

Brochure n° 3270

**Convention collective nationale**

IDCC : 2410. – **BISCOTTERIES, BISCUITERIES,  
CÉRÉALES PRÊTES À CONSOMMER  
OU À PRÉPARER, CHOCOLATERIES,  
CONFISERIES, ALIMENTS DE L'ENFANCE  
ET DE LA DIÉTÉTIQUE,  
PRÉPARATIONS POUR ENTREMETS  
ET DESSERTS MÉNAGERS**

---

ACCORD DU 6 AVRIL 2007  
RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL

NOR : *ASET0750735M*

IDCC : *2410*

---

Entre :

L'alliance des syndicats des industries de la biscotterie, de la biscuiterie, des céréales prêtes à consommer ou à préparer, de la chocolaterie, de la confiserie, des aliments de l'enfance et de la diététique, des préparations pour entremets et desserts ménagers – l'Alliance 7 ;

Le syndicat français du café ;

Le comité français du café ;

Le syndicat des fabricants de chicorée de France ;

Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;

La fédération des industries condimentaires de France ;

Le syndicat du thé et des plantes à infusions ;

Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille ;

La chambre syndicale française de la levure ;

Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées,

D'une part, et

La fédération générale alimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Son objet est d'arrêter des dispositions tendant à favoriser la protection et la prévention de la santé au travail, ainsi que l'amélioration continue des conditions de travail.

Les parties signataires considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail dans les industries alimentaires sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants et qu'une action conjointe doit permettre d'améliorer la prévention des risques professionnels. Ils insistent sur la prévention particulière en matière de TMS en augmentation dans nos professions.

Les parties signataires conviennent de déployer une politique active de prévention, d'amélioration et de suivi de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans toutes les entreprises.

La protection de la santé et de la sécurité au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être prises en compte dans l'organisation même de l'entreprise. Cela suppose une mobilisation de moyens adaptés dans les entreprises de toutes tailles.

Les parties signataires affirment leur volonté de faire coopérer les trois approches : médicale, technique et organisationnelle.

Les parties signataires de l'accord reconnaissent que le management, les responsables sécurité, les CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, ainsi que les médecins et infirmières du travail, les agents de prévention de la CRAM, sont de par leur activité et leurs responsabilités à même d'identifier et d'évaluer les risques liés aux activités professionnelles, pour le compte de l'employeur et des salariés.

Les parties signataires de la présente convention affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

L'entreprise doit mettre en application toutes dispositions visant à améliorer la sécurité, l'hygiène, les conditions de travail et à développer la prévention.

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise prend en considération, lorsqu'il confie des tâches à un salarié, les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, il incombe aux salariés de prendre soin en fonction de leur formation et de leur possibilité, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Sécurité*

#### 1.1. Actions préventives

##### 1.1.1. Evaluation des risques

Dans chaque établissement, le chef d'entreprise est responsable de l'évaluation et de la maîtrise des risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail et dans l'organisation du travail. Il appartient à l'employeur d'initier et d'organiser l'évaluation des risques ainsi que d'assurer sa mise à jour.

L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte habituellement :

- une évaluation initiale comportant le recensement des risques et des expositions selon le type d'activité exercé ;
- une analyse de l'activité du travail des salariés afin de déterminer les facteurs d'exposition aux risques professionnels ;
- une évaluation complémentaire faisant appel à des experts en fonction de la probabilité de survenance des risques et de leur gravité ;
- l'établissement d'un plan de prévention en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

La démarche d'évaluation des risques, l'établissement du plan de prévention et le suivi de sa mise en œuvre devra associer l'ensemble des acteurs de la santé au travail : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), médecin du travail, agent de prévention de la CRAM, inspecteur du travail, personnes chargées de la prévention et de la sécurité au sein de l'entreprise, etc. Elle doit impliquer également la participation des salariés de façon à procéder à une analyse précise des risques, des conditions de travail et des contraintes vécues par les salariés.

Afin de réaliser une évaluation des risques adaptée à l'entreprise ou à l'établissement, il peut être nécessaire de faire appel à des compétences extérieures appartenant à différentes formes d'expertises en santé au travail, notamment en toxicologie, acoustique, ergonomie, etc. Le CHSCT est informé, consulté et associé sur l'établissement du cahier des charges et l'intervention des compétences extérieures. Il a également accès à toute étude et rapport réalisés dans ce domaine au niveau de l'entreprise.

