

# CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS DE PREVENTION

## SECTEUR D'ACTIVITE " Coopératives Fruitière, Légumière et Horticole "

### Entre :

La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole  
ci-après désignée « CCMSA »,  
représentée par son Directeur Général Monsieur Michel BRAULT,  
ainsi que par son Président Monsieur Pascal CORMERY

d'une part,

### Et :

- Fédération Française de la coopération Fruitière, Légumière et Horticole section Produits transformés et section Fruits et Légumes, Fleurs et Pommes de terre, représentante des employeurs,  
ci-après désignée « FELCOOP »,  
Représentée par ses Présidents, Monsieur Christophe BELLOC et Monsieur Laurent LESPAGNOL

ainsi que les organisations syndicales suivantes :

- Le syndicat national de la coopération et de la transformation agricoles - SNCoA CFE-CGC ; représenté par Monsieur Jean-Paul BRULIN
- La fédération nationale agroalimentaire et forestière - FNAF CGT ; représentée par Monsieur Joseph D'ANGELO
- La fédération générale agroalimentaire - FGA CFDT ; représentée par Monsieur Fabien GUIMBRETIERE
- La fédération CFTC de l'agriculture - CFTC-AGRI ; représentée par Madame Marilène GOMES
- La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes - FGTA FO ; représentée par Monsieur Jean-Yves CHAUSSIN
- L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire - UNSA2A ; représentée par Monsieur Thierry OTT

D'autre part,

*Handwritten signatures and initials:*  
G.F. H. NH  
N. - J. - S.P.B.  
S.L.

## PREAMBULE

Les dispositions de l'article L 751-49 du code rural et de l'arrêté du 3 février 2012 sont venues compléter le système d'incitations financières résultant de l'article L. 751-21 et encourageant les employeurs à investir dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les salariés agricoles.

L'avenant n°2 du 29 juin 2012 à l'accord national du 23 Décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture intègre des objectifs sur le dispositif des contrats de prévention.

Est ainsi organisé un système d'avances adapté aux possibilités financières des employeurs agricoles ayant un effectif inférieur ou égal à 199 salariés, permettant de développer auprès d'eux une politique d'investissement dans la prévention.

La procédure est établie sur une base conventionnelle liant le secteur d'activité et la Caisse Centrale de la MSA. Elle fixe, dans la limite de quatre ans, un programme d'actions pluriannuelles de prévention, spécifique à ce secteur et en conformité avec les orientations nationales relatives à la prévention des risques professionnels.

\*\*\*

Les principes généraux du dispositif des conventions nationales d'objectifs de prévention étant rappelés, la présente convention est applicable pour le secteur des coopératives Fruitières, Légumières et Horticoles.

A ce titre, ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à tout employeur relevant du secteur d'activité « coopération Fruitière, Légumière et Horticole » souscrivant à la présente convention d'objectifs par un contrat personnalisé, dénommé ci-après contrat de prévention, une avance lui demeurant acquise, dès lors que les conditions figurant dans la présente convention ainsi que dans le contrat de prévention auront été satisfaites et notamment si les objectifs propres définis audit contrat sont atteints. Dans le cas contraire, l'avance sera en totalité ou en partie remboursée dans les conditions prévues au contrat.

L'investissement dans la prévention est ainsi fondé sur la volonté clairement exprimée par l'employeur de s'engager avec la MSA dans un projet de prévention qui lui soit propre, adapté à son contexte de travail et inscrit dans le cadre de la présente convention d'objectifs pour le secteur d'activité dont il relève.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la FELCOOP, ayant la volonté commune de promouvoir une politique de prévention des risques au regard des accidents du travail et des maladies professionnelles, et souhaitant pouvoir faire bénéficier de ce dispositif les employeurs du secteur des coopératives Fruitières, Légumières et Horticoles, se sont donc rapprochées de la CCMSA afin de conclure la présente convention d'objectifs de prévention.

