

**CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS DE PRÉVENTION
COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL " N°3"
« ENTREPRISES D'APPROVISIONNEMENT, DE COMMERCIALISATION
ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS AGRICOLES »**

CNOP CTN N°3

Entre :

La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole

Organisme de droit privé exerçant une mission de service public, régi par les articles L.723-11 et suivants du Code rural et de la pêche maritime
Dont le siège se situe 10 rue de Paris 93000 Bobigny
représentée par sa Directrice Générale Mme Anne-Laure TORRESIN

ci-après désignée « CCMSA »,

d'une part,

Et :

Les représentants des employeurs du CTN « n°3 »

- La Coopération Agricole - LCA
représentée par Monsieur Patrick TETARD
pour le compte des branches des coopératives agricoles

Les organisations syndicales du CTN « n°3 » :

- la Fédération CFE CGC AGROALIMENTAIRE
représentée par M. Guillaume LE GALL

- la Fédération Générale de l'Alimentation - FGA CFDT
représentée par Monsieur Benoit DELARCE

- la Confédération française des travailleurs chrétiens - CFTC-AGRI
représentée par Madame Sarah BONDE

- l'Union nationale des syndicats autonomes Agriculture-Agroalimentaire –
UNSA2A
représentée par Monsieur Fabrice GRESSENT

- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation, des Tabacs et des
services annexes – FGTA FO
représentée par Monsieur Guillaume ATRINAL

d'autre part,

CECI ÉTANT RAPPELÉ, IL EST CONVENU ET ACCEPTÉ CE QUI SUIT :

VISAS

- Arrêté du 3 février 2012 relatif aux avances, aux subventions, aux prêts et à l'attribution de ristournes sur cotisations ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles des salariés agricoles
- Arrêté du 12 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 février 2012 relatif aux avances, aux subventions, aux prêts et à l'attribution de ristournes sur cotisations ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles des salariés agricoles
- Article L751-49 du Code rural et de la pêche maritime

PRÉAMBULE

Au terme de l'article L. 751-49 du Code rural et de la pêche maritime et des articles 1 à 8 de l'arrêté du 3 février 2012 modifié par l'arrêté du 12 décembre 2023, des avances peuvent être accordées aux employeurs qui souscrivent aux conditions de la Convention Nationale d'Objectifs de Prévention (CNOP) fixant un programme d'actions de prévention spécifique à leurs secteurs d'activité. Ces avances peuvent être acquises en totalité ou en partie par les employeurs selon les modalités prévues par les articles susvisés.

Depuis le 29 décembre 2023, le périmètre des CNOP a évolué passant d'un dispositif propre aux filières représentatives à un dispositif spécifique au Comité Technique National compétent.

La présente convention sera applicable progressivement à toute entreprise relevant du CTN « n°3 ». En effet, dès lors qu'elles auront conclu un contrat de prévention avec une MSA, les entreprises relevant des CNOP filières intégreront la CNOP du CTN « n°3 » qu'au terme de leur période de validité (cf. article 8).

A ce titre, ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à toute entreprise relevant du CTN « n°3 » souscrivant à la présente convention d'objectifs par un contrat personnalisé, dénommé ci-après contrat de prévention ; une avance lui demeure acquise, dès lors que les conditions figurant dans la loi, 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.

Les organisations représentatives d'employeurs et des salariés membres du CTN « n°3 » ont manifesté la volonté commune de promouvoir une politique d'amélioration des CNOP CTN n°3 « ENTREPRISES D'APPROVISIONNEMENT, DE COMMERCIALISATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS AGRICOLES »

conditions de travail (cf. annexe 1 - *document d'orientation des partenaires sociaux*) Les entreprises et salariés relevant du CTN « n°3 » pourront bénéficier de ce dispositif.

Les signataires de la CNOP CTN « n°3 » souhaitent également intégrer le public des travailleurs handicapés des Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT)¹ en tant que bénéficiaires des contrats de prévention. L'intégration sociale et professionnelle de ce public dans le monde agricole constitue un levier pour transformer les conditions de travail, repenser le management inclusif, soutenir la formation des équipes pour faciliter l'accompagnement de ce public (tutorat, organisation du travail décorrélée des contraintes de cadence ou rendement...). Ce postulat inclusif permet de repenser les modes de travail, pour dépasser les impératifs de productivité et gagner en qualité de service rendu.

Les organisations représentatives d'employeurs et des salariés membres du CTN « n°3 » se sont donc rapprochées de la CCMSA afin de conclure la présente convention d'objectifs de prévention.

ARTICLE 1 - OBJET

La présente Convention Nationale d'Objectifs de Prévention a pour objet d'encadrer les relations contractuelles entre les parties et :

- 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 d'amélioration des conditions de travail pour les salariés des entreprises relevant du CTN « n°3 ».
- de détailler les thématiques prioritaires retenues par chacun des signataires pouvant faire l'objet d'un accompagnement des employeurs des entreprises relevant du CTN « n°3 » tendant à améliorer les conditions de travail (cf. annexe 2 - *Engagements du / des signataire(s) dans le cadre du dispositif CNOP du CTN « n°3 »*),
- de préciser les conditions dans lesquelles les avances pourront être consenties aux employeurs des entreprises relevant du CTN « n°3 », 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 d'objectifs de prévention sont applicables, dans la limite des fonds disponibles, aux employeurs :

- affiliés au régime de protection sociale agricole, c'est-à-dire relevant de la MSA,
- dont l'effectif ETP est compris entre 0,5 salariés et inférieur ou égal 199 salariés¹,
- à jour de leurs cotisations sociales et de leurs obligations sociales (satisfaire notamment aux obligations relatives au DUERP),

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 travail.

- 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,
- exerçant des activités relevant des codes-risques du CTN « n°3 », (au titre de la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles) :

CODE RISQUE TARIFICATION AT/MP	INTITULE
600	Stockage et conditionnement de produits agricoles
610	Approvisionnement
620	Traitement des produits laitiers
630	Traitement de la viande
640	Conserverie produits autres que viande
650	Vinification
660	Insémination artificielle
670	Sucrierie, distillerie
680	Meunerie, panification
690	Stockage, conditionnement fleurs, fruits, légumes
760	Coopératives et SICAs de volailles
770	Coopératives diverses
601, 611, 621, 631, 641, 651, 661, 671, 681, 691, 761, 771	Personnel administratif
980	Travailleurs handicapés des ESAT (non comptabilisés dans le calcul des ETP)

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

Les entreprises bénéficiant d'un contrat de prévention en cours, relevant d'une CNOP filière active, continueront à relever de celle-ci jusqu'à son terme (article 8 de la présente convention).