A la suite de cette évaluation et à chaque fois que nécessaire, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir le meilleur niveau de

protection à la sécurité et à la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné dans un document unique et mis à jour au moins 1 fois par an, ainsi qu'à chaque évolution des conditions de travail, des changements d'organisation ou des changements techniques.

#### 1.1.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les partenaires sociaux soulignent le rôle primordial des CHSCT pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT, dans le cadre de leurs moyens propres.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, l'absence de CHSCT ne peut avoir qu'une seule cause légitime : la carence des candidatures. A défaut, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions du CHSCT avec les mêmes missions, moyens et obligations. Ils sont réunis dans les conditions identiques, bénéficient de l'information due au CHSCT et ajoutent à leur crédit d'heures propre celui du CHSCT.

##### 1.1.2.1. Composition

Le CHSCT est composé :

- du chef d'établissement ou de son représentant ;
- d'une délégation du personnel ayant voix délibérative ;
- de personnes qualifiées dont le médecin du travail avec voix consultative ;
- de représentants syndicaux dans les établissements d'au moins 300 salariés.

En outre, la majorité des membres du CHSCT peut décider de faire appel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée.

Le président du CHSCT doit donner son accord préalable pour l'invitation de toute personne extérieure à l'établissement.

Le nombre de représentants du personnel au CHSCT et la représentation du personnel de maîtrise ou des cadres sont fonction de l'effectif de l'établissement et sont déterminés par le code du travail.

Le collège électoral qui participe à l'élection des membres du CHSCT est réuni :

- à l'initiative du chef d'établissement ;
- par convocation nominative et écrite de l'ensemble des membres appartenant au collège.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel titulaire.

Les suppléants participent au vote s'ils remplacent un titulaire.

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est désigné par le comité parmi les représentants du personnel au CHSCT.

#### 1.1.2.2. Missions

La mission générale du CHSCT, ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT fixée par l'article L. 236-2 du code du travail, est de contribuer pour les salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires :

- à la protection de la santé physique et mentale ;
- à assurer l'hygiène et la sécurité ;
- à l'amélioration des conditions de travail ;
- à la prévention des risques,

et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le CHSCT contribue à améliorer les conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, de répondre aux problèmes liés à la maternité et au retour de celles-ci dans l'entreprise à la suite d'un congé de maternité.

A ce titre, le CHSCT veille notamment à :

- l'organisation du travail : intensification et charge de travail, rythme de travail (cadences et horaires), pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches ;
- l'environnement physique du travail notamment : température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration, produits, ondes ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation aux personnes afin de préserver leur santé ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- la prévention des risques professionnels ;
- la prise en compte des conditions de travail des salariés itinérants.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, les salariés itinérants, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels les femmes enceintes sont exposées.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Dans les entreprises présentant un taux d'accidents du travail ou de maladies professionnelles supérieur à la moyenne de la branche, établie à partir des données communiquées par la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), des campagnes de sensibilisation seront mises en œuvre. Après consultation du CHSCT, des actions spécifiques mobilisant l'ensemble des acteurs concernés seront réalisées.

Dans le cadre de sa mission, le CHSCT effectue des inspections régulières et inopinées afin de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires, déceler des situations dangereuses. La fréquence de ces inspections étant au moins égale à celles des réunions ordinaires de ce comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle.

Il est également amené à procéder à des enquêtes dans les situations d'accidents du travail, de maladies professionnelles et en cas de danger grave et imminent constaté par un membre du CHSCT ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait.

Le CHSCT peut mettre en œuvre une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent constaté par l'un de ses membres ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait.

Conformément aux dispositions du code du travail, le CHSCT a un droit d'accès à un certain nombre de documents et registres relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise obligatoirement tenus par l'employeur.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) pour l'année à venir et sur le rapport annuel faisant le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'année écoulée.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le CHSCT est informé et consulté avant toute décision d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'obligation d'information et de consultation s'impose notamment avant :

- toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Le comité est également informé et consulté sur :

- le plan d'adaptation prévu lors de la mise en œuvre des mutations technologiques importantes (2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 432-2 du code du travail) ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise, ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- le plan d'aménagement d'espace spécialement réservés aux fumeurs ;
- le programme de formation à la sécurité et veillent à leur mise en œuvre effective ;
- la détention, l'exposition et l'utilisation de produits dangereux ou toxiques, notamment les produits chimiques cancérogènes et/ou mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés à des nuisances particulières. Le comité est informé des suites réservées à ses observations.

