Avenant n°2 du 29 juin 2012
Accord national du 23 décembre 2008
sur les conditions de travail en agriculture

◆◆◆

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- Les Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)
- L'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage (UNEP)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- La Fédération des Forestiers Privés de France (FFPF)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France (USRTL)

d'autre part,

- ~~La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT~~
- ~~La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT~~
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération CFTC de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC

sont convenues de ce qui suit :

Préambule

En 2008, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont conclu un accord sur les conditions de travail en agriculture. Elles ont, préalablement à toutes obligations législatives, posé les bases d'une réflexion sur la pénibilité notamment en instaurant une commission paritaire nationale dédiée à l'amélioration des conditions de travail en agriculture (CPNACTA).

Par le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et professionnelles veulent réaffirmer leur volonté de s'impliquer dans l'amélioration des conditions de travail pour le secteur agricole. Cette volonté doit se traduire par la mise en place de politiques de prévention concrètes. La prévention doit faire partie intégrante de toutes les réflexions menées sur l'emploi et ce quel que soit le niveau auquel ces réflexions sont menées (de l'entreprise à la branche).

Aujourd'hui, globalement, le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles en agriculture depuis 2006 est en baisse constante (baisse de près de 11% entre 2006 et 2010). Et cette tendance est applicable en 2010 aux accidents du travail proprement dit (baisse de 3,2% entre 2009 et 2010) et aux accidents de trajet (baisse de 0,3% entre 2009 et 2010). Le nombre de maladies professionnelles reconnues se stabilise depuis 2005. De même le taux de fréquence (nombre d'AT/MP par million d'heures travaillées) diminue régulièrement depuis 2006. En revanche, le critère de gravité reste préoccupant, puisque le taux de gravité (nombre de jours

indemnisés par 10000 heures travaillées) comme l'indice de gravité (somme des taux d'incapacité professionnel permanent) ont subi de légères hausses en 2010. Pour apporter une vision plus précise de l'évolution des données relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, les chiffres sont détaillés en annexe 1 par secteur d'activité. (Source : CCMSA – Rapport du Conseil supérieur des prestations sociales agricoles – déc. 2011).

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles reconnaissent que le secteur agricole présente encore des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés dont certains sont inhérents aux conditions d'exercice de l'activité agricole. Toutefois, elles estiment pouvoir réduire ces risques en s'attachant à définir des objectifs pragmatiques pour que l'ensemble des entreprises agricoles, et non pas seulement celles visées par la loi, évolue vers une amélioration des conditions de travail. Au-delà de la nécessaire vigilance sur la détermination et le respect des normes et l'organisation des certifications pour les matériels et les équipements de travail collectifs et individuels mis sur le marché, elles tiennent à s'engager dans de véritables actions de prévention ayant des effets directs sur la protection des salariés.

La prévention de la pénibilité ne doit pas être à la seule destination des grandes entreprises. C'est pour cela que les organisations syndicales de salariés et professionnelles sont attachées à une démarche impliquant toutes les entreprises agricoles. Le but est non seulement de préserver la santé des salariés mais aussi d'assurer une meilleure efficacité économique des entreprises. En améliorant la qualité de vie au travail des salariés agricoles, elles comptent développer les compétences, notamment les compétences en matière de prévention, de tous les salariés en agriculture.

Cette détermination des organisations syndicales de salariés et professionnelles s'inscrit dans une démarche à long terme qui devra être rythmée par des rendez-vous réguliers. A cet effet, un bilan sera effectué tous les ~~3~~ ans.

Le présent avenant est conclu conformément aux articles L. 2241-4 du code du travail et L.138-29, L138-30 et L.138-31 du code de la sécurité sociale. Il vient en complément de l'accord national de 2008.

Article 1 - Champ d'application et durée

Le présent avenant est applicable sur l'ensemble du territoire, y compris les départements d'outre mer, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception de la conchyliculture, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 2 - Les facteurs de risque

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles reconnaissent que parmi les facteurs de pénibilité énumérés par les textes législatifs, ceux repris ci-dessous sont susceptibles de concerner simultanément ou non, une ou plusieurs activités agricoles. C'est pourquoi elles considèrent qu'une attention particulière doit leur être portée, notamment dans le cadre de l'établissement du document unique d'évaluation des risques.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, elles soulignent que l'employeur, dans le cadre du

programme annuel de prévention des risques professionnels ainsi que pour le rapport annuel des risques professionnels, doit consulter, pour avis, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Elles insistent sur la nécessité de prendre également en compte pour l'évaluation de ces risques, un facteur général : le vieillissement. Elles rappellent que l'accord national de 2008 sur les conditions de travail propose dans la mise en œuvre du dispositif d'aménagement de fin de carrière, des spécificités pour les salariés reconnus comme ayant été soumis à une pénibilité (confère l'article 9 point 3 de l'accord). Elles estiment également important que lorsque des salariés sont exposés à des risques professionnels et particulièrement à ceux cités ci-après, la fréquence des visites médicales doit être la périodicité la plus réduite.

