

CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS DE PREVENTION SECTEUR D'ACTIVITE "SCIERIES FIXES"

Entre :

La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
ci-après désignée " CCMSA ",
représentée par son Directeur Général Monsieur François-Emmanuel BLANC,
ainsi que par son Président Monsieur Pascal CORMERY

d'une part,

Et :

- La Fédération Nationale du Bois,
représentée par *P. SIAT*

Et les organisations syndicales suivantes :

- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles - SNCEA CFE-CGC ;
représenté par *G GERARD*
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière - FNAF CGT ;
représentée par
- La Fédération Générale Agroalimentaire - FGA CFDT ;
représentée par *CABIN Christian*
- La Fédération CFTC de l'Agriculture - CFTC-AGRI ;
représentée par *PIERRON HERVE*
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des
Secteurs annexes - FGTA FO ;
représentée par *S VERMEIL*

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 supérieur ou égal à 0,5 salarié ETP et inférieur ou égal à 199 salariés ETP, 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 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 "Scieries Fixes".

A ce titre, ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à tout employeur relevant du secteur d'activité "Scieries fixes" 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 représentant les employeurs et les salariés du secteur "Scieries fixes", représentatives au niveau national, 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 "Scieries fixes", se sont donc rapprochées de la CCMMSA 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 secteur "Scieries fixes".
- de fixer les priorités retenues par ses signataires, pouvant faire l'objet d'un accompagnement des employeurs des entreprises du secteur "Scieries fixes" 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 secteur "Scieries fixes", 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 :

- ayant une activité définie à l'article L.722-3 du code rural,
- employant un effectif supérieur ou égal à 0,5 salarié ETP et inférieur ou égal à 199 salariés ETP¹,
- affiliés au régime de protection sociale agricole (branche ATMP), 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 " Scieries fixes ",
- 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
340	Scieries fixes	16.10A Sciage et rabotage du bois, hors imprégnation 16.24Z Fabrication d'emballages en bois

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 et d'employeurs représentatives au plan national signataires 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, elles s'engagent notamment à :

- informer les entreprises ressortissantes du secteur d'activité "Scieries fixes" sur le contenu de la convention d'objectifs et ses modalités d'application ;
- diffuser auprès de ses 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 Nationale d'Objectifs et des Contrats de Prévention (circulaire d'information, information par site Internet ou Intranet, bilan d'application du dispositif).

La présente convention d'objectifs fera l'objet d'un suivi de la part des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national signataires : 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 du secteur "Scieries fixes" et à leurs salariés d'exercer les activités liées au métier, de manière à réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles 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 (établissements et chantiers) 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, des contraintes environnementales...);
- 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 instances représentatives du personnel (IRP), ou à défaut, des salariés, 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 fréquence² national moyen du secteur " Scieries fixes " en 2017 des accidents du travail proprement dits, est de 56,5. Pour la même période, le taux moyen de gravité³ est de 4104.

Les objectifs du secteur « Scieries fixes » 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.

Le bilan des contrats de prévention signés depuis 1997 dans le secteur « scieries fixes » indiquent que les facteurs de risques les plus cités sont les contraintes gestuelles et posturales et les nuisances environnementales

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

- Manutentions manuelles
- Postures pénibles
- Bruit
- Vibrations
- Risques chimiques
- Poussières de bois
- Machines, outils, véhicules et matériels (projections, coupures, collisions, chocs, chutes... liés notamment à divers objectifs et à des végétaux).

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.

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

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

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 secteur "Scieries fixes" 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 d'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 œuvre 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.

cc PH
se f
ca
du m

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 du secteur "Scieries fixes" 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 secteur "Scieries fixes", ainsi que tout autre moyen par lequel les organisations représentant les employeurs et les salariés du secteur "Scieries fixes" 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 (CHSCT) / Comité social et économique (CSE) 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 instances représentatives du personnel (IRP), ou à défaut, des salariés, 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.⁴ 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 CCMSA, après consultation du Comité Technique Régional de prévention.

ARTICLE 8 – DUREE

La présente convention prendra effet le *1^{er} janvier 2020* 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 "Scieries fixes" et signataires d'un contrat de prévention aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés ou à la commission mixte paritaire qui en font la demande écrite.

Fait à Paris, le *02/01/2020*, en 8 exemplaires

LA CAISSE CENTRALE
DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

Le Directeur Général
Monsieur François-Emmanuel BLANC
signature

Le Président
Monsieur Pascal CORMERY
signature

FNB
M./Mme
signature

Philippe Sial

FNAF – CGT
M./Mme
signature

SNCEA CFE – CGC
M./Mme
signature

Guillaume GERARD

FGA – CFDT
M./Mme
signature

Erwin Christian

FGTA – FO
M./Mme
signature

VERVIER Sophie

CFTC – AGRI
M./Mme
signature

PIERRON HERVE

Annexe

Les risques spécifiques en scierie sont liés à l'utilisation des machines et engins, aux manutentions, aux manipulations, à l'activité au poste de travail et leurs conséquences sont les suivantes :

- heurts, coupures, écrasements, coincements,
- électrisation, électrocution, brûlures,
- projection de pièces,
- chutes de bois,
- chutes de plain-pied, de hauteur
- blessures liées aux postures de travail,
- maladies liées aux conditions climatiques,
- maladies liées aux nuisances environnementales (bruits, poussières...),
- maladies liées à la répétition des mouvements (troubles musculosquelettiques),
- maladies dues aux manutentions manuelles (port de charges),
- intoxications (traitement des bois),
- accidents lors de déplacements, lors de la conduite d'engins.

