

**CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS
FIXANT UN PROGRAMME D'ACTIONS
DE PREVENTION SPECIFIQUE**

**AUX ACTIVITES DE LA MEUNERIE, DE LA NUTRITION ANIMALE, DE LA
FILIERE ŒUFS, DE L'INDUSTRIE LAITIERE, DES AUTRES ACTIVITES
ALIMENTAIRES NON CLASSEES PAR AILLEURS ET DE COMMERCE DE GROS
DE BOISSONS ET ALIMENTAIRE**

ENTRE

LA CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE (CNAM)
26-50 avenue du Professeur André Lemierre - 75986 Paris cedex 20

d'une part,

ET

L'ASSOCIATION NATIONALE DE LA MEUNERIE FRANCAISE (ANMF)
66, rue la Boétie – 75008 Paris

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'INDUSTRIE DE LA NUTRITION ANIMALE (SNIA)
41 bis, boulevard de la Tour-Maubourg 75007 Paris

**LE SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIELS ET PROFESSIONNELS DE L'ŒUF
(SNIPO)**
7, rue du Faubourg Poissonnière 75009 Paris

FEDALIM
66, rue de la Boétie 75008 Paris

LA FEDERATION NATIONALE DE L'INDUSTRIE LAITIERE (FNIL)
42, rue de Châteaudun 75009 Paris

LA FEDERATION NATIONALE DES BOISSONS (FNB)
49, rue de la Glacière 75013 Paris

**L'ASSOCIATION DES ENTREPRISES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ELABORES
(ADEPALE)**
44, rue d'Alésia - 75682 Paris

LA CONFEDERATION DU COMMERCE DE GROS ET INTERNATIONAL (CGI)
18, rue des Pyramides 75001 Paris

L'ALLIANCE 7
9, boulevard Malesherbes - 75008 Paris

d'autre part,

Il est convenu et accepté ce qui suit :

PREAMBULE

1. L'article L 422.5 du Code de la Sécurité Sociale organise un système d'avances adapté aux possibilités financières des petites et moyennes entreprises permettant de développer auprès d'elles une politique d'investissement dans la prévention.
2. La procédure mise en œuvre par la loi du 27 janvier 1987 en son article 18 est établie sur une base contractuelle liant l'entreprise et la CARSAT, CRAM, ou la CGSS compétente ci-après dénommée Caisse.
3. Elle permettra d'accorder, dans la limite des crédits disponibles à cet effet, à toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention et y souscrivant par un contrat personnalisé, dénommé ci-après contrat de prévention, des avances susceptibles d'être transformées en subventions.

Le contrat de prévention devra être signé avant la fin de la présente convention. La durée du contrat de prévention couvrira une période maximale de trois ans, il pourra être exceptionnellement prolongé en fin de contrat par avenant pour une durée maximale d'un an afin d'aider l'entreprise à réaliser les objectifs fixés.

4. L'investissement dans la prévention est ainsi fondé sur la volonté clairement exprimée par l'entreprise de s'engager avec la Caisse dans une politique de prévention qui lui soit propre, s'adaptant à ses problèmes et s'inscrivant dans le cadre de la présente convention d'objectifs dans la branche d'activité dont elle relève.

ARTICLE 1. - Champ d'application

Les dispositions de la présente convention nationale sont applicables, dans la limite des fonds disponibles, aux entreprises de moins de 200 salariés pour leur établissement exerçant des activités de la meunerie, de la nutrition animale, de la filière œufs, des autres activités alimentaires non classées par ailleurs et de commerce de gros de boissons et alimentaire pour lequel elles envisagent de souscrire un contrat de prévention. Les établissements pour lesquels il est possible de signer un contrat sont ceux qui sont classés, en application de l'arrêté en vigueur à la date de signature de la présente convention fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail des activités professionnelles relevant du régime général de la Sécurité Sociale, dans l'un des risques listés dans le tableau suivant :

N° de risque	Libellé
155 CC	Autres Industries alimentaires y compris transformation du Tabac
513 TC	Commerce de gros (commerce interentreprises) alimentaire non spécialisé

ARTICLE 2 - Objectifs

21. Considérant la politique de prévention définie par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie et fixée dans la convention d'objectifs et de gestion de la Branche AT/MP 2018-2022. Considérant les orientations d'utilisation des incitations financières fixées par la

22. Considérant que le Comité Technique National compétent pour l'ensemble des activités des Services, Commerces et Industries de l'Alimentation, lors de sa séance du 24 mars 2021, a pris une délibération constatant que les activités visées à l'article 1 demeuraient parmi celles dont le risque est élevé et qu'il était opportun de déterminer un programme d'actions de prévention à leur intention. Ce programme a été élaboré sur la base des principes généraux de prévention, et intègre les Objectifs prioritaires du Plan National d'Actions défini par la CNAM.
23. Considérant les données statistiques du risque AT/MP des secteurs d'activité concernés, en annexe 1
24. La Caisse Nationale de l'Assurance Maladie, au vu de cette délibération, a retenu à l'intention des entreprises souscrivant à la présente convention, par un contrat de prévention, les objectifs propres ci-après :

241. Orientations générales

Cette convention a pour objectif la réduction des risques professionnels, en agissant le plus en amont possible, par l'intégration de la prévention dans les valeurs de l'entreprise, dans ses politiques, dans son organisation, et dans ses moyens et conditions de travail.

A ce titre la convention doit notamment permettre :

- la promotion d'une politique de prévention pérenne, propre à chacune des entreprises et établissements visés par la convention.
- L'amélioration du niveau de prévention du risque AT/MP de l'entreprise
- Le développement de la prise de conscience et de la prise en compte de la prévention dans les comportements de l'ensemble des acteurs.
- L'amélioration du niveau de prévention des risques objectifs de cette convention définis en 242 et 243.
- La promotion des actions innovantes ou exemplaires de prévention susceptibles d'être mises en œuvre par les entreprises.

242. Objectif (s) de prévention (champ général des aides)

Compte tenu des activités spécifiques des professions de la meunerie, de la filière œufs, des autres activités alimentaires non classées par ailleurs et de commerce de gros de boissons et alimentaire, les objectifs de cette convention sont :

- la prévention de l'apparition de Troubles Musculo-Squelettiques et des risques liés aux manutentions ;
- la prévention des risques de chute
- de prévenir les risques liés à la livraison des marchandises et à la récupération des emballages, re-remplissables consignés et/ou à usage unique (bouteilles, fûts, cartons, caisses, ...).

243. Mesures prioritaires à retenir quant aux objectifs choisis :

Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel visés sont principalement :

- l'intervention de consultants pour le repérage des postes à risque AT ou MP et l'élaboration d'un plan d'action pour les réduire, en relation avec les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent ou des groupes de consultation du personnel en cas de carence, et leur capitalisation au niveau professionnel.
- l'installation de systèmes d'information pour le management de la santé et sécurité au travail partagés avec les institutions représentatives du personnel
- les études et aménagements ergonomiques des postes de travail
- les mesures d'aides à toutes les opérations de manutention
- l'amélioration de la circulation des personnes et des produits, y compris la réfection des sols, la signalisation et l'éclairage des zones de circulation
- les équipements du camion de livraison permettant le chargement, déchargement et l'arrimage en sécurité des produits transportés.
- La sécurisation de la livraison dans les caves et sous-sols, et les équipements de mesure de monoxyde de carbone
- L'utilisation d'aide à la conception du projet en réalité virtuelle

244. Contenu du contrat

Tout contrat de prévention intégrera :

- Au moins une mesure exemplaire répondant :
 - o soit à l'objectif défini en 242
 - o soit considérée comme prioritaire définie dans le paragraphe 243
 - o soit une mesure présentant un caractère innovant ou exemplaire pour la prévention des risques professionnels des professions concernées dans la circonscription de la caisse, et en particulier concernant les risques émergents et les mesures organisationnelles.
- Et la formation de personnes ressource en prévention des risques visés par le contrat
- Et un engagement de communication et de valorisation sur la mesure prioritaire ou sur la mesure innovante ou exemplaire aidée par le contrat

245. Participation de la Caisse

Le taux de participation de la Caisse aux dépenses nécessaires pour atteindre les objectifs fixés sera :

- De 25% à 40% pour les mesures définies comme prioritaires au paragraphe 243, ou présentant un caractère innovant ou exemplaire comme défini au paragraphe 244
- De 15 à 25% pour les mesures accompagnées par le contrat de prévention, en dehors des priorités définies aux paragraphes 242 et 243.

Cette participation prendra la forme d'avances susceptibles d'être transformées en subventions. Les avances non transformées en subventions devront être remboursées et seront majorées des intérêts prévus dans le contrat de prévention.

Cette participation est plafonnée à 70 000 €.

246. Durée de la convention

La durée de la Convention est de 4 ans à partir de sa date d'entrée en vigueur.

