

CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS DE PREVENTION SECTEUR D'ACTIVITE " CONTRÔLE DE PERFORMANCES"

Entre :

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

d'une part,

Et :

France Conseil Elevage, représentante des employeurs,
ci-après désignée « FCEL »,
Représentée par son Président, M. DAVY

ainsi que les organisations syndicales suivantes :

- Le Syndicat National des Agents du Conseil Agricole et Rural (S.N.A.C.A.R.)
C.G.C. représenté par M. GUILLAUME
- La fédération nationale agroalimentaire et forestière - FNAF CGT,
représentée par M. BINDEL
- La fédération générale agroalimentaire - FGA CFDT,
représentée par Mme BAUDET-COLLINET
- La fédération CFTC de l'agriculture - CFTC-AGRI,
représentée par Mme GOMES
- Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - FGTA FO,
représentée par M. CAZAUMAYOU
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA
2A) représenté par M. THOBY

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.

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 entreprises du contrôle de performances.

A ce titre, ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à tout employeur relevant du secteur d'activité « contrôle de performances » 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 FCEL, 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 entreprises du contrôle de performances, 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 entreprises du contrôle de performances.
- 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 entreprises du contrôle de performances tendant à améliorer la prévention et la sécurité au travail,
- de déterminer les conditions dans lesquelles les avances pourront être consenties aux employeurs des entreprises du contrôle de performances, 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 :

- mentionnées dans l'arrêté du 24/12/14 du Ministère de l'agriculture portant agrément des organismes chargés de la réalisation du service public d'enregistrement et de contrôle des performances des ruminants,
- employant un effectif supérieur ou égal à 0,5 salariés et inférieur ou égal à 199 salariés¹,
- 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 « contrôle de performances »,
- 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,

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.

- 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
821 - Autres organismes, établissement et groupements professionnels agricoles visés à l'article L.722-20 du code rural (6°), à l'exclusion des organismes à caractère coopératif 770 - Coopératives diverses	Organismes effectuant le contrôle de performances	0162 Z Activités de soutien à la production animale 9411 Z Activités des organisations patronales et consulaires 9412 Z Activités des organisations professionnelles

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 FCEL 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, FCEL s'engage notamment à :

- informer les employeurs des entreprises du contrôle de performances sur le contenu de la convention d'objectifs et ses modalités d'application ;
- diffuser auprès des entreprises de contrôle de performances, les informations nécessaires à la mise en oeuvre du dispositif ;
- transmettre, notamment lors d'autres réunions d'information (assemblée générale, réunions régionales, 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.
- Demander à ses entreprises adhérentes d'informer leurs instances représentatives du personnel sur le contenu de la convention d'objectifs et ses modalités d'application.

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 FCEL : 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 entreprises de contrôle de performances 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.

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

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.

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

- les contraintes gestuelles et posturales : manutention, gestes répétitifs, postures... pouvant générer des troubles musculo-squelettiques,
- risques psychosociaux liés aux conditions de travail particulières (relation aux éleveurs en difficultés, amplitude horaire importante, astreinte...).
- risques de chutes, de glissades liées aux déplacements sur l'exploitation, dans la salle de traite, ...
- risques routiers, de collision avec un objet, une personne ou un autre véhicule liés aux déplacements routiers importants, à la co-activité sur les exploitations agricoles

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 du contrôle de performances 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 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.

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.

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 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 contrôle de performances 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 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 entreprises du contrôle de performances, ainsi que tout autre

moyen par lequel les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et FCEL s'engagent à accompagner les employeurs.

Le contrat de prévention précisera les mesures utiles, les lieux où elles seront mises en œuvre, 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 œuvre 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 œuvre 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.² 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.

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 CCMISA, 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

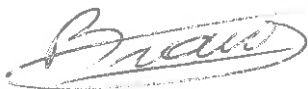
La CCMSA s'engage à communiquer les dénominations sociales, siège social et identifiant SIREN des employeurs relevant du secteur d'activité "contrôle de performances " et signataires d'un contrat de prévention aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés qui en font la demande écrite.

