

CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS

FIXANT UN PROGRAMME D' ACTIONS

DE PREVENTION SPECIFIQUE

AUX ACTIVITES DE RESTAURATION TRADITIONNELLE ET
D'HOTELLERIE

ENTRE

LA CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE (CNAM)

26-50 avenue du Professeur André Lemierre - 75986 Paris cedex 20

d'une part,

ET

Le GROUPEMENT DES HOTELLERIES ET RESTAURATIONS DE FRANCE (GHR)

4 rue de Gramont-75002 Paris

L'UNION DES METIERS ET DE L'INDUSTRIE DE L'HOTELLERIE (UMIH)

22 rue d'Anjou – 75008 Paris

d'autre part,

Il est convenu et accepté ce qui suit :

PREAMBULE

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

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

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

ARTICLE 1. - Champ d'application

Les dispositions de la présente convention nationale sont applicables, dans la limite des fonds disponibles, aux entreprises de moins de 200 salariés pour leur établissement exerçant des activités spécifiques à la restauration traditionnelle et à l'hôtellerie pour lequel elles envisagent de souscrire un contrat de prévention. Les établissements pour lesquels il est possible de signer un contrat sont ceux qui sont classés, en application de l'arrêté en vigueur à la date de signature de la présente convention fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail des activités professionnelles relevant du régime général de la Sécurité Sociale, dans l'un des risques listés dans le tableau suivant :

N° de risque	Libellé
553 AC (CTN D)	Restaurants, café-tabac, hôtels avec ou sans restaurant et foyers
801 ZA (CTN H)	Personnel enseignant et administratif des établissements d'enseignements privés et des organismes de formation, exclusivement sur les activités pédagogiques liées à l'hôtellerie et la restauration

ARTICLE 2 - Objectifs

21. Considérant la politique de prévention définie par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (Cnam) et fixée dans la convention d'objectifs et de gestion de la Branche AT/MP en vigueur. Considérant les orientations d'utilisation des incitations financières fixées par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles du 22 Octobre 2009 et du 08 Décembre 2010.

22. Considérant que le Comité Technique National D compétent pour l'ensemble des activités des Commerces, Services et Industries de l'Alimentation, lors de sa séance du 3 octobre 2023, ainsi que le Comité Technique National

H compétent pour l'ensemble des activités de services I, lors de sa séance du 12 octobre 2023, ont pris une délibération constatant que les activités visées à l'article 1 demeuraient parmi celles dont le risque est élevé et qu'il était opportun de déterminer un programme d'actions de prévention à leur intention. Ce programme a été élaboré sur la base des principes généraux de prévention, et intègre les Objectifs prioritaires des programmes d'actions nationaux définis par la Cnam dans le cadre de la Convention d'Objectifs et de Gestion de la Branche ATMP.

23. Considérant les données statistiques du risque AT/MP des secteurs d'activité concernés, en annexe 1.
24. La Caisse Nationale de l'Assurance Maladie, au vu de cette délibération, a retenu à l'intention des entreprises souscrivant à la présente convention, par un contrat de prévention, les objectifs propres ci-après :

241. Orientations générales

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

A ce titre la convention doit notamment permettre :

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

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

Considérant que les recommandations R493 (Cafés, Hôtels, Restaurants et autres activités : Socle de prévention en restauration) et R505 (Livraison, chargement, déchargement des marchandises/matériels en points de livraison en hôtellerie/restauration et tout autre point de vente de consommation hors domicile-livraisons régulières) doivent être mises en œuvre dans les entreprises des secteurs d'activité concernés.

Et compte tenu des activités spécifiques de la restauration et de l'hôtellerie, les objectifs de cette convention sont :

- De prévenir les risques de TMS et les accidents liés aux manutentions,
- De prévenir les risques liés à l'approvisionnement des marchandises, aux circulations (sols, escaliers, caves...), au stockage et à l'évacuation des déchets et emballages (alimentaires, cartons, caisses, bouteilles, futs et contenants divers...),
- De prévenir les risques de coupure.

243. Mesures prioritaires à retenir quant aux objectifs choisis :

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

- 1) l'acquisition d'es équipements de sécurisation de la zone de réception des livraisons, des réserves, et notamment de l'accès à la cave.
- 2) l'application des mesures du socle de prévention définies conjointement par les recommandations R493 et R505.

- 3) la mise en place de monte-charges et de passe-plats.
- 4) les mesures spécifiques pour prévenir les risques des personnels d'étage.
- 5) la démarche Préventicoupe et les équipements associés.
- 6) les études ergonomiques

244. Contenu du contrat

Tout contrat de prévention intégrera au moins :

- ① Une mesure exemplaire répondant :
 - soit à l'objectif défini en 242
 - soit considérée comme prioritaire définie dans le paragraphe 243
 - soit une mesure présentant un caractère innovant ou exemplaire pour la prévention des risques professionnels des professions concernées dans la circonscription de la caisse, et en particulier concernant les risques émergents et les mesures organisationnelles.
- ② La formation de l'employeur, ou d'un référent sécurité au sein de l'établissement
- ③ Un engagement de communication et de valorisation sur la mesure prioritaire ou sur la mesure innovante ou exemplaire aidée par le contrat.
- ④ La signature et la mise en œuvre du protocole de livraison lorsque l'établissement se fait livrer les marchandises.

245. Participation de la Caisse

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

- De 15% à 70% pour les mesures définies comme prioritaires au paragraphe 243, ou présentant un caractère innovant ou exemplaire comme défini au paragraphe 244
- De 15 à 25% pour les mesures accompagnées par le contrat de prévention, en dehors des priorités définies aux paragraphes 242 et 243.

Des mesures non aidées pourront être demandées dans le contrat de prévention

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

246. Durée de la convention

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

ARTICLE 3 - Modalités d'application

31. Les objectifs définis en 242 et 243, selon les moyens mis en œuvre dans le contrat de prévention, devront être atteints avant la fin du contrat de prévention.

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

ARTICLE 4 - Suivi du programme

41. Le contrat de prévention portera mention expresse des observations faites par la Caisse sur la situation de l'entreprise quant à ses obligations sociales qui doivent être respectées. Il comportera également des remarques faites par la caisse au regard de la sécurité dans l'entreprise, étudiera les faits observés, analysera les risques, établira un diagnostic, dressera un état de situation initiale des risques.
42. Le contrat de prévention précisera les actions à mettre en œuvre, les moyens à mettre en place, les méthodes de prélèvement et de mesures utiles, les lieux où ils seront faits, la consultation de la Commission Santé, Sécurité et conditions de travail (CSSCT), ou du Comité Social et Economique (CSE), ou à défaut celle des Délégués du Personnel (éventuellement constat de carence).

L'avis de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie sera recueilli.

La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sera informée de ce contrat.

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

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

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

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

432. En tant que de besoin l'état de situation initiale des risques sera complété par des plans et des photographies avec documentation technique.
433. La description des éléments retenus comportera un système de quantification de son évolution et de sa situation finale.
434. Périodiquement, la Caisse évaluera l'état d'avancement des mesures définies dans le contrat de prévention. Plus particulièrement à la fin du contrat de prévention, une évaluation finale devra permettre d'apprécier notamment, par rapport au diagnostic initial, les effets des mesures prises et des moyens employés au regard de chaque risque identifié, ainsi que les résultats obtenus par rapport aux objectifs à atteindre. La Caisse appréciera en outre le coût des mesures et des dispositions prises, la part financée au moyen des avances consenties par la Caisse, la part financée par l'entreprise au moyen d'autres ressources, les coûts supplémentaires supportés par l'entreprise sans aucune aide, le coût total des investissements consentis.

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

ARTICLE 5 - Détermination du montant des avances

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

La quote-part représentée par l'avance dans le financement total de l'opération sera adaptée à chaque cas. Elle sera précisée dans le contrat de prévention et se situera entre 15 et 70 % de l'investissement total dans le cadre d'une période maximale de trois ans.

ARTICLE 6 - Versement des avances

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

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

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

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

ARTICLE 8 - Contrats de prévention

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

ARTICLE 9 - Engagement des Fédérations Professionnelles

Les organisations professionnelles signataires de cette convention s'engagent à promouvoir au niveau national et régional cette convention, et à mener des actions de communication portant sur les priorités retenues.

Les fédérations s'engagent également à promouvoir toutes les campagnes de communication menées par l'Assurance Maladie – Risques professionnels, et plus particulièrement celles en lien avec les programmes d'action prioritaires de la convention d'objectifs et de gestion de la Branche AT/MP en vigueur.