ARTICLE 3 - Modalités d'application

31. Les objectifs définis en 242 et 243, selon les moyens mis en œuvre dans le contrat de prévention, devront être atteints avant la fin du contrat de prévention.
32. Après analyse des risques propres à l'entreprise et mise en œuvre des principes généraux de prévention, les moyens nécessaires, tant sur le plan de l'investissement matériel, des novations technologiques, de l'information, de la formation, que pour toute autre cause, devant être mis en œuvre par l'entreprise pour atteindre les objectifs ci-dessus définis seront arrêtés par la Caisse en accord avec l'entreprise et énoncés avec précision dans le texte du contrat de prévention.
33. Le contrat de prévention fixera un programme et un calendrier d'exécution permettant d'arrêter le montant, les modalités de calcul, les conditions de versement des avances accordées, dans la limite des crédits disponibles, les modalités de leur rémunération et de leur remboursement ou, le cas échéant, les conditions dans lesquelles elles pourront être transformées en subventions si les engagements contractés ont été respectés selon les constatations finales faites par la Caisse avant l'expiration du contrat au regard des objectifs poursuivis.

ARTICLE 4 - Suivi du programme

41. Le contrat de prévention portera mention expresse des observations faites par la Caisse sur la situation de l'entreprise quant à ses obligations sociales qui doivent être respectées. Il comportera également des remarques faites par la caisse au regard de la sécurité dans l'entreprise, étudiera les faits observés, analysera les risques, établira un diagnostic, dressera un état de situation initiale des risques.

42. Le contrat de prévention précisera les actions à mettre en œuvre, les moyens à mettre en place, les méthodes de prélèvement et de mesures utiles, les lieux où ils seront faits, la consultation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou à défaut celle des Délégués du Personnel (éventuellement constat de carence).
L'avis de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie sera recueilli.
La DIRECCTE sera informée de ce contrat.

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

431. L'état sera dressé par la Caisse et l'entreprise avec le cas échéant, le concours :

- . des Centres Inter régionaux de Mesures Physiques.
- . des Laboratoires Inter régionaux de Chimie.

pour effectuer à la demande du service prévention de la caisse et en fonction de leurs disponibilités, les mesures, prélèvements et analyses non réglementaires nécessaires.

432. En tant que de besoin l'état de situation initiale des risques sera complété par des plans et des photographies avec documentation technique.

433. La description des éléments retenus comportera un système de quantification de son évolution et de sa situation finale.

434. Périodiquement, la Caisse évaluera l'état d'avancement des mesures définies dans le contrat de prévention. Plus particulièrement à la fin du contrat de prévention, une évaluation finale devra permettre d'apprécier notamment, par rapport au diagnostic initial, les effets des mesures prises et des moyens employés au regard de chaque risque identifié, ainsi que les résultats obtenus par rapport aux objectifs à atteindre. La Caisse appréciera en outre le coût des mesures et des dispositions prises, la part financée au moyen des avances consenties par la Caisse, la part financée par l'entreprise au moyen d'autres ressources, les coûts supplémentaires supportés par l'entreprise sans aucune aide, le coût total des investissements consentis.

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

ARTICLE 5 - Détermination du montant des avances

Le montant des avances accordées sera déterminé dans le contrat de prévention sur la base de l'analyse de situation initiale des risques, en raison notamment du montant prévisible des investissements à effectuer et des délais de réalisation.

La quote-part représentée par l'avance dans le financement total de l'opération sera adaptée à chaque cas. Elle sera précisée dans le contrat de prévention et situera entre 15 et 40 % de l'investissement total dans le cadre d'une période maximale de trois ans.

ARTICLE 6 - Versement des avances

Le contrat de prévention précisera l'importance respective du versement initial et le cas échéant des versements échelonnés selon le rythme de réalisation des actions prévues au contrat de prévention.

ARTICLE 7 - Conditions de remboursement des avances ou de transformation de celles-ci en subventions

Les sommes avancées sont productives d'un intérêt calculé, à raison de l'intégralité du temps pendant lequel l'entreprise aura eu la disposition effective des fonds, sur la base du taux d'intérêt servi au titulaire d'un livret de développement durable en vigueur à la date de signature du contrat de prévention. L'intérêt ainsi calculé est exigible aux mêmes dates et selon les mêmes conditions que le remboursement des sommes avancées telles qu'elles devront être prévues par le contrat de prévention.

Le contrat de prévention devra prévoir les conditions dans lesquelles les avances pourront, être transformées en subventions.

ARTICLE 8 - Contrats de prévention

Sur la base des dispositions qui précèdent, et conformément aux dispositions des articles 20 et 21 de l'arrêté du 09 Décembre 2010, la caisse pourra conclure, dans la limite des crédits disponibles, et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 151-1 du Code de la Sécurité Sociale, avec toute entreprise dont l'établissement, objet de la demande, relève de sa circonscription et exerce une activité comprise dans le champ d'application défini à l'article 1 de la présente Convention, un contrat de prévention adapté à ses particularités et à ses problèmes.

ARTICLE 9 - Engagement des Fédérations Professionnelles

Les organisations professionnelles signataires de cette convention s'engagent à promouvoir au niveau national et régional cette convention, et à mener des actions de communication portant sur les priorités retenues. Les actions liées à cet engagement sont portées en annexe 2 de cette convention.

ARTICLE 10 - Ambition des Signataires

L'ambition des signataires de cette convention est d'accompagner 60 établissements afin de soustraire 1200 salariés aux risques liés aux objectifs définis au paragraphe 242.

ARTICLE 11 - Entrée en vigueur

La présente Convention entrera en vigueur le 01/09/2021 pour la durée arrêtée au paragraphe 246.

Fait à Paris le 2.08.2021 en 10 exemplaires.

**La Caisse Nationale de l'Assurance
Maladie**
La directrice des risques professionnels

Anne THIEBEAULD

FEDALIM
Le président

Michel LIARDET

**La Fédération Nationale de l'Industrie
Laitière**
Le directeur

Jehan MOREAU

L'ADEPALE
Le président

Jérôme FOUCAULT

L'ALLIANCE 7
Le président

Jean-Philippe André

**L'Association Nationale de la Meunerie
Française**

Le président

*Pour ordre
Anne-Cécile Conhemine*

Jean-François LOISEAU

**Le Syndicat National des Industriels et
Professionnels de l'Oeuf**
Le président

Loïc COULOMBEL

**Le Syndicat National de l'Industrie de la
Nutrition Animale**
Le président

F. Cholat

François CHOLAT

CGI
Le président

Philippe BARBIER

La Fédération Nationale des Boissons
Le président

Jean-Jacques MESPOULET

Convention nationale d'objectif 2021 Engagements de l'ANMF

1. Politique de prévention de l'ANMF

Les meuniers se mobilisent depuis plusieurs années dans l'intégration de la prévention des risques dans leurs entreprises. Ils y sont particulièrement vigilants, notamment par rapport à leurs chauffeurs livreurs (manutention manuelle, mais aussi la prévention des risques lié au transport : les temps de conduite ; interdiction de circulation ; sécurité et propreté des citernes ; impact environnemental, protocole de sécurité, gestes barrière...). Différentes actions ont été conduites en meunerie, telles que le passage progressif des sacs à 40 kg puis 25 kg et l'automatisation de différentes étapes de manutention.

En signant la Convention nationale d'objectif, l'ANMF s'engage au cours de la période couverte, à poursuivre et renforcer son action.

La politique de prévention de l'ANMF se définit en plusieurs étapes.

1.1. Suivi des données de sinistralité et analyse des AT/MP

Les partenaires sociaux dans le cadre des discussions de branche, examinent chaque année :

- Les données relatives aux accidents du travail, aux accidents de trajet, aux maladies professionnelles dans la profession meunière (code NAF 1061A), dont leurs tarifications
- Les données relatives aux « Arrêts de travail » (de la vie privée, et de la vie professionnelle), fournies par AG2R Prévoyance sur l'ensemble de la branche (CCN MTG), incluant notamment des arrêts pour accidents du travail et maladies professionnelles.

En 2017, la Branche des métiers de la transformation des grains a rejoint l'observatoire de sécurité en entreprise pour collecter des données précises sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le secteur de la meunerie.

Cet observatoire (OSE) aborde la question de la prévention et de la gestion des risques pour améliorer les taux de fréquence des sinistres et ainsi participer à :

- l'amélioration la qualité de vie des salariés de la branche,
- la réduction des arrêts de travail.

Ainsi, à partir des données collectées dans cet observatoire, des indicateurs ont été construits et suivis sur plusieurs années permettant d'établir un diagnostic à partir des statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'identifier des actions à mener sur la base de ces diagnostics et de proposer un plan d'actions pluriannuel pour limiter la sinistralité de la branche.

Ces éléments sont également adressés au Conseil d'Administration de l'ANMF. L'étude de ces données et notamment l'analyse des sièges de lésion et des origines des accidents permet aux partenaires sociaux de construire une politique de prévention des risques pertinente et adaptée.

Par ailleurs, l'ANMF diffuse annuellement les données susvisées via ses circulaires d'information afin d'attirer l'attention de l'ensemble des meuniers sur ces statistiques et leur évolution.

Les services de l'ANMF (Chargés de missions Process et Produits et Droit Social) sont en contact des meuniers sur les questions sécurité/accident et sont en mesure d'identifier les problématiques liées aux AT MP dans les entreprises.