2016

Fait à Paris, le 7 décembre, en 9 exemplaires


LA CAISSE CENTRALE DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

Le Directeur Général
M. BRAULT
Signature

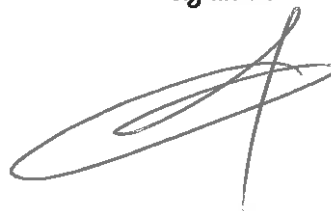


France Conseil Elevage
M. DAVY

Signature

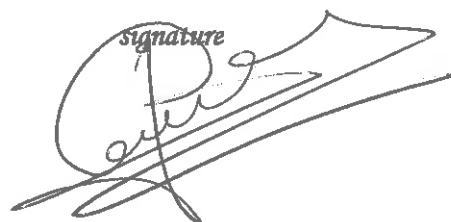


Le Président
M. CORMERY
signature



S.N.A.C.A.R. - CGC
M. GUILLAUME

signature



FNAF - CGT
M. BINDEL

Signature



FGA - CFDT
Mme BAUDET-COLLINET

Signature



CFTC - AGRI
Mme GOMES

Signature

FGTA - FO
M. CAZAUMAYOU

Signature



UNSA 2A
M. THOBY

Signature



Annexe 1

Risques spécifiques au secteur (liste non exhaustive) :

- Risques de troubles musculo-squelettiques
 - o Liés à l'installation du matériel (ex : pose des compteurs portatifs)
 - o Liés aux gestes répétitifs lors du vissage / dévissage des compteurs portatifs, ouverture / fermeture des flacons de prélèvement, ouverture / fermeture des portes d'une cage de contention, d'un pèse bétail, de l'utilisation d'outils pour le parage, ...
- Risques psychosociaux
 - o Liés à des conditions de travail particulières (amplitude horaire importante, astreinte pour la gestion des pannes robot et échantillonneurs...)
 - o Liés à une cadence de travail soutenue (difficulté à associer le numéro de l'animal au flacon, risque d'erreur de lecture du compteur portatif...)
 - o Liés à une intervention dans une entreprise au contexte humain et économique difficiles (décès, suicide, dépression...)
- Risques de glissades, de chutes
 - o De hauteur liées au cubage des silos, liées à l'utilisation d'escaliers ou à l'utilisation d'un escabeau pour accéder aux différentes parties de la machine à traire dans le cas de contrôle de type Optitraite...
 - o De plain-pied liées aux sols rendus glissants par l'eau, les résidus de lait et de lessives, inégaux, mal entretenus, encombrés par la présence de tuyaux, bidons, seaux ou encore d'animaux domestiques dans la salle de traite (chiens)
 - o De plain-pied liées à une cadence de traite élevée impliquant de nombreux déplacements dans la salle de traite
 - o De plain-pied liées aux déplacements dans les cours de ferme non aménagées (pente, absence de grille de protection pour les caniveaux...)
 - o De plain-pied liées aux montées / descentes fréquentes de véhicules
 - o De plain-pied liées à la réalisation de soins comme le parage, la pose de boucles d'identification aux animaux, l'écornage avec des installations de contention insatisfaisantes
- Risques routier, de collision avec un objet, une personne ou un autre véhicule
 - o Liés à un accident routier (conditions météorologiques dégradées, conduite de nuit, ...)
 - o Liés à l'absence de stationnements dédiés dans les exploitations
 - o Liés à la co-activité sur les exploitations agricoles
 - o Liés à l'absence d'aménagement du véhicule (absence de cloisonnement entre l'espace de conduite et l'espace de stockage, absence de rangement)
- Risque de lombalgies, dorsalgies, blessures
 - o Liés à la manutention manuelle de charges à l'occasion du déchargement de l'échantillonneur pour robot, des compteurs portatifs, de la manipulation des bidons pour l'agrément des compteurs à lait électroniques de ferme
 - o Liés à des mouvements de torsion du dos lors de la mise en place et du retrait des compteurs portatifs, de la manipulation d'une remorque lors de l'attelage à un véhicule, ...
 - o Liés à des contraintes posturales

