

CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS DE PREVENTION

SECTEUR D'ACTIVITE « VINIFICATION »

Entre :

La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
Les Mercuriales, 40, avenue Jean Jaurès, 93547 BAGNOLET Cedex
ci-après désignée "CCMSA",
représentée par son Directeur Général M. Michel BRAULT,
ainsi que par son Président Monsieur Gérard PELHATE

d'une part,

Et :

La Confédération des Coopératives Viticoles de France, représentante des employeurs, ci-après désignée
"CCVF"
43, rue Sedaine – CS 91115 - 75538 PARIS cedex,
représentée par son Président, Monsieur Boris CALMETTE,

ainsi que les organisations syndicales suivantes :

- la Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF) - CGT, représentée par
- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) - FO, représentée par
- la Fédération Générale Agroalimentaire (FGA) - CFDT, représentée par
- le Syndicat National de la Coopération et de la transformation Agricoles (SNCOA) CFE – CGC, représentée par
- la Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI), représentée par
- l'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture et Agroalimentaire, (UNSA 2A) représentée par

d'autre part,

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.

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.

BC HP JS M. B. R. P. ***
G.P.

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

A ce titre, ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à tout employeur relevant du secteur d'activité "vinification" 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 représentatives d'employeurs et de salariés du secteur d'activité "vinification" 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 de leur secteur d'activité, 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

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 viticoles et leurs unions.
- 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 viticoles et leurs unions 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 viticoles et leurs unions 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 :

- employant un effectif inférieur ou égal à 199 salariés ⁽¹⁾
- 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 "vinification" relevant du champ d'application de la convention collective nationale des caves coopératives viticoles et leurs unions
- 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,
- et 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 :

BC #
Nu. JJ RD [Signature] [Signature] S/P

(1) 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.

CODE RISQUE TARIFICATION AT/MP	NATURE DU RISQUE	CODE APE DE LA NAF
650	Vinification	11.01Z 11.02A 11.02B 46.34Z

ARTICLE 3 – ENGAGEMENTS DES PARTIES

La CCMSA, les organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national, signataires et la CCVF 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.

Celle-ci s'inscrit en outre dans le cadre d'une volonté commune, réaffirmée par les organisations syndicales représentatives des salariés et la CCVF de promouvoir une politique de prévention des risques au regard des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour compléter la communication réalisée par la CCMSA,

- la CCVF s'engage notamment à :

- informer les employeurs des coopératives viticoles et leurs unions sur le contenu de la convention d'objectifs et ses modalités d'application ;
- diffuser auprès de leurs structures régionales et départementales, les informations nécessaires à la mise en oeuvre du dispositif ;
- transmettre au cours de 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 par les voies et moyens appropriés le rôle et la fonction de la convention d'objectifs et des contrats de prévention (circulaire d'information, information par site Internet ou Extranet, bilan d'application du dispositif)



Plus particulièrement au niveau des caves coopératives et de leurs unions :

Promouvoir la Convention Nationale d'Objectifs de Prévention et les actions mises en oeuvre dans les contrats :

- ❑ Par la CCVF à travers le réseau de ses 15 Fédérations départementales et régionales de caves coopératives et leurs unions au moyen de tout support notamment dépliants et site Internet www.vignerons-cooperateurs.coop;
- ❑ Par les Fédérations départementales et régionales auprès des caves coopératives et leurs unions au moyen de tout support (dépliant et site Internet) ainsi qu'à l'occasion de leur assemblée générale annuelle et d'information.

- les organisations syndicales de salariés s'engagent quant à elles à communiquer auprès de leurs adhérents et plus particulièrement des représentants du personnel.

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 CCVF : 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.

BC HP

 JJ
 NG. RD

 SP

ARTICLE 4 - OBJECTIFS GENERAUX DES CONTRATS DE PREVENTION

Une politique de prévention des risques professionnels doit, pour être efficace, privilégier des actions à effets multiplicateurs qui permettent aux employeurs agricoles et à leurs salariés de mieux assumer leurs responsabilités dans ce domaine.

Pour parvenir à une réelle intégration de la démarche de prévention dans la coopérative vinicole et union il est nécessaire de faire bénéficier l'employeur à la fois d'une aide méthodologique 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 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 les coopératives vinicoles et unions.

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 au sein de la coopérative vinicole et union dans le cadre d'une démarche participative, 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 :

- inventorer les contraintes, les exigences et les variabilités de la cave coopérative et union 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 la coopérative et union (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 un niveau le plus faible 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 la cave coopérative et union, 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 vinification.


