aux bars, il n'y a rien pour maintenir la vitre »

René Ollier, l'homme d'entretien du site d'Ambrussum a trouvé une astuce simple et efficace pour maintenir la vitre. Il s'agit de bloquer la vitre au moyen d'un té.

III.1.3 Evaluation des Risques

Les risques qui ne peuvent pas être résolus dans le cadre du plan d'actions immédiates, sont évalués dans le Document Unique.

Une grille d'évaluation interne a été construite afin d'accompagner les managers dans ce travail d'évaluation.

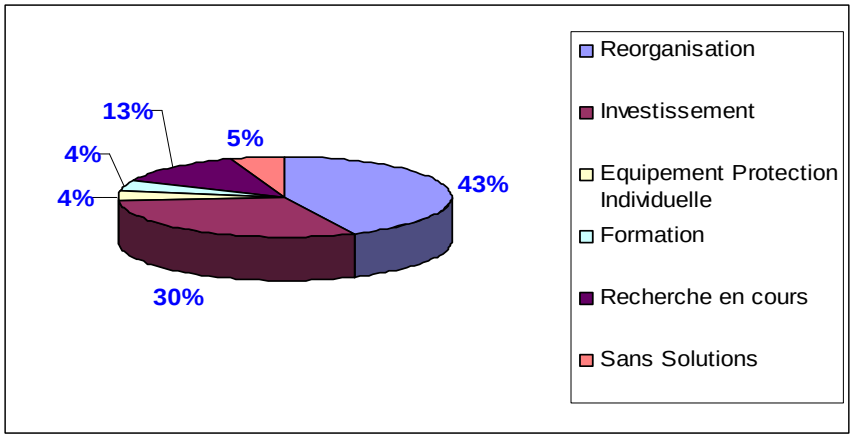
Les Critères d'Evaluation

Gravité	**10**	Lésion peu importante (hématomes, coupures superficielles, pincements). Pas d'arrêt
	15	Lésion peu importante (hématomes, coupures superficielles, pincements). Arrêt 1-7 jours
	20	Lésion importante (coupures profondes, brûlure, fracture, entorse). Arrêt de 7 j-1 mois
	25	Lésion importante (coupures profondes, brûlure, fracture, entorse). Arrêt plus d'un mois.
	30	Lésion peu handicapante mais irréversible (luxation TMS).
	40	Lésion très grave (amputation, mort)
Fréquence	**5**	Très faible (rare)
	10	Moyen (de temps en temps, plusieurs fois par semaine)
	15	Régulier (Plusieurs fois par jours)
	20	Très Régulier (en continu)
Environnement	**5**	Bon
	10	Moyen (éclairage, bruit, encombrement, température/ stress de la personne)
	15	Mauvais (éclairage, bruit, encombrement, température/ stress de la personne - intolérable)
Protection	**1**	Collective
	5	Individuelle
	10	Protection non respectée par tous
	15	Pas de protection
Individu	**1**	expérimenté
	5	Partiellement expérimenté
	10	Remplaçant, intérimaire, nouvel embauché

III 1.4 Mesure de Prévention

Pour la recherche des mesures préventives les employés du restaurant sont mis à contribution.

Les mesures préventives trouvées sont diverses, souvent elles demandent de l'investissement, mais ne se limitent pas à l'aspect financier. Le graphique ci-dessous illustre la répartition des mesures préventives par groupe d'action. La majorité des actions trouvées sollicitent une réflexion sur une réorganisation soit de l'espace de travail, soit du fonctionnement interne.