Les actions liées aux engagements des fédérations professionnelles signataires sont portées en annexe 2 de cette convention.

ARTICLE 10 - Ambition des Signataires

L'ambition des signataires de cette convention est d'accompagner 150 établissements afin de soustraire 600 salariés aux risques liés aux objectifs définis au paragraphe 242.

ARTICLE 11 - Entrée en vigueur

La présente Convention entrera en vigueur le 2 janvier 2024 pour la durée arrêtée au paragraphe 246.

Fait à Paris le 10 janvier 2024 en 3 exemplaires.

La Caisse Nationale de l'Assurance Maladie,
La Directrice des Risques Professionnels



Anne THIEBEAULD

La Présidente du GHR



Catherine QUERARD

Le Président de l'UMIH



Thierry MARX

Données Statistiques des AT¹ et des MP²

¹ AT : Accident du travail

² MP : Maladie professionnelle

CTND : Services, commerces et industries de l'alimentation
SYNTHESE ANNEE 2021

Code NAF : 5510Z

Hôtels et hébergement similaire

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020
Accidents de travail	3 766	-3,6%
Accidents de trajet	814	5,7%
Maladies professionnelles	326	0,0%
Nombre de salariés (ou au chômage partiel)	162 917	-0,4%

Détail par risque

	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail					
Nombre d'Acc. de travail en 1er régl. :	6 636	6 645	6 810	3 901	3 766
Nombre de salariés*	182 369	183 150	186 242	163 614	162 917
Nombre de nouvelles IP :	303	321	307	216	259
Nombre de décès :	1	2	5	3	2
Nombre de journées perdues :	429 686	447 607	458 958	409 902	330 537
Indice de fréquence :	36,4	36,3	36,6	nc	23,1

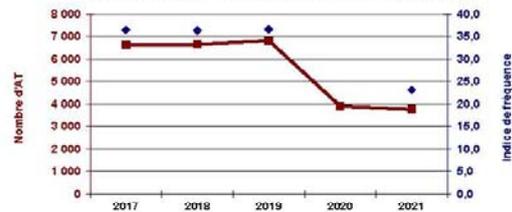
	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de trajet					
Nombre d' Acc. de trajet en 1er régl. :	1 235	1 334	1 296	770	814
Nombre de nouvelles IP :	77	78	83	65	57
Nombre de décès :	2	2	4	1	1
Nombre de journées perdues :	89 674	98 832	98 005	84 614	75 558
Indice de fréquence :	6,8	7,3	7,0	nc	5,0

	2017	2018	2019	2020	2021
Maladies professionnelles					
Nombre de MP en 1er régl. :	447	474	444	326	326
Nombre de nouvelles IP :	192	216	237	156	216
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	109 255	120 090	121 149	112 363	116 326

*Pour les années 2020 et 2021, le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel.
N.B. : Historiques recalculés sur le périmètre actuel des CTN.
N.C. : non calculé

Accidents du travail

Evolution du nombre et de la fréquence des accidents de travail

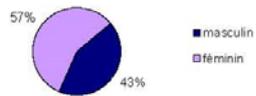


Principales maladies professionnelles

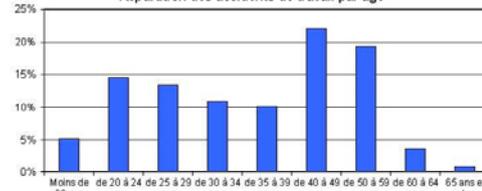
Code tableau	Libellé du tableau	Nb MP	%	Nb 2020
057A	Affections périarticulaires	292	90%	307
Autres	Alinea 7	19	6%	10
098A	Aff. Rachis lombaire/manutention charges lourdes	7	2%	6
079A	Lésions chr. du ménisque	4	1%	1
030A	Aff/amiantose	1	0%	0
Autres MP		3	1%	2

Salariés concernés par les accidents du travail

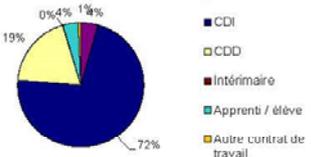
Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par âge

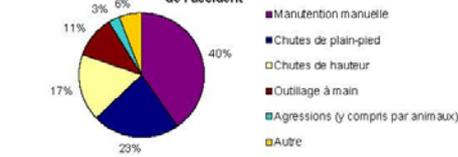


Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime



Circonstances des accidents du travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident



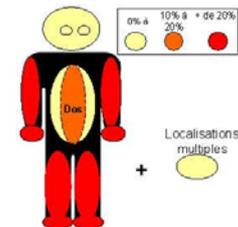
Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

Risque	%
Manutention manuelle	40%
Chutes de plain-pied	23%
Chutes de hauteur	17%
Outils à main	11%
Agressions (y compris par animaux)	3%
Autre	6%

Lésions occasionnées par les accidents du travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

Siège des lésions	%
Tête et cou, y compris yeux	4%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	33%
Torse et organes	3%
Dos	16%
Membres inférieurs	27%
Multiples endroits du corps affectés	9%
Inconnue ou non précisée	8%

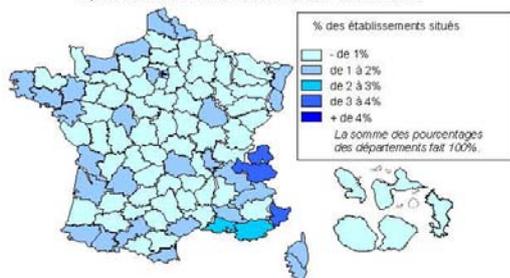


Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

Nature de lésion	%
Traumatismes internes	23%
Entorses et foulures	14%
Plaies ouvertes	13%
Chocs traumatiques	11%
Commotions et traumatismes internes	9%
Autre	31%

Etablissements concernés

Répartition des établissements de ce code NAF sur le territoire



Répartition des accidents de travail et des effectifs salariés par taille d'établissement



CTND : Services, commerces et industries de l'alimentation
SYNTHESE ANNEE 2021

Code NAF : 5610A

Restauration traditionnelle

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Synthèse 2021 et évolutions depuis 2017

	nombre	évolution 2021/2020
Accidents de travail	8 074	-13,0%
Accidents de trajet	2 270	-9,2%
Maladies professionnelles	389	-30,8%
Nombre de salariés (ou au chômage partiel)	420 194	3,6%

Détail par risque

Accidents de travail	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'Acc. de travail en 1er régl. :	13 586	13 691	13 585	9 280	8 074
Nombre de salariés*	399 179	417 002	429 380	405 777	420 194
Nombre de nouvelles IP :	496	452	446	335	432
Nombre de décès :	3	4	9	8	8
Nombre de journées perdues :	729 453	737 736	762 836	688 647	563 113
Indice de fréquence :	34,0	32,8	31,6	nc	19,2

Accidents de trajet	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d' Acc. de trajet en 1er régl. :	3 107	3 098	3 374	2 500	2 270
Nombre de nouvelles IP :	191	188	231	167	220
Nombre de décès :	7	7	7	3	6
Nombre de journées perdues :	269 376	284 817	294 903	282 976	225 376
Indice de fréquence :	7,8	7,4	7,9	nc	5,4

Maladies professionnelles	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de MP en 1er régl. :	668	647	685	562	389
Nombre de nouvelles IP :	253	269	264	239	261
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	152 963	155 409	177 784	174 942	146 321

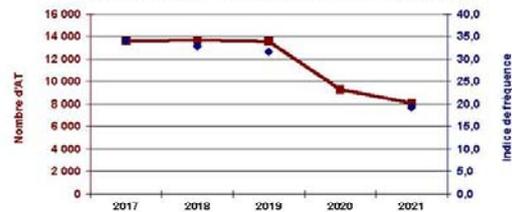
*Pour les années 2020 et 2021, le nombre de salariés comprend les salariés en activité ou au chômage partiel.

N.B. : Historiques recalculés sur le périmètre actuel des CTN.