**CECI ETANT RAPPELE, IL EST CONVENU ET ACCEPTE CE QUI SUIT :**

## ARTICLE 1 - OBJET

GH H NB

NU JYC JPB De

La présente convention d'objectifs a notamment pour objet :

- de déterminer les modalités de collaboration des parties dans le cadre de ce dispositif d'incitation financière des employeurs dédié à l'investissement en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les salariés des coopératives fruitières, légumières et horticoles.
- de fixer les priorités retenues par ses signataires dans la connaissance et la définition des risques professionnels, pouvant faire l'objet d'un accompagnement des employeurs des coopératives fruitières, légumières et horticoles tendant à améliorer la prévention et la sécurité au travail,
- de déterminer les conditions dans lesquelles les avances pourront être consenties aux employeurs des coopératives fruitières, légumières et horticoles, ainsi que les clauses essentielles devant figurer dans le contrat de prévention qui sera signé par l'employeur.

## ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention nationale sont applicables aux employeurs :

- relevant du champ d'application de la Convention collective nationale des entreprises du secteur des coopératives fruitières, légumières et horticoles.
- employant un effectif supérieur ou égal à 0,5 salariés et inférieur ou égal à 199 salariés<sup>1</sup>,
- affiliés au régime de protection sociale agricole, c'est-à-dire relevant de la MSA,
- à jour de leurs cotisations sociales et de leurs obligations sociales,
- exerçant des activités spécifiques au secteur « coopération Fruitière, Légumière et Horticole »,
- qui souscrivent aux conditions de la présente convention par la signature d'un contrat de prévention conclu avec une MSA, dont les objectifs et le contenu sont définis aux articles 4, 5 et 6 de la convention d'objectifs,
- qui sont classés dans les codes risques (au titre de la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles) et qui relèvent d'un des codes APE de la NAF recensés dans le tableau ci-dessous :

CODE RISQUE TARIFICATION AT/MP	NATURE DU RISQUE	CODE APE DE LA NAF
640	<b>Conserveries des produits autres que viande</b>	1039 A 1039 B
690	<b>Stockage, conditionnement de fleurs, fruits et légumes</b>	4631 Z 1085 Z 1103Z

<sup>1</sup> Cet effectif est apprécié au niveau de l'entreprise, conformément aux dispositions des articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail.

GS M NG

MJDYC JPB



		4622Z 4638B 8292Z
--	--	-------------------------

Tous les critères d'éligibilité seront appréciés au moment de la signature du contrat.

### ARTICLE 3 – ENGAGEMENTS DES PARTIES

La CCMSA, les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires et la FELCOOP s'engagent à promouvoir la prévention des risques professionnels, par le développement de contrats de prévention précisant les actions à mettre en oeuvre par l'employeur contractant et établies selon les exigences de la présente convention.

Pour compléter la communication réalisée par la CCMSA, la FELCOOP s'engagent notamment à :

- informer les employeurs des coopératives fruitières, légumières et horticoles sur le contenu de la convention d'objectifs et ses modalités d'application ;
- transmettre, notamment lors d'autres réunions d'information (assemblée générale, réunions départementales, réunions de commissions sociales) les données nécessaires à l'application et à la diffusion des objectifs et des moyens issus de la présente convention ;
- indiquer, notamment au sein des différents supports de communication (newsletter, presse spécialisée, ...), le rôle et la fonction de la convention d'objectifs et des contrats de prévention.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires s'engagent à informer les salariés du dispositif au travers de leurs différents supports de communication.

La présente convention d'objectifs fera l'objet d'un suivi de la part des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires et de la FELCOOP : il est convenu que les signataires se réuniront, à mi parcours de la période d'application de la convention, pour en évaluer les conditions d'application.

### ARTICLE 4 - OBJECTIFS GENERAUX DES CONTRATS DE PREVENTION

Une politique de prévention des risques professionnels doit, pour être efficace, privilégier des actions qui permettent aux employeurs des coopératives fruitières, légumières et horticoles et à leurs salariés d'exercer les activités liées au métier, de manière à réduire les risques et à améliorer les conditions de travail.

Pour parvenir à une réelle intégration de la démarche de prévention dans l'entreprise, il est donc nécessaire de faire bénéficier l'employeur à la fois d'une aide méthodologique et opérationnelle pour l'élaboration d'un **plan de prévention** et d'un accompagnement financier de nature à faciliter la réalisation effective de ce plan.