1.2. Préconisations et mise en œuvre du plan d'action de prévention au niveau de la Branche

Les données de l'observatoire ont permis d'identifier 2 risques en meunerie que sont : le port de charge et la chute de hauteur. En 2020, un préventeur a rendu les résultats d'une enquête terrain, sur 9 sites volontaires. Cette étude avait pour but de :

- Préciser les risques identifiés,
- D'élaborer des préconisations d'actions collectives au niveau de la Branche, et individuelle dans les entreprises.

Une méthode de travail a alors été définie. Des outils sont en cours d'élaboration pour diminuer le risque d'accident et mettre en place une culture de prévention au sein des entreprises de la Branche.

Suite à l'étude des préconisations du préventeur, il a été décidé de mettre en place le plan d'action (sur 2 ou 3 ans) suivant :

- **Accompagnement et mise à disposition d'outil d'aide à la mise en place ou à la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques au niveau des entreprises permettant d'aboutir à :**
 - L'élaboration d'un **guide méthodologique de Branche en fonction des retours de pratiques des entreprises (étapes, outils, conseils et écueils à éviter)**
 - De proposer un accompagnement des entreprises dans les diagnostics comme TMS Pro
- **Renforcement des formations en matière de prévention :**
 - Au niveau de la Branche : Renforcement du volet prévention dans les formations existantes (Apports de compléments aux programmes de formation professionnelle actuels, Élaboration d'un module type « Prévention comportementale des risques santé et sécurité » « tous publics »), Création d'une formation référent santé sécurité spécifique aux métiers de la meunerie
 - Au niveau des Entreprises : Accompagner les entreprises dans le déploiement d'action de formation /sensibilisation à destination des salariés par la mise en place d'actions coordonnées de formation pour développer des comportements de prévention conscients et volontaires en entreprise.
- **Capitalisation et mise en place d'un suivi au niveau de la Branche :** Animation d'une communauté des référents au niveau de la Branche, poursuite des enquêtes d'accidentologie, mise en place d'indicateurs de suivi spécifique.

La politique de prévention est pilotée par la commission paritaire de la Branche des métiers de la transformation des grains.

1.3 Accompagnement sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises

L'ANMF accompagne les meuniers dans la mise en œuvre de cette démarche et s'appuie sur le kit d'autodiagnostic de l'ANIA/Actia qui permet aux meuniers d'identifier les atouts de leurs entreprises et les points à améliorer, et comprend une partie dédiée à la « santé et sécurité au travail ».

Un recueil de bonnes pratiques de développement durable en meunerie a été établi par l'ANMF et un projet d'optimisation de l'énergie est en cours.

Enfin, l'ANMF participe activement aux travaux conduits par Intercéréales dans le cadre de sa démarche de RSE de filière : celle-ci a obtenu le « Label engagé RSE une étoile » auprès de l'AFNOR.

1.4 Réalisation d'Outils d'aide à l'évaluation des risques

L'ANMF a inscrit la mise en place et la mise à jour du Document unique comme action numéro 1 du plan d'action de prévention de la Branche. Conscient de l'importance fondamentale de cet outil en entreprise, le guide méthodologique pratique permettra à chaque entreprise d'élaborer et mettre à jour facilement son DUER afin de piloter au mieux sa politique de prévention. La mise en place d'un suivi au niveau de la Branche et notamment en commission paritaire, permettra une mise à jour régulière de ce dispositif.

Par ailleurs, la branche des métiers de la transformation des grains a signé avec AG2R Prévoyance une convention de services entrant en vigueur le 1er janvier 2016. Cette convention est toujours en vigueur en 2021, ainsi pour rappel, dans le cadre de cette convention, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance en incluant dans son périmètre la définition d'une politique de prévention. Cette politique de prévention s'inscrit dans une logique de gestion du risque dans la mesure où elle peut permettre d'améliorer les taux de fréquence des sinistres mais s'inscrit également dans une logique de solidarité pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés de la branche.

AG2R Prévoyance s'est engagé à accompagner la branche dans la définition de sa politique de prévention en mettant à sa disposition des données quantitatives (statistiques des sinistres, démographiques, etc.) comme des données qualitatives (actions de prévention existantes, sensibilités et attentes des salariés, etc...) ainsi qu'en animant des groupes de travail *ad hoc* pour analyser ces informations et prioriser les thématiques de prévention.

AG2R nous accompagne dans la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action de prévention de la Branche.

1.5 Formation et intégration des nouveaux collaborateurs

L'ANMF s'implique dans la formation initiale des jeunes qui se destinent aux métiers de la filière, via sa commission Formation initiale et lors des présentations qu'elle réalise chaque année dans les écoles de la filière (ENSMIC, Polytech Paris et le CNAM).

Un tutorat est mis en place dans le cadre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation, et du CQP. Si les aspects liés à la sécurité et à la prévention sont abordés de façon prioritaire par l'organisme de formation mais aussi par le tuteur, un audit des formations existantes sera mis en place dans le cadre du plan d'action de prévention afin d'identifier des éventuels compléments à effectuer.

Par ailleurs, pour la formation continue, le référentiel du CQP Conducteurs d'installations de transformation des grains comprend une option meunerie. Ce référentiel est inscrit au RNCP, les

compétences tenant à la sécurité ont été mis au centre de ce référentiel. A titre d'exemple, 19 salariés ont été diplômés en 2020.

Ces formations seront auditées dans le cadre du plan d'action de prévention qui sera mis en œuvre.

Par ailleurs, une formation spécifique dédiée à la mission de référent santé et sécurité sera développée afin de prendre en compte les spécificités des métiers du secteur de la meunerie.

Concernant l'accueil des nouveaux collaborateurs dans les entreprises, un axe de travail est identifié afin de mieux faire connaître, et éventuellement adapter, les livrets d'accueil publiés par l'AG2R Prévoyance et les formations continues concernant les PRAP (Prévention des Risques liées aux Activités Physiques).

D'autres formations en e-learning ont été développées par l'ANMF (QHSE meunerie avec Coop Academy) et la bibliothèque des savoirs et savoirs faire meuniers, financée par le FSE.

2. Communication, animation des entreprises et suivi de la CNO

L'ANMF utilisera pendant la période couverte tous les moyens de contact avec ses adhérents et les entreprises du secteur pour communiquer sur la Convention Nationale d'objectif et les axes prioritaires qui y sont précisés

Des réunions régionales réunissent plusieurs fois par an les meuniers dans leurs régions respectives, invitant souvent les non-adhérents

L'ANMF y intervient comme relais actif de la CNO et développe en particulier les différents thèmes de la CNO (protocole de sécurité, aides à la manutention...) ainsi que des illustrations de sa politique de prévention décrits à l'article 1. (RSE, formation...)

Il est envisageable que les CARSAT soient sollicités pour présenter le dispositif lors de réunions organisées spécifiquement autour de ce sujet.

L'ANMF s'engage à continuer à informer les meuniers sur les recommandations Cnam, et en particulier sur « la manutention manuelle des sacs de farine », et à les inciter à engager des AFS et/ou des Contrats de prévention avec les CARSAT dans le cadre de la CNO. Des informations spécifiques sur les AFS seront adressées.

Une fois la CNO signée, les circuits habituels d'information syndicale seront activés :

- Les Circulaires ANMF sont envoyées aux 350 contacts désignés par les adhérents : premier moyen d'information des meuniers. Elles peuvent également être consultées sur le site Extranet (réservé aux adhérents).
- Les Réunions régionales
- Les Sites Internet et Extranet
- Le compte Twitter
- Les Echos de la meunerie est un autre moyen de traiter les sujets tous les 2 mois et de rappeler l'actualité à nos adhérents.
- Les Journaux professionnels meuniers et boulangers. L'ANMF adressera un communiqué de presse à la presse professionnelle lue par les meuniers (ex/ *La dépêche-le Petit meunier*, *Les martelets*, ...).

Des documents pédagogiques présentant les risques professionnels, et/ou reprenant un axe spécifique de la recommandation (ex/ sur le protocole de sécurité) pourront être réalisés en collaboration avec l'AG2R, dans le cadre de son Pôle alimentaire qui mène un travail sur la prévention et de la convention

de services qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2016, dans le prolongement du régime de prévoyance de la branche (cf. point 1-d).

Un bilan de la CNO sera présenté au Conseil d'Administration de l'ANMF.



Convention Nationale d'Objectifs 2021

ENGAGEMENTS du SNIA

Créé en 1971, le SNIA est une organisation professionnelle chargée de représenter l'industrie de la nutrition animale en France. Il regroupe 120 sites de production implantés localement sur l'ensemble du territoire.

Structure de dialogue entre les entreprises de nutrition animale et leur environnement politique, économique et social, le SNIA intervient au niveau national, régional et européen.

Le SNIA est une des principales organisations patronales signataires de la Convention Collective des métiers de la transformation des grains (CCN MTG). Cette convention collective s'applique à plus de 16.000 salariés dont environ 9.000 pour les secteurs de l'alimentation animale. L'enquête de représentativité du SNIA a démontré que les seuls adhérents du SNIA emploient pour le secteur des aliments pour animaux d'élevage, 5 800 salariés dont le contrat de travail est régi par cette convention collective.