N.C. : non calculé

Accidents du travail

Evolution du nombre et de la fréquence des accidents de travail

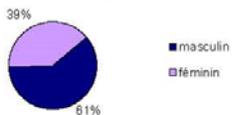


Principales maladies professionnelles

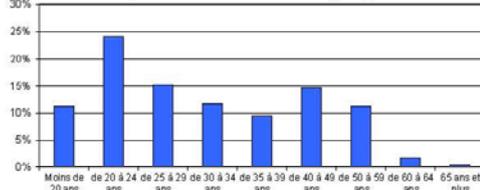
Code tableau	Libellé du tableau	Nb MP	%	Nb 2020
057A	Affections périarticulaires	364	94%	534
Autres	Alinea 7	11	3%	13
098A	Aff. Rachis lombaire/manutention charges lourdes	8	2%	7
030A	Allergie	2	1%	0
065A	eczéma allergique	2	1%	2
	Autres MP	2	1%	6

Salariés concernés par les accidents du travail

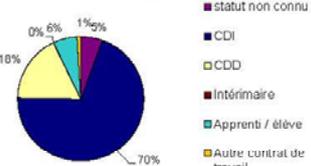
Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par âge



Répartition des AT suivant le statut professionnel de la victime



Circonstances des accidents du travail

Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident



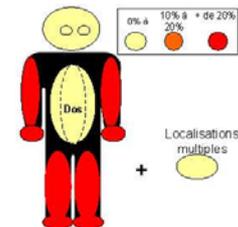
Répartition suivant le risque à l'origine de l'accident (ordre décroissant)

Risque	%
Manutention manuelle	36%
Outillage à main	23%
Chutes de plain-pied	18%
Chutes de hauteur	13%
Risque chimique	3%
Autre	7%

Lésions occasionnées par les accidents du travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

Siège des lésions	%
Tête et cou, y compris yeux	4%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	50%
Torse et organes	2%
Dois	9%
Membres inférieurs	22%
Plusieurs endroits du corps affectés	7%
Inconnue ou non précisée	7%

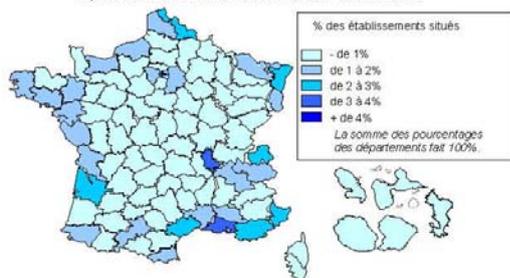


Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

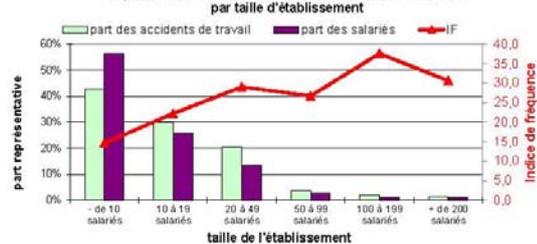
Nature de lésion	%
Plaies ouvertes	25%
Traumatismes internes	16%
Entorses et foulures	11%
Chocs traumatiques	8%
Commotions et traumatismes internes	7%
Autre	34%

Etablissements concernés

Répartition des établissements de ce code NAF sur le territoire



Répartition des accidents de travail et des effectifs salariés par taille d'établissement



Engagement des fédérations professionnelles : actions de communication



U M I H UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

CTN D – CNAM – 04 octobre 2023

Engagements de l'UMIH sur la Convention nationale d'objectifs des activités de restauration traditionnelle et d'hôtellerie

Présentation de l'UMIH

L'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH) est la première organisation patronale du secteur des cafés, hôtels, restaurants, traiteurs organisateurs de réceptions et monde de la nuit, fédérant 72% des professionnels syndiqués indépendants sur toute la France.

La principale mission de l'UMIH est d'informer et d'accompagner ses adhérents pour le développement de leur activité. Les équipes de l'UMIH sont réparties dans plus de 106 bureaux départementaux et sont en mesure de conseiller les établissements adhérents sur des questions juridiques, sociales, fiscales, de formation, de développement durable, etc.

L'UMIH, c'est également :

- 5 branches professionnelles
 - ✓ UMIH Cafés, Brasseries et Établissements de nuit
 - ✓ UMIH Hôtellerie française
 - ✓ UMIH Restauration comprenant une section TOR
 - ✓ UMIH Saisonniers
 - ✓ UMIH Traiteurs et TOR
- 3 syndicats associés
 - ✓ GNC – Groupement national des chaînes
 - ✓ CSLMF – Chambre Syndicale des Lieux Musicaux et Festifs
 - ✓ France Thalasso
- 4 structures interdépartementales
 - ✓ UMIH Prestige
 - ✓ SNEG & Co
 - ✓ UMIH Bowlings-Loisirs
 - ✓ UMIH Nuit



Historique des actions de l'UMIH sur la prévention des risques

D'une part, l'UMIH a toujours accompagné ses différentes branches dans leurs démarches de qualité et de professionnalisme qui visent à améliorer la compétence des professionnels, la sécurité du personnel et des consommateurs.

D'autre part, le taux de cotisation des accidents du travail découlant du coût de ces accidents, l'UMIH a souhaité qu'un effort collectif de prévention soit réalisé, ce qui pourrait engendrer une économie importante sur les sommes versées par la profession.

Aussi, l'UMIH a engagé un partenariat avec la CNAM depuis 2001 afin d'améliorer la prévention des risques professionnels dans le secteur des Cafés-Hôtels-Restaurants (CHR) et de diminuer les ATMP (accidents du travail et maladies professionnelles).

Une première CNO a donc été signée en 2001, puis une seconde en 2007.

La CNAM a également été partenaire de l'UMIH en 2003 et 2004 sur un projet européen porté par l'UMIH et financé par l'Agence européenne de sécurité et santé au travail. Ce projet avait pour objectif de développer la formation des chefs d'entreprise sur la prévention des risques professionnels dans notre secteur.

L'UMIH communique régulièrement sur ce sujet. Des ateliers sont régulièrement organisés lors des assemblées générales, conseils d'administration, salons professionnels, congrès, etc.

En 2015, l'UMIH a signé une nouvelle CNO avec la CNAM pour le code risque 553AB puis un avenant à cette CNO en 2016 pour y inclure les hôtels sans restaurant. Cependant, les Traiteurs Organisateurs de Réception ne rentrent pas souvent dans ce code risque. C'est la raison pour laquelle, notre démarche visait en 2016 à promouvoir la CNO des commerces de détail de viandes, poissons, charcuteries artisanales y compris traiteurs pour que nos adhérents Traiteurs Organisateurs de Réceptions (TOR) puissent également bénéficier de contrats de prévention. Cette démarche a abouti à la signature d'une nouvelle CNO pour ces commerces de détail incluant les TOR en 2019.

Par ailleurs, l'UMIH a mis à disposition de ses adhérents, dès 2002, un modèle de document unique. À partir de 2014, un guide pour réaliser le document unique a été commercialisé par nos antennes départementales. L'UMIH a également participé à l'élaboration des nombreux guides de l'INRS pour la prévention des risques dans l'hôtellerie-restauration.

Avec l'INRS, l'UMIH a aussi participé à l'élaboration du module du logiciel OiRA dédié au secteur de la restauration en 2015 puis à son élargissement au secteur de l'hôtellerie en 2018, ainsi qu'à la création du logiciel MAVImplant.

Depuis l'apparition du Covid-19 en 2020, l'UMIH a dû faire face à une crise sanitaire sans précédente, qui a lourdement impacté la profession et notamment la gestion des risques sanitaires dans les CHR. C'est en ce sens qu'a été édité le Guide Sanitaire pour les CHR qui a donné une ligne de conduite quant à la gestion des risques épidémiologiques dans nos métiers.

Engagements de l'UMIH pour la CNO Hôtellerie-Restauration

La dernière CNO qui prendra fin le 1^{er} janvier 2024 a largement atteint ses objectifs en nombre de signatures de contrats de prévention. En conséquence, l'UMIH souhaite vivement conclure une nouvelle CNO avec la CNAM afin de poursuivre les efforts de prévention de risques et d'inciter encore davantage d'entreprises à engager des travaux pour améliorer les conditions de travail des salariés, dans ce même objectif de réduction des ATMP pour la branche hôtellerie-restauration.

Par ailleurs, de plus en plus de réglementations impactent les établissements de notre secteur, et nécessitent des travaux sur le bâtiment (sécurité incendie, accessibilité, classement hôtelier, performance énergétique, etc.). Il est donc nécessaire, lorsque des travaux sont entrepris dans l'établissement, d'y intégrer la prévention des risques. La CNO pourra nous y aider.

1. Politique de prévention de l'UMIH

POLITIQUE
GENERALE

Dans la rubrique développement durable de son site Internet, l'UMIH présente la prévention des risques professionnels comme un pilier du développement durable.

GENERALE
POLITIQUE

Une entreprise ne peut en effet prétendre faire du développement durable si elle ne prend pas en compte la santé et la sécurité de ses salariés. L'évolution de l'indice de fréquence des AT pour le code risque 553AC (restaurants, café-tabac, hôtels avec et sans restaurants) étant plutôt orienté à la baisse ces dernières années, l'UMIH souhaite continuer la démarche de prévention initiée par la profession.

