

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 15 mars 2023
relatif à la prévention et santé au travail

NOR : ASET2350501M

IDCC : 1534

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ont placé la santé au travail au cœur de leurs priorités, au travers de nombreux accords (prévoyance complémentaire, l'avenant de révision de la convention collective...) et partenariats, notamment avec la convention nationale d'objectifs de la CNAM-TS, et les CARSAT (chartes, convention nationale d'objectifs, guides de bonnes pratiques, recommandations...).

Néanmoins, au vu des statistiques, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS), reste à un niveau élevé dans la branche.

Il est donc nécessaire de poursuivre les efforts de prévention en renforçant la dynamique engagée depuis plusieurs années déjà.

Dans la mesure où toutes les entreprises de la branche – quelles que soient leur taille, la nature de leur activité et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels – sont concernées par les enjeux de la santé et sécurité au travail, les partenaires sociaux ont souhaité définir une politique de prévention des risques professionnels pragmatique, efficace et durable.

Cette politique vise notamment à :

- accompagner les entreprises, et en particulier les TPE-PME, dans l'appropriation des enjeux de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail, et de la qualité de vie au travail ;
- placer la prévention au cœur de leur action en encourageant les employeurs et les salariés à communiquer, sensibiliser et former sur ces thématiques ;
- proposer aux entreprises et à leurs salariés des outils concrets et adaptés à la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans les métiers de la viande.

Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).

Article 2 | Objet et portée

Le présent accord a pour objet d'instaurer une démarche de prévention à l'exposition aux facteurs de risques professionnels pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Chapitre II Rôles et formation des acteurs de la prévention

Article 3 | Les acteurs internes à l'entreprise

Article 3.1 | Rôle de l'employeur : impulsion de la politique de prévention

L'employeur occupe une place centrale dans l'impulsion d'une véritable culture de la prévention et de la santé au travail.

Ainsi, il doit définir la politique de prévention de l'établissement et veiller à tout moment à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à l'application des règlements pris dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des personnels travaillant sur le site.

D'une manière générale, l'employeur doit jouer un rôle moteur en formalisant, diffusant et affichant son engagement et le positionnement de la prévention comme une priorité pour l'entreprise.

Il doit mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés, pour permettre à chaque acteur d'occuper le rôle qui est le sien.

Article 3.2 | Rôle du management : vecteur de la culture prévention

Les managers sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels mise en place par l'employeur.

Par conséquent, ils doivent intégrer cette dimension dans leur management au quotidien en :

- participant activement à la mise en œuvre de la politique de prévention – santé au travail (analyses AT et MP, construction des plans d'actions, utilisation du document unique d'évaluation des risques professionnels) ;

- écoutant les salariés quant à leurs problématiques de santé au travail et en y répondant de manière systématique ;
- observant une exemplarité dans le comportement et l’observation des règles relatives à la prévention.

Les managers bénéficient d’une formation adaptée leur permettant de prendre pleinement la mesure de leur rôle central en matière de prévention des risques. Lorsque l’entreprise répond aux critères d’éligibilité du fonds de prévention tels que prévus à l’article 12.1, cette formation pourra être prise en charge dans les conditions prévues par le règlement intérieur du fonds et dispensée par un organisme référencé par la branche.

L’organisation du travail doit leur permettre de mener leur mission de garant de la santé et de la sécurité de leurs collaborateurs. Ainsi, ils doivent bénéficier du temps et du recul suffisants pour intégrer la prévention dans leurs actions.

Article 3.3 | *Rôle essentiel des salariés en matière de prévention et santé au travail*

Les salariés ont un rôle essentiel en matière de prévention des risques professionnels dans l’entreprise.

Pour leur permettre de jouer ce rôle pleinement, ils doivent bénéficier de formations adaptées aux métiers exercés et aux postes occupés. Ces actions de formation sont du ressort de l’employeur et doivent être organisées dès l’accueil des salariés puis tout au long de leur activité professionnelle. Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l’entreprise et de l’atelier, puis des risques spécifiques à chaque poste de travail.

La formation a pour objectif de permettre au salarié de mieux identifier les situations à risques, qui, lorsqu’elles se présentent sont perçues plus rapidement et mieux anticipées. Les salariés concernés pourront :

- se retirer des situations à risques (art. L. 4131-1 du code du travail) ;
- informer leur encadrement direct ;
- veiller au respect des procédures et des instructions qu’ils reçoivent de leur employeur, notamment les consignes de sécurité délivrées dans le règlement intérieur ou au cours de leur information et formation à la sécurité.