Le SNIA intègre la sécurité au travail dans son action. Ainsi, il met notamment en place au service des entreprises, des outils de sensibilisation et de prévention.

Par ailleurs, en observant différents indicateurs disponibles, il entend rester vigilant sur l'évolution des accidents de travail dans son secteur.

1) Politique de prévention et actions mises en œuvre

En 2020, le SNIA s'est engagé dans une démarche de responsabilité sociétale (Projet RESPONS). La stratégie ainsi définie par son Conseil d'administration en décembre 2020 repose sur 5 axes et 17 engagements.

L'axe « **ENGAGÉ POUR LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA NUTRITION ANIMALE** », comporte 5 axes parmi lesquels :

- Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs en veillant aux bonnes conditions de travail
- Adapter et enrichir les connaissances et les compétences des femmes et des hommes de la Nutrition Animale

En signant une nouvelle Convention nationale d'objectif, le SNIA s'engage au cours de la période couverte, à poursuivre et renforcer son action et à suivre des indicateurs attachés à ses engagements.

a) Une ambition et des actions partagées dans les travaux de la branche « MTG »

Signataire historique de la Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains, le SNIA entend maintenir à l'occasion des discussions paritaires, une orientation réaffirmée en faveur de la sécurité des salariés et la prévention des risques professionnels.

Depuis 2017, la branche s'est dotée d'un comité de pilotage paritaire dédié à la prévoyance et à la prévention des risques en entreprise. Ce comité auquel participe le SNIA élabore et met en place une politique de prévention au niveau de la branche.

- Suivi des données de sinistralité et analyse des AT/MP

Les partenaires sociaux examinent chaque année :

- Les données relatives aux accidents du travail, aux accidents de trajet, aux maladies professionnelles dans la profession meunière (code NAF 1091A), dont leurs tarifications
- les données relatives aux « Arrêts de travail » (de la vie privée, et de la vie professionnelle), fournies par AG2R Prévoyance sur l'ensemble de la branche (CCN



MTG), incluant notamment des arrêts pour accidents du travail et maladies professionnelles.

En 2017, la Branche des métiers de la transformation des grains a renforcé un observatoire de sécurité en entreprise pour collecter des données précises sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le secteur de la meunerie.

Cet observatoire (OSE) aborde la question de la prévention et de la gestion des risques pour améliorer les taux de fréquence des sinistres et ainsi participer à :

- l'amélioration la qualité de vie des salariés de la branche,
- la réduction des arrêts de travail,

Ainsi, à partir des données collectées dans cet observatoire, des indicateurs ont été construits et suivis sur plusieurs années permettant d'établir un diagnostic à partir des statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'identifier des actions à mener sur la base de ces diagnostics et de proposer un plan d'actions pluriannuel pour limiter la sinistralité de la branche.

Ces éléments sont également adressés au Conseil d'Administration du SNIA. L'étude de ces données et notamment l'analyse des sièges de lésion et des origines des accidents permet aux partenaires sociaux de construire une politique de prévention des risques pertinente et adaptée.

Par ailleurs, le SNIA diffuse annuellement les données susvisées via ses circulaires d'information afin d'attirer l'attention de l'ensemble des fabricants d'aliments sur ces statistiques et leur évolution.

Les services du SNIA sont en contact avec les entreprises sur les questions sécurité/accident et sont en mesure d'identifier les problématiques liées aux AT MP dans les entreprises.

- Préconisations et mise en œuvre du plan d'action de prévention au niveau de la Branche

Les données de l'observatoire ont permis d'identifier 2 risques dans le secteur que sont : le port de charge et la chute de hauteur. En 2020, un préventeur a rendu les résultats d'une enquête terrain, sur 9 sites volontaires. Cette étude avait pour but de :

- Préciser les risques identifiés,
- D'élaborer des préconisations d'actions collectives au niveau de la Branche, et individuelle dans les entreprises.

Une méthode de travail a alors été définie. Des outils sont en cours d'élaboration pour diminuer le risque d'accident et mettre en place une culture de prévention au sein des entreprises de la Branche. La politique de prévention est pilotée par la commission paritaire de la Branche des métiers de la transformation des grains.

Suite à l'étude des préconisations, il a été décidé de mettre en place le plan d'action (sur 2 ou 3 ans) suivant :

1. **Accompagnement et mise à disposition d'outil d'aide à la mise en place ou à la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques au niveau des entreprises pour aboutir à :**



- L'élaboration d'un **guide méthodologique de Branche** en fonction des retours de pratiques des entreprises (étapes, outils, conseils et écueils à éviter)
- De proposer un accompagnement des entreprises dans les diagnostics comme TMS Pro

2. Renforcement des formations en matière de prévention :

- Au niveau de la Branche : Renforcement du volet prévention dans les formations existantes (Apports de compléments aux programmes de formation professionnelle actuels, Elaboration d'un module type « Prévention comportementale des risques santé et sécurité » « tous publics »), Création d'une formation référent santé sécurité spécifique aux métiers de la meunerie
- Au niveau des Entreprises : Accompagner les entreprises dans le déploiement d'action de formation /sensibilisation à destination des salariés par la mise en place d'actions coordonnées de formation pour développer des comportements de prévention conscients et volontaires en entreprise

3. Capitalisation et mise en place d'un suivi au niveau de la Branche : Animation d'une communauté des référents au niveau de la Branche, poursuite des enquêtes d'accidentologie, mise en place d'indicateurs de suivi spécifique

- Réalisation d'Outils d'aide à l'évaluation des risques

Le SNIA a inscrit la mise en place et la mise à jour du Document unique comme action prioritaire du plan d'action de prévention de la Branche. Conscient de l'importance fondamentale de cet outil en entreprise, le guide méthodologique pratique permettra à chaque entreprise du secteur d'élaborer et mettre à jour facilement son DUER afin de piloter au mieux sa politique de prévention. La mise en place d'un suivi au niveau de la Branche et notamment en commission paritaire, permettra une mise à jour régulière de ce dispositif.

Par ailleurs, la branche des métiers de la transformation des grains a signé avec AG2R Prévoyance une convention de services entrant en vigueur le 1er janvier 2016. Cette convention est toujours en vigueur en 2021, ainsi pour rappel, dans le cadre de cette convention, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance en incluant dans son périmètre la définition d'une politique de prévention. Cette politique de prévention s'inscrit dans une logique de gestion du risque dans la mesure où elle peut permettre d'améliorer les taux de fréquence des sinistres mais s'inscrit également dans une logique de solidarité pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés de la branche.

AG2R Prévoyance s'est engagé à accompagner la branche dans la définition de sa politique de prévention en mettant à sa disposition des données quantitatives (statistiques des sinistres, démographiques, etc.) comme des données qualitatives (actions de prévention existantes, sensibilités et attentes des salariés, etc...) ainsi qu'en animant des groupes de travail ad hoc pour analyser ces informations et prioriser les thématiques de prévention.

AG2R nous accompagne dans la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action de prévention de la Branche.

- Formation et intégration des nouveaux collaborateurs

Le SNIA s'implique dans la formation initiale des jeunes via l'école des technico commerciaux de Combourg. Cette école propose un Certificat de spécialisation responsable technico-commercial répondant au besoin d'évolution des compétences des futurs conseillers pour l'accompagnement technico-économique des éleveurs et à la vente de services et produits.



Un tutorat est mis en place dans le cadre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation, et du CQP. Si les aspects liés à la sécurité et à la prévention sont abordés de façon prioritaire par l'organisme de formation mais aussi par le tuteur, un audit des formations existantes sera mis en place dans le cadre du plan d'action de prévention afin d'identifier des éventuels compléments à effectuer.

Par ailleurs, pour la formation continue, le référentiel du CQP Conducteurs d'installations de transformation des grains comprend une option alimentation animale. Ce référentiel est inscrit au RNCP, les compétences tenant à la sécurité ont été mis au centre de ce référentiel. A titre d'exemple, 12 salariés ont été diplômés en 2020.

Ces formations seront auditées dans le cadre du plan d'action de prévention qui sera mis en œuvre.

Par ailleurs, une formation spécifique dédiée à la mission de référent santé et sécurité sera développée afin de prendre en compte les spécificités des métiers du secteur de la meunerie.

b) Des actions spécifiques au secteur de la nutrition animale

- Suivi, mise à jour et déploiement du kit de sensibilisation à la sécurité des livraisons en élevage

Les chauffeurs-livreurs d'aliments pour animaux réalisent chaque année près de 2 millions de livraisons en élevage. Ils peuvent être confrontés à des installations défectueuses ou non sécurisées dans les élevages. Ces situations à risque peuvent être à l'origine d'accidents parfois très graves : lignes électriques proches des aires de livraison, silos de stockage en mauvais état, chemins d'accès à l'élevage non stabilisés...

Le SNIA avec les autres organisations professionnelles du secteur, s'est mobilisé pour le développement d'un kit de sensibilisation. Il s'adresse à toutes les personnes concernées : éleveurs, chauffeurs-livreurs, chefs d'entreprises, salariés des entreprises, etc.