- ✓ L'UMIH s'engage à mettre à jour et à développer sur son site Internet les rubriques dédiées à la prévention des risques professionnels (rubrique « Prévention des risques professionnels » et rubrique « gérer son entreprise au quotidien / évaluer les risques »).
- ✓ L'UMIH s'engage à étudier et à transmettre à ses adhérents, dès lors que la CNAM les diffuse, les données sur la sinistralité. Ces données pourront également être transmises à l'occasion des assemblées générales départementales et nationales.
- ✓ L'UMIH s'engage à informer ses adhérents sur les outils qui peuvent être à leur disposition tel que le logiciel OiRa qui permet d'évaluer les risques professionnels dans leur établissement mais également Mavimplant qui aide les professionnels dans la conception de leurs lieux de travail.
- ✓ L'UMIH s'engage à transmettre les recommandations élaborées par la CNAM concernant les activités d'hôtellerie et de restauration traditionnelle.
- ✓ L'UMIH s'engage à inciter ses adhérents à transmettre les données quant aux AT graves ou mortels et des MP ayant donné lieu à une IP ou ayant entraîné un décès. Après réception de ces données, l'UMIH se chargera de rechercher de façon structurée les facteurs ayant conduit à ces ATMP afin de parvenir à des propositions d'actions de prévention.
- ✓ L'UMIH s'engage à pérenniser sa politique de prévention dans le cadre du risque sanitaire accru qui continue d'exister après l'apparition du Covid-19.
- ✓ L'UMIH s'engage à effectuer une enquête auprès de ses adhérents pour tenter de cibler les risques récurrents dans les métiers CHR et notamment sur les risques liés aux systèmes d'assainissement comme les lumières UV ou lumière pulsée.

FORMATION

L'UMIH est consciente que les AT surviennent principalement chez les jeunes ainsi que chez ceux qui ont peu d'ancienneté dans l'entreprise (indépendamment de l'âge). Il est donc nécessaire de mettre l'accent sur la prévention pour cette catégorie de salariés.

FORMATION

L'UMIH travaille conjointement avec un réseau de CFA partenaires (environ 150) afin de mutualiser les pratiques innovantes et augmenter le niveau de compétences des jeunes.

L'UMIH est également très impliquée dans la création, l'amélioration des certifications de la branche. Ainsi dans le cadre des renouvellements en cours, l'UMIH a particulièrement été force de proposition pour améliorer l'ensemble des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et la sureté sur l'ensemble des certifications de la branche – TFP et CQP.

Par ailleurs, dans le cadre de leur politique pour le développement de la formation et de l'emploi dans la branche CHR, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance en créant le permis de former. Cette obligation, qui incombe aux tuteurs et maîtres d'apprentissage, est composée d'une formation initiale et d'une formation « mise à jour ». Le cahier des charges du permis de former comprend notamment au sein de l'un des modules une partie consacrée à « l'hygiène et la sécurité » dans lequel la prévention des risques est développée.

2. Animation des entreprises pendant la CNO

INFOS

L'UMIH informe ses adhérents grâce à des circulaires d'informations (plus d'une centaine chaque année).

L'UMIH organise chaque année un congrès national lors duquel les sujets d'actualité sont traités. De même, les syndicats départementaux organisent leurs assemblées générales à destination de leurs adhérents.

INFOS

- ✓ L'UMIH s'engage à informer ses adhérents, de manière régulière, sur la CNO ainsi que sur les thèmes relatifs à la prévention retenus par cette CNO au travers de ses différents moyens de communication ainsi que lors d'assemblées générales, de salons professionnels, etc.

3. Communication

COMMUNICATION

L'UMIH s'est dotée de nombreux outils de communication :

- ✓ Site Internet : www.umih.fr
- ✓ Newsletter : UMIH News
- ✓ Magazine : Essentiel CHR
- ✓ Twitter : @UMIH_France
- ✓ Facebook : UMIH.France
- ✓ LinkedIn : UMIH
- ✓ Instagram : umih_france

COMMUNICATION

- ✓ L'UMIH s'engage à communiquer auprès de ses adhérents sur l'existence de la CNO par tous moyens de communication.
- ✓ L'UMIH s'engage à mettre à jour un document pédagogique sur les contrats de prévention, réalisé lors de précédentes CNO, pour faciliter l'élaboration de ce type de contrat dans les régions.
- ✓ L'UMIH s'engage à valoriser, à travers ses différents moyens de communication, des entreprises ayant effectué des travaux prenant en compte la prévention des risques professionnels et à mettre en exergue la collaboration possible entre une entreprise et une CARSAT/CRAM.
- ✓ L'UMIH s'engage à rédiger des articles et/ou republier des articles sur la prévention des risques professionnels en s'appuyant sur les informations relayées par le site de l'INRS.

Annexe 1: Programme de formation UMIH Formation « évaluer les risques professionnels »

FORMATION COMPÉTENCE

WÔTELEERS

ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS

RÉDIGER SON DOCUMENT UNIQUE ET ÉVALUER POUR MIEUX PREVENIR

Public : Sont concernés par cette formation les directeurs, chefs d'entreprise, responsables de la sécurité et responsables de syndicats, avec une approche théorique de la prévention des risques professionnels dans l'industrie hôtelière et l'application pratique de la mise en œuvre du Document Unique. Ou qu'est-ce qu'une démarche d'évaluation des risques professionnels ? Comment appréhender le cadre réglementaire et conventionnel ? Comment élaborer un programme spécifique d'actions et de mesures préventives ?

Pré-requis : Être directeur, chef d'entreprise ou responsable de la sécurité.

PRÉVOIR UN PROGRAMME D'ACTIONS : MAÎTRISER LA RÉALISATION DU DOCUMENT UNIQUE

À L'ISSUE DE CETTE FORMATION, les participants seront capables de :

- Apprendre à maîtriser la réglementation et la méthodologie en matière d'évaluation des risques professionnels.
- Actualiser ainsi le Document Unique de Prévention.

1 JOUR

- ▶ INTER OU INTRA ENTREPRISES
- ▶ 6 À 12 PARTICIPANTS

Le cadre réglementaire

- ▶ Textes, réagir face à l'administration
- ▶ Conventions UMIH / CNAM

La démarche d'évaluation

- ▶ Identification
- ▶ Analyse et classification des risques à partir des postes de travail
- ▶ Actions de prévention à proposer

Réalisation du document unique de prévention

- ▶ Forme et contenu
- ▶ Elaboration du programme d'actions
- ▶ Suivi des actions
- ▶ Mises à jour
- ▶ Cas concret d'une entreprise CHR

VALIDATION DE LA FORMATION:
Remise d'une attestation de formation.

MOYENS PÉDAGOGIQUES:
Supports pédagogiques, supports audiovisuels, grille d'évaluation des acquis.

INTERVENANTS: Animateurs spécialisés.



UMIH UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

**Service emploi formation et Service juridique, des affaires
réglementaires et européennes**

Circulaire n°19.22
29/03/2022

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le 20 mars dernier, a été publié le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 relatif au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences.

Ce texte modifie plusieurs éléments relatifs au DUERP. Il entre en vigueur le 31 mars 2022.

Nous vous proposons ci-dessous un rappel des dispositions ainsi que les nouveautés depuis notre circulaire Social/emploi/formation n°39.02.

Qui élabore le DUERP ?

Au terme de l'article L.4121-1 du code du travail, l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Même s'il peut déléguer la réalisation du document à toute personne qu'il estime compétente, l'employeur demeure le seul responsable.

Pourquoi ?

Le DUERP répond à des principes simples d'organisation du travail pour éviter les risques professionnels. La démarche traite notamment des points suivants :

- ❖ Évaluer les risques en appréciant l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener,
- ❖ Combattre les risques à la source, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires,
- ❖ Adapter les postes de travail notamment en tenant compte des évolutions autant des matériels que des techniques,
- ❖ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins, c'est-à-dire utiliser la méthode qui amoindrit les risques,
- ❖ Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement,
- ❖ Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes,
- ❖ Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est-à-dire former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Comment ?

De ces 7 points de pilotage et de management, le traitement du DUERP peut se structurer en 3 étapes :

1. Identifier les risques

Cette démarche est avant tout l'observation des situations de travail. A ce stade, les salariés peuvent être interrogés et l'inventaire des produits ou matériaux utilisés réalisé.

2. Classer les risques

Ce point prend compte le nombre de salariés exposés, le degré et la durée d'exposition aux produits ou matériaux dangereux, mais également les incidents signalés, leur gravité et leur fréquence.