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constatée dans l'établissement, ainsi qu'en cas de projet d'aménagement susceptible de modifier les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail.

En cas de sous-traitance sur site, le CHSCT peut donc intervenir à propos des conditions de travail de l'établissement auxquelles sont confrontés les salariés du ou des sous-traitants. Pour ce faire, le CHSCT peut utiliser l'ensemble de ses compétences et moyens, y compris le recours au médecin du travail, aux agents de prévention de la CRAM ou à l'inspection du travail.

Lorsqu'une ou des entreprises, dites entreprises extérieures, font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise dite utilisatrice, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs d'entreprises extérieures sont tenus de procéder à une évaluation spécifique des risques professionnels inhérents à cette intervention.

Parmi les informations nécessaires à la prévention, sera nécessairement communiquée au CHSCT l'évaluation des risques professionnels réalisée en interne et qui concerne les activités, incluant les procédés, méthodes et matériels, dont tout ou partie est confiée à une entreprise extérieure.

Afin de prendre en compte la préservation de la santé et de la sécurité des salariés employés sur des activités externalisées, le CHSCT est informé, consulté et participe à l'élaboration du cahier des charges portant sur l'intervention des entreprises sous-traitantes extérieures.

#### 1.1.2.3. Moyens du CHSCT

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement toutes les informations, ainsi que les moyens qui lui sont nécessaires à l'exercice de ses missions, y compris pour la préparation et à l'organisation des réunions et pour les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les moyens matériels doivent comprendre, au minimum, les moyens de dactylographie nécessaires, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (comme des panneaux d'affichage) et une documentation juridique et technique adaptée aux risques de l'établissement.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, pendant et en dehors des heures de travail. Au cours de leurs visites, ils peuvent prendre contact avec les salariés à leur poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

L'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement (kilométriques, repas) et temps de trajet occasionnés par les réunions, ainsi que les frais d'hôtel dès lors que les membres du CHSCT n'ont pas d'autre choix que de partir la veille pour pouvoir y être présents.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les membres du CHSCT disposent d'un crédit d'heures déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement.

EFFECTIF de l'établissement	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS			
	Maîtrise ou cadres	Autres	Total	Crédit d'heures mensuel
Moins de 50	-	-	-	-
50 à 99	1	2	3	2
100 à 199	1	2	3	5
200 à 299	1	3	4	5
300 à 499	1	3	4	10
500 à 1 499	2	4	6	15
1 500 et plus	3	6	9	20

Quand la proportion de sièges dans chaque catégorie ci-dessus ne correspond pas à la situation de l'établissement, l'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations à cette répartition par catégorie. Cet aménagement ne peut aboutir à la suppression de la représentation de l'une ou l'autre catégorie de personnel, sauf pour éviter qu'un siège demeure vacant.

Le crédit d'heures mentionné au tableau figurant ci-dessus peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles conformément à la réglementation en vigueur (code du travail, art. L. 236-7, al. 1).

Le temps passé en réunion, en commission avec l'employeur, en enquêtes après accident du travail, en recherche de solutions lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent et durant les audits n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informent le chef d'établissement.

L'employeur peut faire appel à tous les appuis et financements permettant l'étude, l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (FACT, ANACT, CRAM, etc.) conformément à la législation en vigueur. Dans ce cas, le CHSCT sera informé et consulté sur les études et actions engagées.

### 1.1.3. Service de santé au travail

#### 1.1.3.1. Suivi médical des salariés

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 241-48 et suivants du code du travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.



Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera réalisée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, devront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande ;
- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

A partir de la liste des affectations des salariés transmise au service de santé au travail, l'employeur communique pour avis au médecin du travail la liste des postes concernés puis des personnes considérées comme devant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée. Après prise en compte des observations du médecin du travail, cette liste est arrêtée. Elle est révisée 1 fois par an et lors de toute modification relative aux affectations et aux résultats d'une évaluation des risques.

Au cours de la présentation du rapport annuel d'activité faite au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel, le médecin présente un bilan détaillé des surveillances médicales renforcées, la liste des postes à risques et les statistiques relatives à la périodicité des visites.

#### 1.1.3.2. Modalités de la surveillance renforcée

La surveillance médicale renforcée doit se traduire par une visite médicale au moins annuelle comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés.