Cet accompagnement méthodologique, opérationnel et financier est proposé par la MSA aux employeurs dans le cadre du contrat de prévention.

C'est ainsi que le contrat de prévention constitue un moyen essentiel pour permettre la promotion de véritables projets de prévention innovants et opérationnels dans l'entreprise.

gs M NA Na JC SPB PC

Les orientations nationales de prévention mettent d'abord l'accent sur l'importance d'une phase de diagnostic préalable à toutes réalisations d'actions préventives.

Le contrat de prévention est donc fondé sur un diagnostic global de prévention établi, dans le cadre d'une démarche participative, au sein de l'entreprise, comprenant la situation initiale des risques dressée par les services de Santé – Sécurité au Travail (SST) des MSA.

Ce diagnostic global de prévention consistera notamment à :

- inventorier les contraintes, les exigences et les variabilités de l'entreprise liées à sa production (volume, matières traitées ...) et à son organisation (modalités de commercialisation, d'approvisionnement, de transformation, d'expédition, de maintenance, de gestion des ressources humaines, ...);
- relever les déterminants des situations de travail qui pourraient entraîner des dysfonctionnements dans l'entreprise (accidents, maladies professionnelles, conditions de travail), indiquer le nombre de salariés potentiellement exposés et fixer les objectifs de prévention à atteindre afin de réduire les risques à leur plus bas niveau possible selon la hiérarchie des mesures de prévention (supprimer le risque, adopter des mesures de prévention collective, adopter des mesures de prévention individuelle et former et informer sur les risques);
- s'appuyer sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs réalisée dans l'entreprise, conformément aux principes généraux de prévention définis aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail;
- porter une attention particulière à l'actualité concernant les obligations réglementaires spécifiques à la législation du travail en agriculture et plus particulièrement dans le secteur d'activité concerné.

Dans ces conditions, le contrat de prévention pourra financer en tout ou partie un projet global de prévention dans l'entreprise, mais jamais des achats ponctuels de matériel ne s'intégrant dans aucun projet précis.

C'est sur la base de ce diagnostic que l'employeur, après consultation des représentants des salariés lorsqu'ils existent, pourra bâtir un plan de prévention.

Ce plan, spécifiant les risques et précisant les priorités retenues, pourra alors être réalisé par l'employeur au moyen d'actions touchant à la fois au domaine des études complémentaires, à celui de l'aménagement d'organisations ou de postes de travail ainsi qu'à celui de la formation et de la sensibilisation des salariés.

Un suivi des actions sera effectué par un dispositif de pilotage et d'évaluation propre à l'entreprise, permettant de mesurer régulièrement la réalisation et l'impact des actions.

C'est grâce à cette approche globale, que le concept de prévention intégrée parviendra à terme à être plus présent dans le développement et la planification générale de l'entreprise.

## **ARTICLE 5 – OBJECTIFS DE PREVENTION SPECIFIQUES AU SECTEUR D'ACTIVITE**

Le taux de fréquence<sup>2</sup> national moyen du secteur « coopération Fruitière, Légumière et Horticole » pour la période 2011-2014 des accidents du travail proprement dits, est de 40,15. Pour la même période, le taux moyen de gravité<sup>3</sup> est 2374.

<sup>2</sup> Taux de fréquence : nombre d'accidents avec arrêt de travail par millions d'heures travaillées

<sup>3</sup> Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt de travail par millions d'heures travaillées

CP M NH Nu JYC SPB @ SC

Les objectifs du secteur « coopération Fruitière, Légumière et Horticole » sont de suivre l'évolution de ces taux au cours de la convention et de réduire la proportion de salariés exposés aux risques professionnels précisés dans les priorités ci-dessous.

Pour ce faire, les signataires de la présente convention conviennent que pour définir les actions susceptibles de justifier la conclusion d'un contrat de prévention, les éléments ci-après détaillés fassent l'objet d'un examen approfondi.