3. Proposer des actions de prévention

Enfin, cette étape consiste à décrire les mesures correctives et commencer à traiter les risques selon leurs fréquences et importances. Ces actions concernent également les

modalités de mise en place en matière d'organisation du travail, d'information et de formation des salariés.

Présentation

Il n'existe pas de « document type ». Il peut être rédigé sur support papier, ou numérique. Mais les résultats de l'évaluation des risques doivent être transcrits sur **un seul support**.

Contenu

Le DUERP doit comporter un inventaire des dangers et le résultat de l'analyse des risques identifiés dans l'entreprise.

Les résultats de l'évaluation des risques doivent être retranscrits dans un document pour répondre à 3 exigences :

- ❖ **Cohérence** : en regroupant sur un seul support les données issues de l'analyse des risques auxquels les travailleurs sont exposés,
- ❖ **Commodité** : pour réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise,
- ❖ **Traçabilité** : un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué pour que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support papier ou informatique.

L'évaluation des risques comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Conservation et consultation

Le DUERP est à la disposition des représentants du personnel et des acteurs de la prévention: médecin du travail, inspecteur du travail, agents de la Sécurité sociale, etc.

Le DUERP est également tenu à la disposition pendant **40 ans** des salariés et des anciens salariés, pour la version en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions antérieures du DUERP peut être limitée aux **seuls éléments afférents à l'activité du demandeur**. Il est important de prévoir un **affichage** dans l'entreprise pour les informer du lieu où le document se trouve.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de **l'obligation de dépôt du DUERP sur un portail numérique** prévue au plus tard le **1^{er} juillet 2024** pour les entreprises de moins de 150 salariés, l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un **document papier ou dématérialisé**.

Mises à jour

Trois modalités d'actualisation du document unique sont prévues.

- ❖ Au moins **une fois par an pour les entreprises d'au moins 11 salariés**,
- ❖ Lors de toute **décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**, par exemple 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, avant toute modification des cadences et des normes de productivités liées ou non à la rémunération du travail, etc.,
- ❖ Ou lorsqu'une **information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque** est porté à la connaissance de l'employeur.

Sanctions

Les sanctions pénales :

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique est puni de l'amende prévue pour les **contraventions de 5ème classe** (1500€ pour une personne physique, 7500€ pour une personne morale).

La violation de l'obligation de mettre le document à disposition des instances représentatives du personnel constitue un **délit d'entrave**. Ce délit est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende. Un tel manquement porte en effet atteinte au fonctionnement régulier des instances représentatives du personnel.

Le fait de ne pas tenir le document unique à la disposition de l'inspection du travail est également passible de **sanctions pénales**. Le degré de la sanction encourue diffère selon que l'agissement de l'employeur est intentionnel ou non.

Indemnisation des salariés en cas de manquement à l'obligation d'établir le document unique :

En plus de donner lieu à une amende, le non-respect de son obligation par l'employeur peut donner lieu au versement de **dommages-intérêts** aux salariés qui en font la demande.

Aides à la mise en place

Il existe de nombreux **guides et outils** pour aider à réaliser l'évaluation des risques dans l'entreprise et rédiger le DUERP. Trois organismes éditent des documents et accompagnent les entreprises : la CARSAT, la CRAM et l'INRS.

L'**outil gratuit OiRA** a été développé par l'INRS, avec l'UMIH mais aussi son organisation européenne l'HOTREC, pour permettre aux CHRD de créer et mettre à jour gratuitement leur DUERP. Il est présenté dans la circulaire juridique 25.18 et accessible au lien suivant : <https://oiraproject.eu/oir-tools/fr/hotellerie-restauration/hcr> ou à partir du site internet de l'INRS : <http://www.inrs.fr/metiers/commerce-service/hotel.html>.

Formations

La formation peut-être un élément de soutien à cette démarche obligatoire et régulière.

1. Pour l'élaboration du DUERP,
2. Pour accompagner les salariés des entreprises.

Il s'agit alors de mesures correctives qui permettent à l'entreprise de réduire les risques détectés. Dans ce cadre on y trouve naturellement les stages relatifs à la santé et la sécurité au travail (SST), la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS), l'hygiène, les gestes professionnels...

Les conditions de prise en charge par l'OPCO ou l'AGEFICE dépendent des budgets disponibles, des décisions du CA.

La formation peut être mise en place par UMIH Formation.

Pour en savoir plus [ici](#) le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 et ci-dessous, les articles de référence, amendés ou nouveaux

Article R.4121-2 du Code du travail

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels est réalisée :

- 1° *Au moins chaque année dans les entreprises d'au moins onze salariés,*
- 2° *Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,*
- 3° *Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur,*
- 4° *La mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection mentionnés au III de l'article L.4121-3-1 est effectuée à chaque mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, si nécessaire.*

Article R.4121-3 du Code du travail

Dans les établissements dotés d'un comité social et économique, le document unique d'évaluation des risques professionnels est utilisé pour l'établissement du rapport annuel prévu au 1° de l'article L.2312-27.

Article R.4121-4 du Code du travail

Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions antérieures sont tenus, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration à la disposition :

- 1° *Des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du document unique antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical,*
- 2° *Des membres de la délégation du personnel du comité social et économique,*
- 3° *Du service de prévention et de santé au travail mentionné à l'article L.4622-1,*
- 4° *Des agents du système d'inspection du travail,*

- 5° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale,
- 6° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L.4643-1,
- 7° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L.1333-29 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L.1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du document unique d'évaluation des risques professionnels sur un portail numérique selon les modalités prévues au B du V de l'article L.4121-3-1 du code du travail, l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Article R.4412-6 du Code du travail

Pour l'évaluation des risques, l'employeur prend en compte, notamment :

- 1° Les propriétés dangereuses des agents chimiques présents sur les lieux de travail,
- 2° Les informations relatives à la santé et à la sécurité communiquées par le fournisseur de produits chimiques en application des articles R.4411-1-1, R.4411-73 et R.4411-84,
- 3° Les renseignements complémentaires qui lui sont nécessaires obtenus auprès du fournisseur ou d'autres sources aisément accessibles,
- 4° La nature, le degré et la durée de l'exposition,
- 5° Les conditions dans lesquelles se déroulent les activités impliquant des agents chimiques, y compris le nombre et le volume de chacun d'eux,
- 6° En cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, les effets combinés de l'ensemble de ces agents,
- 7° Les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs limites biologiques fixées par décret,
- 8° L'effet des mesures de prévention prises ou à prendre sur le risque chimique,
- 9° Les conclusions fournies par le médecin du travail concernant le suivi de l'état de santé des travailleurs,
- 10° Les travaux conduits et propositions émises par les intervenants en prévention des risques professionnels mentionnés à l'article R.4623-26.

Article R.4412-7 du Code du travail

L'évaluation des risques inclut toutes les activités au sein de l'entreprise ou de l'établissement, y compris l'entretien et la maintenance.

Article R.6332-40 du Code du travail (nouveau)

Les dépenses liées aux formations prévues à l'article L.2315-18 que les opérateurs de compétences peuvent prendre en charge au titre de la section financière mentionnée au 2° de l'article L.6332-3 sont les suivantes :

- 1° Les coûts pédagogiques,
- 2° La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation,
- 3° Les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences détermine les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

Covid-19

**Guide sanitaire pour
les professionnels
CHRD**

Hôtel, restaurant, traiteur, café,
établissement de nuit, bowling
et loisirs indoor et thalasso

Édition du 28 mai 2020





Cher(e)s collègues,

Les services de l'Etat éditent au fil de l'eau des guides sanitaires ainsi que des fiches en lien avec les activités professionnelles.

Ces fiches s'imposent à nous dans le cadre de la réouverture de notre secteur, sous réserve des autorisations d'ouverture délivrées par le gouvernement.

Grâce au travail des branches de l'UMIH et de l'ensemble des syndicats associés, j'ai le plaisir de mettre à votre disposition des éléments pour vous guider dans votre réouverture et dans vos activités.

Vous trouverez dans ce document :

Les fiches de recommandations travaillées au sein de notre branche,

Des propositions d'affichages

L'ensemble de ces éléments seront actualisés en fonction des demandes de l'Etat. Vous trouverez toujours le document à jour sur notre site internet : umih.fr

Ce guide est destiné à tous les professionnels CHRD, adhérents ou pas. Travaillons ensemble pour que nos activités soient toujours des lieux rassurants pour nos clients.

Portez-vous bien.