Au terme de la CNOP filière, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente CNOP CTN pourront y adhérer.

ARTICLE 3 – ENGAGEMENTS DES PARTIES

La CCMSA et les organisations représentatives d'employeurs et des salariés signataires s'engagent à promouvoir l'amélioration des conditions de travail par le développement de contrats de prévention précisant les actions à mettre en œuvre par l'employeur contractant et établies selon les exigences de la présente convention.

Pour compléter la communication réalisée par la CCMSA, les organisations des employeurs relevant du CTN « n°3 » s'engagent notamment à :

- informer les employeurs des entreprises relevant du CTN « n°3 » sur le contenu de la convention d'objectifs et ses modalités d'application ;
- diffuser auprès des délégations régionales, les informations nécessaires à la mise en œuvre du dispositif ;
- communiquer notamment lors 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 ;
- valoriser l'accompagnement des entreprises par les conseillers en prévention MSA via différents canaux de communication (newsletter, presse spécialisée, ...)

Les organisations syndicales relevant du CTN « n°3 » s'engagent notamment à :

- informer les salariés sur le dispositif via différents canaux de communication ou lors des réunions visant à instaurer le dialogue social dans les entreprises (Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail - CSSCT ou du Comité Social et Économique - CSE) ;
- valoriser l'accompagnement réalisé par les conseillers en prévention MSA via différents canaux de communication (newsletter, presse spécialisée...)

La présente convention d'objectifs fera l'objet d'un suivi lors de la réunion annuelle du CTN « n°3 » :

- La Caisse centrale de la mutualité sociale agricole établit, chaque année, un rapport général qu'elle présente, après consultation du comité technique national compétent, à la Commission nationale de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- En complément, les signataires valoriseront, dans la mesure du possible, les témoignages des entreprises bénéficiaires des contrats de prévention transmis annuellement par les MSA locales et travaillés avec les délégations régionales/départementales représentant les employeurs et/ou salariés (cf. annexe 3 - *Trame de valorisation des accompagnements*).
- Les signataires partageront en séance une restitution quantitative et qualitative des actions de promotion du dispositif (entreprises bénéficiaires, actions partenariales avec la MSA ou autres partenaires...) complétée par une synthèse des actions de communication réalisées (parution presse, internet...), faisant la promotion de ce dispositif ou tout autre élément de valorisation (annexes 4 - *Trame de suivi des actions de promotion du dispositif CNOP pour partage en réunion annuelle du CTN « n°3 »*).

ARTICLE 4 - OBJECTIFS GÉNÉRAUX DES CONTRATS DE PRÉVENTION

Au-delà de l'obligation réglementaire, la prévention des risques professionnels s'inscrit dans une logique de responsabilité sociétale pour relever les défis liés aux préoccupations humaines, sociales et économiques. Une politique de prévention efficace vise donc à préserver la santé et la sécurité des salariés et améliorer les conditions de travail en tenant compte de la nature de l'activité et de l'organisation du travail.

L'entreprise peut ainsi bénéficier d'une aide méthodologique et opérationnelle pour l'élaboration d'un projet de prévention et/ou d'un accompagnement financier afin de mettre en place une démarche de prévention (des mesures non aidées pourront également figurer dans le contrat de prévention). Cet accompagnement est proposé par la MSA aux employeurs dans le cadre du **contrat de prévention**.

Le contrat de prévention constitue un moyen essentiel pour permettre la promotion de 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, comprenant la situation initiale des risques, co-établie par les Services de Santé au Travail en Agriculture (SSTA) des MSA et l'entreprise.

Ce diagnostic global de prévention établi dans le cadre d'une démarche participative au sein de l'entreprise consiste 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, absentéisme, conditions de travail...), préciser 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 principes de prévention (supprimer le risque, adopter des mesures de prévention collective, adopter des mesures de prévention individuelle et former et informer sur les risques) ;
- identifier les pistes d'améliorations amenant à des solutions possibles en s'appuyant sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés 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 tout ou partie d'un projet global de prévention dans l'entreprise, à l'exclusion des achats ponctuels de matériel ne s'intégrant dans aucun projet précis.

C'est sur la base de ce diagnostic que l'employeur, après avis du comité social et économique de l'entreprise ou de l'établissement ou à défaut, après consultation des salariés impliqués dans la démarche, pourra bâtir un programme d'actions formalisé dans le contrat de prévention.

Ce programme, spécifiant les risques et précisant les priorités retenues, pourra alors être réalisé par l'employeur au moyen d'actions qui peuvent porter sur des études complémentaires (étude ergonomique, mesures...), sur l'aménagement des lieux de

travail tenant compte de l'organisation et des postes de travail ainsi que sur la formation et la sensibilisation des salariés.

Un suivi des actions sera effectué par un comité 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 fondée sur la prévention primaire que l'entreprise parviendra à terme à repenser son organisation du travail et son modèle de production, à parler travail réel pour renforcer les compétences des opérateurs et à renforcer son positionnement stratégique compte tenu des mutations économiques, réglementaires, climatiques, sociétales...

ARTICLE 5 – OBJECTIFS DE PRÉVENTION SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES RELEVANT DU CTN « n°3 »

Prenant en compte les orientations pour la santé au travail retenues par le CNOCT pour le plan Santé Sécurité au Travail 4 ainsi que les priorités du Plan Santé Sécurité au Travail 2021-2025, les signataires affirment leur ambition de développement de la prévention primaire au travers des différentes activités des entreprises. En effet, une approche par la sinistralité n'offre qu'un reflet partiel des réalités en matière de risques professionnels.

Les objectifs de prévention spécifiques pour les entreprises du CTN « n°3 » sont détaillées dans le document d'orientation des partenaires sociaux (cf. annexe 1 - *document d'orientation des partenaires sociaux*) de la présente convention.

ARTICLE 6 – CONTENU DU CONTRAT DE PREVENTION

Champ d'application du contrat de prévention :

Le contrat de prévention peut être conclu avec les employeurs 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 par lettre recommandée avec accusé de réception.

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.