Le bilan des contrats de prévention signés depuis 2001 dans le secteur « coopération Fruitière, Légumière et Horticole » indiquent que les 2 facteurs de risques les plus cités sont les TMS, les nuisances environnementales.

L'avenant n°2 du 29 juin 2012 à l'accord national du 23 Décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture fournit une liste des facteurs de risques auxquels il est nécessaire de porter une attention particulière. Ceux concernant spécifiquement les coopératives fruitières, légumières et horticoles sont :

- La pénibilité
- Les TMS et postures pénibles
- Les manutentions manuelles
- Le risque chimique

Aussi, le contrat de prévention devra porter prioritairement sur les facteurs de risques suivants :

- La prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), par la prise en compte de l'ensemble des facteurs de risque, et des autres atteintes à la santé dues à la manutention de charges et/ou à des contraintes gestuelles et posturales ;
- A l'ensemble des nuisances environnementales (bruit, humidité, ambiances chaudes ou froides, vibrations, éclairage, ventilations, courants d'air, etc) afin de limiter autant que possible l'effet cumulatif d'expositions multiples et améliorer de manière générale les conditions de travail de tous les salariés ;
- L'intégration d'une culture de prévention des risques et de promotion de la santé au travail dans la stratégie d'entreprise et dans les outils de gestion, à tous les niveaux de l'organisation.





Quoi qu'il en soit, si le diagnostic de l'entreprise fait apparaître que ces facteurs de risques ont déjà été traités ou s'ils n'ont pas été observés pour l'entreprise, le contrat de prévention pourra intégrer d'autres facteurs de risques et également, ne pas inclure l'un ou l'autre des 6 cités précédemment.

Dans tous les cas, le diagnostic devra être global et spécifique pour chaque entreprise désireuse de signer un contrat de prévention. A cet effet, sont listés **en annexe 1** des exemples de **conditions et de situations de travail** au travers desquelles ces facteurs de risques peuvent être repérés et identifiés ainsi que des **exemples de mesures de prévention** pouvant être engagées dans les contrats de prévention.

## ARTICLE 6 – CONTENU DU CONTRAT DE PREVENTION

### Champ d'application du contrat de prévention :

Le contrat de prévention peut être conclu avec les employeurs des entreprises de la coopération Fruitière, Légumière et Horticole entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la présente convention.

Signature des représentants des salariés :  NSG  JYC SPB  

Lorsque l'employeur cesse de remplir l'une des conditions figurant dans le champ d'application de la présente convention, il doit, dès qu'il en a connaissance, en informer la MSA avec laquelle il a conclu le contrat de prévention.

Le contrat portera mention expresse du respect de ces exigences par l'employeur.

#### Objectifs de prévention et durée du contrat de prévention :

Les objectifs de prévention, reprenant tout ou partie des objectifs développés aux articles 4 et 5 de la présente convention, devront être atteints dans un délai expressément prévu par le contrat de prévention, celui-ci ne pouvant excéder trois ans.

Le contrat pourra être prolongé par avenant pour une durée maximale de un an, afin de garantir la réalisation des objectifs de prévention fixés avec l'employeur.

Le contrat devra être signé avant la fin de la présente convention.

#### Détermination du montant, des modalités de calcul et de versement de l'avance :

Les moyens nécessaires, devant être mis en oeuvre par l'employeur pour atteindre les objectifs fixés, seront définis d'un commun accord entre la MSA et l'employeur et seront énoncés avec précision dans le contrat de prévention.

Ces moyens pourront faire l'objet d'un cofinancement assuré par l'employeur et la MSA, dans la limite des crédits disponibles et dans les conditions suivantes :

- les parts respectives de cofinancement de chacune des actions prévues au contrat seront déterminées, distinctement pour chacune d'entre elles, entre la MSA et l'employeur
- dans le contrat de prévention, les montants globaux de cofinancement assurés par l'employeur et la MSA seront précisés. Le montant global de cofinancement assuré par la MSA ne pourra pas excéder 50 % en coût hors taxes du total de l'investissement purement prévention prévu au contrat de prévention.

Le cofinancement global assuré par la MSA fera l'objet d'une avance consentie à l'employeur.