Elles tiennent également à rappeler que l'entretien et la maintenance des machines et du matériel contribuent à la prévention des risques professionnels.

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles, l'analyse de ces facteurs doit contribuer à réduire la pénibilité et par là améliorer les conditions de travail.

2 -1. - les manutentions manuelles

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine, par un effort physique d'un ou plusieurs salariés pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet de quelque façon que ce soit.

Dans le cadre d'une action de manutention manuelle, différents éléments sont à prendre en considération :

- le poids, le volume et les dimensions de la charge,
- la nature de la charge (animal, produit, matériel),
- l'existence ou non de prises facilitant sa saisie et sa tenue,
- le rythme et la fréquence des manutentions manuelles (effort physique),
- l'environnement et les conditions dans lesquelles les manutentions manuelles sont réalisées (climat, terrain sur lequel repose la charge, mode de port et positionnement du corps par rapport à la charge, conditions du déplacement avec la charge, emplacement et hauteur de prise et dépose).

Pour procéder à l'évaluation des risques, les conseils suivants peuvent-être suivis :

- faire un inventaire détaillé des différentes charges manutentionnées manuellement,
- identifier les situations de travail qui implique des actions de manutention manuelle,
- caractériser les conditions relatives à ces différentes manutentions (fréquences, distances de déplacement, situations réelles, ...),
- évaluer les risques et les transcrire, le cas échéant dans le document unique.

Des actions pour prévenir les risques liés à la manutention manuelle de charges et les diminuer quand ils existent peuvent alors être mises en place comme par exemple :

- étudier les conditionnements et les colisages en vue de les optimiser,
- mécaniser les opérations de manutentions manuelles,
- planifier et gérer les approvisionnements,
- aménager les accès, circulations et zones de stockage,
- utiliser des accessoires ou des aides à la manutention,
- informer et former le personnel.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles confient à la CPNACTA le soin de

participer à cette prévention, dans la mesure de ses capacités, en réalisant une nouvelle campagne de sensibilisation sur le port de charge auprès de l'ensemble des employeurs et des salariés agricoles.

2 - 2. - Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles réitèrent leur volonté de développer des actions de prévention. En 2010, la CPNACTA a réalisé un ***livret*** sur la prévention des TMS à destination des 150.000 entreprises agricoles.

A ce titre, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles rappellent qu'il est important :
- d'une part que le salarié n'hésite pas à signaler toute apparition d'une douleur auprès de ses collègues, son employeur, son médecin ou encore un conseiller en prévention de la MSA
- et d'autre part, que l'employeur soit à l'écoute de ses salariés pour pouvoir agir rapidement.

A travers cet avenant, elles veulent poursuivre leur démarche pour supprimer ou au moins réduire le risque de TMS et la pénibilité. Trois axes sont déterminants : la conception des postes de travail, l'organisation spatiale de la situation de travail et l'organisation même du travail.

Plusieurs types d'actions sont envisageables :

- organiser l'activité pour limiter les risques de TMS liées aux postures
  - en agissant sur les méthodes de travail,
  - en limitant la sollicitation des opérateurs lors de la réalisation des tâches les plus difficiles par l'aménagement du temps et rythme de travail (par exemple : pauses régulières pour la récupération),
  - en favorisant l'alternance dans l'exécution des travaux.

- mettre à disposition des équipements d'aménagement du poste du travail améliorant les conditions de réalisation du travail :
  - faciliter les déplacements dans les zones de travail,
  - faciliter la circulation et l'arrivée des matériels et matériaux,
  - aménager les postes de travail en hauteur,
  - fournir des équipements complémentaires.

- agir sur les dimensions des postes de travail et sur la conception des ouvrages

- prendre en compte les risques d'apparition de TMS lors du choix des équipements de travail par l'organisation par exemple d'essais in situ, en sollicitant l'avis des opérateurs et en impliquant les salariés et le CHSCT ou les délégués du personnel s'ils existent :
  - privilégier les matériels limitant les postures bras levés et/ou extension,
  - privilégier les matériels limitant les postures « dos courbé »,
  - favoriser les outils de coupe ou de serrage démultipliant la force exercée,
  - choisir les matériels limitant ou améliorant les postures à genoux et les travaux au niveau du sol,
  - porter une attention particulière à la tenue en main.

2 - 3. - Les vibrations

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles considèrent :

- qu'une exposition fréquente et/ou importante aux vibrations mécaniques peut-être à l'origine de maladie d'os, des articulations et du système nerveux,
- que des vibrations transmises au corps entier peuvent être facteurs d'accidents,
- que des vibrations transmises au système main-bras peuvent provoquer un ensemble de

symptômes pouvant se traduire par des troubles circulatoires, des lésions ostéro-articulaires, des troubles péri-articulaires.