Les décisions quant à la mise en place des différentes mesures préventives sont prises en fonction de l'évaluation des risques et en fonction de l'intérêt multicritère PQSE :

- **PRODUCTIVITE**
- **QUALITE**
- **SECURITE**
- **ENVIRONNEMENT**

Un Comité d'Arbitrage est organisé une fois par an, il regroupe les services supports et les représentants des opérations. Le but du Comité d'Arbitrage :

- valider et/ou compléter les mesures préventives trouvées
- lancer les investissements nécessaires

Exemple :

Problèmes cités par les salariés :

«La vidange de l'huile de friture représente beaucoup de manipulation. Les containers de transport ne sont pas pratiques, nous avons peur de renverser l'huile, de plus certains collègues transportent parfois de l'huile chaude »

Mesure Préventive : SYSTEME DE FILTRATION D'HUILE

Hygiène et Qualité : Permet d'obtenir une huile de qualité supérieure dès la première utilisation, le système filtre les microparticules sous la résistance de la friteuse

Economie : La filtration permet de gagner du temps et de consommer moins de l'huile

Sécurité : Système permet de réduire la fréquence de transport de l'huile de friture. La manipulation ne sera pas supprimée, mais elle sera réduite.

III.2 Mesure de la Performance

Lors de chaque étape de la démarche « ERGOS » ; le formateur évalue la réalisation des engagements pris, il construit un tableau de bord et présente les résultats à l'ensemble des participants.

Ci-dessous l'exemple de suivi de performance des établissements qui ont mis en place la démarche ERGOS en 2007

Tableau de bord ERGOS Promotion-2 2007/2008

point au 26 mars 2008

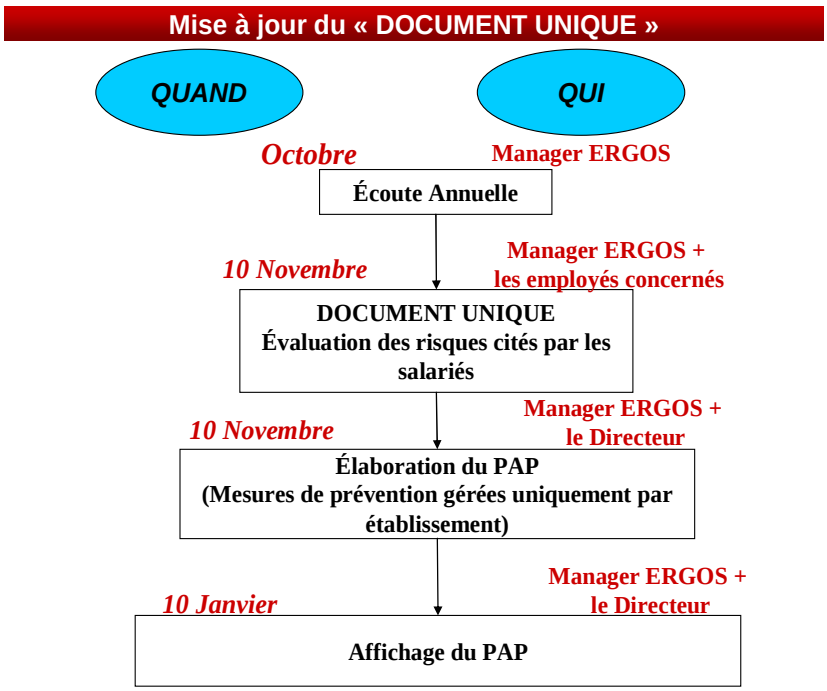
Etablissement	Effectif (CDI)	Salariés écoutés		Total des problèmes relevés	Actions immédiates	Actions immédiates réalisées		Nb des risques evalués	Validés par les salariés	Mesures de prévention (MP) trouvées		MP réalisées 2008	
		NB	%			NB	%			NB	%	NB	%
Ambrussum	23	19	83%	51	31	26	84%	24	OUI	20	83%	11	55%
Corbieres	17	24	141%	24	5	5	100%	9	OUI	5	56%	3	60%
Vinassan	50	35	70%	38	24	20	83%	14	OUI	11	79%	5	45%
Montelimar	99	59	60%	62	44	36	82%	20	OUI	19	94%	7	37%
Porte les Valence	40	23	58%	45	21	19	90%	14	OUI	13	93%	5	38%
Gare de Toulon	18	9	50%	17	9	6	67%	8	OUI	7	91%	1	14%
Gare d'Avignon	21	21	100%	26	13	11	85%	11	OUI	10	91%	4	40%
Aéroport Marseille	116	50	43%	240	53	31	58%	32	OUI	21	66%	3	14%

Après la formation le chef d'établissement met en place les actions préventives qui ont été prévues pour l'année.