Les salariés obligatoirement concernés par la surveillance médicale renforcée sont :

- les salariés affectés à certains travaux qui comportent des exigences ou des risques particuliers, prévus par les décrets pris en application de l'article L. 231-2-2 du code du travail. Ce peut aussi être les travaux déterminés par arrêté du ministre chargé du travail ;
- les salariés ayant changé de type d'activité ou entrés en France, depuis moins de 18 mois ;
- les handicapés ;
- les femmes enceintes ou venant d'accoucher ou allaitant ;
- les jeunes de moins de 18 ans ;
- les travailleurs de nuit.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail, tenant compte de facteurs individuels ou d'expositions antérieures, peut définir des modalités particulières de suivi médical comportant des examens supplémentaires ou une périodicité plus rapprochée des visites médicales.

#### 1.1.3.2 *bis*. Modalités de prévention des risques sur les postes à risques particuliers

La prévention des risques sur les postes particuliers se traduit par des interventions pluridisciplinaires, telles que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique...

Ces interventions pourront, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagées dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services « prévention » de la CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

#### 1.1.3.3. Visite de pré-reprise

Afin de mieux préparer les conditions de retour au travail des salariés en arrêt de travail, l'employeur proposera, avec l'accord du salarié, une visite de pré-reprise sans que celle-ci ne puisse avoir lieu dans un délai supérieure à 30 jours avant la reprise effective de l'activité professionnelle.

La visite de pré-reprise ne constitue pas, en effet, la visite de reprise visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article R. 241-51 du code du travail et n'en dispense pas. Par conséquent, le contrat de travail demeure suspendu, et l'employeur doit demander un nouvel examen médical lors de la reprise effective du travail.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'avis du médecin du travail rendu dans ces conditions est caduc. Le présent article ne fait pas obstacles aux dispositions de l'article R. 241-51 du code du travail.

#### 1.1.3.4. Rôle du médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est préventif, il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Son action s'exerce autour de 2 axes complémentaires :

- par son intervention sur le milieu du travail, le médecin du travail apporte son expertise auprès de l'employeur ainsi que des salariés et leurs représentants, en proposant des actions correctrices des conditions de travail, actions qui sont menées par l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ;
- grâce au suivi médical individuel des salariés, la médecine du travail contribue à la protection individuelle de la santé des salariés.

L'action du médecin du travail s'organise autour de 3 types d'activités, correspondant chacune à des temps de travail spécifiques :

- le temps consacré à l'action sur le milieu du travail ;
- le temps consacré à l'activité clinique ;
- le temps consacré aux activités connexes nécessaires au fonctionnement du service de santé au travail ou à l'exercice de ses missions.

Le médecin du travail établit chaque année un rapport d'activités qui porte sur la prévention des risques, l'aménagement des postes et l'amélioration des conditions de travail dans la ou les entreprises dont il a la charge.

Le rapport (ou les éléments du rapport quand il concerne plusieurs entreprises) est transmis à l'employeur, qui le soumet pour avis au CHSCT concerné ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce rapport annuel décrit l'action du médecin du travail, quantitative et qualitative, dans le cadre du tiers temps en santé au travail.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers temps qui nécessite une présence effective sur les lieux de travail.

Le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage...), les visites d'embauche, de reprise et de pré-reprise après un accident, une maladie ou un congé maternité. Ses missions sont prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de médecine du travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin.

Pour tous les salariés dont l'activité présente des risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 12 mois. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité de 24 mois.

Tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également signaler ses observations et, le cas échéant, demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail prendra les décisions qu'il juge nécessaire et procédera à l'examen du salarié.

Les instances représentatives du personnel seront obligatoirement et préalablement consultées par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de médecine du travail pour le compte de l'entreprise.

#### 1.1.4. Prévention des risques non spécifiques

##### 1.1.4.1. Incendies

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan...).

De leur côté, les salariés doivent strictement respecter les dispositions relatives à la sécurité des lieux de travail et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Les entreprises veillent à ce qu'aient lieu, au moins tous les 6 mois, des exercices permettant à l'ensemble du personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale et de se servir des moyens du 1<sup>er</sup> secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'évacuation des personnes ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie doivent avoir les compétences requises.

#### 1.1.4.2. Autres risques

La consommation de tabac ou de drogues et la prise de substances nocives (consommation abusive d'alcool ou de certains médicaments) présentent des risques pour les salariés concernés ainsi que pour les autres salariés en termes d'accidents du travail.

Des campagnes de sensibilisation aux risques liées à la consommation du tabac et la prise de substances nocives seront organisées dans les entreprises.