Le risque est caractérisé par la combinaison de l'intensité des vibrations et de la durée d'exposition à ces vibrations. Pour chaque mode de transmission (main-bras et corps entier), il faut se référer aux valeurs d'exposition journalière et limite d'exposition définies légalement (caractéristiques en annexe2).

Deux types d'actions sont à privilégier :

- choisir le matériel les options ainsi que les équipements de travail les plus adaptés,
- agir sur l'organisation du travail :
    - sur le temps d'exposition en organisant l'activité par la mise en place de rotation entre les salariés,
    - par la définition d'alternance,
    - par la réalisation de pauses régulières.

2 – 4. – Les risques chimiques

Les substances chimiques ou leurs mélanges, sous forme de gaz, de liquide, de solide, peuvent provoquer des effets plus ou moins graves sur la santé en cas de contact unique ou répété avec la peau, par inhalation ou par ingestion.

Ces effets peuvent être :

- aigus, comme des irritations, brûlures, troubles de conscience ;
- chroniques sur de nombreux organes, allergies, pneumoconioses, cancers.

Certaines affections peuvent se manifester des années après l'arrêt de l'exposition.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles sont conscientes du caractère d'urgence à mettre en place dans chaque entreprise des démarches de prévention. La mesure à privilégier, car la plus efficace, est la suppression du risque par la substitution de l'agent dangereux (soit en le remplaçant par un agent non ou moins dangereux, soit en modifiant le procédé de travail par un autre non ou moins dangereux). Les mesures visant à réduire le risque n'interviennent que lorsque la substitution n'a pas été possible.

2. – 5. – Le bruit

Le bruit est un son perçu comme désagréable. C'est un son non désiré ressenti comme une agression.

Dans une perspective de prévention, c'est la pression acoustique (reçue par l'opérateur au niveau des oreilles) qui doit être considérée.

La réglementation fixe des seuils à ne jamais dépasser et indique des actions à mettre en place selon ces seuils (caractéristiques en annexe2).

Ce type de situations peut se rencontrer :

- lors de la conduite ou l'exposition à des véhicules et engins bruyants,
- lors de l'utilisation ou l'exposition à des machines et outils attaquant, transformant ou conditionnant la matière,
- lors de l'exposition dans des environnements bruyants.

Des facteurs aggravants sont à prendre en compte :

- la position de l'opérateur par rapport à la source,

- la durée d'exposition,
- l'environnement favorisant la propagation du bruit,
- les équipements de travail mal entretenus ou vétustes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles préconisent la mise en place des actions suivantes pour prévenir du bruit comme facteur de risque pour la santé du salarié :
- vérifier les niveaux d'exposition dans les fiches de constructeurs,
- supprimer ou limiter la production de bruit en agissant en amont, dès la conception ou lors de la préparation des travaux,
- choisir des équipements selon leurs caractéristiques acoustiques (exemple : oreillettes thermo moulées),
- réduire le niveau de bruit au niveau des machines,
- conduire une démarche de réduction de l'exposition au bruit en agissant sur les temps d'exposition par l'organisation de l'activité.

Article 3 – Les poly-expositions

Afin de parvenir à la réduction ou à la disparition du ou des risques ou de l'exposition à un ou plusieurs risques, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles rappellent tout d'abord qu'il appartient à l'employeur de mettre en œuvre toute mesure permettant de :

- éviter le risque,
- évaluer le risque qui ne peut être évité,
- combattre les risques à la source,
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production,
- tenir compte des évolutions techniques,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins,
- 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,
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et optimiser leur utilisation,
- donner les instructions appropriées aux salariés.

Lors de la mise en œuvre concrète de ces principes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles demandent aux entreprises agricoles de choisir, en fonction des impératifs liés aux types de production ou travaux, les solutions de prévention permettant de réduire ou de supprimer l'exposition à une nuisance (prévention primaire) ou d'opter pour des mesures correctives qui en atténuent les effets, en privilégiant à cet effet les solutions collectives (prévention secondaire).

Parallèlement, elles rappellent que chaque salarié, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, doit prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

Article 4 – Les engagements de la branche agricole

Pour ***accompagner les entreprises***, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, dans une démarche globale de prévention, se fixent pour objectif :

1. d'assurer une meilleure information des entreprises et de leurs salariés sur les risques et les facteurs de pénibilité ainsi que sur les moyens d'y remédier afin de leur permettre une meilleure

identification de ces risques et de ces facteurs.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles veulent poursuivre le travail de réflexion mené au sein de la CPNACTA autour de la prévention. Ils ont adressé aux 150.000 entreprises agricoles un document pratique reprenant quelques principes de prévention et sur lequel les employeurs peuvent s'appuyer pour informer les salariés lors de leur embauche ou de changement d'emploi des éventuels risques pour la santé et les moyens de les éliminer ou du moins de les réduire.