L'avance pourra être accordée en plusieurs versements.

Le contrat de prévention précisera la date et l'importance respective du versement initial et des versements échelonnés selon le rythme de mise en place des actions prévues au contrat.

Conformément à l'article 7 de l'arrêté du 3 février 2012, la MSA devra vérifier au moment de la signature, pour faire bénéficier à l'employeur d'une avance, si l'effectif de salariés est supérieur à 0,5 et ne dépasse pas 199 salariés, si l'employeur est à jour de ses cotisations sociales et se conforme à ses obligations sociales.

Le contrat devra également préciser les actions prévues dans le plan de prévention, leur montant prévisionnel, leur calendrier d'exécution, les modalités de calcul des cofinancements prévus par l'employeur et la MSA ainsi que les montants prévisionnels de ces cofinancements par action et pour la globalité des actions.

g3 H NG      M. Jc JPB      SC



### Conditions d'acquisition ou de remboursement de l'avance :

Seront également précisées dans le contrat, les conditions d'acquisition ou le cas échéant, de remboursement de l'avance, si les actions prévues ne sont pas réalisées ou si les engagements contractés ne sont pas respectés selon les constatations faites par la MSA.

Les conditions d'acquisition (en totalité ou en partie) de l'avance reçue seront liées aux constatations finales faites par la MSA à l'expiration du contrat de prévention pour quelque cause que ce soit (arrivée du terme du contrat ou résiliation anticipée du contrat), en référence aux objectifs de prévention stipulés dans le contrat.

En cas de retard prévisible dans la réalisation d'une ou plusieurs actions prévues au contrat, la MSA pourra exceptionnellement prévoir, par un avenant au contrat, les mesures d'adaptations nécessaires.

### Rupture anticipée du contrat de prévention :

Le contrat de prévention prend fin à l'issue de la durée pour laquelle il a été conclu.

Toutefois, il peut faire l'objet d'une rupture anticipée dans les hypothèses suivantes :

- lorsque l'employeur sort du champ d'application de la convention d'objectifs et du contrat de prévention, c'est-à-dire cesse de remplir l'une des conditions figurant à l'article 2 de la présente convention ;
- en cas de disparition de l'employeur pour cause de décès, ou de dissolution, de fusion, de transformation de la personne morale pour quelque cause que ce soit ;

Dans le cas du choix d'une rupture anticipée, la résiliation prend effet 3 mois après que la MSA ait notifié à l'employeur la rupture anticipée du contrat, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le contrat de prévention pourra également prévoir d'autres facultés de résiliation comme le non respect de ses obligations contractuelles par l'une ou l'autre des parties au contrat de prévention.

Dans ce cas, la résiliation prend effet 1 mois après l'envoi par l'une ou l'autre des parties au contrat de prévention d'une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à la partie défaillante et restée infructueuse.

Quelques soient les motifs de la rupture anticipée du contrat, les versements cesseront à la date de prise d'effet de la résiliation.

La MSA pourra demander la restitution de tout ou partie de l'avance déjà versée à l'employeur et qui n'a pas été utilisée au jour de la prise d'effet de la résiliation conformément au plan de prévention stipulé dans le contrat.

## ARTICLE 7 - PROCESSUS D'ELABORATION ET DE SUIVI DU CONTRAT DE PREVENTION

Sur la base des dispositions qui précèdent, et conformément à l'article 7 de l'arrêté du 3 février 2012, la MSA pourra conclure, dans la limite des crédits disponibles, avec tout employeur des entreprises de la coopération Fruitière, Légumière et Horticole qui relève de sa circonscription CNOP « Coopératives fruitières, légumières et horticoles »

as MNB nu. Jc SPB  



et exerce une activité relevant du champ d'application défini à l'article 2 de la présente convention, un contrat de prévention adapté à ses particularités et à ses risques spécifiques.

Le cas échéant, lorsque les salariés concernés par le contrat de prévention sont employés par une personne morale distincte de celle(s) qui est (sont) propriétaire(s) ou gérante(s) des biens mobiliers et immobiliers qui constituent l'outil de travail utilisé par ces mêmes salariés, le contrat de prévention devra être signé par l'ensemble des personnes morales concernées.