Roland HEGUY
Président Confédéral de l'UMIH
Hôtelier-Restauteur

Annexe 4 : Dépliant pédagogique élaboré par l'UMIH sur les contrats de prévention

Les statistiques des AT/MP en restauration traditionnelle
Pour l'année 2013
21 491 accidents du travail
= 1 117 927 journées de travail perdues
1 021 maladies professionnelles indemnisées
 Une amélioration de la sécurité des salariés = + de rentabilité !



En signant une convention avec la CNAMTS, l'UMIH permet à l'ensemble des professionnels du secteur de bénéficier du dispositif

L'UMIH a signé le 31 août 2015 avec la CNAMTS une Convention Nationale d'Objectifs (CNO) pour une durée de 4 ans.

Cette convention permet aux professionnels ayant le code risque 553 AC (restaurants, café-tabac et hôtels avec ou sans restaurant), de bénéficier d'aides financières, dans le cadre d'un contrat de prévention, afin d'améliorer la sécurité des salariés et de diminuer les accidents du travail et maladies professionnelles dans ce secteur.

Pour toute autre question concernant ces aides, contactez votre syndicat départemental UMIH ou la CARSAT de votre région



UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

LES AIDES techniques et financières pour améliorer la sécurité des salariés

Exemples de travaux pouvant être financés dans le cadre d'un contrat de prévention :

- ⇒ Sécurisation d'une descente en cave
- ⇒ Mise en place de monte-charge, de monte-plats
- ⇒ Création d'une aspiration centralisée aux étages d'un hôtel
- ⇒ Rénovation d'une cuisine
- ⇒ Rénovation d'un établissement
- ⇒ ...

Témoignage
Thierry Campion, Propriétaire du restaurant La Mascotte (Paris)

*Sur les conseils d'un élu du syndicat, j'ai contacté la CRAMIF (CARSAT en Ile de France) en amont de mon projet pour réfléchir ensemble à la rénovation de ma brasserie. J'ai ainsi pu obtenir des conseils d'un expert sur la qualité des matériaux, l'acoustique, la ventilation, les monte-charge et monte-plat... mais également une aide financière !
 Ce partenariat est donc une excellente opportunité pour nos entreprises ainsi que pour la santé et la sécurité de nos salariés !*



Mars 2016

www.umih.fr



Vous envisagez d'effectuer des travaux ?

↓

Profitez-en pour y intégrer des équipements permettant de prévenir les risques professionnels

↓

La CARSAT¹ de votre région peut

- vous conseiller techniquement
- vous octroyer des aides financières pour réaliser votre projet en signant avec vous un contrat de prévention

Les aides sont de l'ordre de 15 à 70 % de subventions, pour un montant maximal de 50.000€.

¹ Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail

À qui s'adresse ces aides ?

Aux entreprises ayant le code risque 553 AC, c'est-à-dire les restaurants, café-tabac, et hôtels avec ou sans restaurant. Certaines discothèques peuvent également appartenir à ce code risque.

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

- code risque 553 AC
- effectif inférieur à 200 salariés dans l'entreprise
- document unique d'évaluation des risques, à jour
- cotisations et autres obligations sociales, à jour
- engagement de l'entreprise à élaborer un protocole de sécurité pour la livraison de boissons le cas échéant
- former un référent sécurité dans l'entreprise

LES ÉTAPES pour bénéficier d'un contrat de prévention

- envoyer un courrier à la CARSAT pour décrire votre projet et indiquer que vous souhaitez bénéficier d'un contrat de prévention

i Modèle de courrier à demander à votre syndicat
[Coordonnées des CARSAT](#)

- prendre rendez-vous avec le contrôleur de sécurité qui viendra dans votre entreprise et vous conseillera sur les investissements à prévoir

i Les contrôleurs de sécurité des CARSAT n'ont pas un rôle répressif. Ils ont un rôle pédagogique pour prévenir les risques dans les entreprises.

- signer le contrat de prévention avec la CARSAT, dès lors que toutes les conditions sont remplies.

i 4 à 6 mois de démarche sont à prévoir, ne signez aucun devis avant d'avoir pris contact avec la CARSAT !

parole d'expert

L'ergonomie en cuisine : une recette pour le bien-être des entreprises et de leurs salariés



La restauration doit aujourd'hui trouver des solutions pour faire face aux problématiques de turnover, d'absentéisme, aux difficultés de recrutement, de fidélisation. Lancer des travaux de rénovation de sa cuisine, c'est l'opportunité d'intégrer l'ergonomie dans son projet et de mettre en œuvre des solutions pour améliorer les conditions de travail des salariés de son établissement mais aussi son attractivité.

Il existe aujourd'hui des solutions techniques qui répondent à ces critères d'améliorations et qui doivent devenir, dans la mesure du possible, la règle pour concevoir de nouveaux espaces de travail. Encore faut-il les avoir identifiées. Voici donc quelques pistes qui vous permettront d'échanger avec vos prestataires et de mieux répondre aux enjeux :

Pour réduire les manutentions manuelles liées à l'approvisionnement des réserves et notamment la descente en cave des fûts de bière, caisses de boissons..., vous pouvez implanter un monte-charge, un monte-fûts lorsque les zones de stockage sont situées en sous-sol

Pour réduire les manutentions manuelles liées au service en salle, vous pouvez intégrer un passe-plat lorsque la cuisine est à un niveau différent de la salle. Cela évitera aux serveurs d'emprunter un escalier avec les bras chargés de vaisselle avec le risque de chute qui en découle au moment du coup de feu.

Pour réduire les chutes dans les escaliers, il est nécessaire de sécuriser la circulation des personnes en disposant d'escaliers (marches antidérapantes, main courante, luminosité

adaptée) conforme aux préconisations de la fiche INRS ED 6213 - fiche n°3 du socle de prévention en restauration traditionnelle. En cas de détecteur de présence permettant d'éclairer automatiquement la zone, s'assurer que la lumière ne s'éteigne pas lorsque l'on est déjà engagé dans l'escalier

Pour réduire les glissades en cuisine, vous devez poser un sol antidérapant dans les zones de production et de préparation. Il est possible de se référer à la liste des sols édité par la Caisse nationale de l'assurance maladie afin de garantir la nettoyabilité et le caractère antidérapant du sol. Beaucoup de revêtements de sol ne sont pas suffisamment antidérapant et deviennent glissant lorsqu'ils sont humides ou gras.

Il importe également de dimensionner les caniveaux ou siphons de sol afin d'évacuer facilement les eaux de lavage (en cuisine comme à la plonge). En cas de déversement des eaux de cuisson d'une sauteuse, positionner un caniveau au droit du bec verseur. Là aussi, la dimension du caniveau ou du siphon permettra de récupérer plus ou moins facilement les eaux. Une grille trop petite impliquera des éclaboussures importantes du sol

Pour supprimer le port de charges entre les réserves et les postes de travail, il faut favoriser l'intégration de meubles de stockage directement aux postes afin de supprimer ou réduire les distances entre les zones de stockage et les zones de travail. On évitera ainsi les déplacements intempestifs et le port manuel de charges :



- en cuisine : soubassement réfrigéré, tour pâtissier, meuble froid traversant, chambre froide.

- au bar : arrière bar réfrigéré, cave à vin.

Pour gagner de la place, vous pouvez implanter un poste de cuisson multifonctions (de type VarioCooking Center®) en cuisine. Vous éviterez ainsi de démultiplier des points de cuisson (feux vifs, friteuse, bain-marie, plancha...). Cet outil permet également de supprimer ou de réduire le port des rondaux, des faitouts lorsqu'ils sont pleins

Pour éviter des températures trop élevées en cuisine, vous pouvez remplacer le piano gaz par un piano induction. Vous veillerez à disposer, en sous-face, des plans de cuisson, de soubassements réfrigérés permettant le stockage des matières premières.

Pour gagner du temps sur les opérations de nettoyage, vous pouvez opter pour intégrer :

- un four mixte disposant d'une fonction de nettoyage automatique. Cette fonction supprime également l'exposition des salariés aux produits chimiques dangereux ;

- un lave-verre avec osmoseur au bar qui permet de supprimer l'essuyage manuel des verres et donc d'éviter par la même occasion un risque de coupure grave de la main ;



© Capture of Action - www.captureofaction.com

- l'utilisation d'une autolaveuse compacte pour le nettoyage du sol antidérapant de la cuisine ;

- l'intégration à la hotte d'un dispositif de nettoyage automatique.

L'utilisation d'un piano induction offre plusieurs avantages dont celui de faciliter le nettoyage des postes de cuisson.

Les plaques de recouvrement mural, pour l'habillage des murs en cuisine et en plonge, offrent de grandes surfaces planes faciles à nettoyer.