En 2020 et dans les années suivantes, le SNIA poursuit la diffusion de cet outil et à sa mise à jour. Il contient un certain nombre de « bonnes pratiques » visant à prévenir les situations dangereuses lors des opérations de déchargement.

Le document d'évaluation qu'il contient permet d'identifier les situations particulières pour les entreprises.

- Coordination des travaux et orientation de l'Institut technique du secteur TECALIMAN

Le SNIA est membre du Conseil d'administration de TECALIMAN et soutient la démarche du centre technique Tecaliman pour la prise en compte de la sécurité au travail dans ses activités au service des technologies employées par les entreprises du secteur.

Le SNIA encouragera également l'Institut technique à réfléchir et élaborer des démarches de sensibilisation des personnels des usines à la sécurité qui pourront prendre différentes formes comme des formations, la création d'affichage ou de support vidéo adaptés au secteur.

Cette démarche pourra également faciliter les échanges entre les entreprises sur les accidents graves constatés et leurs causes. Elle permettra la diffusion d'informations utiles à prévenir la survenance de tels accidents.

Tecaliman est par ailleurs l'organisme en charge de l'observatoire « OSE ».



2) Communication, animation des entreprises et suivi de la CNO

Le SNIA utilisera pendant la période couverte tous les moyens de contact avec ses adhérents et les entreprises du secteur pour communiquer sur la Convention Nationale d'objectif et les axes prioritaires qui y sont précisés.

- **Chaque année, à l'occasion de l'Assemblée générale, lors de la réunion statutaire et dans le rapport d'activité remis à tous les adhérents.**
- **Régulièrement en région, avec le relais des associations régionales des fabricants d'aliments pour animaux ou au cours de réunions spécifiques relatives aux actualités du droit social et de la branche MTG.**
- **En diffusant les documents relatifs à la CNO ou tout autres documents utiles à sa promotion dans les entreprises par le biais du site extranet, véritable lien entre le SNIA et ses adhérents.**
- **En relayant l'existence de la CNO et son suivi dans la presse professionnelle à l'occasion d'interview ou de reportages thématiques.**

Par ailleurs, le SNIA s'engage à informer ses adhérents sur les éventuels dispositifs d'AFS (Aide financière simplifiée) qui les concernent.

Il s'engage également à communiquer auprès de ses adhérents, les recommandations de la Cnam qui les concernent et participera aux éventuels futurs travaux d'élaboration de recommandations.



ENGAGEMENTS DU SNIPO DANS LE CADRE DE LA CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS (CNO) 2021-2025

Politique de prévention de la Fédération

Le SNIPO, représentant les centres de conditionnements d'œufs et les fabricants d'ovoproduits français, considère que la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles est un des axes majeurs de la politique de ressources humaines des entreprises. Elle est un élément essentiel de bien-être au travail des salariés et de dynamisation des équipes, un facteur d'attractivité pour nos métiers et un levier pour le développement économique.

A ce titre, il incite les entreprises à investir dans ce domaine et s'engage auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie par le biais de la CNO afin de donner des moyens aux entreprises de la branche de réduire de façon significative, les accidents du travail et les maladies professionnelles les plus couramment recensés.

Il invite les entreprises à réaliser leur évaluation des risques, à mettre en place des dispositifs d'accueil permettant une formation aux postes de travail sur la prévention des risques et à former des ressources compétentes en prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Dans le cadre de son enquête sociale annuelle, le SNIPO interroge les entreprises sur le nombre d'accidents du travail, le taux de fréquence et de gravité et l'impact sur l'absentéisme en distinguant l'absentéisme pour maladie, maladie professionnelle, accident du travail au travail et accident du travail durant le trajet.

A partir de l'année 2022, dans l'enquête sociale portant sur l'exercice 2021, le SNIPO interrogera les entreprises adhérentes quant aux accidents du travail graves ou mortels et aux maladies professionnelles ayant donné lieu à une incapacité permanente de travail ou ayant entraîné un décès.

De plus, à partir de cette même année, le SNIPO questionnera également les adhérents concernant le suivi du taux de cotisation/tarififications des entreprises.

Animation des entreprises pendant la CNO

La Commission Sociale de la branche IDCC 2075 réalisera un suivi annuel de l'évolution des contrats signés dans le cadre de son enquête sociale et son rapport de branche qui est présenté en CPPNI chaque année.

Communication

Une communication par mail informant du renouvellement de la CNO, de son fonctionnement, des objectifs de prévention et des mesures prioritaires à retenir sera élaborée et transmise aux adhérents du SNIPO.

Une communication sera également effectuée sur ce sujet lors du Conseil d'Administration du SNIPO et de l'Assemblée Générale en juin 2021.

La CNO sera mise à disposition dans l'espace des adhérents du site Internet du SNIPO pour une consultation facilitée.

Par ailleurs, le SNIPO s'engage à communiquer auprès de ses adhérents les dispositifs, bonnes pratiques, actions mises en place dans les entreprises adhérentes ou identifiées au cours de sa veille. Il s'engage également à diffuser les recommandations publiées par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie.

Avril 2021

Engagements de FEDALIM, Fédération des Industries Alimentaires Diverses

FEDALIM a participé à la CNO 2016-2020 et souhaite renouveler cet engagement afin de continuer à promouvoir la prévention des risques professionnels en entreprise auprès de ses adhérents.

L'objectif serait, pour ce nouveau cycle, de faire prendre conscience de la nécessité de s'emparer de la question de la prévention au quotidien afin de réduire les risques professionnels de façon durable.

Sur le déploiement de sa politique de prévention

a. Sensibilisation des entreprises aux programmes et fonds éligibles :

FEDALIM a engagé un travail de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises vers des programmes de formation à la RSE.

Cette opération sera renouvelée dès 2021.

b. Amélioration du suivi des données de sinistralité et de tarification du risque AT/MP

Toujours dans un objectif de prévention et de réduction des risques professionnels dans les entreprises de la Profession, FEDALIM s'engage à :

- étudier le développement d'un outil d'aide au recensement et à l'étude des données AT/MP ;
- informer régulièrement les entreprises adhérents de ses syndicats dans le cadre des activités de sa commission sociale

Sur les modalités d'organisation de sa politique de prévention

a. Animation des entreprises pendant la durée de la Convention Nationale d'Objectifs

FEDALIM s'engage à animer des réunions sur ce dispositif :

- via les réunions de sa Commission Sociale ;
- Via un webinar dédié (une ou plusieurs sessions)

- et / ou via la création d'une commission d'analyse avec des représentants d'entreprises experts afin d'étudier le risque AT/MP dans la Profession, ainsi que son articulation avec les thèmes de la nouvelle CNO.

Cela permettra également de diffuser aux entreprises non concernées par la CNO des informations concernant les différents axes possibles d'amélioration de la problématique hygiène-sécurité dans la Profession.

b. Promotion du dispositif de la Convention Nationale d'Objectifs

FEDALIM s'engage à diffuser la CNO et à en promouvoir la portée auprès des entreprises, via circulaires (explication, démarches...), les réseaux sociaux et sa newsletter grand public.

Sur les recommandations de la CNAM-TS

a. Communication des recommandation existantes

FEDALIM s'engage à diffuser les recommandations applicables au secteur d'activité de ses entreprises adhérentes, et notamment :

- R367 : Risques dus aux moyens de manutention à poussée et/ou à traction manuelle
- R461 : Limites pratiques permettant de diminuer les risques dus aux manutentions manuelles de produits ou colis palettisés au-delà de 1,80m
- R462 : Bien choisir les revêtements de sol lors de la conception/rénovation/extension des locaux de fabrication de produits alimentaires
- R486A : CACES® Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité des plates-formes élévatrices mobiles de personnel
- ...

b. Elaboration de recommandations

FEDALIM s'engage à participer aux travaux visant à l'élaboration de futures recommandations sur sollicitation de la CNAM-TS.



CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS - PROJET D'ENGAGEMENTS DE LA FNIL

ENGAGEMENTS (selon le modèle de trame des engagements établis par la CNAMTS)	POLITIQUE DE PREVENTION DE LA FEDERATION
Définition et affichage d'une politique de prévention des risques professionnels	Pour la FNIL entrant dans le champ d'application de la CNO, la prévention des risques professionnels et la préservation de la santé des salariés constituent des objectifs majeurs de politique sociale visant à améliorer la qualité de vie au travail. Elle rappelle qu'elle adhère à la Charte de la coopération emploi/formation dans le secteur alimentaire qui contient un volet sur l'amélioration des conditions de travail. Elle est également signataire avec la Coopération Agricole laitière de l'accord du 29 juin 2017 sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière. La FNIL souhaite par ailleurs affirmer sa volonté de mutualiser et de partager les actions et expériences recensées dans les entreprises de l'industrie laitière.
Examen et suivi annuel des données de sinistralité et de tarification	La FNIL s'engage à diffuser les statistiques et les données de tarification (taux de cotisation) publiées annuellement par la CNAMTS concernant son secteur auprès de ses entreprises adhérentes. En outre, la FNIL s'engage à suivre la sinistralité de son secteur selon ses propres indicateurs à partir des données mobilisables auprès de ses adhérents. Une communication de ces données sera effectuée auprès des partenaires sociaux. Celles-ci seront également diffusées auprès des entreprises, adhérentes de la FNIL, via l'enquête des données sociales.