2. de réduire les facteurs de risques et pénibilité inhérents à la manutention des matériaux et produits mis en œuvre et aider à leur prise en compte dans l'exécution des tâches dans les entreprises agricoles.

A ce titre, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles s'engagent à signer d'ici trois ans, trois conventions d'objectifs nationales supplémentaires. Elles estiment qu'une augmentation de 10% des contrats de prévention est un objectif minimum à atteindre pour le secteur agricole.

Dans le cadre de l'accord national sur les conditions de travail de 2008, elles avaient souhaité que l'accès aux contrats de prévention soit simplifié. Pour répondre à cette attente, un dispositif d'aides financières simplifiées (AFSA) a été aménagé pour la mise en place d'actions de prévention dans les entreprises agricoles. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles veilleront donc à ce qu'au moins une centaine d'AFSA soit signée en 2012 et, pour pouvoir à terme assurer une mutualisation des actions de prévention réalisées, en vue d'une généralisation à toutes les entreprises agricoles, elles déterminent des objectifs prioritaires pour le ciblage de ces actions.

3. de favoriser localement la réflexion paritaire sur les conditions de travail
Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont eu l'occasion, à plusieurs reprises, d'affirmer leur attachement aux CPHSCT. Ces commissions doivent devenir l'instance de référence en matière de prévention des risques dans les entreprises agricoles en proposant des solutions pragmatiques aux différents problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail. C'est grâce aux efforts conjugués de tous les acteurs de la prévention que les conditions de travail en agriculture continueront à s'améliorer.

Dans cette intention les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont intensifié les missions de la CPHSCT dans l'accord national sur les conditions de travail en agriculture en 2008. Elles confirment, dans le présent avenant, le rôle incontournable de la CPNACTA dans la désignation des membres des CPHSCT et réitèrent leur ambition à créer au niveau national, via la CPNACTA, une dynamique pour alimenter les CPHSCT.

Pour que ce dispositif prenne l'ampleur qu'il mérite, les organisations syndicales de salariés et professionnelles s'engagent à ce que 50% du territoire soient dotés d'une CPHSCT d'ici 3 ans.

4. de poursuivre le travail mené dans le cadre de l'axe 9 du plan Ecophyto 2008-2018
Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles s'inscrivent dans la démarche de prévention des risques professionnels liés à l'utilisation des produits phytosanitaires telle qu'envisagée dans le cadre de l'axe 9 du plan Ecophyto et particulièrement pour les axes suivants :

- recenser et généraliser les systèmes agricoles et les moyens connus permettant de réduire l'utilisation des pesticides
- former à la réduction et sécuriser l'utilisation des pesticides

- pour participer au suivi national du plan et sa déclinaison territoriale et communiquer sur la réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires.

Article 5 – Les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)

Pour favoriser la constitution de CPHSCT, les organisations syndicales de salariés et professionnelles décident de compléter l'accord national du 16 avril 2001, article 2 1er point c) relatif à la mise en place des CPHSCT en autorisant à être désignés comme membre d'une CPHSCT :

- des représentants salariés, membres de CHSCT d'entreprises relevant du champ d'application des CPHSCT
- des représentants salariés ou employeurs ayant cessé leur activité relevant du champ d'application des CPHSCT, depuis moins de deux ans.

Elles précisent également que, l'objectif étant la couverture la plus large possible dans la mise en place des CPHSCT, les organisations syndicales de salariés et professionnelles peuvent compléter leur délégation lorsque les autres organisations de leur collège n'ont pas procédé à leurs désignations malgré les relances de la CPNACTA. Dans ce cas, les organisations non présentes ne peuvent effectuer de désignation sur le mandat en cours pendant deux ans.

Article 6 – La formation et l'acquisition de compétences

6.1 – La formation à la santé et à la sécurité

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, la réduction des risques pour la santé et la sécurité des salariés suppose notamment l'acquisition de gestes professionnels intégrant ces notions de sécurité dans l'apprentissage du métier. Dans cette perspective, elles soulignent l'importance que la formation à la santé, la prévention et la sécurité fasse partie intégrante des enseignements technologiques, pratiques et généraux dispensés dans le cadre des formations initiales et de l'apprentissage.

La formation professionnelle continue doit répondre à cette même logique. A cette fin, elles exigent que toutes les formations, pour qu'elles soient prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, doivent être systématiquement accompagnées d'un volet prévention en matière de santé et sécurité au travail en lien avec la formation dispensée. Pour ce faire, elles chargent la CPNE de définir, à l'attention du FAFSEA, les préconisations et orientations à suivre.

6.2. – La formation dans le cadre de la sécurisation du parcours professionnel

Afin d'éviter dans toute la mesure du possible, les phénomènes d'usure professionnelle liée à l'exercice d'un même métier ou d'une même tâche, les organisations syndicales de salariés et professionnelles souhaitent favoriser l'acquisition de compétences variées par les salariés, notamment ceux exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

Elles entendent promouvoir la qualification des salariés et la polyvalence des emplois et invitent à cet effet les entreprises à former leurs salariés pour leur permettre d'acquérir des compétences élargies favorisant l'exercice d'un métier de spécialité différente ou connexe.