Les parties signataires du contrat de prévention étudieront les faits observés, analyseront les risques, établiront un diagnostic de l'entreprise et dresseront un état de la situation initiale des risques.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses mises à jour, élaborés dans le cadre du décret n° 2001-1016 du 5/11/2001, pourront servir de référence.

De même, pourront servir de référence les guides pour l'évaluation des risques élaborés dans le secteur des coopératives fruitières, légumières et horticoles, ainsi que tout autre moyen par lequel les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la FELCOOP s'engagent à accompagner les employeurs.

Le contrat de prévention précisera les mesures utiles, les lieux où ils seront faits, les modalités de consultation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, le cas échéant, des délégués ou des représentants du personnel lorsqu'ils existent (éventuellement en faisant état d'un constat de carence).

L'état de la situation initiale des risques devra permettre d'identifier et de prendre en compte les caractéristiques techniques et les risques générés par chacun des éléments dont la modification va concourir à la poursuite de l'objectif.

Cet état sera dressé par l'employeur et la MSA, avec le concours éventuel de compétences extérieures.

Après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, le contrat de prévention devra présenter de façon détaillée, les actions à réaliser et les moyens à mettre en oeuvre par l'employeur.

La réalisation de ce plan sera effectuée en fonction des priorités retenues et précisément définies au moyen d'un calendrier de mise en oeuvre des actions.

La description des actions retenues comportera un système d'évaluation et de pilotage permettant de conduire et de quantifier les différentes étapes de réalisation du contrat de prévention jusqu'au stade final.

Le projet de contrat de prévention devra être soumis pour avis au C.P.S.S.<sup>4</sup> de la MSA avant de procéder à sa signature.

Chaque année, la MSA évaluera l'état d'évolution du programme de prévention. Plus particulièrement en fin de contrat, l'évaluation finale devra permettre d'apprécier notamment, par rapport au diagnostic initial, les effets des actions menées et des moyens employés au regard de chaque risque identifié, ainsi que les résultats obtenus par rapport aux objectifs à atteindre.

<sup>4</sup> Comité de Protection Sociale des Salariés  
CNOP « Coopératives fruitières, légumières et horticoles »

g3 M NQ nu JC SPB  

La MSA appréciera en outre le coût des mesures et des dispositions prises, la part financée par la MSA, la part financée par l'employeur, les coûts supplémentaires éventuellement supportés par l'employeur seul, le coût total des investissements.

Les rapports établis à cet égard comprendront les mêmes éléments que l'état de la situation initiale et seront établis par les mêmes acteurs.

Ils devront être adressés chaque année à la CCMSA, après consultation du Comité Technique Régional de prévention.

## ARTICLE 8 – DUREE

La présente convention entre en vigueur le jour de la signature de celle-ci pour une durée de quatre ans.

Un avenant d'une durée d'un an peut prévoir la prolongation de la convention arrivant à son terme.

## ARTICLE 9 – INFORMATION - PUBLICITE

La CCMSA s'engage à communiquer les dénomination sociale, siège social et identifiant SIREN des employeurs relevant du secteur d'activité " coopération Fruitière, Légumière et Horticole " et signataires d'un contrat de prévention aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés qui en font la demande écrite.

Fait à Paris, le 09/02/2017 , en 11 exemplaires.

### LA CAISSE CENTRALE DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

Le Directeur Général  
Monsieur Michel BRAULT

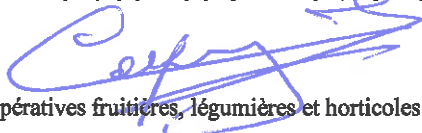


La FELCOOP  
Les Présidents

Monsieur Christophe BELLOC



Monsieur Laurent LESPAGNOL



Le Président  
Monsieur Pascal CORMERY

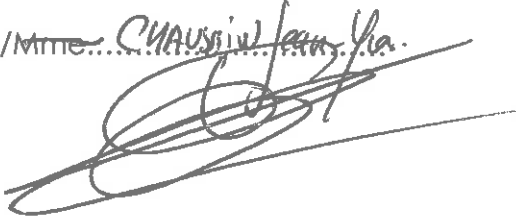


SNCOA CFE - CGC  
M./Mme. .... SP. Baulieu ....