Avant la date de fin du contrat, ce dernier pourra être prolongé par avenant afin de garantir la réalisation des objectifs de prévention fixés avec l'employeur, notamment dans les cas suivants :

- allongement de la durée du contrat dans la limite de 3 ans
- modification du calendrier des versements (changement d'année)
- modification du plan d'actions induisant une aide MSA plus importante
- modification des signataires (changement de chef d'entreprise dans le cadre d'une transmission-reprise, changement de dénomination sociale), sans changement d'activité et/ou du numéro de SIRET.

Toute modification du contrat de prévention devra s'opérer par voie d'avenant écrit et signé par les parties

Détermination du montant, des modalités de calcul et de versement des avances :

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 parties 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 exclusivement « 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 ETP (cf. article 2), si l'employeur est à jour de ses cotisations sociales et se conforme à ses obligations sociales.

Le contrat devra également préciser les mesures prévues dans le programme d'actions, 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 des avances :

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.

En cas de 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 demande d'avis 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 ou encore la résiliation par accord commun entre les parties. Dans le cas d'une résiliation pour inexécution des obligations contractuelles, 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 demande d'avis de réception à la partie défaillante et restée infructueuse.

Dans le cas d'une résiliation du contrat de prévention par accord commun entre les parties, les parties pourront à tout moment résilier le contrat, sous réserve d'un préavis de trois (3) mois adressé à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La résiliation prend effet automatiquement trente (30) jours ouvrés après réception par l'autre partie de ladite lettre 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 programme d'actions stipulé dans le contrat.

ARTICLE 7 - PROCESSUS D'ÉLABORATION ET DE SUIVI DU CONTRAT DE PRÉVENTION

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 relevant du CTN « n°3 » qui dépend de sa circonscription et exerce une activité comprise dans le 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 ou de l'exploitation 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°2022-395 du 18 mars 2022, pourront servir de référence.

Il en est de même, des guides pour l'évaluation des risques élaborés dans le secteur d'activité concerné, ainsi que tout autre moyen par lequel les organisations représentatives d'employeurs et de salariés s'engagent à accompagner les employeurs.

Le contrat de prévention précisera :

- Les actions utiles, les lieux où elles seront réalisées.
- Les modalités de consultation du personnel ou de leurs représentants lorsqu'ils existent sont renseignées dans le contrat de prévention.
- L'état de la situation initiale des risques qui 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.
- Les actions à réaliser et les moyens à mettre en œuvre par l'employeur, définis au travers d'un calendrier de mise en œuvre des actions.
- Les modalités 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'avancement du programme d'actions. Plus particulièrement en fin de contrat, l'évaluation finale devra permettre d'apprécier notamment, par rapport au diagnostic initial, le ressenti des bénéficiaires concernant les actions menées et les 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.

Conformément à l'article 8 de l'arrêté du 3 février 2012 modifié, chaque année, les MSA ayant signé un ou plusieurs contrats de prévention communiquent via un outil de suivi interne à la caisse centrale de mutualité sociale agricole, après consultation du comité technique régional de prévention, la liste des entreprises signataires, les actions et les montants concernés.

ARTICLE 8 – DURÉE

Conformément à l'arrêté du 3 février 2012 modifié, la présente convention entre en vigueur au jour de sa signature pour une durée de quatre ans.

La convention pourra être prolongée pour une durée d'un an par voie d'avenant écrit et signé entre les parties.

L'entrée en vigueur de la présente convention ne met pas fin aux CNOP filières en cours d'exécution. Les CNOP filières suivantes intégreront automatiquement, sans aucune formalité, la CNOP CTN « n°3 » au terme de leur période de validité :

CNOP Filières	Date de fin de la CNOP Filière	Date d'intégration dans la CNOP CTN3	Code-Risque de la CNOP Filière
Viticulture-vinification	30/06/2026	01/07/2026	190 650
Coopératives fruitières, légumières et horticoles	13/02/2027	14/02/2027	640 690
Lin et chanvre	14/02/2027	15/02/2027	110 180 600 770
Coopératives laitières et fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura	31/08/2027	01/09/2027	620

² Comité de Protection Sociale des Salariés

CNOP CTN n°3 « ENTREPRISES D'APPROVISIONNEMENT, DE COMMERCIALISATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS AGRICOLES »

ARTICLE 9 : FORCE MAJEURE

Une partie n'est pas tenue pour responsable de la non-exécution de l'une quelconque de ses obligations dans la mesure où elle prouve que cette non-exécution a été due à un empêchement indépendant de sa volonté, qu'elle ne pouvait pas raisonnablement prévoir cet empêchement et ses effets sur son aptitude à exécuter la présente convention au moment de sa conclusion. Elle doit également prouver qu'elle n'aurait pas pu raisonnablement éviter ou surmonter cet empêchement, ou à tout le moins, ses effets. De façon expresse, sont considérés comme cas de force majeure ou cas fortuits, ceux définis à l'article 1218 du Code civil tel qu'interprété par la jurisprudence des Cours et tribunaux français.

En cas de survenance d'un cas de force majeure, la partie empêchée s'engage à informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception immédiatement. Les parties s'engagent, en tout état de cause, à se réunir dans les plus brefs délais pour examiner les conséquences de la force majeure et/ou identifier des solutions de contournement, notamment en termes de délais et de coûts.

Le cas de force majeure suspend les obligations nées de la présente Convention pendant toute la durée de son existence, à l'exception de l'obligation de payer les sommes dues au titre des prestations déjà réalisées au jour de la survenance du cas de force majeure. À compter de la cessation de la force majeure, la partie concernée devra reprendre sans délai l'exécution de l'intégralité de ses obligations. Toutefois, si ce cas de force majeure se poursuit pendant plus de deux (2) mois, la présente convention pourra être résiliée par chacune des parties et sans formalité.

ARTICLE 10 : RESILIATION

Résiliation par accord commun des parties :

Les parties peuvent à tout moment résilier la présente convention d'un commun accord, sous réserve d'un préavis de trois (3) mois adressé à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La résiliation prend effet automatiquement trente (30) jours ouvrés après réception par les autres parties de ladite lettre restée infructueuse.

Résiliation pour inexécution des obligations par une partie

La présente convention pourra être résiliée de plein droit par l'une des parties en cas d'inexécution par l'une d'entre elles d'une ou plusieurs des obligations prévues à la convention.

En effet, en cas de manquement par l'une des parties à l'une de ses obligations contractuelles, la convention peut être résiliée de plein droit par l'une des autres parties par lettre recommandée, exposant les motifs du désaccord, avec demande d'avis de réception, valant mise en demeure. La résiliation prend automatiquement effet trente (30) jours ouvrés après réception par la partie défaillante de ladite lettre restée infructueuse.