Développement durable	La FNIL accompagne ses entreprises adhérentes dans la mise en œuvre de la démarche RSE en s'appuyant sur le Kit d'autodiagnostic de l'ANIA, qui permet aux entreprises d'identifier leurs atouts et les points à améliorer. Ce Kit comprend notamment une partie dédiée à la Santé et sécurité au travail. Pour leur approvisionnement en lait, les entreprises s'inscrivent dans la démarche « Ferme bas carbone » développée par l'Interprofession laitière.
Mise à disposition d'outils d'aide à l'évaluation des risques	La FNIL s'engage à mettre en place des outils d'aide à l'évaluation des risques. Ces outils seront partagés et pourront être mutualisés avec l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la CNO, de manière à créer une « boîte à outils » commune qui sera enrichie au fil du temps. En 2002, un Guide pratique sur l'évaluation des risques et un modèle de Document unique ont été élaborés par différentes branches des industries alimentaires dont la FNIL. Ce guide a été diffusé à tous les acteurs de la prévention dans les entreprises (Chefs d'entreprises, service RH, responsable QHSE, CHSCT) en vue de les aider à conduire une démarche de prévention. La FNIL s'engage à initier une réactualisation de ces documents. Une réflexion sur la prise en compte des nouvelles technologies dans la construction des outils d'évaluation et de prévention pourra également être envisagée.
Analyse des AT graves ou mortels et des MP	La FNIL s'engage à mettre en place un groupe de travail, qui sera chargé d'analyser les actions à mener sur le plan santé et sécurité au travail afin d'aider les entreprises dans leur démarche de prévention des risques. Des exemples/cas types d'AT graves ou mortels (concernant les salariés et apprentis) et de MP pourront être analysés en vue de pouvoir proposer des exemples d'outils de prévention auprès des adhérents. La FNIL s'engage à assurer auprès de ses adhérents la promotion des outils mis en place par les organismes préventeurs (INRS, CnamTS).
Politique de formation et d'intégration des nouveaux	La FNIL veillera à ce que les référentiels des CQP de la Transformation laitière intègrent la thématique de la santé et sécurité au travail. Des exemples d'outils d'intégration des nouveaux sensibilisant à la prévention des risques pourront être recensés et partagés.

Recommandations	La FNIL s'engage à diffuser à ses adhérents les recommandations de la CNAM applicables dans le secteur de l'industrie laitière.
ANIMATION DES ENTREPRISES PENDANT LA CNO	
Dès la première année, la FNIL propose d'organiser des réunions d'information sur la CNO en s'appuyant sur ses délégués régionaux. D'autres réunions pourront ensuite être organisées.	
La FNIL s'engage à inscrire la démarche liée à la CNO à l'ordre du jour d'au moins une réunion par an et à informer les entreprises et la CNAMTS de toutes les actions et bonnes pratiques recensées au sein de l'industrie laitière.	
Au terme de la CNO, un bilan de la convention sera réalisé et diffusé auprès des entreprises de la FNIL.	
COMMUNICATION	
Dès sa signature, la FNIL diffusera auprès de ses entreprises adhérentes un document d'information sur la CNO (Circulaire d'information...) détaillant les enjeux et axes prioritaires de prévention. Il y sera joint une copie de la convention signée.	
La FNIL s'engage également à informer ses partenaires sociaux de la signature de la CNO.	
Un rappel de l'existence et du contenu de la CNO sera également réalisé régulièrement par le biais des circulaires d'information auprès des adhérents.	

***Engagements de la Fédération Nationale des Boissons : actions de prévention,
d'animation et de communication***

La FNB a intégré dans ses objectifs de service les enjeux du développement durable pour accompagner les entreprises de la branche dans le déploiement des objectifs RSE et notamment sur les aspects santé - sécurité : relais de la politique de prévention des risques professionnels auprès des pouvoirs publics, des professionnels et de ses adhérents. La charte de développement durable de la FNB a pour objectif de réduire les risques professionnels dans la profession.

La Profession est représentée au CTN D de la CNAMTS. La FNB participe à des groupes de travail nationaux et/ou locaux (CARSAT, CNAMTS, INRS, organisations syndicales, syndicats de CHR, ...) de façon à échanger sur les pratiques et difficultés du terrain, à réaliser des études, tester du matériel et élaborer des documents pratiques et utiles aux professionnels.

Des échanges sur ces sujets sont organisés avec les commissions de travail de la FNB (social - formation - transport - Développement durable) et ont abouti à un accord sur la prévention à l'exposition des risques professionnels applicable depuis le 10 janvier 2020.

L'accompagnement des professionnels se fera notamment par l'actualisation d'une rubrique santé-sécurité sur le site de la FNB et sur le site extranet de la FNB pour les adhérents pour les informer de leurs obligations et leur proposer des outils et documents pratiques leur permettant d'y répondre.

Des alertes via une newsletter notamment permet de relayer des informations importantes (diffusion des chiffres de sinistralité, outils d'aide à l'évaluation des risques, veille réglementaire, formations, mise à disposition d'outils dédiés à l'accueil des nouveaux embauchés, ...)

Dans le cadre de la promotion et le déploiement de la CNO au niveau national, la FNB a participé aux côtés des partenaires CHR à l'élaboration de la recommandation R505 « *Livraison, chargement, déchargement des marchandises en tous points de livraison en hôtellerie et tout autre point de vente de consommation hors domicile – livraisons régulières* » et à l'élaboration d'outils de type DUER OIRA et tous supports dédiés pour les TPE dans le cadre de travaux initiés en janvier 2020 de même que visant les actions de sensibilisation suivantes :

- intervention sur ce sujet lors d'événements nationaux ou locaux,
- intervention sur ce sujet lors de réunions techniques spécifiques sur la prévention des risques professionnels,

- lors d'actions d'accompagnements individuels de professionnels.

La FNB s'engage à promouvoir et faciliter le déploiement de cette convention au niveau national auprès des entreprises adhérentes et auprès de tous les acteurs de la CHD par les actions de communication suivantes :

- organisation d'une signature officielle de la CNO,
- mise en ligne sur le site internet de la FNB et de l'observatoire des métiers d'une information pratique détaillant les objectifs d'un contrat de prévention, ses conditions d'accès et les démarches à suivre pour bénéficier de l'incitation financière (faire un plan d'investissement, ...),
- rédaction d'articles dans les publications de la branche,
- lors de manifestations,
- valorisation des actions exemplaires qui seront remontées par les entreprises engagées dans la démarche et ayant donc bénéficié des fonds de la CNO,
- réalisation d'un bilan périodique sur le nombre de démarches engagées...



ADEPALE

Association Des Entreprises de Produits Alimentaires Elaborés

CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS - 2021

AUX ACTIVITES DE MEUNERIE, DE LA NUTRITION ANIMALE, DE LA FILIERE CUIFS, DE L'INDUSTRIE LAITIERE, DES AUTRES ACTIVITES ALIMENTAIRES NON CLASSÉES PAR AILLEURS ET DE COMMERCE DE GROS DE BOISSONS ET ALIMENTAIRE

Engagements de l'ADEPALE

26/03/2021

1 - Politique de prévention de la branche des produits alimentaires élaborés

La politique de prévention de la branche s'appuie essentiellement sur deux axes :

- La sensibilisation des entreprises de la branche au travers de guides élaborés paritairement

- o Guide pratique « valoriser la prévention des risques professionnels – Un enjeux économique et social ». Réalisé en 2010 avec le soutien financier de la fondation d'entreprise ISICA, du groupe AG2R LA MONDIALE et le soutien technique du Département d'Ergonomie de l'Institut Polytechnique de Bordeaux (ENSC) ;
- o Guide méthodologique « Mettre en œuvre une démarche QVT dans les entreprises de l'Adepale ». Réalisé en 2019 avec le soutien d'OBSERVIA et l'appui de l'ANACT ce guide comporte notamment des outils pratiques relatifs aux TMS, aux risques psycho-sociaux, aux AT-MP ainsi que sur la prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle.

- Un suivi paritaire annuel de la sinistralité à l'occasion de la présentation du Bilan social de branche ainsi qu'à l'occasion de la présentation des comptes de résultats de la prévoyance.

S'il est difficile d'apprécier l'impact de ces actions sur la sinistralité dans les entreprises de la branche, force est de constater qu'au cours des 5 dernières années, l'indice de fréquence des accidents de travail a fortement diminué ainsi que, dans une moindre mesure, celui des maladies professionnelles. S'agissant plus spécifiquement des entreprises de fabrication de plats préparés l'indice de fréquence des AT a diminué de plus de 14 % sur la période. Quant à l'indice de fréquence des MP il a baissé de 16%.