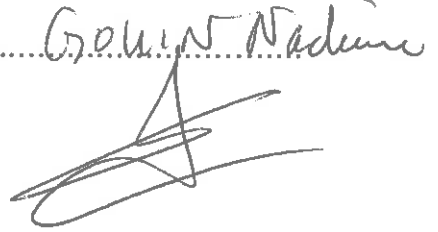


FNAF - CGT  
M./Mme. ....

FGTA - FO

M./Mme... *CHAUSSE Jean Yva.*  


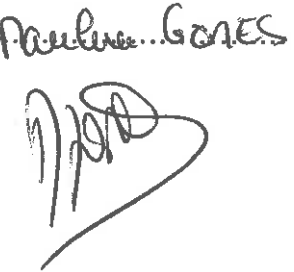
FGA - CFDT

M./Mme... *GOLIN Nadeine*  


UNSA2A

M./Mme.....

CFTC - AGRI

M./Mme. *Pauline GONES*  


*CF NG JLC JPB [initials] [initials]*

## Annexe 1

### Exemples de conditions et de situations de travail observables (liste non-exhaustive) :

- Les opérations de transfert, approvisionnement des chaînes de production, évacuation des produits finis, conditionnement, emballage, expédition
- Les déplacements dans l'entreprise
- Le travail en 2x8, en 3x8 et le travail de nuit
- L'utilisation et la manipulation d'objets et outils coupants
- L'intégration et la formation des nouveaux salariés

### Exemples de mesures de prévention pouvant être engagées dans les contrats (liste non-exhaustive) :

#### ✓ Des actions visant à intégrer la prévention dans la stratégie de l'entreprise :

Des actions visant à intégrer une stratégie de prévention des risques professionnels dans l'entreprise :

- Accompagnement à la prise en compte de la gestion des âges : par exemple, favoriser la transmission aux nouveaux arrivants de savoir-faire techniques et savoir-faire de prudence détenus par les salariés expérimentés. Mais aussi développer les compétences afin de favoriser la polyvalence dans le but de varier les gestes, les sollicitations et développer ou maintenir la motivation au travail.
- Créer des espaces d'échanges, de réflexion et de dialogue à partir d'expériences concrètes et visant l'amélioration des dispositifs de prévention (humains, techniques, organisationnels) et de leur suivi (tableaux de bord, outils de gestion, indicateurs, fiches de poste, document unique)
- Former les acteurs de la prévention (salariés, membres du CHSCT, relais sécurité, animateurs) à l'analyse de l'activité, des accidents et des situations de travail, à l'évaluation et à la prévention des risques ;
- Former et mettre en place des relais prévention (animateur, infirmière, ...)
- ...

#### ✓ Des actions d'études :

Afin d'approfondir le diagnostic global, des études complémentaires (y compris de nature médicale ou ergonomique), pourront être menées sur certains risques et sur les moyens susceptibles de les prévenir. Elles pourront analyser les conditions de travail des salariés, en particulier :

- L'organisation des flux de produits, de matériels, de véhicules et de personnes
- L'environnement de travail et la conception des lieux et postes de travail
- Les risques spécifiques comme le risque chimique, les risques de coupures...


#### ✓ Des actions d'aménagements :

Il s'agira d'appréhender le fonctionnement global de l'entreprise en vue d'intégrer au mieux la prévention des risques professionnels, en synergie avec les facteurs de productivité et de qualité et de déboucher sur des aménagements liés :

- aux postes de travail et leur environnement,
- aux processus et l'organisation du travail,
- au fonctionnement global de l'outil de production

✓ **Des actions de sensibilisation et/ou de formation :**

- A la conduite de projet intégrant la santé et la sécurité des salariés (démarches participatives en conception, aménagement ou transformation des situations de travail),
- A des risques spécifiques au secteur

GB H NG M JY SPB  RC