ARTICLE 11 – INFORMATION - PUBLICITÉ

La CCMSA s'engage à communiquer aux membres du CTN « n°3 » signataires de la CNOP et dans la limite des codes-risques dont ils relèvent, certaines informations relatives aux entreprises bénéficiaires d'un contrat de prévention (raison sociale, SIREN des employeurs, localisation, codes-risques) qui en font la demande écrite.

ARTICLE 12 : LITIGES

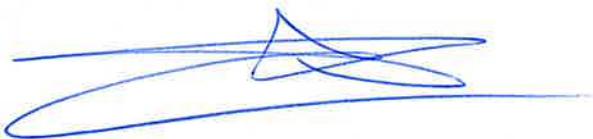
Les parties conviennent de rechercher une solution amiable à tout différend qui pourrait survenir dans le cadre de la présente convention.

À défaut d'un règlement amiable, tout litige résultant de la présente convention sera soumis à la juridiction compétente.

Fait à Paris, le 02/01/2025, en 7 exemplaires

LA CAISSE CENTRALE DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

La Directrice Générale, Mme Anne-Laure TORRESIN



- La Coopération Agricole - LCA
représentée par Monsieur Patrick TETARD
pour le compte des branches des coopératives agricoles



Fédération Générale de l'Alimentation -
FGA CFDT
représentée par Monsieur Benoit DELARCE



Fédération CFE CGC
AGROALIMENTAIRE
représentée par M. Guillaume LE GALL

G Le Gall

Confédération française des travailleurs
chrétiens - CFTC-AGRI
représentée par Madame Sarah BONDE



Union nationale des syndicats
autonomes Agriculture-Alimentaire –
UNSA2A
représentée par Monsieur Fabrice
GRESSENT



Fédération Générale des Travailleurs de
l'Alimentation, des Tabacs et des services
annexes – FGTA FO
représentée par Monsieur Guillaume
AUTRINAL



ANNEXE 1

DOCUMENT D'ORIENTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX CNOP CTN N°3

Les représentants des employeurs et des salariés des entreprises relevant du CTN « n°3 » affirment l'importance de la prévention primaire pour réduire les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et favoriser le bien-être au travail. Cette démarche systémique constitue un enjeu majeur et nécessite d'accompagner les entreprises vers une culture d'anticipation des risques professionnels et de promotion de la santé au travail.

Les entreprises du secteur étant confrontées à un environnement évolutif et exigeant, nécessitant une adaptation en permanence des organisations, la mobilisation des salariés par un dialogue autour des enjeux, du contenu et des effets du travail, devient essentielle.

• Principes d'action

Le travail est envisagé comme une ressource, participant tout autant au développement des individus, des collectifs de travail qu'à celui des entreprises.

En cela, agir en prévention primaire et sur la qualité de vie et conditions de travail (QVCT) est une opportunité de décloisonnement d'enjeux habituellement traités en silo tels que l'attractivité, la pénibilité, la formation professionnelle, les troubles psychosociaux...

Cette approche est le déploiement au sein de la relation de travail des principes de la RSE (Responsabilité sociale des entreprises), soucieuse de l'impact des activités sur le salarié, son écosystème et son environnement.

Pour les signataires, créer une dynamique entre travail et santé, où conditions de travail, développement et performance ont partie liée, est gage d'un travail de qualité. Afin de créer une dynamique entre travail et santé, les conditions de travail, développement et performance doivent être prises en compte.

• Mise en œuvre d'une démarche

Que cela soit ou non au cours d'un accompagnement prévu dans le cadre d'un contrat de prévention, les signataires rappellent l'importance que la démarche de l'entreprise soit fondée sur :

- une analyse de l'entreprise dans toutes ses dimensions,
- la place centrale des échanges sur les situations réelles de travail entre salariés et direction. Cette dimension du projet, que le dispositif fondé sur cette convention appelle "démarche participative", permet une mise en discussion du travail, au cours de laquelle peut être abordé l'expérience de travail, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources et les contraintes, les variables et les aléas rencontrés, les compromis nécessaires à la réalisation du travail...

• Objectifs poursuivis par le CTN « n°3 »

- impulser une dynamique globale garantissant l'efficacité des actions sur le long terme, en inscrivant de manière durable cet objectif dans les engagements stratégiques de l'entreprise ;
- intégrer la problématique santé-sécurité aux systèmes de travail et de management, au même titre que la performance, et harmoniser la politique de prévention à l'ensemble des autres politiques de gestion de l'entreprise (RH, production, gestion financière...)

- faire de la prévention une culture, afin que celle-ci devienne l'affaire de tous et non de quelques experts, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise ;
- impliquer la chaîne de management dans la culture de la préservation de santé physique et mentale au travail en la positionnant comme un facteur de performance pour l'entreprise ;
- sensibiliser aux coûts indirects, notamment financiers, de la non-gestion de la santé (taux AT, turn-over, non qualité, désengagement...) ;
- faire de la gestion de la préservation de la santé des salariés un enjeu d'attractivité et un levier de marque employeur ;
- veiller à ce que la barrière de la langue ne soit pas un frein à la prévention des risques professionnels (supports traduits, formation à l'apprentissage du français...) ;
- permettre aux entreprises de développer une approche "positive" de la prévention, facteur de développement, et non comme une contrainte mise en œuvre uniquement pour répondre à des obligations réglementaires ;
- faire prendre conscience que les conditions de travail ne sont pas une abstraction, mais qu'elles sont toujours incarnées par des individus qui vivent une réalité de travail. Aussi, la prévention des risques professionnels ne peut être basée sur un catalogue de risques "génériques", déconnectés des situations de travail propres à l'entreprise, mais sur un diagnostic spécifique débouchant sur des solutions adaptées ;
- faire de cette démarche un ressort de mobilisation des collectifs au travers d'échanges sur le travail, la participation de tous au projet d'entreprise permettant de faire évoluer les représentations sur le travail, de favoriser la circulation de l'information, de valoriser les savoir-faire ;
- la mise à disposition de compétences pour mener le projet de prévention, par la formation d'une personne ressource interne à l'entreprise ou par la mobilisation d'un prestataire externe ;
- la réalisation par la personne ressource ou par un prestataire externe, d'un diagnostic des situations prioritaires et d'un plan d'action de maîtrise de ces risques s'inscrivant dans le projet de prévention de l'entreprise,
- la mise en œuvre des mesures issues du plan d'action visant l'acquisition de matériels, la formation de salariés et toute mesure organisationnelle susceptible d'améliorer les conditions de travail.