La combinaison de la formation et d’un management faisant de la prévention une priorité doit amener l’ensemble des salariés à acquérir une véritable culture de la prévention des risques professionnels.

Article 3.4 | *Rôle des IRP : relais de la dynamique santé au travail*

L’avenant du 27 juin 2019 relatif à la révision de la convention collective ICGV consacre en son titre III « Hygiène », sécurité, prévention et en particulier à l’article 22, la place et le rôle fondamental des instances représentatives du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

Afin de remplir leur mission de relais en matière de prévention et santé au travail, une commission hygiène sécurité et prévention est mise en place dans les entreprises de 25 à 299 salariés.

Les membres de la CSSCT et de la commission d’hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l’exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Pour ce faire, ils disposent d’un crédit d’heures mensuel de délégation tel que prévue à l’article 22.2 de l’avenant du 27 juin 2018 portant révision intégrale de la CCN ICGV (les enquêtes et études inhérentes à leurs attributions ne s’imputent pas sur ce crédit d’heures).

Enfin, ils bénéficient d’une formation dès la prise de mandat, en sus de la formation obligatoire de 5 jours ouvrés.

Article 3.5 | *Le référent santé sécurité prévention salarié*

Afin d'être assisté dans sa mission de prévention des risques professionnels, l'employeur doit s'entourer d'une personne ressource interne en charge de la sécurité et des conditions de travail, identifiée comme étant le référent sécurité.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail adaptée aux métiers de la viande et à leur fonction de référent.

Le référent santé sécurité peut se voir confier les missions suivantes :

- élaborer et rédiger des fiches pédagogiques ou des consignes de sécurité, en lien avec le CSE, la CSSCT ou la commission prévention ;
- proposer la mise en place de bonnes pratiques ;
- rédiger et suivre le DUERP ;
- participer à l'élaboration des diagnostics santé-sécurité au sein des ateliers ;
- veiller à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- assurer le relais avec des organismes extérieurs experts ;
- effectuer la veille réglementaire en matière de santé et sécurité au travail ;
- toute autre mission nécessaire à la bonne exécution de la prévention des risques.

Le référent sécurité dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il doit également disposer d'une certaine autonomie.

Article 4 | *Les acteurs externes à l'entreprise*

Article 4.1 | *Rôle des services de santé au travail*

L'employeur échange avec le médecin du travail sur l'ensemble des thématiques entrant dans sa politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif et consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail.

Le médecin du travail est invité aux réunions du CSE, ou de la commission d'hygiène, sécurité et prévention, ou de la CSSCT.

Article 4.2 | *L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)*

L'intervenant en prévention des risques professionnels auquel l'employeur fait appel a vocation à apporter soutien et expertise auprès des ressources internes telles que le référent santé sécurité prévention, le management ou la direction dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels.

Article 4.3 | *Intervention de l'organisme de prévention*

L'employeur peut aussi faire appel aux organismes de prévention des risques professionnels pour l'aider à gérer sa politique de santé et de sécurité au travail. Il s'agit :

- des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS dans le cadre des programmes de prévention ;
- ou de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et de son réseau.

Article 4.4 | *La branche professionnelle*

Soucieuse de vouloir impulser et accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, vers une véritable culture de la prévention, la branche professionnelle met à disposition un fonds de prévention permettant de financer des actions concourant à cet objectif.

Les modalités d'utilisation de ce fonds sont précisées à l'article 12 du présent accord.

Chapitre III La mise en œuvre d'une démarche de prévention

Article 5 | Les grands principes de la prévention et l'évaluation des risques

L'article L. 4121-2 du code du travail liste les principes généraux de prévention :

- 1°** Éviter les risques ;
- 2°** Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3°** Combattre les risques à la source ;
- 4°** Adapter le travail aux salariés, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de favoriser la polyvalence et limiter le travail cadencé ;
- 5°** Tenir compte de l'évolution technique des outils de production ;
- 6°** Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7°** Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- 8°** Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9°** Donner des informations et les instructions appropriées aux salariés.

Article 5.1 | L'évaluation des risques

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. En cas de coactivité, l'employeur associe les entreprises extérieures qui interviennent sur le site et au moins un membre de leur CSSCT ou de la commission prévention santé et sécurité afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs au sein de la communauté de travail.