... Liste non limitative.

Les modalités d'action à engager :

Les modalités d'action seront déterminées entre la caisse de MSA et l'entreprise en fonction des priorités retenues dans le contrat de prévention.

Dans le cadre du contrat de prévention, les signataires pourront s'engager dans :

1) 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 :

- formation du responsable d'entreprise, du personnel d'encadrement, à la conduite de projet, la gestion et le management intégré de la prévention.
- mise en place de la démarche participative.
- formation des salariés, des membres du CHSCT, des relais sécurité à la prévention des risques professionnels conformément aux dispositions de l'article L. 4644-1 du code du travail, à l'analyse des accidents et des situations de travail,...

2) Des actions d'étude :

Afin d'approfondir le diagnostic global, des études complémentaires, y compris de nature médicale ou ergonomique, pourront être menées sur les risques eux-mêmes ou sur les moyens susceptibles de les prévenir :

- Les manutentions :

Étude des risques et propositions, permettant de prévenir les maladies professionnelles dues aux manutentions : lombalgies ou troubles musculosquelettiques notamment ; études et réalisation de dispositifs d'aide à la manutention aux postes de travail et dans les zones de stockage.

- Les risques dus aux machines
- Les nuisances environnementales :

Dues aux produits toxiques : équipements et installations permettant de soustraire les salariés aux nuisances dues aux produits dangereux :

- stockage des produits dangereux dans un local spécifique et ventilé,
- recherche de dispositifs efficaces sur bacs de traitement (cuves de rétention),
- mise à distance des salariés des produits de traitements.

Acoustiques : analyses et propositions, permettant de diminuer le nombre de postes où les salariés sont exposés à des niveaux sonores élevés, notamment supérieurs à 80 dB (A), par :

- l'organisation du travail et l'implantation des machines dans l'atelier,
- des équipements ou dispositifs réduisant le bruit en priorité à la source (protection collective).

Dues aux poussières de bois : études et propositions, en vue de diminuer l'empoussièrément dans les ateliers et aux postes de travail, notamment par :

- l'installation ou la modification de dispositifs (buses) permettant d'améliorer le captage des poussières aux points d'émission et le raccordement de ces dispositifs aux réseaux d'extraction,
- l'installation ou la modification des réseaux d'extraction des poussières,
- l'installation de dispositifs de nettoyage par aspiration du sol, des vêtements, des machines, etc., reliés aux réseaux d'extraction,
- l'installation de cyclones et de filtres à l'extérieur des ateliers dans des emplacements permettant de limiter les risques de réintroduction dans les ateliers d'air insuffisamment filtré,
- la séparation, l'isolation ou l'encoffrement des machines ou zones de travail où il y a émission de poussières,
- l'installation de réseaux d'apport d'air neuf, réchauffé en période froide, compensant l'air pollué rejeté à l'extérieur.
- dispositifs d'abattage des poussières de bois par pulvérisation d'eau au plus près de la zone de sciage.

Dues aux vibrations,

Dues à la température,

Dues à la qualité de l'air (poussières, fumées, particules,...),

Dues aux projections d'objets,

Sur les postes à risques, considérés par la santé du travail, comme nécessitant une aptitude physique particulière.

- La conduite des engins de manutentions et des véhicules :

L'élaboration d'un référentiel de conduite en sécurité pour les engins à conducteur porté par exemple...

- La polyvalence et la rotation du personnel :
 - employés polyvalents ou spécialisés,
 - employés temporaires ou occasionnels, apprentis,
 - durée des emplois dans l'entreprise (rotation du personnel),
 - constitution des équipes.
- La gestion des âges :
 - le maintien dans l'emploi,
 - le plan de formation tout au long de la vie dans l'entreprise.
- L'amélioration des protections individuelles (y compris leurs conditions de rangement et de transport) notamment contre les coupures, le bruit, les chutes, les inhalations de substances dangereuses, les piqûres, les projections, les heurts, les renversements d'engins, les happements,...

... Liste non limitative.

3) Des aménagements :

Cette action s'exercera dans le cadre de la démarche de prévention et non dans le simple respect des obligations réglementaires.

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 rentabilité et de qualité, et de déboucher sur des aménagements liés :

- aux postes de travail,
- aux processus de transformation de la matière,
- à l'organisation du travail (gestion de l'espace, de la co-activité, des ressources humaines).

... Liste non limitative.

4) Des actions de sensibilisation et/ou de formation :

- Formation en direction des salariés, à l'analyse des accidents et des situations de travail, formation à la prévention des accidents, aux règles d'organisation du chantier...

Celle-ci pourra concerner des thèmes généraux de prévention (analyse des risques par exemple) ou des risques spécifiques à la profession (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique, échauffements/étirements, machines dangereuses, bruit et autres nuisances physiques et chimiques, etc.) et complètera les formations prévues par la réglementation et le programme de formation.

- Formation de salariés au travail en équipe notamment sur les règles de gestion de la co-activité.
- Développement des compétences internes en aidant les personnes ressources à formaliser leurs savoir-faire et à les transférer aux salariés.
- Formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs aux spécificités de leur mission.
- Formation du nouvel embauché en favorisant :
 - une méthodologie de l'accueil,
 - l'intégration dans une équipe,
 - l'adaptation aux postes de travail,
 - la sensibilisation aux risques professionnels.
- Formation à l'organisation des secours et notamment au sauvetage, secourisme du travail en agriculture.
- Formation à la conduite d'engins et notamment celles concernant l'aptitude à la conduite en sécurité.

... Liste non limitative.