ANNEXE 2

ENGAGEMENTS DANS LE CADRE DU DISPOSITIF CNOP-CADRE DU CTN « n°3 »

Engagements de La Coopération Agricole et de ses fédérations nationales spécialisées

La Coopération Agricole et ses branches professionnelles se mobilisent depuis plusieurs années sur la prévention des risques professionnels. La santé physique et mentale et la sécurité des salariés, objectif majeur des partenaires sociaux, est au cœur des actions menées.

Acteurs importants au sein d'OCAPIAT, les branches professionnelles regroupées au sein de La Coopération Agricole participent de longue date à l'animation du volet Qualité de Vie au Travail de la charte emploi élargie du secteur alimentaire, qui contient notamment des dispositions importantes en matière de sécurité.

De nombreux dispositifs sont par ailleurs déployés ou en cours de déploiement au sein des branches coopératives afin de permettre une meilleure prise en compte par les entreprises qui les composent des problématiques de risques professionnels.

A titre d'illustration :

- Au sein de la branche Bétail et Viande (IDCC 7001) :
 - la prévention des Troubles Musculosquelettiques a été traitée dès 2018 avec l'établissement de fiches prévention à destination des coopératives. Dans la continuité de cette sensibilisation, le projet Par'Coop, en cours de déploiement, a pour objet d'améliorer les process d'accueil et de prise de fonctions des nouveaux salariés ainsi que la fidélisation et la protection des salariés déjà en poste en les sensibilisant à la problématique des Troubles musculosquelettiques, notamment via la fourniture aux coopératives d'un livret d'intégration type et de divers repères d'intégration et vidéos démonstratives ;
 - le projet Bouv'Innov déjà implanté constitue une démarche innovante, opérationnelle et participative, portée par 9 partenaires dont l'IDELE et ICGV, dans l'objectif d'optimiser la performance des centres de rassemblement et des abattoirs, en conciliant qualité du travail, santé et sécurité des humains et bien-être des animaux. Un site internet permettant d'informer sur les divers aspects du dispositif a été à ce titre mis à disposition des coopératives : Bouv'Innov - Idele.fr;
- Au sein de la V Branches (IDCC 7002) :
 - un travail est en cours afin de mettre à disposition des coopératives une trame rationalisée de Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, dans la continuité de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail dans les entreprises. La méthodologie ainsi que le résultat pourront être partagés sur un périmètre plus large ;
 - une enquête RSE annuelle a été mise en place et prend de l'ampleur avec un aspect social fortement axé sur les accidents de travail, via notamment le recueil des taux de fréquence et de gravité ;
- Au sein de la branche des coopératives laitières (IDCC 7004),
 - un accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière a été conclu dès mars 2012. Il fait l'objet de mises à jour régulières, la dernière en date du 29 juillet

2017 proposant notamment une méthodologie commune visant la réduction ou la suppression des facteurs de pénibilité au travail ainsi que des mesures d'accompagnement pour les salariés occupant un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires ;

o la CNOP qui existe depuis 2015 a été renouvelée à plusieurs reprises, la dernière en date de septembre 2023 conclue pour une durée de 4 ans ;

- Au sein de la branche des caves coopératives (IDCC 7005), une dynamique positive en matière de prévention des risques professionnels existe de longue date, matérialisée notamment par la reconduction systématique de la CNOP dont le dernier renouvellement date de 2022 ;
- Au sein de la branche conseil et service en élevage (IDCC 7028), née du regroupement des branches reproduction et sélection animales (IDCC 7021) et contrôle laitier (IDCC 7008), la culture de prévention des risques professionnels est active et ancienne, notamment à travers des études sur l'emploi des travailleurs handicapés, la prévention de pénibilité et la prévention des risques psychosociaux, sans oublier la conclusion de deux CNOP de branche arrivées à échéance en 2022 et 2023.

D'autres branches coopératives se sont pas ailleurs mobilisées dans les dispositifs de CNOP existants, notamment la déshydratation.

Fortes de leur expérience importante et de leur volonté sans cesse réaffirmée de continuer ce travail, La Coopération Agricole entend s'investir pleinement dans le déploiement de la présente Convention Nationale d'Objectifs de Prévention cadre.

Suivi de la sinistralité

La Coopération Agricole propose de :

- Réfléchir en concertation avec les partenaires sociaux aux indicateurs de sinistralité les plus pertinents afin d'améliorer le suivi de la sinistralité dans le cadre des rapports de branche ;
- Diffuser annuellement, auprès des coopératives, les données concernant la sinistralité, communiquées par la MSA, après les avoir partagées avec les partenaires sociaux en instance de dialogue social et au sein des réunions du CTN.

Politique de formation et d'intégration des nouveaux salariés

La Coopération Agricole s'engage à renforcer les compétences des salariés en matière de santé et sécurité au travail notamment dans le cadre de sa politique de certification de branche.

En effet, elle s'engage à intégrer au sein des référentiels emploi, activité et compétences (REAC), lors du renouvellement de l'enregistrement des CQP au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une ou des compétences portant sur le respect des règles de santé et sécurité des personnes. L'accord sur les deux CQP de la branche conseil et service en élevage conclu le 11 juin 2024 illustre la prise en compte de cette dimension santé et sécurité dans le corpus des REAC rénovés.

Par ailleurs, dans la mesure où la période d'intégration des nouveaux embauchés est un moment clé en matière de prévention des risques professionnels, il sera partagé au sein du réseau de la Coopération Agricole, tant au niveau national qu'au niveau régional, les bonnes pratiques et les outils existants en la matière au sein des coopératives agricoles.

Les formations existantes au sein des organismes de formation partenaires de La Coopération Agricole feront l'objet d'une communication spécifique renforcée, notamment les formations Santé et Sécurité proposée par LCA - Solutions + et ELIANCE formation.

Communication

Dès sa signature, La Coopération Agricole, s'engage à diffuser la CNOP auprès des coopératives adhérentes, en présentant ses enjeux en matière de prévention et axes prioritaires, ainsi que les modalités d'application. Pour cela, une note d'information contenant la copie de la CNOP sera envoyée à l'ensemble des coopératives adhérentes et consultable sur Juricoop.