Dans cet objectif, elles invitent les employeurs à examiner, à l'occasion des entretiens professionnels et des dispositifs mis en place dans l'accord national agricole du 11 mars 2008 relative à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles, les besoins en formation du salarié et, en tant que de besoin, les possibilités de changement d'affectation de l'intéressé et les

passerelles existantes vers d'autres métiers.

Article 7 – Portée du présent avenant
Les dispositions des conventions ou accords collectifs locaux et les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles rappellent que le présent avenant a une portée nationale, qu'il couvre donc l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1 ci-dessus. En conséquence, en application de l'article L.138-31 alinéa 2 du code de la sécurité sociale, le présent avenant permet aux entreprises agricoles occupant de 50 à moins de 300 salariés entrant dans ce champ d'être couvert par cet avenant en matière de prévention de la pénibilité.

Article 8 – Entrée en vigueur
Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 9 – Dénonciation, révision
Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.
Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 10 – Dépôt et extension
Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris
le 29 juin 2012

F.N.S.E.A.
Claude Cochonneau

FGA/CFDT
Eric Swartvagher

F.N.C.U.M.A.
Florent Bouvard

FNAF/CGT
Philippe Peuchot

F.N.E.D.T
Jean-Paul Dumont

FGTA/FO
Jean-Pierre Mabillon

U.N.E.P.
Renaud Lepilleur

CFTC-AGRI
Pierre Jardon

F.N.B.

SNCEA/CFE/CGC
Bernard Pire

F.F.P.F.
Luc Bouvarel

U.S.R.T.L.
Daniel Bonte

ÉRIC RÉNIER

Annexe 1 – chiffres

Extraits du Rapport 2011 du Conseil supérieur des prestations sociales agricoles

1.1. évolution du nombre d'AT/MP avec ou sans arrêt

	2006	2007	2008	2009	2010
Accident du travail proprement dit	66 817	65 110 *-2,6%*	63 592 *-2,3%*	61 129 *-3,9%*	58 979 *-3,5%*
Accident de trajet	4 533	4 422 *-2,4%*	4 182 *-5,4%*	4 258 *1,8%*	4 231 *-0,6%*
Maladies professionnelles	3 338	3 305 *-1,0%*	3 446 *4,3%*	3 334 *-3,3%*	3 384 *1,5%*
Tous types AT/MP	74 688	72 837 *-2,5%*	71 220 *-2,2%*	68 721 *-3,5%*	66 594 *-3,1%*

Source : CCMSA/DERS/SID SST extractions de données faites 03/07/12 en date de paiement

1.2. données générales sur la sinistralité

	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre AT/MP avec ou sans arrêt	74 688	72 837 *-2,5%*	71 220 *-2,2%*	68 721 *-3,5%*	66 594 *-3,1%*
Nbre d'heures travaillées en millions*	1 259	1 267 *0,7%*	1 266 *-0,1%*	1 257 *-0,7%*	1 254 *-0,2%*
Taux de fréquence des AT/MP avec ou sans arrêt*	53,8	52,2 *-3,1%*	51,3 *-1,7%*	49,8 *-3,0%*	47,5 *-4,4%*
Nombre d'AT/MP mortels	95	100 *5,3%*	86 *-14,0%*	88 *2,3%*	73 *-17,0%*
Nombre de jours indemnisés	2 938 896	2 944 366 *0,2%*	2 968 668 *0,8%*	3 078 215 *3,7%*	3 144 631 *2,2%*

** hors élèves pour lesquels la notion d'heures travaillées n'existe pas* - Source : CCMSA/DERS/SID SST extractions de données faites 03/07/12 en date de paiement

1.3. évolution des principaux indicateurs depuis 2003

Tous secteurs confondus :

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Taux de fréquence (nb accidents proprement dits avec arrêts par millions d'heures travaillées)	37,0	35,5	34,5	33,8	33,3	32,5	31,7	31,2
Taux de gravité (nb jours indemnisés par 10000 travaillées)	19,0	17,5	17,0	16,7	16,6	16,7	17,3	17,7
Indice de gravité (somme des IPP par millions d'heures travaillées)	45,1	48,7	45,1	44,0	39,9	36,2	34,2	35,2
Nombre de maladies professionnelles avec ou sans arrêt	2 984	3 013	3 350	3 338	3 305	3 446	3 334	3 384

Source : CCMSA/DERS/SID SST extractions de données faites 03/07/12 en date de paiement

Secteur « culture et élevage »