L'employeur doit effectuer un inventaire des risques en procédant en deux étapes :

- identifier les risques professionnels, les dangers ;
- analyser ces risques.

Une fois l'inventaire effectué, l'employeur doit :

- évaluer les risques ;
- proposer des actions de prévention afin de supprimer ou de réduire les risques évalués, y compris des aménagements de postes.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique d'évaluation des risques (DUERP) et présentés au CSE et à la CSSCT ou commission prévention santé et sécurité.

Article 5.2 | Le document unique d'évaluation des risques (DUERP)

Le DUERP s'inscrit dans un « cercle vertueux » pour la santé au travail et formalise l'obligation générale de prévention des risques professionnels. Il est également un outil de pilotage de

toute démarche de prévention, car il en constitue l'origine et un nouveau point de passage, au moment du suivi et du bilan.

Le document unique permet de lister, évaluer et hiérarchiser l'ensemble des risques professionnels pouvant affecter la santé ou la sécurité de tout travailleur et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer ou, à défaut, à les réduire.

Aucun formalisme particulier n'est imposé. En revanche, il doit répondre à trois exigences :

- cohérence en regroupant sur un support unique les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- commodité par la réunion des résultats des différentes analyses des risques et facilitant le suivi de la démarche de prévention ;
- traçabilité en rendant compte des résultats et des modifications.

Il est obligatoire pour toutes les entreprises comptant au moins un salarié (personne physique) et doit comporter « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». Dans les entreprises comportant plusieurs établissements il doit être établi dans chacun d'entre eux.

Le DUERP est mis à jour :

- *a minima* une fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ;
- à l'issue d'un AT ou d'une MP ayant engendré un plan d'action ;
- sur proposition des IRP.

Le DUERP contient obligatoirement un plan d'actions permettant de supprimer ou réduire les risques.

À terme, il doit devenir le principal outil de prévention des risques professionnels à destination des managers de proximité.

Article 6 | Les incontournables d'une culture de la prévention

Dans chaque entreprise, l'employeur est tenu de mettre en place les différents outils que sont l'accueil sécurité, la formation sécurité et le ré-accueil, étapes indispensables dans la diffusion d'une culture de prévention des risques et l'application d'une politique santé au travail vertueuse.

Article 6.1 | L'accueil sécurité

Lors de l'accueil du salarié, l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées, tant sur des aspects d'hygiène, de qualité, de santé que de sécurité, lui seront transmises par l'employeur. Ce dernier s'assurera que ces informations ont bien été comprises.

C'est le moment privilégié pour présenter et valoriser la démarche et l'engagement de prévention des risques de l'entreprise. Il est de ce fait conduit par le manager ou un tuteur, selon les cas.

C'est l'occasion de :

- remettre au salarié les documents liés à la sécurité ;
- exposer les risques généraux de l'établissement et les risques spécifiques de l'atelier ;
- prendre connaissance des fiches de postes et des consignes de sécurité inhérentes ;
- organiser les formations pratiques au poste de travail, intégrant l'ensemble des éléments relatifs à la sécurité.

L'accueil sécurité doit être réalisé au moment de l'intégration du salarié dans l'entreprise et à l'occasion de tout changement impliquant une modification des consignes de sécurité (exemple : changement d'atelier, évolution du poste de travail, etc.).

Une trame de check-list d'accueil est annexée au présent accord.

Article 6.2 | La formation sécurité

Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice de l'ensemble des salariés. Conformément aux articles 3.5 et 12.2.1, une formation initiale et continue spécifique sera instaurée pour les référents sécurité.

La formation à la sécurité du salarié a pour objet de faire émerger toutes les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. À cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires sont donnés au salarié en ce qui concerne :

- la connaissance des enjeux de la prévention des risques, tant pour l'entreprise que pour le salarié ;
- les conditions de circulation des engins et des personnes dans l'entreprise ;
- l'exécution du travail ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

Cette formation doit être répétée périodiquement et au plus tard tous les 3 ans.

Article 6.3 | Le ré-accueil

La mise en place d'un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée), et pour les autres types d'arrêts de travail d'une durée supérieure ou égale à 2 semaines.