Par la suite, un rappel de l'existence de la CNOP sera réalisé régulièrement, par le biais des notes sociales, des newsletters, des réseaux sociaux ainsi que des réunions en région ou au cours de réunions spécifiques relatives aux actualités du droit social et des branches de la coopération agricole.

Par ailleurs, La Coopération Agricole s'engage à promouvoir la portée de la CNOP auprès de ses adhérents en présentant les dispositifs, bonnes pratiques, réalisations dans les entreprises adhérentes en matière de santé et de sécurité au travail, dans le cadre de sa plateforme numérique mobilité durable / bonnes pratiques RSE. Cette plateforme qui accueillera les témoignages des entreprises ayant bénéficié de la CNOP, permettra d'accélérer le déploiement de celle-ci par le biais du partage d'expérience.

Toujours dans une volonté de promouvoir le plus largement possible la CNOP, La Coopération Agricole organisera une diffusion via des webinaires en concertation avec la MSA. Celui-ci sera l'occasion de faire témoigner des coopératives, sur les actions qu'elles auront mis en place grâce aux fonds issus de celle-ci. Une attention particulière sera accordée à une approche transversale dans l'échange des expériences et actions conduites au sein du réseau coopératif.

La Coopération Agricole recommandera à ses fédérations nationales spécialisées de créer en leur sein un groupe de travail « santé/sécurité » chargé d'identifier les démarches menées et de partager les expériences de sensibilisation et déployer des démarches collectives de prévention.

Enfin, elle s'engage également à relayer dans les communications écrites, les recommandations de la MSA pour prévenir les accidents du travail, en fonction de la pertinence de ces dernières pour les secteurs d'activités concernés.

ANNEXE 2



ENGAGEMENTS

Fédération générale agroalimentaire de la CFDT – FGA CFDT

DANS LE CADRE DU DISPOSITIF CNOP-CADRE DU CTN 3

ENTREPRISES D'APPROVISIONNEMENT DE COMMERCIALISATION ET TRANSFORMATION DES PRODUITS AGRICOLES

La Fédération générale agroalimentaire de la CFDT est à l'origine de la démarche « Du social dans mon assiette » autour de cinq thématiques de la performance sociale :

- *L'accès à la formation tout au long de la vie ;*
- *Des emplois de qualité ;*
- *L'expression et la participation des salariés ;*
- *L'égalité et la diversité dans l'entreprise ;*
- *La santé et la sécurité au travail.*

La signature par la FGA CFDT de cette convention nationale d'objectifs et de prévention CNOP CADRE s'inscrit pleinement dans cette démarche et est une prolongation naturelle de son engagement de longue date pour une amélioration réelle des conditions de travail des salariées et des salariés.

- **Politique de prévention de l'OP/OS**

La FGA CFDT s'engage à :

- *Faire de la QVCT une des priorités de son action revendicative dans toutes les entreprises et les branches de son champ ;*
- *Rappeler à chacune et chacun que la sécurité eu travail est l'affaire de toutes et tous ;*
- *Promouvoir une véritable démarche participative en matière de prévention des risques professionnels, au-delà des intentions, en donnant notamment les moyens aux salariées et aux salariés de s'exprimer sur leurs situations de travail réelles sur leur temps de travail et en obtenant des avancées concrètes ;*

- *Interroger dans toutes les branches et entreprises de son champ les facteurs humains, environnementaux, techniques et organisationnels dans les projets d'amélioration des conditions de travail.*

- **Accompagnement des professionnels**

La FGA CFDT s'engage à :

- *Impliquer ses adhérentes et ses adhérents dans la réussite de l'amélioration des conditions de travail en les informant et les accompagnant dans leurs démarches, notamment en vue d'un travail paritaire serein ;*
- *Solliciter autant que de nécessaire l'expertise des services SST de la MSA ;*
- *Continuer son partenariat avec l'ANACT sur l'amélioration de la QVCT*
- *Animer son réseau d'élues et d'élus CSE, CSSCT et CPHSCT en mettant notamment en avant l'existence de cette convention et les conditions de son application, en les incitant à y faire appel dans tous les cas pouvant concerner leur action et en recueillant tout retour d'expérience.*

- **Formation**

La FGA CFDT s'engage à :

- *Intégrer dans les modules sur la prévention et la sécurité proposés par son organisme de formation le CEFA une sensibilisation aux possibilités apportées par cette convention ;*
- *Continuer l'effort de formation de toutes ses adhérentes et ses adhérents pour une connaissance et un déploiement des mesures destinées à l'amélioration de la QVCT dans toutes les entreprises de son champ.*

- **Animation des entreprises pendant la CNOP CADRE CTN 3**

La FGA CFDT s'engage à :

- *Participer au suivi de cette convention ;*
- *Demander dans chaque branche et chaque entreprise de son champ un bilan annuel qualitatif et quantitatif de l'amélioration des conditions de travail ;*
- *Sensibiliser ses adhérentes, adhérents et élus à l'importance de la participation de représentants du service SST de la MSA dans les réunions d'IRP dédiées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;*
- *Informers les salariées et salariés concernés par cette convention dans son bulletin semestriel qui leur est dédié.*

- **Outils développés**

La FGA CFDT s'engage à :

- *Déployer massivement auprès de ses adhérentes et adhérents l'ensemble des outils développés en lien avec la QVCT par son groupe de travail interne ;*
- *Mettre en commun dans le réseau ARC (Accompagnement, ressources, conseil) de la CFDT des trames existantes de DUER, de PAPRIACT et de questionnaires et enquêtes RPS.*

- **Communication**

La FGA CFDT s'engage à :

- Communiquer sur ses sites internet et ses réseaux sociaux toutes les informations relatives à cette convention ;
- Créer un dépliant d'information spécifique à **la CNOP CTN 3** à destination de ses adhérents et militants ;
- Faire la promotion dans la presse interne CFDT et externe de l'existence et des réalisations permises par cette **CNOP SOCLE CTN 3** ;
- Mettre en lumière ce travail tripartite dans différents évènements, salons, foires, expositions, tables rondes, etc.



Engagements de la CFE-CGC Agro signataire

dans le cadre du dispositif CNOP Cadre du CTN de prévention N°3

« ENTREPRISES D'APPROVISIONNEMENT, DE COMMERCIALISATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS AGRICOLES »

Préambule :

La fédération CFE-CGC Agro, est représentée par le Syndicat National de la Coopération, du Conseil, de la Mutualité et de la Protection Sociale Agricoles dénommé « CFE-CGC SYNAPSA ».