Les employeurs doivent prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir toute forme de harcèlement (sexuel, moral...), tel que défini par le code du travail.

Les signataires attirent l'attention sur les risques routiers liés à la fatigue. Une information spécifique devra être réalisée auprès des salariés utilisant un véhicule dans le cadre de leurs activités.

D'autre part, les signataires du présent accord rappellent qu'il est interdit de laisser introduire ou laisser distribuer des boissons alcoolisées à l'intérieur de l'entreprise autres que les boissons visées à l'article L. 232-2 du code du travail et qu'il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés.

### 1.2. Actions curatives

#### 1.2.1. Matériel de protection

Les employeurs veillent à ce que les salariés travaillant sur machines reçoivent, avant d'y être affectés, toutes indications utiles et/ou la formation nécessaire sur le fonctionnement desdites machines et les consignes de sécurité y afférentes.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, des dispositifs de sécurité et à rechercher, en accord avec le CHSCT ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des équipements de protection individuelle en nombre suffisant et des vêtements de travail doivent être mis à la disposition des salariés. Le chef d'entreprise doit veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle doivent être appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Pour toute machine dont la mise en route ou le fonctionnement présente des risques particuliers d'accident, une information systématique des salariés sur les risques connus et la formation nécessaire sur les pré-

cautions à prendre pour les éviter sont assurées au poste même de travail. Il est recouru à une signalisation spécifique, notamment par voie d'affiches, affichettes, plaques.

Le personnel d'encadrement a la préoccupation constante d'assurer l'hygiène, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail du personnel dont ils dirigent le travail. Un effort particulier est fait en ce sens en prévoyant notamment des actions de sensibilisation.

Dans le cas où la suppression ou la réduction d'une nuisance ou d'un risque peut être obtenue soit par une protection individuelle contraignante pour le salarié, soit par la pose d'un équipement protecteur au niveau du matériel et des installations, le choix devra être fait en faveur de la seconde solution. Le but étant de privilégier les protections collectives aux protections individuelles et d'adapter le travail à la préservation de la santé des personnes, conformément aux principes de prévention définis par la réglementation.

Des équipements de protection en nombre suffisant sont fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée et anormale. Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail doivent être fournis gratuitement par le chef d'établissement qui assure leur bon fonctionnement et leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les salariés travaillant dans les chambres froides sont munis individuellement, par les soins de l'établissement, de vêtements de protection appropriés.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Les fiches de données de sécurité devront être présentes, lisibles, mises à jour et affichées à proximité des lieux de stockage et des lieux d'utilisation des produits pouvant présenter un risque pour la santé des personnes.

Les entreprises doivent rappeler dans le cahier des charges, qu'elles établissent à l'occasion d'appels d'offres ou de commandes de matériel, la nécessité pour les fabricants ou vendeurs de fournir un matériel équipé de toutes les protections exigées par la réglementation en vigueur.

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire des équipements de protection individuelle appropriés ou « s'assurer de la fourniture de ces équipements » par l'entreprise de travail temporaire qui met ces salariés à disposition.

### 1.3. Formation

#### 1.3.1. Formation des salariés

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, les salariés veillent à prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que

celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes et omissions au travail. Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à cet effort de prévention.

Les entreprises organisent une information et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (notamment gestes et postures) sur le temps de travail et rémunérée comme tel, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent, quel que soit le type de contrat, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette information ou formation doit être actualisée, au minimum, tous les 5 ans et à chaque changement de poste ou d'emploi dans l'entreprise ainsi qu'en cas de changement de matériel, d'équipements et d'ergonomie du poste de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés à l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. Cette formation est organisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel.

Le comité d'entreprise et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective. Ils sont également informés et consultés sur le programme et sur les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité et sur les conditions d'accueil des salariés à des postes présentant des risques particuliers. Si le CHSCT participe à la préparation des actions de formation et s'assure qu'elles sont effectivement dispensées, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est obligatoirement informé et consulté sur les conditions générales d'organisation et sur les modalités d'exécution de ces actions.

Les entreprises pourront dispenser aux salariés volontaires une formation aux premiers secours.

#### 1.3.2. Formation des salariés provenant d'entreprises extérieures

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité pour les salariés d'entreprises extérieures.

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, à l'hygiène et à la préservation de leur santé, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptée dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. Cette formation est organisée sur le temps de travail.