Dans ces conditions, le contrat de prévention pourra financer en tout ou partie un projet global de prévention dans la coopérative vinicole et union 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 relevant aussi bien du domaine des études complémentaires, que de l'aménagement de l'organisation ou des postes de travail ainsi que de 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 chaque coopérative vinicole et union, auquel seront associés les représentants du personnel, 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 la coopérative et union.

BC ^{HR} JJ M. RD  SEP

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

Le taux de fréquence² national des accidents du travail proprement dits du secteur "vinification" pour la période 2008-2011 est de 30,4. Pour la même période, le taux de gravité³ moyen est de 1663. Pour ces mêmes années de référence (2008 à 2011), les nombres de maladies professionnelles reconnues sont respectivement de 17, 29, 23 et 29.

Les objectifs du secteur "vinification" 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 énumérés fassent l'objet d'un examen approfondi.

Le bilan des contrats de prévention signés depuis 2008 dans le secteur "vinification" indique que les 3 facteurs de risques les plus cités concernent les risques de chutes, les contraintes gestuelles et posturales, les nuisances environnementales notamment le dégagement de dioxyde de carbone.

Les statistiques des accidents du travail du secteur confirment ces éléments comme étant prépondérants et permettent d'ajouter également les machines, outils et appareils à poste fixe à cette liste. Celles des maladies professionnelles permettent d'identifier les contraintes gestuelles et posturales ainsi que les vibrations comme agents causaux de ces maladies.

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

- risques de chute en cave,
- risques liés aux dégagements de gaz dus à l'activité et à l'utilisation des produits chimiques,
- risques liés à l'utilisation de machines, outils et appareils à postes fixes,
- déterminants de l'activité pouvant engendrer des TMS (gestes répétitifs, travail répétitif, postures contraignantes, prolongées, vibrations et surtout organisation et conditions de réalisation du travail, ...).

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 4 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 ci-après les facteurs de risques peuvent être repérés et identifiés ainsi que des exemples de mesures de prévention pouvant être engagées dans les contrats de prévention.

Exemples de risques observables : ces risques sont liés

- aux travaux en hauteur (chute) et aux changements de niveaux (montées d'escaliers, d'échelles...),
- à l'utilisation de machines fixes (vis sans fin, pompes à marc, conquêt de réception, chaîne d'embouteillage, convoyeur...),
- à l'utilisation de machines mobiles (engins de manutention),
- aux déplacements dans la cave pouvant entraîner des glissades (sols humides) et des chutes (obstacles, encombrements...),
- aux gestes et postures de travail (travaux dans la cave, travaux administratifs, accueil/vente...),
- aux nuisances physiques (bruit, empoussièrement, éclairage ...),
- aux nuisances environnementales (bruit, froid, humidité...),
- aux dégagements de gaz dus à l'activité et à l'utilisation des produits chimiques : SO₂, CO₂, CO, N, produits de nettoyage (soude...) et oenologiques, résine époxy... ,
- aux risques biologiques (légionellose...),
- aux mouvements répétitifs liés aux tâches viticoles entraînant des TMS,
- aux travaux de manutention (bouteilles, caisses, barriques, mise en place de matériel...),
- au risque incendie,
- au risque d'explosion (compresseur, pressoir pneumatique, cuve tampon...),

BC HS
JJ nu.
RD GP

² Taux de fréquence : nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées

³ Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt de travail par millier d'heures travaillées

- aux travaux de chargement et déchargement de véhicules de l'entreprise ou d'une entreprise extérieure,
- au risque de brûlure (thermovinification, distillation...),
- au risque électrique,
- aux risques liés à la co-activité,
- ..., liste non limitative.

Du fait de la saisonnalité des travaux vinicoles et du recours à de la main d'œuvre saisonnière souvent novice et/ou non qualifiée, ainsi qu'à des entreprises extérieures, les risques cités ci-dessus sont d'autant plus accrus.

Exemples d'actions pouvant être engagées

1. des études :

Afin d'approfondir le diagnostic global, des études complémentaires pourront être menées sur les risques eux-mêmes, ou sur les moyens susceptibles de les prévenir le plus en amont possible, dans un souci d'amélioration de la santé sécurité au travail, dont :

- étude liée à l'organisation du travail,
- étude liée au maintien dans l'emploi de salariés en fin de carrière,
- étude visant à favoriser l'intégration des nouveaux et à accueillir les salariés,
- étude liée aux déplacements et au risque routier,
- étude liée aux contraintes physiques, biologiques et environnementales ayant des incidences sur la santé et la sécurité des opérateurs,
- études liées à la ventilation des caves et la détection des gaz (CO₂, CO, O₂, CH₄...),
- étude liée à la construction/conception et à l'aménagement des chais et des caves de vinification,
- étude liée à la rédaction d'un protocole de sécurité pour le chargement et déchargement par une entreprise extérieure,
- étude liée à la construction d'un hall et/ou modernisation d'une chaîne de conditionnement,
- étude liée à la construction d'un hall de stockage/préparation de commandes,
- ..., liste non limitative.