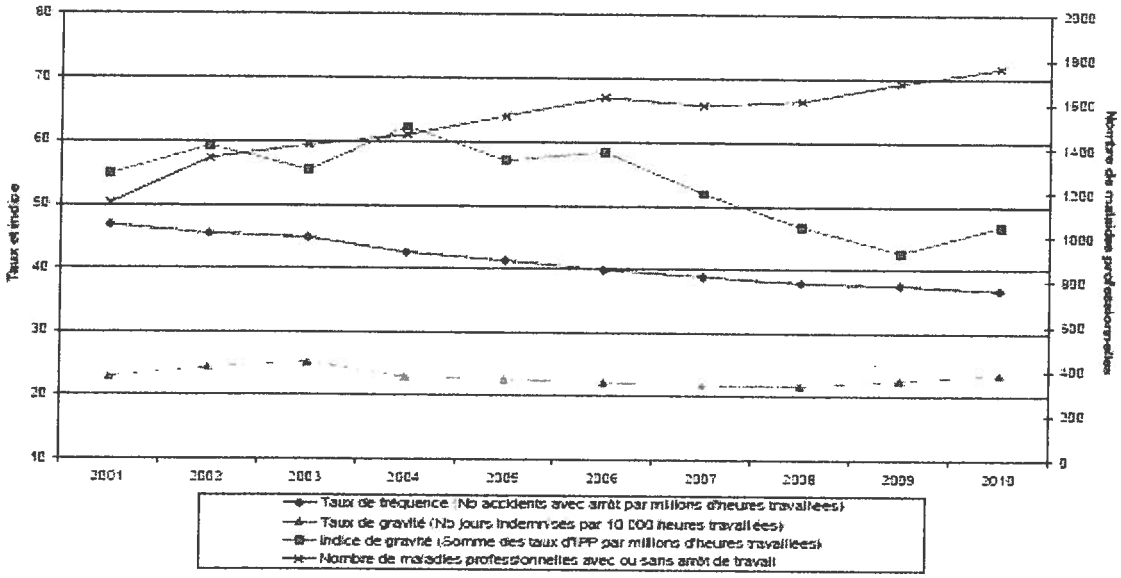
En 2010, le secteur culture-élevage représente

- 44% du nombre total trimestriel moyen de travailleurs,
- 36% du nombre total d'heures de travail déclarées,
- 43% du nombre total d'accidents du travail avec arrêt,
- 47% du nombre total d'accidents graves.

De 2005 à 2010 :

- baisse constante du taux de fréquence (36,7 AT avec arrêt par millions d'heures travaillées en 2010),
- hausse du taux de gravité depuis 2009 (23,5 jours indemnisés pour 10000 heures travaillées en 2010),
- augmentation de l'indice de gravité en 2010 (46,7 IPP par millions d'heures travaillées en 2010),
- hausse globale du nombre de maladies professionnelles reconnues (1762 en 2010).

Secteur 1-2 : Culture et Elevage



Secteur « travaux forestiers »

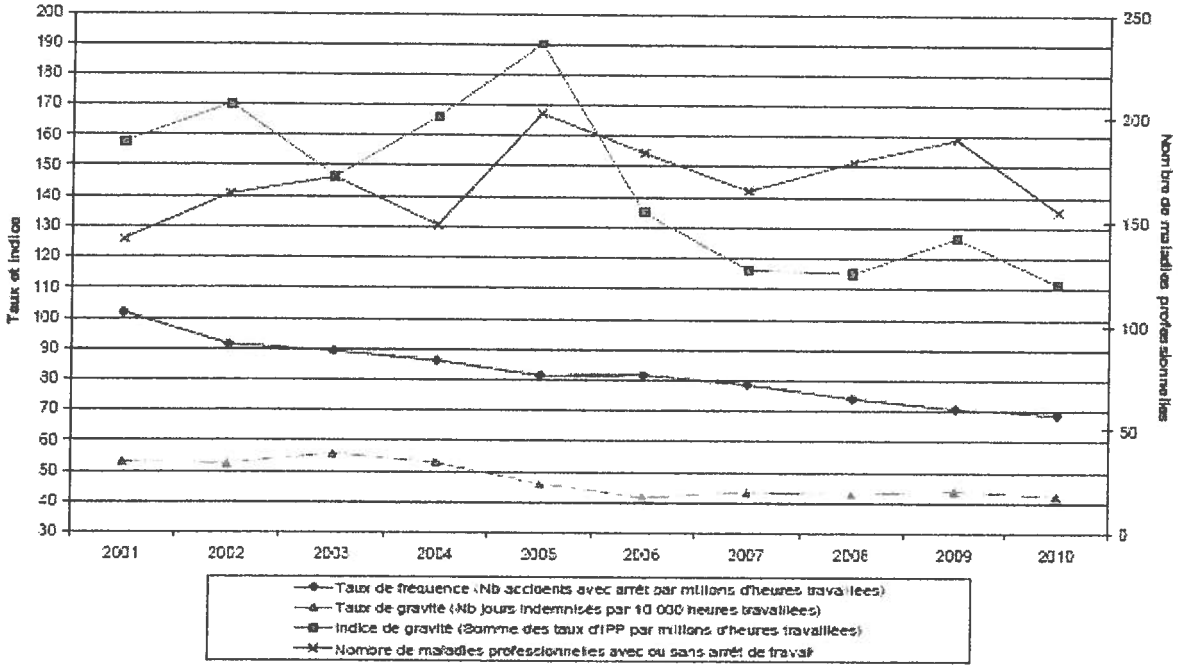
En 2010, le secteur travaux forestiers représente