L'employeur respectera la procédure de ré-accueil suivante :

- en amont, définir et formaliser les dispositions de reprise (heure et lieu du ré-accueil, notamment) ;
- organiser un entretien de ré-accueil avant la prise de poste et aborder avec le salarié les points suivants :
 - l'actualité de l'entreprise et les éventuels changements intervenus ;
 - les éventuelles difficultés identifiées par le salarié ;
 - les éventuelles restrictions médicales ;
 - les éventuelles possibilités offertes en matière de dispositions de reprise propres à l'entreprise.

Une trame d'entretien de ré-accueil est annexée au présent accord et communiquée au CSE, à la CSSCT ou à la commission prévention santé et sécurité.

La reprise peut recouvrir de plusieurs cas de figure :

- le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire ;
- le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires de manière ponctuelle ou plus durablement en fonction des situations individuelles. Il peut s'agir d'aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés en termes de performance aux salariés reprenant leur activité suite à un arrêt de travail doivent être raisonnables et progressifs dans leur montée en puissance en fonction des restrictions médicales ;
- le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi. Dans ce cas, l'identification de cet emploi prendra en compte les éventuelles restrictions médicales et l'avis du médecin du travail, notamment en termes d'inaptitude partielle. Le parcours de formation pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail.

Le salarié bénéficiera de la classification inhérente au nouvel emploi occupé, de la rémunération adaptée ou aménagée avec la garantie « Inaptitude » mise en place par le régime de prévoyance dès lors que les conditions sont réunies pour y prétendre ;

- le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail. Dans ce cas, l'entreprise, en dehors des cas prévus concernant le mi-temps thérapeutique peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié. L'entreprise pourra solliciter conseil et accompagnement auprès de l'organisme assureur du régime de prévoyance.

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ou le manager doit :

- présenter les résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie professionnelle ;
- présenter le plan d'actions mis en place ;
- définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

Article 6.4 | *La communication interne en matière de prévention*

En matière de prévention des risques professionnels, la première des actions consiste à en parler et à créer de l'échange autour du sujet.

Ainsi, des actions de communication dédiées sont mises en place, par tout moyen, au sein de l'entreprise.

Ces actions de communication auront vocation à sensibiliser le personnel aux questions de santé au travail et de développer une culture de la prévention.

Par conséquent, chaque entreprise met en place des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail, au niveau le plus pertinent qu'il soit (entreprise, établissement, atelier...) au moins une fois par mois. Ces espaces de discussion peuvent revêtir des formes multiples comme les réunions d'équipes, des groupes de travail relatifs à l'amélioration des conditions de travail, les entretiens professionnels, etc.

Les objectifs de ces espaces de discussion sont de :

- donner la parole libre aux salariés sur les questions du travail ;
- discuter du contexte d'exercice de l'activité professionnelle et de ses évolutions ;
- développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt pour les salariés ;
- anticiper les éventuelles problématiques, de manière à fluidifier le travail.

En outre, chaque accident du travail (grave ou potentiellement grave) ou maladie professionnelle donnera lieu à une communication anonyme relative au plan d'actions identifié suite à l'analyse de l'AT ou MP. Celle-ci permettra aux salariés :

- d'échanger autour de la problématique ;
- de comprendre le risque ;
- d'agir en conséquence avec les mesures de prévention adéquates ;
- de constater l'engagement de l'employeur en matière de prévention des risques.

Article 7 | *Les actions de prévention de l'exposition à certains risques professionnels*

Conformément aux dispositions légales, le présent accord détermine pour les facteurs de risques professionnels les plus fréquents dans la branche, un ensemble d'actions de prévention associées répondant ainsi aux exigences de l'article D. 4162-3 du code du travail.

Article 7.1 | Actions de prévention au titre des contraintes physiques marquées

	Actions de prévention associées
Les manutentions manuelles de charges (Articles R. 4541-1 et suivants du code du travail)	Faciliter le transfert des produits Fournir des aides à la manutention Limiter les efforts à exercer Aménager l'environnement de travail Réduire les contraintes de temps
Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Organiser l'espace de travail Organiser et développer les rotations de poste
Les vibrations mécaniques	Sélectionner les matériels les moins vibrants Réduire autant que possible les irrégularités de surface sur lesquelles se déplacent les véhicules mobiles et veiller au respect des vitesses de déplacement Équiper les véhicules mobiles de sièges adaptés.