- Liés aux visites dans les parcelles (risque d'entorse)
- Risques de blessures par les animaux d'élevage
 - Liés à une bousculade, un piétinement, un chargement par les animaux lors de la circulation dans le troupeau
 - Liés à l'écrasement des pieds en salle de traite de type « transfert »
 - Liés à des coups de pied, de queue, de tête
 - Liés à un écrasement contre un mur ou une barrière
 - Liés à un accident lors de la manipulation des animaux
- Risques de blessures, chocs avec le matériel
 - Liés à l'activité de pesée de lait ou des animaux, risque de choc, écrasement par le matériel (barrières, contre-poids, pont amovible, tuyauterie, griffe et décrochage automatique, ouverture et fermeture de portes de contention, de pèse bétail...)
 - Liés au chargement / déchargement et manutention du matériel de contrôle de performances (échantillonneur robot, compteurs portatifs...)
 - Liés à la conduite des engins utilisés (pour le rainurage des sols bétonnés, chariot électrique)
- Risques physiques liés à l'environnement de travail
 - Température élevée en saison estivale dans les véhicules non équipés d'un système de climatisation
 - Température élevée en période estivale couplée à la présence d'urine (ammoniac), température basse en période hivernale
 - Courant d'air
 - Niveau sonore élevé lié aux machines et outils utilisés (machine à traire, rainureuse, meuleuse, broyeurs...)
- Risques d'électrisation et d'électrocution
 - Liés au travail en milieu humide avec des installations électriques
 - Liés au branchement et à la manipulation d'appareils en milieu humide (échantillonneurs robot...)
 - Liés au déplacement dans les parcelles (électrisation par une clôture électrique)
 - Liés à l'utilisation de matériel électrique (cage, meuleuse...)
 - Liés au démarrage de l'installation de traite en l'absence de l'exploitant agricole (contrôle Optitraite par exemple)
- Risque chimique
 - Liés à la manipulation de produits chimiques (produits de nettoyage de machine à traire, produits d'entretien...)
 - Liés à l'utilisation de la neige carbonique
- Risque thermique
 - Liés à l'utilisation d'un écorneur à veau
 - Liés à l'utilisation d'un chalumeau lors de prélèvement d'eau
- Risques de coupures
 - Liés à la manipulation des compteurs à lait (présence de colliers métalliques ou plastiques)
 - Liés à la manipulation des échantillonneurs pour robot (bords coupants)

GG JFT LN DD OMK SK O V

- Liés à une mauvaise contention d'un animal (écornage, parage...)
- Liés à l'utilisation d'outils (cutter, rainette, scie électrique, meuleuse, perceuse...)
- Risque de fatigues visuelles
 - Liés à une salle de traite ou lieux de travail insuffisamment éclairés
 - Liés au travail sur ordinateur ou tout autre support informatique de saisie de données
 - Liés aux difficultés de repérage des animaux
- Risque de maladies
 - Liés aux zoonoses potentiellement présentes en élevages (brucellose, leptospirose, fièvre Q...)
- Risque d'allergies
 - Liés au contact avec les poils de bovins, caprins
 - Liés au contact avec des produits chimiques (produits d'entretien...)
 - Liés au contact avec du caoutchouc ou du silicone
- Risque de morsure de chien dans l'élevage

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 :

- Formations en direction des responsables d'entreprise et du personnel d'encadrement
- Mise en place de démarches participatives
- Formations à l'analyse du travail
- Contractualiser les missions du salarié et de l'éleveur dans le cadre d'une prestation (manipulation des animaux, relevé des numéros d'identification des animaux...)
- Mise en place de groupes de partage d'expériences entre salariés
- ...

✓ **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. Cela pourrait concerner par exemple les sujets suivants :

- Etude sur les contraintes liées aux différents travaux en élevage (pesée, mise en place d'échantillonneur robot et astreinte en cas de dysfonctionnement...)
- Création et mise à jour d'un document par élevage avec les principales informations (adresse, contacts, type d'installation, nombre de postes, emplacement d'interrupteur, particularités...)

- Identification électronique des animaux et collecte des données
- Réflexion sur l'organisation des tournées limitant les déplacements et les élevages avec un nombre important d'éleveurs pour un même agent de pesée
- ...

✓ **Des actions d'aménagements, d'équipements :**

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. Il pourra s'agir des aménagements ou équipements suivants :

- Véhicules adaptés pour le transport du matériel (cloisonnement entre l'espace de conduite et de stockage, création d'espace de rangement...)
- Pupitre léger, aménagé et facile d'entretien
- Robinet canadien
- Tuyau en silicone
- Pince à clamber sur tuyau en silicone
- Dispositif pour abaisser le tru-test pour les lignes hautes
- ...