III.3 Système de Management

Depuis l'année 2008 la démarche ERGOS fait partie du système de management de l'entreprise. Le chef d'établissement et son manager, qui a participé à la formation « ERGOS », ont pour objectif de poursuivre la démarche de prévention dans le temps.

En s'appuyant sur la méthodologie de la formation ERGOS (écouter les salariés, évaluer les risques cités, construire un programme de prévention) le chef d'établissement remet à jour son Document unique annuellement. Il est guidé par un agenda d'actions (voir le logigramme ci –dessous).
Lors des entretiens annuels, le niveau de réalisation de l'objectif, est évalué par un responsable hiérarchique. Les critères d'évaluation ne concernent pas la baisse des accidents de travail (taux AT, taux de gravité, etc), mais bien la mise en place de la méthode.



La mise à jour du Document Unique, l'année après la formation « ERGOS »

III.4 Conception

La démarche « ERGOS » ne se fait pas sans l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la conception des bâtiments.
Les phases de réflexion sur la conception, la rénovation ou sur l'extension des locaux de travail sont des phases tout à fait stratégiques pour l'entreprise car les choix qui y sont effectués conditionneront l'adéquation de ses locaux à l'activité qu'ils vont accueillir.
Les équipes techniques sont nourries par un seuil de points de références (voir les exemples plus bas), ainsi que par le résultat de l'évaluation des risques dans le cas de rénovation des locaux.

Quelques Exemples :

La prévention des risques de chute de plan pied :
Les revêtements de sol des locaux de travail en cuisine, incluant les plonges, réserves, couloirs de circulation, quais de réception intérieurs, chambres froides, doivent être issus de la liste actualisée CNAMTS/ Direction Générale de l'Alimentation.
Les locaux concernés par la mise en place de ce type de revêtement de sol doivent être équipés de monobrosses rotatives pour assurer l'entretien.

La prévention des risques liés à l'ergonomie des locaux de travail :

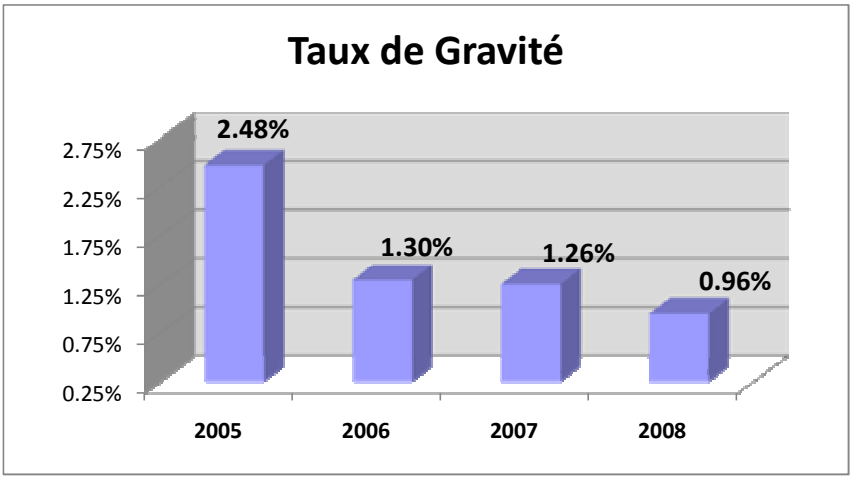
Les locaux de travail et les locaux sociaux doivent disposer d'une baie vitrée à hauteur des yeux, assurant une vue vers l'extérieur, ou à défaut en second jour via la salle ou un autre local.