- 2% du nombre total trimestriel moyen de travailleurs,
- 3% du nombre total d'heures de travail déclarées,
- 7% du nombre total d'accidents du travail avec arrêt,
- 8% du nombre total d'accidents graves.

De 2005 à 2010 :

- baisse du taux de fréquence (68,8 AT avec arrêt par millions d'heures travaillées en 2010),
- relative stabilité du taux de gravité (42,1 jours indemnisés pour 10000 heures travaillées en 2010),
- baisse de l'indice de gravité en 2010 (111,16 IPP par millions d'heures travaillées en 2010),
- baisse du nombre de maladies professionnelles reconnues (155 en 2010).

Secteur 3 : Travaux Forestiers



Secteur « travaux agricoles – paysagisme »

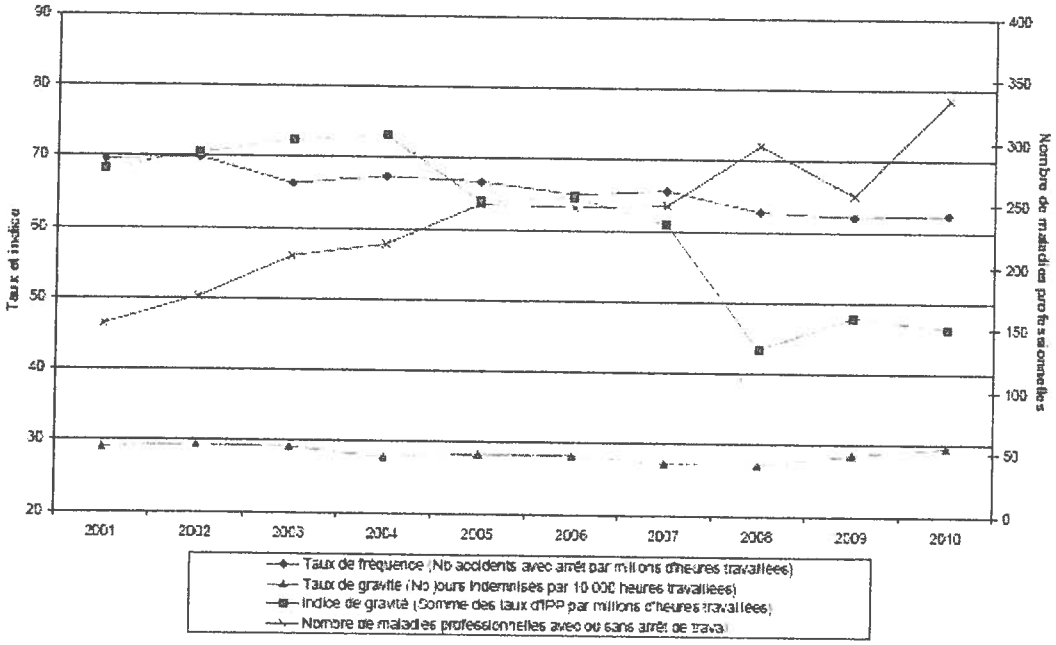
En 2010, le secteur culture-élevage représente

- 8% du nombre total trimestriel moyen de travailleurs,
- 11% du nombre total d'heures de travail déclarées,
- 21% du nombre total d'accidents du travail avec arrêt,
- 16% du nombre total d'accidents graves.

De 2005 à 2010 :

- Stabilité du taux de fréquence sur les trois dernières années (62,j4 AT avec arrêt par millions d'heures travaillées en 2010),
- hausse du taux de gravité (29,6 jours indemnisés pour 10000 heures travaillées en 2010),
- stabilité de l'indice de gravité depuis 2009 (46,7 IPP par millions d'heures travaillées en 2010),
- hausse du nombre de maladies professionnelles reconnues (333 en 2010).

Secteur 4 : Travaux Agricoles - Paysagisme



Annexe 2 – caractéristiques techniques des facteurs de risque

Les vibrations

Elles se caractérisent par leur fréquence, mesurée en Hertz, leur amplitude, mesurée en mètres, et leur accélération, mesurée en mètres par seconde au carré (m/s^2).

C'est la combinaison entre l'intensité des vibrations et la durée d'exposition à celles-ci qui crée le risque.