Article 7.2 | Actions de prévention au titre de l'environnement physique agressif

	Actions de prévention associées
Les travaux exposés au bruit	Agir en priorité sur le bruit à la source Choisir les techniques de production en intégrant cette dimension dans les cahiers des charges Organiser le travail en évitant de faire cohabiter des activités bruyantes Mettre à disposition du personnel les équipements de protection individuelle les plus adaptés et les plus confortables
Les travaux exercés dans des températures extrêmes	Limiter les durées d'exposition aux températures inférieures à - 8° C et/ou supérieures à 30° C Aménager des locaux chauffés pour les temps de pause Mettre à disposition de tous les salariés de l'eau Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions thermiques Choisir pour les sols des matériaux adaptés au froid afin de prévenir le risque de glissade Éviter les courants d'air par l'utilisation de gaines de diffusion Maîtriser les amplitudes de température dans les ateliers
Les travaux exposant aux agents chimiques dangereux (ACD)	Supprimer le risque, trouver un autre procédé qui n'implique pas l'emploi d'un ACD Substituer l'ACD par un agent non dangereux ou moins dangereux Réduire le risque au plus bas si la substitution est techniquement impossible

	Actions de prévention associées
Le travail de nuit	<p>Limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande (par exemple, les seniors, etc.)</p> <p>Organiser les prises de commandes pour limiter le recours au travail de nuit</p> <p>Tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques...) pour ajuster l'amplitude du travail de nuit</p> <p>Organiser la rotation des postes pour maintenir la vigilance des salariés</p> <p>Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial</p> <p>Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)</p>
Le travail en équipes successives alternantes	<p>Privilégier le sens de rotation physiologiquement naturel : matin, après-midi, nuit</p> <p>Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial</p> <p>Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)</p>
Le travail répétitif	<p>Améliorer la conception des postes de travail</p> <p>Adapter les postes de travail de manière à réduire les sollicitations biomécaniques et la pression générée par le flux de produit</p> <p>Donner des marges de manœuvre aux opérateurs</p> <p>Proscrire les postures en torsion et réduire les distances de préhension des produits</p> <p>Mécaniser/automatiser les phases de travail les plus contraignantes pour les opérateurs avec un objectif de limitation des contraintes physiques</p> <p>Organiser la rotation au niveau des postes et la polyvalence afin de diminuer les sollicitations biomécaniques et d'accroître l'intérêt du travail (alterner les postes permettant des modifications gestuelles) ;</p> <p>Organiser le travail pour éviter les à coups de production</p>

Chapitre IV La gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)

Article 8 | Principes généraux en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Malgré toutes les mesures de prévention qui sont prises, un accident du travail ou une maladie professionnelle peut survenir. Un accident ou une maladie ne doit pas être banalisé et faire l'objet d'une grande attention, de manière à éviter que cela ne se reproduise.

De ce fait, la gestion et le suivi des AT/MP induit :

- de réaliser systématiquement une analyse des accidents et des maladies professionnelles pour en comprendre les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates ;
- de gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil avant le terme de son arrêt de travail ;

- de mettre à jour le DUERP ;
- d’élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l’établissement.

Article 9 | La gestion de l’accident du travail

Tout accident, quel que soit sa typologie (avec ou sans arrêt, bénin, presque accident), doit bénéficier d’une analyse approfondie telle que prévue par la méthode de l’arbre des causes.

Cette analyse est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le référent prévention, le manager et un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins un représentant de la fonction RH et une infirmière.

Par ailleurs, l’analyse s’opère en présence de la victime, dans la mesure du possible.

L’arbre des causes permet de visualiser l’ensemble des faits qui ont conduit à l’accident.

Pour chacun d’entre eux, il faut rechercher s’il existe des moyens de le supprimer ou d’en éviter ses conséquences.

Article 10 | La gestion de la maladie professionnelle

Toute maladie professionnelle déclarée avec arrêt doit être analysée.

Les analyses sont conduites systématiquement en présence du référent prévention, de l’encadrant de proximité, de la victime et d’un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins d’un représentant de la fonction RH et d’une infirmière.

En cas d’absence, la victime est invitée, sur la base du volontariat, à rencontrer l’équipe en charge de l’analyse pour un recueil d’informations.

Ces analyses reposent sur une enquête menée en deux phases :

- une phase d’entretien avec la victime, à partir de questions simples et ouvertes, permettant de collecter des informations précises sur son ressenti ;
- une phase d’analyse, menée à partir des éléments recueillis auprès de la victime, et d’informations diverses : le statut du salarié dans l’entreprise, son historique en termes de postes occupés et de formations suivies, son parcours professionnel, ses antécédents AT/MP, les caractéristiques de la maladie déclarée, un descriptif précis des tâches identifiées comme étant à l’origine de la maladie professionnelle.