CFE-CGC SYNAPSA est signataire des conventions collectives nationales de ses secteurs d'activités.

Politique de prévention :

La fédération CFE-CGC Agro encourage les élus de CFE-CGC SYNAPSA à :

- **Diffuser la culture de la prévention des risques professionnels auprès de ses adhérents et tout particulièrement de ceux des Techniciens Agents de Maîtrise (TAM) et Cadres**
- **Promouvoir la santé et la sécurité au travail dans un cadre plus large de l'amélioration de la Qualité de Vie au travail et des Conditions de Travail (QVCT)**
- **Valoriser les bonnes pratiques de prévention primaire pour réduire les risques professionnels, mises en œuvre dans les entreprises de ses adhérents**

Accompagnement des professionnels salariés :

La fédération CFE-CGC Agro par l'intermédiaire des élus de CFE-CGC SYNAPSA propose aux employeurs de :

Faciliter l'intégration dans leurs entreprises des nouveaux embauchés (ex. bagage d'accueil), plus particulièrement les saisonniers, avec l'appui des Techniciens Agents de Maîtrise (TAM), Cadres et plus généralement leurs salariés responsables.

Formation :

La fédération CFE-CGC Agro par la voix des élus de CFE-CGC SYNAPSA:

Demande aux employeurs le déploiement de formations obligatoires en lien avec la prévention des risques professionnels et de la prévention primaire à destination de l'encadrement et des élus du CSSCT, le Conseil de sécurité d'entreprise ...

La communication et la promotion de ces actions de formation pourront être menées en lien avec les OPCO et les organisations syndicales, intégrant ici une notion d'attractivité des métiers de l'agriculture.

Animation dans les entreprises pendant la CNOP Cadre :

Les membres de CFE-CGC SYNAPSA désignés et mandatés par la fédération CFE-CGC AGRO souhaitent :

- Participer au suivi de la convention et ce, notamment lors d'échanges organisés entre les organisations patronales, les organisations de salariés et la CCMSA
- Communiquer sur les thèmes des plans SST des caisses locales de MSA aidées en cela de ses administrateurs voire en favorisant les contacts avec les conseillers en prévention desdites caisses
- Participer à la journée annuelle des Comités techniques nationaux de prévention en sa séance plénière et au Comité technique national CTN 3

Outils développés :

Les membres de CFE-CGC SYNAPSA désignés et mandatés par la fédération CFE-CGC AGRO :

- Incitent les adhérents à se rendre sur le site ssa.msa.fr et en suivre régulièrement son actualité,
- Invitent les adhérents à se rapprocher des conseillers en prévention des caisses de MSA pour se procurer leurs outils disponibles (ex. modèle de DUERP)

Communication :

Les membres de CFE-CGC SYNAPSA désignés et mandatés par la fédération CFE-CGC AGRO pourront :

- Transmettre toutes les informations et actualités relatives à cette convention lors de réunions, d'assemblées internes, d'interventions dédiées ou par les moyens de communications interne à leur disposition.
- Collecter auprès de ses adhérents des retours d'expérience



ANNEXE 2

ENGAGEMENTS DE LA CFTC-AGRI DANS LE CADRE DU DISPOSITIF CNOP DU CTN 3

- **Politique de prévention de la CFTC-AGRI**

Lors des nombreux salons/événements agricoles auxquels elle participe à travers le pays la CFTC-AGRI rencontre beaucoup de salariés relevant des conventions collectives relevant du CTN 3.

Les animateurs de ses stands ont donc l'occasion

- de sensibiliser les salariés sur les risques professionnels liés à leurs professions
- de les informer sur les moyens mis à leur disposition pour limiter ces risques
- de les orienter vers des actions de prévention et les organismes qui peuvent les accompagner

- **Accompagnement des professionnels**

Dans les entreprises pourvus d'un CSE, la CFTC AGRI rappelle aux élus, et aux salariés, le rôle du CSSCT.

Pour toutes les entreprises, la CFTC-AGRI informe du rôle de la CNOP et de sa déclinaison dans les MSA, invitant les salariés, surtout des très petites entreprises, à se rapprocher de leur employeur pour travailler avec les services SST des MSA et les élus MSA.

- **Formation**

La CFTC AGRI organise régulièrement des sessions de formation et de sensibilisation aux risques professionnels et aux problèmes de la santé au travail dans les domaines de ces trois conventions collectives.

Ces actions de formation et de sensibilisation sont cependant à développer plus fortement auprès des salariés des très petites entreprises.

- **Animation des entreprises pendant la CNOP**

La CFTC AGRI s'engage

- à suivre les travaux de la CNOP
- à intégrer dans ses travaux ses élus MSA
- à promouvoir ces actions prioritairement auprès des salariés des TPE et des entreprises sans CSE
- à participer et à faire vivre les CPHSCT, comme relais de la CNOP

- **Outils développés**

La CFTC dispose d'outils déjà réalisés, mais une adaptation sera nécessaire pour les rendre plus accessibles aux domaines couverts par cette CNOP.



- **Communication**

Communiquer avec les élus MSA
Sur le rôle de la CNOP
sur les actions à mettre en place

Lors des salons et évènements, informer les salariés concernés des actions possibles et des moyens dont les entreprises peuvent disposer.



ENGAGEMENTS DE L'UNSA2A DANS LE CADRE DU DISPOSITIF CNOP DU CTN N°3

Préambule

L'UNSA2A, dans le cadre, notamment, de la convention nationale d'objectifs de prévention du comité technique nationale N°3, s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociétale afin d'intégrer les préoccupations humaines, sociales, environnementales et économiques.

Politique de prévention de l'OP/OS

Pour l'UNSA2A, la mise en œuvre d'une politique de prévention doit nécessairement s'appuyer sur une approche globale.

L'UNSA2A s'engage à continuer à sensibiliser, promouvoir et communiquer auprès des représentants syndicaux nationaux, des délégués syndicaux, des élus, des adhérents et des salariés sur la prévention en général et sur la prévention primaire en particulier dans le but de préserver la santé et la sécurité des salariés, d'éviter les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.

L'UNSA2A s'engage également à informer et rappeler les principes généraux de prévention.

Accompagnement des professionnels

L'UNSA2A organise régulièrement des temps d'informations et d'échanges avec les élus (CSE et C2SCT) et les représentants syndicaux, y compris à la demande avec l'éventuelle participation de professionnel, préventeur, ergonomiste, juriste, psychologue du travail ...