Pour réduire les postures contraignantes à la plonge, il est pertinent d'opter pour une plonge à capot qui

soulage le plongeur de gestes répétés et de postures pénibles à l'origine de troubles musculo-squelettiques ou TMS. En équipant le lave-vaisselle à capot d'un récupérateur de buées, l'entreprise pourra également **faire des économies d'énergie**.

Vous pouvez aussi étudier la faisabilité d'implanter une plonge polyvalente afin de traiter la vaisselle et la batterie. Les ustensiles de cuisson de par leur poids, leur volume, du fait que les aliments aient pu coller au fond demandent beaucoup d'efforts pour les manipuler, frotter, gratter et obtenir un nettoyage impeccable.

Lorsque la plonge manuelle sert également de plonge légumerie, prévoir une rehausse de fond de bac afin d'éviter des postures contraignantes en évitant par exemple que les pommes de terre coulent au fond du bac.

Un apport de la lumière naturelle au sein de la cuisine agrémente fortement l'environnement de travail notamment en période hivernale.

En complément de ces actions, on veillera à la création d'un espace vestiaire dédié au personnel en tenant compte des prescriptions en matière d'hygiène liées notamment à la tenue des personnels de cuisine.

Dernier point, ne négligez pas les subventions, du réseau des Carsat/Cramif, auxquelles vous auriez droit dans le cadre d'un projet permettant d'améliorer les conditions de travail.



© d'annalé - Black

Annexe 6 : Actualité relative à la prévention des risques professionnels sur le site internet de l'UMIH



UMIH UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

UMIH
FORMATION

NOUS

ESPACE ADHÉRENT
En construction

LOGIN

MOT DE PASSE

VALIDER

L'UMIH ETUDES & STATISTIQUES DOSSIERS D'ACTUALITE PASSEPORT POUR L'EMPLOI L'UMIH AU SERVICE DES PROFESSIONNELS SALLE DE PRESSE Recherche...

Accueil > Salle de presse > Communiqués de presse

SALLE DE PRESSE

- ▶ Communiqués de presse
- ▶ L'UMIH dans les médias
- ▶ Agenda
- ▶ Toutes nos actualités
- ▶ Ressources



INRS : Prévenir les risques dans l'hôtellerie et la restauration

08/11/18

Les professionnels de l'hôtellerie et de la restauration ont plus de risques d'être victimes d'un accident du travail que la moyenne des autres salariés. Les chutes, glissades et manutentions manuelles comptent parmi les principales causes d'accidents. Pour accompagner ces professionnels dans une démarche de prévention des risques, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et l'Assurance Maladie - Risques professionnels, en collaboration avec les organisations professionnelles et CCI France, ont conçu deux nouveaux outils : OIRA et MAVImplant « Hôtels Cafés Restaurants ».

Afin d'intégrer la dimension santé et sécurité au travail dès la conception ou lors de la rénovation d'un hôtel, café ou restaurant et d'aider ces TPE/PME à réaliser leur évaluation des risques, l'INRS et l'Assurance Maladie - Risques professionnels ont développé en collaboration avec leurs partenaires, deux nouveaux logiciels qui viennent compléter l'offre d'information dédiée à ce secteur.

Evaluer les risques professionnels

OIRA « Hôtels Cafés Restaurants » a été élaboré pour aider les professionnels de ces secteurs à évaluer leurs risques. C'est un logiciel en ligne, qui détaille les risques fréquemment rencontrés dans ces activités, et propose des bonnes pratiques de prévention. Disponible en accès libre, il permet d'éditer le document unique (DU) de l'entreprise et de définir son plan d'actions.

Mieux penser son futur lieu de travail

MAVImplant « Hôtels Cafés Restaurants » (Maquette virtuelle d'implantation des locaux) aide les maîtres d'ouvrage occasionnels (TPE/PME) à mieux penser leurs futurs locaux de travail lors d'une construction ou d'une rénovation, en tenant compte des bonnes pratiques de prévention. En accès libre sur le web, ce logiciel permet de réaliser une maquette virtuelle en 3 dimensions du futur hôtel, café ou restaurant, en intégrant les différents mobiliers et équipements spécifiques à ce secteur d'activité.

S'informer sur les risques de son métier

Dans la rubrique « métiers et secteurs d'activité » du site internet de l'INRS, deux nouvelles pages web sont dorénavant dédiées aux secteurs de l'hôtellerie et de la restauration. Un nouveau dépliant « Hôtellerie, Refuser les risques du métier » destiné aux professionnels de l'hôtellerie et aux préventeurs vient compléter l'offre d'information.

Du 11 au 15 novembre 2018, à Paris Porte de Versailles, EquipHôtel, le salon des professionnels du HCR (Hôtel Café Restaurant) sera l'occasion de retrouver l'ensemble de cette offre d'information sur le stand de la Caisse régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (Cramif). Rendez-vous est donné aux professionnels sur le pavillon ERGO ROOM – ERGO COOK (Hall 4, stand D107) pour découvrir une chambre et une cuisine témoins intégrant des solutions techniques novatrices conciliant à la fois qualité, productivité et conditions de travail optimales pour tous.

[Lire le communiqué](#)

Annexe 7 : Dépliant élaboré par l'INRS, les CARSAT et les organisations professionnelles pour la restauration traditionnelle

DE BONNES RAISONS DE PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

En diminuant les accidents du travail et les maladies professionnelles, vous allez :

- améliorer la rentabilité de votre restaurant ;
- réduire l'absentéisme et ses conséquences sur la bonne marche de l'entreprise ;
- rendre le métier plus attractif pour les jeunes en améliorant les conditions de travail ;
- contribuer à la réduction des cotisations sociales de la profession.

De plus vous vous mettez en conformité avec les exigences réglementaires



DES OUTILS POUR PASSER À L'ACTION



→ Retrouvez toutes les informations et les outils pratiques pour vous aider à mener des actions de prévention dans votre restaurant sur : www.inrs.fr - Rubrique « Métiers et secteurs d'activité »



→ DIRA restauration, un outil informatique en ligne simple et gratuit pour réaliser l'évaluation des risques professionnels :

- connaître les risques de prévention adaptés à votre métier ;
- éditer et mettre à jour votre document unique (DU) ;
- mener des actions de prévention dans votre restaurant.

Co-partenaire avec :



institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
61, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris • Tél. 01 40 44 30 00 • info@inrs.fr • www.inrs.fr

Edition INRS ED 6196 - 1^{re} édition - décembre 2014 - 23 000 ex. • ISBN 978-2-7389-2167-7

RESTAURATION TRADITIONNELLE



La santé de votre entreprise passe par la santé de vos salariés !



SANTÉ ET SÉCURITÉ RIMENT AVEC RENTABILITÉ

Problèmes de fréquentation et de rentabilité, concurrence de la restauration rapide, évolutions de la réglementation... Les difficultés que rencontrent les restaurants sont bien réelles. Mais elles ne doivent pas faire oublier la santé et la sécurité des salariés. Car les chiffres ne sont pas bons : les accidents du travail et les maladies professionnelles sont très nombreux dans ce secteur.

Pour chaque accident, c'est le fonctionnement et la rentabilité de votre restaurant qui sont touchés. Les conséquences peuvent être graves : absentéisme, climat social dégradé, service perturbé, recrutement en urgence, insatisfaction des clients, mauvaise réputation de l'établissement...

DANS LA RESTAURATION TRADITIONNELLE...

PLUS DE **1 680 000** JOURS PERDUS PAR AN

SOIT EN MOYENNE

52 JOURS D'ARRÊT PAR ACCIDENT DU TRAVAIL

76 JOURS D'ARRÊT PAR ACCIDENT DE TRAJET

ET **205** JOURS D'ARRÊT PAR MALADIE PROFESSIONNELLE



Les principaux types d'accidents



CHUTES DANS LES ESCALIERS

CHUTES EN CUISINE ET EN SALLE

COUPURES AVEC DES COUTEAUX
COUPURES LORS DE L'ESSUYAGE DES VERRES

Dans votre métier, il existe aussi des maladies professionnelles, principalement des troubles musculo-squelettiques (TMS) dus à des manœuvres (fréception des fournitures, service en salle), des postures contraignantes (plonges) et des gestes répétitifs (préparation, essuyage).



→ Sans oublier les accidents de la route !