Malgré cette tendance positive, les taux de sinistralité des secteurs concernés par la présente CNO demeurent sensiblement plus élevés que les taux moyens de la CTN-D. Les engagements pris par notre organisation à l'occasion de celle-ci sont de nature à accentuer cette tendance

1.1 - Examen et suivi annuel des données de sinistralité et de tarification

Chaque année, dans le cadre de la CPPNI est présenté le Bilan Social de branche. Celui-ci intègre une partie relative aux accidents de travail, de trajet ainsi qu'aux maladies professionnelles. Les données actuellement présentée reposent sur une enquête conduite auprès des entreprises. Toutefois, la variation des échantillons de l'enquête de branche d'une année sur l'autre, ainsi que la qualité des réponses ne donnent qu'une vision approximative de l'évolution de la sinistralité des entreprises de la branche.

C'est pourquoi, nous proposons d'améliorer cette partie de notre bilan social en s'appuyant essentiellement sur les données exhaustives de l'assurance maladie ainsi qu'en améliorant la présentation pour appréhender rapidement les tendances.

Lors de la même réunion, l'AG2R La Mondiale présente les comptes de résultats de notre régime de prévoyance (bien que n'étant plus un organisme désigné par la branche, cet organisme de prévoyance continue à couvrir la quasi-totalité des entreprises couverte par notre CCN). A cette occasion, sont présentées des données relatives aux arrêts de travail (de la vie privée et de la vie professionnelle) incluant notamment les arrêts pour accidents de travail, maladies professionnelles et décès.

Il sera demandé à l'AG2R s'il est possible d'approfondir les données fournies et d'améliorer leur présentation.

Le suivi de la tarification passe par l'examen et la publication dans notre lettre sociale des taux AT-MP collectifs des principaux codes risques relevant du champ d'application de la CCN, ainsi que du barème des coûts moyens du CTN-D servant à déterminer les taux mixtes et individuels du secteur.

1.2 - Mise à disposition d'outils d'aide à l'évaluation des risques

Notre guide paritaire « Valoriser la prévention des risques professionnels – Un enjeu économique et social » constitue un outil d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Quant au guide méthodologique « Mettre en œuvre une démarche QVT dans les entreprises de l'Adepale », bien qu'ayant un objet plus large, comporte des outils de nature à favoriser la prévention des risques ainsi que des liens vers le site de l'Anact.

Ses « outils » ont été adressés à l'ensemble de nos adhérents et sont disponibles sur notre site intranet.

Bien que les entreprises membres d'un des syndicats professionnels de l'Adepale représentent la grande majorité des effectifs couverts par la CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés, en revanche, elles représentent moins du tiers des entreprises couvertes. Aussi, de nombreuses entreprises du champ n'ont pas accès aux outils paritaires de la branche.

C'est pourquoi, en application de la présente CNO l'Adepale s'engage à ce que les 2 guides cités ci-dessus soient accessibles à l'ensemble des entreprises couvertes au travers de notre site internet grand public qui sera rénové d'ici la fin de l'année 2020.

1.3 - Analyse des AT graves ou mortels et des MP (TMS, CMR) ayant donné lieu à une IP (Incapacité Permanente) ou ayant entraîné un décès

Une demande de remontée systématique des AT graves ou mortels ou des maladies professionnelles ayant donné lieu à une incapacité permanente ou ayant entraîné un décès sera faite auprès de l'ensemble de nos adhérents.

Ces informations seront analysées par notre commission sociale qui, si elle identifie des éléments le justifiant, pourra décider d'initier des actions de sensibilisation ou de prévention, voire élaborer des recommandations professionnelles en collaboration avec ses partenaires sociaux.

1.4 - Politique de formation et d'intégration des nouveaux

1.4.1 – Intégration des nouveaux

L'activité des entreprises de la branche visées par la présente CNO se caractérise par une forte saisonnalité qui les conduit à devoir intégrer de nombreux salariés sur des périodes déterminées de l'année. C'est pourquoi, la branche a réalisé en 2005 un outil de Formation d'Intégration Rapide des Salariés Temporaires (FIRST). Il peut également servir à l'intégration de nouveaux entrants en dehors de la saison. Cet outil, qui vise à former les accueillants des entreprises porte sur les savoirs professionnels de base et intègre un volet relatif au fait « d'assurer sa propre sécurité et celles de ses collègues ». Compte tenu des évolutions des technologies de l'Information et de la communication, cet outil informatique (CD dont le contenu est personnalisable pour tenir compte des spécificités de chaque entreprise) est devenu obsolète.

Sur la durée de la convention, l'Adepale recherchera, le cas échéant dans un cadre mutualisé avec d'autres branches professionnelles relevant d'OCAPAT, des financements afin d'actualiser et moderniser cet outil (voire en développer un nouveau) largement utilisé lors de sa création par certaines entreprises de la branche. Une telle action pourrait probablement trouver sa place parmi les axes de la « Charte emploi pour l'accompagnement de la filière alimentaire – 2020/2022 » signée en février 2020.

1.4.2 – Formation des salariés

Les certificats de qualification professionnel (CQP) délivrés par la branche (essentiellement les CQP du secteur alimentaire) ont été découpés en blocs de compétences. Au sein du bloc « Qualité, hygiène, sécurité, environnement » figure une unité de compétences « Appliquer les consignes de gestes et postures » et une autre intitulée « Appliquer les règles de sécurité ». Les grands thèmes de formation associés à ces deux unités de compétences sont les suivants :

- « Appliquer les consignes de gestes et postures »
 - o La réglementation en matière d'hygiène des denrées alimentaires et de sécurité alimentaire : normes sanitaires, paquet hygiène, plan de prévention...
 - o Les règles et procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire
 - o Les risques microbiologiques (base en microbiologie) et biologiques (allergènes)
 - o Les sources et les modes de contamination et de développement (cas des microorganismes)
 - o Les principes de contrôle microbiologique des produits (qualité des produits, chaîne du froid, manipulation, conservation, transport, propreté...)
 - o Les autres risques : dangers physiques, dangers chimiques, allergènes ...
 - o Les bonnes pratiques d'hygiène (BPH) et les consignes HACCP.
- « Appliquer les règles de sécurité »
 - o Principes et notions de base sur la sécurité : définition, enjeux, notions de risque et de danger, les responsabilités, l'accident de travail...
 - o La fonction sécurité dans l'entreprise : le CHSCT, médecine du travail, direction...
 - o Le document unique (DUE)
 - o Règles et procédures générales de sécurité dans l'entreprise :
 - o Les déplacements dans l'entreprise : respect de la signalisation, des panneaux de circulation, marquage au sol, sols dangereux, obstacles...)
 - o Les pictogrammes de danger
 - o Identification des zones à risques et les différents types de dangers dans l'entreprise et à son poste de travail
 - o Présentation et rôle des EPI et EPC (équipements de protection individuels et collectifs). Les lieux et les activités déterminant le choix des EPI.
 - o Les règles de sécurité liées à l'utilisation de matériels, d'outils et d'équipements
 - o Les types de matériels et leurs risques
 - o Les règles de sécurité liées aux machines et installations
 - o Localiser les organes de sécurité
 - o Les risques électriques, mécaniques, chimiques
 - o Les règles de sécurité liées à l'utilisation et à la manipulation de produits. Les types de risques (ex : corps étrangers...)

La mise en œuvre d'une « démarche CQP » par les entreprises de la branche débute par une première phase qui consiste à présenter au jury CQP de l'Adepale l'étude d'opportunité et de faisabilité du projet. A cette occasion les membres du jury étudient si les actions de formation proposées sont en adéquation avec les thèmes prévus par chaque CQP. Ils sont particulièrement attentifs à ce qu'elles intègrent bien l'ensemble des thématiques relatives à la santé et sécurité au travail.

Dans le cadre de la « Charte emploi pour l'accompagnement de la filière alimentaire – 2020/2022 » dont l'Adepale est signataire, il est prévu parmi l'un des trois axes prévus par celle-ci d'adapter les référentiels métiers / compétences des CQP du secteur alimentaire aux mutations socio-économiques et technologiques. L'Adepale s'associera étroitement à ces travaux et veillera à ce que la dimension santé / sécurité soit bien intégrée aux évolutions envisagées.

2 – Animation et communication

2.1 – Animation des entreprises pendant la CNO

L'Adepale ne dispose pas de représentation territoriale et les entreprises adhérentes, notamment les plus petites, ne disposent pas nécessairement d'une disponibilité suffisante pour participer à des réunions nationales organisées à Paris.

C'est pourquoi, afin de toucher le plus grand nombre d'adhérents, susceptibles de bénéficier de la CNO, nous prévoyons d'organiser une réunion par an sur la durée de la convention sur la forme d'un Webinaire.

Le bilan final de la CNO sera effectué au sein de notre CPPNI avec les partenaires sociaux et la participation de représentants de la CNAM-TS au CTN-D.

2.2 – Communication

Outre le Webinaire évoqué ci-dessus, l'Adepale communiquera auprès des entreprises adhérentes sur la présente CNO par tous moyens : news letters, site intranet, commissions, instances ... Elle compte également sur l'implication de ses partenaires sociaux pour la faire connaître, y compris en dehors des entreprises adhérentes.

Afin de toucher les entreprises pouvant rentrer dans le champ de la CNO mais non membres de l'Adepale, nous nous rapprocherons de l'AGZR La Mondiale afin d'étudier dans quelle mesure elle peut promouvoir la présente convention auprès des entreprises de la branche, notamment à l'occasion des actions de prévention qu'elle conduit dans celles-ci.