Pour plus d'exemples (lien vers agrobat):

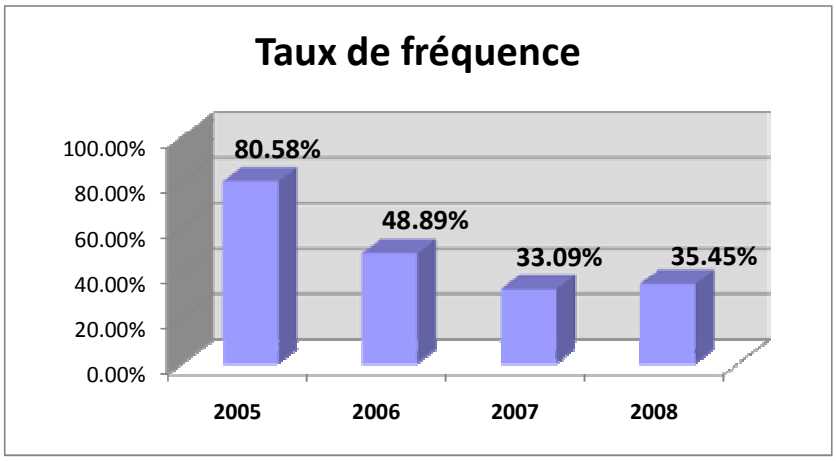
IV BILAN A DATE

IV.1 Résultats Quantitatifs

Les indicateurs habituels (Taux de Fréquence et Taux de Gravité) montrent l'impact positif des actions prises sur le nombre d'accidents de travail



Mode de calcul (Nombre d'accidents avec arrêt*1000000/ Nombre d'heures travaillées



Mode de calcul (Nombre de jours ouvrés perdus*1000/Nombre d'heures travaillées)

L'amélioration de la Productivité, issue des réorganisations des postes de travail par des équipes locales, à été constaté.

IV.2 Résultats Qualitatifs

Un dispositif dynamique a été créé, en plaçant l'activité de chaque opérateur au cœur de la démarche de prévention, menée par le chef d'établissement. Beaucoup de solutions techniques et organisationnelles ont été trouvées et mises en place par les opérateurs eux même.

V Signature des Chartes de Partenariat avec La CNAM-TS

Pour marquer sa volonté de poursuivre et d'amplifier sa démarche de prévention des risques professionnels, le Groupe **Autogrill France a signé le 25 juin 2009** deux chartes de partenariat avec la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, la CNAM-TS :

- ***la charte de Conception-Rénovation-Extension*** des locaux de travail permet d'intégrer la prévention des risques dès la phase de conception du bâtiment et de ses aménagements. Ces mesures concernent la prévention des risques liés aux circulations à l'intérieur et à l'extérieur de bâtiment, aux manutentions et à l'ergonomie des postes de travail.
- ***la charte «ERGOS» assure le déploiement national d'une «démarche de prévention par l'écoute».*** Cette méthode place chaque salarié au cœur de l'évaluation des risques professionnels dans sa situation de travail et l'implique fortement avec sa hiérarchie opérationnelle et les services supports dans la mise en œuvre concrète des actions de prévention

Ces chartes sont conclues pour une durée initiale de trois ans renouvelable. Pendant cette durée, la CNAM-TS, à travers sa branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles et son réseau des CRAM, s'engage à accompagner le groupe Autogrill afin d'améliorer la santé et la sécurité au travail.

La CNAM-TS suivra avec intérêt la mise en œuvre par les divers établissements du Groupe Autogrill France de ces plans d'action.

« Par leur contenu et le nombre de salariés concernés, ces deux partenariats entre Autogrill et la Caisse d'Assurance Maladie constituent une référence exemplaire pour la branche professionnelle et, par delà, pour l'ensemble des entreprises en France », a déclaré Stéphane Seiller, directeur des risques professionnels de la CNAM-TS

Ce partenariat est une nouvelle illustration de l'engagement d'Autogrill comme acteur économique responsable, une nouvelle pierre de notre « A Future » qui regroupe toutes nos actions dans le Développement Durable», a affirmé Roberto Colombo, directeur général d'Autogrill France.