Article 11 | Le plan d’action et son suivi

Tout accident du travail ou maladie professionnelle donne lieu à la mise en place d’un plan d’actions visant à éviter que le sinistre ne se reproduise.

De ce fait, la mise à jour du DUERP est obligatoire.

Une communication auprès du CSE (après validation par la CSSCT ou la commission prévention) sera effectuée et le plan d’actions défini sera affiché et commenté auprès des équipes de l’atelier concerné.

Chapitre V Les moyens de la politique de prévention

Article 12 | Le fonds de prévention et l’accompagnement des TPE-PME

Pour renforcer la prévention vers les TPE et PME, les partenaires sociaux ont instauré un fonds de prévention.

Article 12.1 | Entreprises bénéficiaires du fonds de prévention

Les entreprises cotisant pour le fonds de prévention de la branche ICGV depuis au moins deux ans sont éligibles à l'accompagnement financier du fonds.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de leur objectif de mettre en œuvre le présent accord ainsi que de l'atteinte de résultats.

Article 12.2 | Actions éligibles au fonds de prévention

Les partenaires sociaux de la branche décident que le fonds de prévention aura vocation à financer des actions d'accompagnement terrain pour la mise en œuvre de l'accord et des actions de compensation à l'exposition de certains facteurs de risques professionnels pour les salariés seniors.

En outre, les partenaires sociaux pourront également définir des actions d'ampleur nationale dont le financement pourra relever également en tout ou partie du fonds de prévention. Il peut s'agir notamment de développer une politique de communication axée sur la diffusion des enjeux et des progrès de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans le secteur des métiers de la viande.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer les actions éligibles en fonction du bilan annuel relatif à l'utilisation du fonds

Les modalités de dépôt de candidature au fonds seront déterminées dans un règlement de gestion du fonds.

Article 12.2.1 | Actions d'accompagnement terrain à la mise en œuvre de l'accord

Afin de permettre la diffusion d'une véritable culture de la prévention, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, au travers de la mobilisation du fonds, accompagner les entreprises désireuses de déployer une politique santé au travail ambitieuse.

Consciente que les entreprises, et en particulier les TPE-PME, peuvent rencontrer des difficultés à mettre en place pour la première fois ce type d'organisation en prévention-santé, les partenaires sociaux proposent de financer un accompagnement extérieur par des experts en santé au travail pour la mise en œuvre de l'accord, en partenariat avec les CARSAT.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'actions concrètes telles que

- la mise en place d'une organisation en prévention (désignation d'un référent, etc.) ;
- la formation des différents acteurs et notamment des référents ;
- les diagnostics de terrain, permettant d'établir une photographie de l'entreprise en matière de prévention ;
- la mise en œuvre des plans d'actions faisant suite aux diagnostics.

Article 12.2.2 | Actions d'encouragement à l'aménagement des fins de carrière pour les salariés seniors

Le fonds de financement pourra également accompagner la mise en œuvre d'actions visant à aménager les fins de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus vers des missions de tutorat ou de formateur interne.

Article 13 | *Le suivi de la branche et communication*

Article 13.1 | *Suivi de la branche*

Les partenaires sociaux consacrent chaque année un temps d'échanges et de négociation pour le suivi et l'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels de la branche mais aussi des effets et perspectives pour les entreprises relevant du champ de la convention collective, à l'occasion d'une CPPNI.

À ce titre, outre sa mission de diagnostic de la situation de la branche, cette commission dédiée est chargée du suivi du présent accord :

- l'actualisation des chiffres clés de la branche ;
- la diffusion de l'information auprès des entreprises et des instances de représentation du personnel ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

Au vu des travaux de suivi, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Article 13.2 | *Communication de la branche*

Les partenaires sociaux estiment nécessaire que la politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels soit accompagnée d'une communication à la hauteur des ambitions partagées.

Sachant que toute action durable ne peut être efficace que si le chef d'entreprise est pleinement investi de l'importance de prévenir les risques professionnels comme étant un élément de la performance économique et sociale, tous les outils d'information seront mobilisés pour l'accompagner dans cette démarche d'amélioration des conditions de travail.