Nous nous appuierons également sur le réseau des conseillers territoriaux OCAPIAT afin de mettre en avant la CNO auprès des entreprises.

2.3 – Diffusion des recommandations de la CNAM

L'Adepale s'engage à diffuser les recommandations de la CNAM qui lui semblent pertinentes compte tenu de la nature des métiers des entreprises couvertes par la présente CNO. Ont d'ores et déjà été identifiées la diffusion des recommandations suivantes :

- R462 Bien choisir les revêtements de sol lors de la conception/rénovation/extension des locaux de fabrication de produits alimentaires ;
- R499 Travailler au froid sous température dirigée.

PROPOSITIONS D'ENGAGEMENTS DE LA CGI

1) Politique de prévention de la confédération

- **Ecriture et affichage d'une politique de prévention**
- **Examen et suivi annuel des données de sinistralité et de tarification, intégration dans le rapport annuel d'activité, mise à l'ordre du jour des commissions sociales de la confédération**
- **Mise à disposition d'outils d'aide à l'évaluation des risques :**
 - rédaction d'un guide relatif à la pénibilité ;
 - partenariat avec Didacthem et mise en place de l'outil G2P pour la gestion du compte de prévention de la pénibilité ;
 - guide de construction du document unique d'évaluation des risques
 - mise en avant des outils de prévention développés avec la CNAM dans le cadre du programme TPE (OIRA pour l'évaluation des risques, Tutoprev pour l'accueil, plan d'action suite à Accident du travail, fiches solutions et matériels)

2. Animation des entreprises pendant la CNO :

- **Information aux fédérations adhérentes intéressées suivant la signature de la CNO afin de présenter les thèmes, les actions de prévention et les modalités d'application.**
- **Mise en place de webinars dédiés**

3. Communication :

- **Diffusion et promotion de la CNO via les outils de communication suivants :**
 - Site Internet de la confédération
 - Site Internet des fédérations adhérentes
 - Newsletter hebdomadaire
 - Réseaux sociaux

4. Recommandations

- **Participation de la confédération ou des fédérations concernées aux travaux portant sur les risques qui les concernent et particulièrement ceux mentionnés dans la CNO**
- **Diffusion par mails par la confédération des recommandations et documents connexes concernant les professions visées par la CNO via les fédérations adhérentes**
- **Lien sur le site avec les recommandations**
- **Rappels portant sur ces documents, le cas échéant, dans le cadre des newsletters et réunions d'actualités sociales**

ENGAGEMENTS DE L'ALLIANCE 7

Fédération professionnelle regroupant 10 syndicats des métiers de l'épicerie et de la nutrition spécialisée

Depuis 1991, les syndicats de l'épicerie et de la nutrition spécialisée développent leur capacité à agir ensemble au sein d'une fédération professionnelle. Tous ces syndicats partagent une même équipe, qui valorise et défend au quotidien les intérêts des entreprises et des secteurs, en leur offrant un service expert dans 5 domaines : affaires sociales et formations, qualité et réglementation, accompagnement des adhérents, économie des marchés et des filières, image et réputation.

Elle regroupe plus de 400 entreprises implantées sur l'ensemble du territoire et plus de 55 613 emplois directs.

Structure de dialogue entre les entreprises des professions de l'épicerie et de la nutrition spécialisée et leur environnement politique, économique et social, L'Alliance 7 intervient au niveau national, régional et européen.

L'Alliance 7 est également la principale organisation patronale signataire de la Convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 avec un taux de représentativité de 92,60 % sur cette dernière. Cette convention collective s'applique à 63 000 salariés.

Sur le déploiement de la politique de prévention / affichage d'une politique de prévention des risques professionnels

Pour L'Alliance 7, la prévention des risques professionnels et la préservation de la santé des salariés constituent des objectifs majeurs de la politique sociale visant à améliorer la qualité de la vie au travail.

L'ALLIANCE 7, dans le cadre de ses services, accompagne les entreprises adhérentes dans la maîtrise des enjeux de santé / sécurité des salariés.

A ce titre, la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses comprend un volet pédagogique relatif à la sécurité des salariés et aux actions préventives et comporte un engagement des partenaires sociaux de solliciter une convention nationale d'objectif avec la CNAMTS.

Elle adhère également à la Charte de la coopération emploi / formation dans le secteur alimentaire qui contient un volet sur l'amélioration des conditions de travail.

L'Alliance 7 souhaite par ailleurs affirmer sa volonté de mutualiser et de partager les actions et expériences recensées dans les entreprises de L'Alliance 7.

- Suivi des données de sinistralité et de tarification du risque AT/MP

L'Alliance 7 s'engage à diffuser les statistiques et les données de tarification (taux de cotisation) publiées annuellement par la CNAMTS concernant son secteur auprès de ses entreprises adhérentes.

Ces éléments mis à disposition permettront d'attirer l'attention des entreprises sur ces statistiques et leur évolution.

Les partenaires sociaux dans le cadre des discussions de branche, examinent chaque année :

- Les données relatives aux accidents de travail, aux accidents de trajet, aux maladies professionnelles dont leurs tarifications
- Les données relatives aux arrêts de travail fournies par l'AG2R prévoyance sur l'ensemble de la branche (CCN 5 branches Industries alimentaires diverses), incluant notamment les accidents de travail et maladies professionnelles.

Ces données figurent dans le rapport annuel de branche transmis aux organisations syndicales représentatives des salariés.

L'analyse de ces données et notamment l'analyse des sièges des lésions et des origines des accidents permet aux partenaires sociaux de construire une politique de prévention des risques pertinente et adaptée.

Il est également prévu dans la convention collective des 5 branches Industries alimentaires diverses la détermination d'objectifs prioritaires, la réalisation d'études ainsi que des opérations pilotes afin de proposer des solutions d'aménagement qui seront diffusées aux entreprises.

Dans un objectif de prévention et de réduction des risques professionnels dans les entreprises, L'Alliance 7 s'engage à :

- Etudier le développement d'un outil d'aide au recensement et à l'étude des données AT/MP,
- Et ce afin d'être en mesure de les intégrer dans le rapport annuel d'activité de la Fédération présenté à l'occasion de son assemblée générale.

• Intégration de la santé/ sécurité au travail dans le développement durable

L'Alliance 7 accompagne ses entreprises adhérentes dans la mise en œuvre de la démarche RSE en s'appuyant sur le kit d'autodiagnostic de l'ANIA, qui permet aux entreprises d'identifier leurs atouts et les points à améliorer. En partenariat avec l'ANIA et L'ACTIA, L'Alliance 7 a participé à l'élaboration de ce « Kit RSE ». Cet auto- diagnostic est réalisé à partir de thèmes (ou « grilles ») d'évaluation correspondant à la norme ISO 26000 et adaptés au secteur de l'agroalimentaire.

Le thème consacré aux relations et aux conditions de travail se décline en 6 sous-thèmes dont la santé et sécurité au travail.

Sur les modalités d'organisation de sa politique de prévention

• Animation des entreprises pendant la durée de la Convention Nationale d'Objectifs

Dès la 1^{ère} année, L'Alliance 7 propose d'organiser des réunions d'Information sur la CNO via les réunions de sa commission sociale.

L'Alliance 7 s'engage à inscrire la démarche liée à la CNO à l'ordre du jour d'au moins une réunion par an et à Informer les entreprises et la CNAMTS de toutes les actions et bonnes pratiques recensées

Au terme de la CNO, un bilan de la Convention (via le rapport de branches) sera réalisé et diffusé auprès des entreprises de L'Alliance7.

• Communication

Dès la signature de la CNO, L'Alliance 7 diffusera auprès de ses entreprises adhérentes un document d'information sur la CNO (circulaires d'information...) détaillant les enjeux et axes prioritaires de prévention. Il y sera joint une copie de la convention signée.

L'Alliance 7 s'engage également à Informer ses partenaires sociaux de la signature de la CNO.

Un rappel de l'existence et du contenu de la CNO sera également réalisé régulièrement par le biais des circulaires d'information auprès des adhérents.

Par ailleurs, L'Alliance 7 s'engage également à diffuser la CNO et à en promouvoir la portée auprès des entreprises via la publication régulière sur son site Extranet des actions engagées par les entreprises adhérentes.

D'autre part, L'Alliance 7 s'engage à diffuser auprès de ses adhérents les recommandations qui les concernent et à participer aux travaux d'élaboration des recommandations qui pourraient survenir.

L'Alliance 7 s'engage à assurer auprès de ses adhérents la promotion des outils mis en place par les organismes préventeurs (INRS, CNAMTS).

• Recommandations

L'Alliance 7 s'engage à diffuser à ses adhérents les recommandations de la CNAM applicables dans le secteur de ses industries.

• Politique de formation et d'intégration des nouveaux

Des exemples d'outils d'intégration des nouveaux sensibilisant à la prévention des risques pourront être recensés et partagés.

L'Alliance 7 s'engage à assurer la diffusion à ses adhérents des formations organisées par les Carsat.