#### 1.3.3. Formation des membres du CHSCT

La mise en œuvre d'une véritable politique de préservation de la santé au travail et de prévention des risques professionnels dans les entreprises nécessite des représentants du personnel formés et informés.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'employeur prend toutes dispositions pour que soit assurée aux salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT, ou à défaut de

CHSCT les délégués du personnel, la formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions. Les entreprises prennent, de même, toutes dispositions pour assurer, en tant que de besoin, la remise à niveau des membres du CHSCT ayant déjà reçu cette formation. En tout état de cause, cette formation doit être renouvelée lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. La durée de chacune des formations prévues aux alinéas ci-dessus est d'au moins 3 jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Dans les établissements occupant au moins 300 salariés et plus, cette formation est assurée conformément aux dispositions du code du travail.

La demande de formation présentée à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage devra préciser le nom de l'organisme chargé d'assurer cette formation, choisi parmi la liste des organismes habilités (code du travail, art. L. 434-10, al. 1), la durée du congé et le prix du stage.

Une formation à l'évaluation des risques professionnels devra être suivie par les membres du CHSCT. Cette formation fait partie des moyens donnés au CHSCT pour réaliser ses missions d'analyses des risques professionnels, en vue, entre autres, de l'élaboration du programme annuel des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

## **Article 2**

### *Hygiène*

Compte tenu des impératifs d'hygiène et de sécurité alimentaire liés au caractère d'industrie alimentaire des activités visées par le présent accord, les parties invitent le personnel à observer la plus grande propreté corporelle et à respecter scrupuleusement les prescriptions légales relatives à l'hygiène et à la fabrication des produits alimentaires.

Les règlements intérieurs des établissements prévoient toutes dispositions à cet égard.

Il est mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des w.-c. en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Quels que soient l'effectif et l'activité de l'établissement, un local spécial pour les vestiaires, équipé d'armoires individuelles, doit être mis à la disposition du personnel, ainsi que des lavabos d'eau potable et à température variable (au minimum 1 lavabo pour 10 personnes).

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés doivent être prévus et entretenus ou changés à chaque fois que nécessaire. L'ensemble de ces installations (vestiaires, w.-c., douches...) doivent être séparées pour le personnel masculin et féminin. Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel séjourne. Ils doivent être aménagés de manière à ne dégager aucune odeur, être équipé d'une chasse d'eau, pourvus de papier hygiénique et convenablement chauffés et aérés. Les portes doivent être pleines et munies

d'un dispositif de fermeture décondamnable de l'extérieur. Les cabinets d'aisances doivent être séparés pour le personnel féminin et masculin : on doit compter au moins 1 urinoir et 1 cabinet pour 20 hommes et 2 cabinets pour 20 femmes. Un cabinet au moins doit comporter 1 poste d'eau. Les cabinets et urinoirs doivent être nettoyés au moins 1 fois par équipe. Les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées.

Chaque fois que la situation des locaux le permet, et spécialement dans le cas d'une construction d'usines nouvelles ou d'ateliers détachés, il est prévu des installations de douches appropriées.

Les salariés affectés à des travaux particulièrement salissants doivent pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement 1/4 d'heure avant la fin du temps de travail.

### **Article 3**

#### *Repas*

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

a) Un appareil permettant de réchauffer ou cuire les aliments ;

b) Des assiettes, des couverts et des verres ;

c) Lorsque la disposition des lieux le permet et spécialement dans le cas d'une construction d'usines nouvelles et, en tout état de cause, lorsque le nombre de personnes concernées atteint au moins 25, un local clair, propre, aéré et chauffé est mis à la disposition du personnel pour lui permettre de prendre ses repas, après consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y est prévue. Lorsque le nombre de salariés concernés est inférieur à 25, une concertation doit être engagée avec les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés concernés sur les modalités de prise des repas sur le lieu de travail.

### **Article 4**

#### *Bilan*

Chaque année, un bilan sera réalisé au niveau des branches sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Des objectifs prioritaires pourront être déterminés au niveau des branches ; des études et des opérations pilotes pourront être réalisées pour proposer des solutions d'aménagement qui seront diffusées dans les entreprises.

Les partenaires sociaux solliciteront la conclusion d'une convention d'objectifs avec la CRAM.

### **Article 5**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.



## **Article 6**

### *Dérogation*

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

## **Article 7**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 2 exemplaires originaux à la direction des relations du travail ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 avril 2007.

(Suivent les signatures.)