Le code du travail définit pour chaque mode de transmission :

- une valeur d'exposition journalière (rapportée à une période de référence de 8h) déclenchant la mise en place d'actions de prévention (article R.4443-2 du code du travail),
- une valeur d'exposition journalière (rapportée à une période de référence de 8h) limite à ne pas dépasser (article R.4443-1 du code du travail).

	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Vibrations transmises à l'ensemble du corps
Valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention	$2,5m/s^2$	$0,5m/s^2$
Valeurs limites d'exposition (VLE)	$5m/s^2$	$1,15m/s^2$

Le bruit

Sont pris en compte deux paramètres :

- l'exposition « moyenne » sur 8 heures, notée Lex,8h - A
- le niveau de bruit impulsionnel maximal (émissions sonores ponctuelles mais intensives) dit « niveau crête », notée Lpc - C

Chacun de ces paramètres est comparé à 3 seuils :

- La valeur d'exposition inférieure (VAI)
- La valeur d'exposition supérieure (VAS)
- La valeur limite d'exposition (VLE) : est pris en compte l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés

Seuils	Paramètres		Actions de prévention
	Exposition moyenne sur 8 heures - Lex,8h	Exposition à un niveau de bruit impulsionnel maxi - Lpc	
Valeurs d'exposition inférieures	80 dB(A)	135 dB(C)	mesures collectives et/ou individuelles
Valeurs d'exposition supérieures	85 dB(A)	137dB(C)	mesures de réduction et actions renforcées
Valeurs limites d'exposition	87 dB(A)	140 dB(C)	ne peuvent être dépassées

- ***Article R4434-1 :*** La réduction des risques d'exposition au bruit se fonde sur, notamment :
1° La mise en œuvre d'autres procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition au bruit ou nécessitant une exposition moindre ;
2° Le choix d'équipements de travail appropriés émettant, compte tenu du travail à accomplir, le moins de bruit possible ;

3° Dans le cas d'équipements de travail utilisés à l'extérieur des bâtiments, la possibilité de mettre à la disposition des travailleurs des matériels conformes aux dispositions prises en application du décret n° 95-79 du 23 janvier 1995 concernant la lutte contre le bruit et relatif aux objets bruyants et aux dispositifs d'insonorisation ;
4° La modification de la conception et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
5° L'information et la formation adéquates des travailleurs afin qu'ils utilisent correctement les équipements de travail en vue de réduire au minimum leur exposition au bruit ;
6° Des moyens techniques pour réduire le bruit aérien en agissant sur son émission, sa propagation, sa réflexion, tels que réduction à la source, écrans, capotages, correction acoustique du local ;
7° Des moyens techniques pour réduire le bruit de structure, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation ;
8° Des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail et du lieu de travail ;
9° La réduction de l'exposition au bruit par une meilleure organisation du travail, en limitant la durée et l'intensité de l'exposition et en organisant convenablement les horaires de travail, en prévoyant notamment des périodes de repos.

- ***Article R4434-2 :*** Lorsque les valeurs d'exposition supérieures, définies au 2° de l'article R. 4431-2, sont dépassées, l'employeur établit et met en œuvre un programme de mesures techniques ou d'organisation du travail visant à réduire l'exposition au bruit, en prenant en considération, notamment, les mesures mentionnées à l'article R. 4434-1.

- ***Article R4434-6 :*** Lorsqu'en dépit des mesures de prévention mises en œuvre en application du présent chapitre, des expositions dépassant les valeurs limites d'exposition sont constatées, l'employeur :1° Prend immédiatement des mesures pour réduire l'exposition à un niveau inférieur à ces valeurs limites ; 2° Détermine les causes de l'exposition excessive et adapte les mesures de protection et de prévention en vue d'éviter tout renouvellement.

- ***Article R4434-7 :*** En cas d'impossibilité d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit par d'autres moyens, des protecteurs auditifs individuels, appropriés et correctement adaptés, sont mis à la disposition des travailleurs dans les conditions suivantes :
1° Lorsque l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs ;
2° Lorsque l'exposition au bruit égale ou dépasse les valeurs d'exposition supérieures définies au 2° l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés.

- ***Article R4435-1 :*** Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs exposés à des niveaux de bruit supérieurs aux valeurs d'exposition supérieures définies au 2° de l'article R. 4431-2. Cette surveillance a pour objectif le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive.

- ***Article R4435-2 :*** Un travailleur dont l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2 bénéficie, à sa demande ou à celle du médecin du travail, d'un examen audiométrique préventif. Cet examen a pour objectif le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive, lorsque l'évaluation et les mesurages prévus à l'article R. 4433-1 révèlent un risque pour la santé du travailleur.

- ***Article R4436-1 :*** Lorsque l'évaluation des risques fait apparaître que des travailleurs sont exposés sur leur lieu de travail à un niveau sonore égal ou supérieur aux valeurs d'exposition inférieures, définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que ces travailleurs reçoivent des informations et une formation en rapport avec les résultats de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail. (...).