Les organisations professionnelles d'employeurs sensibiliseront les dirigeants d'entreprises de manière régulière et proposeront des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à charge de diffuser auprès des salariés le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux rechercheront auprès des institutionnels et des organismes compétents tous les moyens adaptés aux enjeux humains et financiers de leur politique et de sa mise en œuvre.

Chapitre V Dispositions finales

Article 14 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, une check-list d'accueil et une trame d'entretien de ré-accueil sont annexées au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

En outre, le fonds de prévention bien qu'il ne soit pas exclusif aux seules entreprises de moins de 50 salariés, celui-ci les cible néanmoins prioritairement en étant éligible exclusivement aux TPE-PME.

Article 15 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Les parties signataires se réservent la possibilité de renégocier les termes du présent accord à tout moment.

Article 16 | *Dénonciation et révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 17 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Trame d'accord d'entreprise relatif à la santé au travail

NB : l'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et doit prévoir les mesures de prévention des risques qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces derniers sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE (art. D. 4162-2 du code du travail).

Préambule | Rappel des enjeux de l'entreprise en matière de prévention

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres clés sur la santé au travail, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, groupes de travail...)

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise]

Article 2 | Diagnostic préalable

Retranscrire ici les résultats du diagnostic de l'exposition des salariés à certains risques professionnels.

Ce diagnostic permettra de choisir :

- deux thèmes parmi les trois suivants :
 - réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ;
 - adaptation et aménagement du poste de travail ;
 - réduction des expositions aux facteurs de pénibilité ;
- deux autres thèmes parmi les quatre suivants :
 - amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel ;
 - développement des compétences et des qualifications ;
 - aménagement des fins de carrière ;
 - maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Article 3 | [Thème n° 1 au choix]

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 4 | [Thème n° 2 au choix]

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 5 | [Thème n° 3 au choix]

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 6 | [Thème n° 4 au choix]

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 7 | *Suivi de l'accord*

Prévoir les modalités de suivi annuel et notamment la communication des indicateurs au CSE.

Article 8 | *Communication de l'accord aux salariés*

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés.

Article 9 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 10 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 11 | Formalités de dépôt

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DREETS, et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH].

Annexe II Check-list d'accueil sécurité

Identification

Entreprise : _____ Site : _____
Nom du salarié accueilli : _____
Date de l'accueil : ____/____/20____ Nom du tuteur : _____

À faire

- ☐ Visite de l'établissement
- ☐ Visite de l'atelier
- ☐ Planification de la formation sécurité

À communiquer

- ☐ Consignes de sécurité
- ☐ Consignes d'hygiène
- ☐ Modalités de mise en œuvre des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail
- ☐ Procédures d'urgence
- ☐ Politique de l'entreprise en matière d'environnement
- ☐ Engagements de l'entreprise en matière de qualité

À remettre

- ☐ EPI
- ☐ Livret d'accueil
- ☐ Document récapitulatif des consignes en matière d'hygiène et de sécurité
- ☐ Liste des coordonnées utiles : médecine du travail, IRP, service RH, référent sécurité, etc...
- ☐ Fiche de poste

Signature du tuteur : _____ Signature du salarié accueilli : _____

Annexe III Trame d'entretien de ré-accueil

Identification

Entreprise : _____	Site : _____
Nom du salarié : _____	Nom Responsable : _____
Motif de l'absence :	
<input type="checkbox"/> Accident du travail	
<input type="checkbox"/> Maladie professionnelle	
<input type="checkbox"/> Arrêt de travail supérieur à 2 semaines. Précisez (maladie, maternité...) : _____	
Date de l'entretien : ____/____/20__	

Déroulé de l'entretien

Rappel des modalités de reprise préalablement formalisées :
<input type="checkbox"/> Reprise sur le poste sans aménagements
<input type="checkbox"/> Reprise sur le poste avec aménagements. Précisez : _____

<input type="checkbox"/> Reprise sur un nouvel emploi. Précisez : _____

<input type="checkbox"/> Reprise sur avec aménagement du temps de travail. Précisez : _____

Actualités de l'entreprise et éventuels changements intervenus :

Difficultés éventuelles identifiées par le salarié :

Si l'arrêt fait suite à un AT ou MP :

☐ Présentation des résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie (cocher si fait)

☐ Présentation du plan d'actions mis en place (cocher si fait)

Définition des engagements réciproques pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise :

Signature du responsable : _____

Signature du salarié : _____