2. des actions de sensibilisation et/ou de formation :

Les formations devront être mises en œuvre par des sociétés connaissant la filière vinification et ayant intégré les concepts en santé et sécurité au travail.

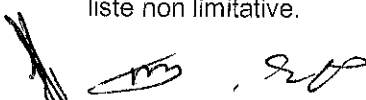
- des donneurs d'ordre, des responsables des caves coopératives et leurs unions et du personnel d'encadrement, sur la gestion et le management de la prévention.
- des salariés, de leurs représentants et des membres de CHSCT à la prévention des accidents, à l'acquisition et au renforcement des techniques de travail en sécurité, à l'analyse des situations de travail et des accidents,...
- des nouveaux embauchés, en favorisant leur accueil et leur intégration dans une équipe...
- au développement des compétences internes, en aidant les personnes ressources de la cave (type chef d'équipe) à formaliser leur savoir-faire et à le transférer aux autres salariés (les nouveaux notamment).
- formation entrant dans le cadre de la réduction des TMS notamment :
 - formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique de travail),
 - connaissance des TMS,
- formation secourisme pour les entreprises de moins de 20 salariés
- ..., liste non limitative.

3. des aménagements :

Ces actions s'exerceront dans le cadre d'une démarche de prévention et non dans le simple respect des obligations réglementaires.

Il s'agira d'aider les investissements qui s'intègrent dans une réflexion globale, à l'issue du diagnostic, visant à améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, en synergie avec les facteurs de productivité, de qualité et d'hygiène et de déboucher sur des aménagements intégrant l'ergonomie :

- aux postes de travail
- aux process de travail,
- en terme d'organisation du travail,
- ..., liste non limitative.

SC NR JJM, RD 

4. des actions visant à intégrer la prévention dans la stratégie de la coopérative et union

- formation en direction des responsables de la cave coopérative et union et du personnel d'encadrement sur la conduite de projet, sur la gestion et le management de la prévention,
- mise en place d'une démarche participative,
- création de relais sécurité (animateur, formateur...),
- formation en direction des salariés et des relais sécurité à l'analyse des accidents et des situations de travail, à la prévention des accidents et des maladies, ...,
- organisation de l'accueil des saisonniers,
- ..., liste non limitative.

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 coopératives viticoles et leurs unions entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la présente convention.

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 ne dépasse pas 199 salariés, si l'employeur est à jour de ses cotisations sociales et se conforme à ses obligations sociales.

BC HP JS NL RD CP

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.

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 quelle qu'en soit la cause (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.

Quels que 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 à la date 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 coopératives viticoles et leurs unions qui relève de sa circonscription 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 pour lequel les représentants du personnel seront associés à la réflexion (proposition CCMSA), 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 de vinification, ainsi que tout autre moyen par lequel les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la CCVF s'engagent à accompagner les employeurs.

Le contrat de prévention précisera les mesures utiles, le ou les lieux d'application, 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.⁴ de la MSA avant de procéder à sa signature.

Chaque année, la MSA évaluera l'état du programme de prévention et son évolution. 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.

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 sa signature pour une durée de quatre ans.

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

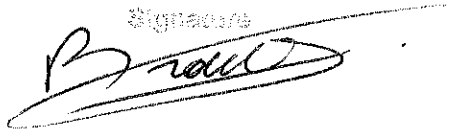
Fait à PARIS, le 17 avril 2013, en 8 exemplaires

BC HB NG JF
JS RD SS
m

⁴ Comité de Protection Sociale des Salariés

LA CAISSE CENTRALE
DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE
(CCMSA)

Le Directeur Général
Monsieur Michel BRAULT

Signature


LA CONFEDERATION DES COOPERATIVES
VINICOLES DE FRANCE (CCVF)

Le Président

Monsieur Boris CALMETTE

Signature


LA FNAF - CGT

M./Mme

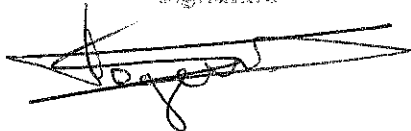
Signature

LA FGA - CFDT

M./Mme

DECOUY - R

Signature

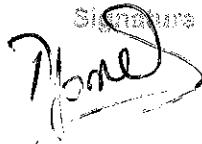


LA CFTC - AGRI

M./Mme

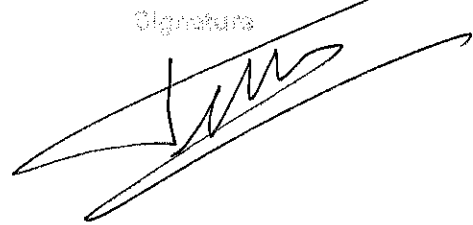
Pauline GONET

Signature



LA CAISSE CENTRALE
DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE
(CCMSA)