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

- Après des éleveurs adhérents à l'occasion de réunions techniques, d'Assemblées Générales ou encore de bulletins de communication sur les thèmes suivants par exemple :
 - o Le circuit à emprunter sur l'exploitation
 - o L'emplacement pour le stationnement du véhicule à proximité de la salle de traite pour faciliter le port du matériel
 - o L'accès facilité aux installations pour la pose du matériel (salle de traite, robot...)
 - o Chien à l'attache
 - o La manipulation des animaux par les éleveurs
 - o L'aménagement d'une installation de contention
 - o ...
- Formation à la manipulation et contention des bovins
- Formation à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique
- Sensibilisation aux mesures d'hygiène
- Sensibilisation sur les risques en élevage
- Formation à l'utilisation du matériel (échantillonneurs robot...) et des nouvelles technologies (boîtier de saisie de données...)
- Formation des managers sur la gestion des risques psychosociaux
- Formation sur la gestion du stress et des conflits
- ...

AVENANT A LA CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS DE PRÉVENTION
SECTEUR D'ACTIVITE « CONTROLE DE PERFORMANCES »

Entre :

La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole, ci-après dénommée "CCMSA", domiciliée Luminem – 19 rue de Paris – CS 50070 93013 BOBIGNY Cedex, représentée par son Directeur Général Monsieur François-Emmanuel BLANC ainsi que par son président Monsieur Pascal CORMERY

d'une part,

et


France Conseil Elevage, représentante des employeurs, ci-après désignée « FCEL », Représentée par son Président, M. DAVY

Ainsi que les organisations syndicales de salariés suivantes :

- La fédération générale agroalimentaire – FGA CFDT, Représentée par Mme BAUDET-COLLINET

- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A), Représenté par M. THOBY

d'autre part,

de
OM JFT DD 

Il est convenu et accepté ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT AVENANT

Le présent avenant a pour objet de modifier le champ d'application de la convention nationale d'Objectifs de Prévention du secteur d'activité "Contrôle de performances".

ARTICLE 2 : MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

A partir de la date de prise d'effet de l'avenant, l'article 2 de la convention, définissant le champ d'application de la convention, est libellé ainsi :

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

- mentionnées dans l'arrêté du 24/12/14 du Ministère de l'agriculture portant agrément des organismes chargés de la réalisation du service public d'enregistrement et de contrôle des performances des ruminants,
- employant un effectif supérieur ou égal à 0,5 salariés et inférieur ou égal à 199 salariés¹,
- 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 « contrôle de performances»,
- 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
820 – Autres organismes, établissement et groupements professionnels agricoles visés à l'article L.722-20 du code rural (6°), à l'exclusion des organismes à caractère coopératif	Organismes effectuant le contrôle de performances	0162 Z Activités de soutien à la production animale 9411 Z Activités des organisations patronales et consulaires 9412 Z Activités des organisations professionnelles

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.

De Ose Jey 2 DO
AES

821 - Autres organismes, établissement et groupements professionnels agricoles visés à l'article L.722-20 du code rural (6°), à l'exclusion des organismes à caractère coopératif (bureau)		
770 - Coopératives diverses		

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

ARTICLE 3 : DATE D'EFFET DE L'AVENANT

Le présent avenant prend effet au 21/12/18.

Fait à PARIS, le 21/12/18.
En six exemplaires

OMC
2018 3 00
de

LA CAISSE CENTRALE
DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

Le Directeur Général
M. BLANC

Signature



Le Président
M. CORMERY

Signature



France Conseil Elevage
M. DAVY

Signature



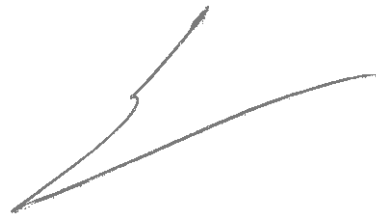
FGA - CFDT
Mme BAUDET-COLLINET

Signature



UNSA 2A
M. THOBY

Signature



OK de JPT 4 00