Formation

Le centre de formation « CEFU » de notre organisation dispense de nombreuses sessions de sensibilisation et de formation tout au long de l'année concernant les risques professionnels en matière de sécurité et de santé au travail.

L'UNSA2A, conscient de la nécessité de former les salariés à cette thématique, propose des formations spécifiques aux élus des CSE, aux représentants syndicaux, aux membres des C2SCT, aux salariés et aux représentants siégeant au sein des organismes paritaires.

Il convient de préciser que l'UNSA2A a pour objectif de faire participer tous les représentants syndicaux et représentants du personnel à, au moins, une formation relevant de cette thématique.

Il est également utile d'indiquer que ces actions de formation et de sensibilisation sont également ouvertes aux salariés des très petites entreprises.

Animation des entreprises pendant la CNOP

L'UNSA2A s'engage à participer aux réunions de suivi de la convention, de poursuivre, dans ce cadre, les échanges entre les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales ; ainsi qu'avec les représentants de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole.

Communication

L'UNSA2A s'engage, au sein des instances statutaires, à promouvoir la convention nationale d'objectifs de prévention (CNOP CTN N°3).

L'UNSA2A s'engage également à communiquer sur ce dispositif auprès des salariés par tous moyens à disposition. Il paraît opportun sur ce point, comme d'ailleurs pour l'accès aux formations de développer une communication spécifique pour les salariés de très petites entreprises.

ANNEXE 2

ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF CNOP DU CTN « n°3 »

Organisation syndicale FGTA/FO



Actions engagées / actions prévues / Actions en lien avec la CNOP

- **Politique de prévention de l'OP/OS**

La FGTA-FO encourage les représentants du syndicat à : -diffuser auprès des salariés et de ses adhérents appartenant à la CNOP les axes de prévention proposée par la MSA.. - de sensibiliser l'ensemble de ses adhérents et des salariés sur la santé et la sécurité au travail .

- **Accompagnement des professionnels**

La FGTA-FO propose aux employeurs de:

- faciliter l'intégration des nouveaux salariés grâce à la mise en place d'un accueil en deux temps:
 - la semaine précédant l'accueil du salarié. faire une visite du lieu de travail, du poste et le livret d'accueil.
 - Le prise de poste: l'entreprise informe le salarié sur les pratiques dans l'entreprise, les risques pour le salarié et les sécurités dans l'entreprise.
- de mettre en place un suivie des formations:
 - le jour du lancement
 - à 6 mois
 - à 8 mois

- **Formation**

- Demander aux employeurs le déploiement de formations OPCO pour l'ensemble des entreprises sur la prévention des risques professionnels.
- Collecter les retours de formation dans les entreprises

- **Outils développés/Communication**

La FGTA-FO encourage:

- ses adhérents à se rendre sur le site ssa.msa.fr et à suivre régulièrement son actualité
- . -transmettre par l'intermédiaire de newsletters les évolutions.

ANNEXE 3

TRAME DE VALORISATION DES ACCOMPAGNEMENTS CNOP CTN N°3

L'objet de cette trame est de valoriser auprès d'autres entreprises relevant du CTN « n°3 », auprès des partenaires sociaux et des instances centrales de la CCMSA, le projet pour lequel l'entreprise a bénéficié d'un accompagnement par le biais d'un contrat de prévention signé avec la MSA.

Le projet, co-rédigé par le chef d'entreprise, les salariés ou leurs représentants, et l'équipe SST de la MSA a pour objectif de valoriser la démarche d'amélioration des conditions de travail des entreprises relevant du CTN « n°3 », au-delà des bénéficiaires du contrat.

L'entreprise est consciente que, par sa signature du contrat de prévention, elle s'engage à contribuer (temps, ressources, etc.) à la démarche de valorisation des secteurs d'activité relevant du CTN « n°3 », celle-ci faisant partie intégrante du projet accompagné dans ce cadre. Cette démarche se fait dans le respect des secrets de fabrication.

Cette trame constitue un outil que les signataires peuvent s'approprier pour valoriser les accompagnements dans la cadre des contrats de prévention, notamment lors des réunions annuelles du CTN « n°3 ». Cet outil a vocation à être travaillé en lien avec les équipes SST.

[SECTEUR D'ACTIVITE]

[Titre pour résumer l'action]

CTN « n°3 »

■ Entreprise de **xx** salariés

Contexte

Historique (date de création), descriptif des activités...

Problématique(s)

Contextualisation de la /des problématiques, objectifs visés...

Photo(s) / Illustration(s)

Solutions proposées

- Xx
- Xx
- Xx

Impact de la mesure	Témoignage	Démarche engagée
Prévention primaire Conditions de travail Performance Organisation du travail Management	[Nom prénom, fonction] «Témoignage du chef d'entreprise et/ou du / des salarié(s)»	[MSA XX / OP XX / OS XX] «Témoignage du conseiller en prévention ou autre profil ayant accompagné l'entreprise dans la démarche de prévention»
Photo(s) avant/après - Illustration(s)		
Bénéfices		
<ul style="list-style-type: none"> • Xx • Xx • Xx 		
Les conseillers en prévention, infirmiers et médecins vous accompagnent au quotidien. Contactez le Service Santé-Sécurité au Travail de votre MSA. Retrouvez toute la documentation SST de la MSA sur www.ssa.msa.fr		

ANNEXE 4

TRAME DE SUIVI DES ACTIONS DE PROMOTION DU DISPOSITIF CNOP POUR PARTAGE EN REUNION ANNUELLE [OP/OS]

CNOP CTN N°3

L'article 3 de la présente convention précise les engagements de valorisation et de communication des signataires.

Une restitution quantitative et qualitative des actions de promotion du dispositif (entreprises bénéficiaires, actions partenariales avec la MSA ou autres partenaires...) complétée par une synthèse des actions de communication réalisées (parution presse, internet...), faisant la promotion de ce dispositif ou tout autre élément de valorisation seront présentées par les signataires lors de la réunion annuelle du CTN « n°3 ».

Le modèle proposé ci-dessous permet de réaliser cette synthèse :

Actions de promotion du dispositif	Cible	Eléments quantitatifs	Eléments qualitatifs
Actions de communication	Cible	Eléments quantitatifs	Eléments qualitatifs

A cette synthèse peuvent être annexés les articles publiés (newsletters, presse spécialisée...).