Le Président
Monsieur Gérard PELHATE

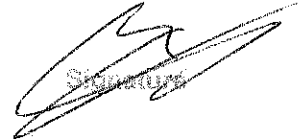
Signature


LA FGTA - FO

PROKSCHE (Hem)

M./Mme

Signature

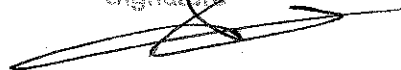


LE SNCOA CFE - CGC

M./Mme

JEAN JOEL

Signature

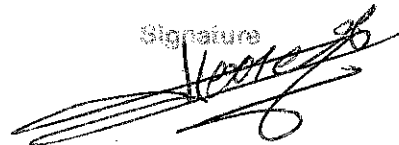


L'UNSA 2A

M./Mme

FERREOL FRANK

Signature



AVENANT
A LA CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS DE PREVENTION " SECTEUR
D'ACTIVITE VINIFICATION "

Entre :

La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole, ci-après dénommée CCMSA,
domiciliée à :
Les Mercuriales – 40, rue Jean Jaurès – 93547 BAGNOLET Cedex

représentée par son Directeur Général Monsieur Michel BRAULT
ainsi que par son président Monsieur Pascal CORMERY
d'une part,

et

La Confederation Des Cooperatives Viticoles De France, ci-après dénommée « CCVF »,
représentante des employeurs, domiciliée à :
43, rue Sedaine – CS 91115 – 75538 PARIS cedex.

Les organisations syndicales :

La FNAF - CGT représentée par

La FGTA - FO représentée par *Benoit LE ROY B. Le Roy*

La FGA - CFDT représentée par *Jamet Stephane Jamet*

Federation Nationale AgroAlimentaire
La ~~SNCGA~~ - CFE - CGC représentée par *Joel JEAN*

La AGRI - CFTC représentée par

L'UNSA 2A représentée par

Thierry ON

d'autre part,

Il est convenu et accepté ce qui suit :

9-3 To M. Le Roy JS M.

ARTICLE 1

La Convention Nationale d'Objectifs de Prévention de la branche « vinification » arrive à son terme le 17 avril 2017.

Le présent avenant qui prend effet au 18 avril 2017, pour une durée d'un an, prolonge l'actuelle convention.

Les termes de cette convention d'objectifs sont modifiés par les dispositions prises par l'arrêté du 3 février 2012 publié au Journal Officiel du 9 février 2012 modifiant l'arrêté du 15 juillet 1974. Ce texte précise notamment que les dispositions de la présente convention nationale sont applicables aux entreprises, tous établissements confondus, dans et hors de la circonscription de la MSA, employant un effectif salarié supérieur à 0,5 et inférieur ou égal à 199 Equivalents Temps Plein (ETP). Ces nouvelles dispositions sont applicables sur tous les contrats de prévention signés après le 1er janvier 2011.

ARTICLE 2

Durant cette période, sera réalisé un bilan des contrats de prévention signés.

Il pourra constituer une base de négociation d'un nouveau texte de la Convention Nationale d'Objectifs de Prévention de la branche « vinification » entre la CCMSA, les organisations représentatives des employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Fait à Paris, le 18 avril 2017

En 11 exemplaires.

Handwritten notes in blue ink:

- AL. De
- Ar TO JJ
- S-S 2

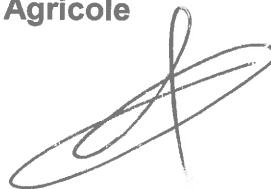
**La Caisse Centrale de la Mutualité
Sociale Agricole**



Monsieur BRAULT

La FNAF - CGT représentée par

**La Caisse Centrale de la Mutualité
Sociale Agricole**



Monsieur CORMERY

La FGTA - FO représentée par Bruno LEROY



La FGA - CFDT représentée par
Jomet Stephane



Fédération Nationale Agro Alimentaire
La ~~SNCCOA~~ - CFE - CGC représentée
par Joel JEAN



La AGRI - CFTC représentée par
Aurélien GONOS



**La Confédération Des Coopératives
Vinicoles De France (CCVF).**

UNSA2A représentée par
Thierry ON



Boris Calmette