Passez à l'action avec 8 solutions de prévention incontournables :

- 1- Fournissez des chaussures adaptées au personnel de cuisine (type SRC).
- 2- Sécurisez les escaliers en salle.
- 3- Sécurisez les escaliers d'accès aux réserves.
- 4- Supprimez l'essuyage manuel des verres (traitement de feu et lave-verre adaptés).
- 5- Maintenez les cotteaux aiguisés et en bon état.
- 6- Fournissez et faites porter des gants anticoupes (gants en fibres) pour la découpe et l'épluchage des légumes.
- 7- Mettez à disposition des rabaisseuses de fond pour la plongée.
- 8- Organisez le rangement de vos produits et matériels.

Annexe 8 : Dépliant élaboré par l'INRS, les CARSTAT et les organisations professionnelles pour l'hôtellerie



SANTÉ ET SÉCURITÉ RIMENT AVEC RENTABILITÉ

Problèmes de fréquentation et de rentabilité, concurrence des nouveaux modes d'hébergement, évolution de la réglementation... Les difficultés que rencontrent les hôteliers sont bien réelles. Mais elles ne doivent pas faire oublier la santé et la sécurité des salariés. Car les chiffres ne sont pas bons : les accidents du travail et les maladies professionnelles sont très nombreux dans le secteur.

Pour chaque accident, c'est le fonctionnement et la rentabilité de votre établissement qui sont touchés. Les conséquences peuvent être graves : absentéisme, climat social dégradé, service perturbé, recrutement en urgence, insatisfaction des clients, mauvaise réputation de l'établissement...

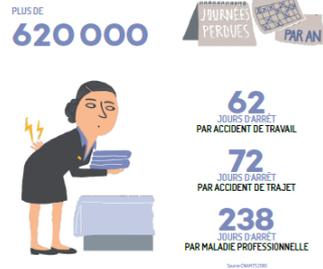
DE BONNES RAISONS DE PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

En diminuant les accidents du travail et les maladies professionnelles, vous allez :

- améliorer les performances (économiques, sociales...) de l'établissement ;
- réduire l'absentéisme et ses conséquences sur l'organisation du travail ;
- rendre le métier plus attractif pour les jeunes en améliorant les conditions de travail ;
- contribuer à la réduction des cotisations sociales de la profession.

De plus, vous vous mettez en conformité avec les exigences réglementaires.

DANS L'HÔTELLERIE



Les principaux risques



Dans votre métier, il existe aussi des maladies professionnelles, principalement des troubles musculo-squelettiques (TMS) dus à des manœuvres (réception des bagages, gestion du linge), des postures contraignantes et des gestes répétitifs (nettoyage des chambres).

Passez à l'action grâce à quatre démarches de prévention :

- **Adaptez l'organisation du travail**
 - Anticipez les pics d'activité.
 - Organisez le travail en binôme des femmes de chambre pour les tâches physiquement pénibles.
 - Favorisez la communication entre les équipes.
- **Optimisez la conception et l'aménagement des locaux**
 - Concevez vos locaux de façon à optimiser les déplacements.
 - Évitez les emplacements dans les lieux de stockage.
 - Privilégiez les revêtements de sol antidérapants dans les locaux humides.
 - Prévoyez une colonne d'évacuation du linge sale dans les étages.
- **Aménagez les postes de travail**
 - Veillez au confort thermique de l'accueil.
 - Installez des sièges assis-débout.
 - Régalez les écrans et positionnez les imprimantes à proximité.
 - Assurez un éclairage adapté aux tâches.
- **Choisissez des équipements et matériels adaptés**
 - Choisissez des équipements légers, maniables (fer à repasser, équipements de nettoyage télescopiques...).
 - Mettez à disposition des aides techniques pour la mise à hauteur du lit, pour faciliter le housage et déhousage des couvertes, pour les manutentions (chariots, rolls, tables...).
 - Choisissez des procédés de nettoyage à la vapeur.

DES OUTILS POUR PASSER À L'ACTION



Rendez-vous sur www.inrs.fr/hotels

Vous y trouverez :

- toutes les mesures pour mettre en œuvre les solutions de prévention incontournables dans votre établissement ;
- « **GRA Hôtel Café Restaurant** », un outil informatique en ligne simple et gratuit pour réaliser l'évaluation des risques professionnels et :
 - connaître les mesures de prévention adaptées à votre métier ;
 - éditer et mettre à jour votre document unique (DU) ;
 - mener des actions de prévention dans votre hôtel ;
- « **Mavimplant Hôtel Café Restaurant** » : un outil informatique 3D en libre accès pour vous aider dans la création ou le réaménagement de votre hôtel en intégrant les bonnes pratiques de la profession ainsi que vos propres contraintes et objectifs.

En partenariat avec :



INRS Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, Boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris • Tél. 01 40 44 30 00 • info@inrs.fr • www.inrs.fr
Édition INRS ED 6314 - 1^{re} édition - septembre 2018 - 60 000 ex. • ISBN 978-2-7389-2374-5
Imprimé par Slop



GHR

GROUPEMENT DES HÔTELLERIES
& RESTAURATIONS DE FRANCE

Engagement du GHR sur la convention nationale d'objectif fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de restauration traditionnelle et d'hôtellerie CNO 2024 - 2028

Le Groupement des Hôtelleries & Restaurations de France (GHR)

1. Création

Le **Groupement des Hôtelleries & Restaurations de France (GHR)** est né en janvier 2023 de la fusion de 3 organisations représentatives du secteur des Cafés, Hôtels et Restaurants : le GNI, le SNRTC et le SNRPO.

Le GHR est une organisation professionnelle régie par les dispositions de la loi du 21 mars 1884 et les articles L.2131-1 et suivants du code du travail, relatifs aux syndicats professionnels et à ses lois subséquentes.

- Créé en 2014, le **GNI, Groupement National des Indépendants de l'Hôtellerie & de la Restauration**, est une organisation professionnelle représentative du secteur des hôtels, cafés, restaurants, fédérant des professionnels exploitants particulièrement sous un statut d'indépendant. Il regroupe ainsi l'hôtellerie et la restauration, y compris les débits de boissons, les discothèques, les traiteurs organisateurs de réceptions et les foodtrucks indépendants et patrimoniaux.
- Créé en 2005 à l'initiative de plusieurs dirigeants de groupes de restauration commerciale, le **SNRTC, Syndicat National de la Restauration Thématique et Commerciale**, est une organisation professionnelle représentative du secteur des hôtels, cafés, restaurants. Elle représente la restauration traditionnelle (service à table), les traiteurs et, plus particulièrement, les professionnels exploitant sous le format de groupes de restauration, tous relevant de la convention collective des HCR.
- Créé en 1998, le **SNRPO, Syndicat National de la Restauration Publique Organisée**, rassemble pour sa part des entreprises de restauration à établissements multiples et organisées « Cafétérias »

2. Représentativité

Le GHR représente près de 15 000 établissements, cafés, bars, brasseries, hôtels, restaurants, traiteurs organisateurs de réceptions, discothèques et établissements de nuit, foodtrucks, bowlings, thalassothérapies, quel que soit leur mode d'exercice, en groupe ou en individuel, en propre ou en franchise.



GHR

GROUPEMENT DES HOTELLERIES
& RESTAURATIONS DE FRANCE

Ces 15000 établissements, qui emploient plus de 180 000 salariés sont ainsi représentés auprès des pouvoirs publics à l'échelon local, national et international, dans le respect de ses structures décentralisées.

À la suite de la parution au JO du 9 août 2023 de l'arrêté relatif à la représentativité du GHR, le GHR est Organisation Patronale représentative dans la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (no 1979).

Plus précisément, le GHR représente les professionnels auprès :

Des organisations étrangères ou internationales, des fédérations et des confédérations de salariés et de cadres et, de manière générale, de tous les corps intermédiaires ;

Des autres organisations économiques et sociales ;

De l'opinion publique et des différents milieux sociaux, y compris des médias.

3. Objet de l'organisation

Le GHR a pour objets principaux la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de ses membres et plus largement des intérêts généraux de toutes les entreprises des secteurs des hôtels, cafés, restaurants et cafétérias – quel que soit leur mode d'exercice, en groupe ou en individuel, en propre ou en franchise – et leur représentation officielle, effective et permanente.

Il assure une mission de prévention et la conciliation des différends qui peuvent surgir à l'occasion de l'application de la législation et de la réglementation concernant les questions communes,

4. Implantation sur le territoire national

Le GHR national assure la coordination des organisations professionnelles territoriales, notamment par l'organisation et la maîtrise de tous les moyens de communication sur le plan national.

Le GHR se décline en 21 bureaux régionaux établis sur l'ensemble du territoire national métropolitain et ultra-marin

Fortement représenté dans l'Ouest, en Rhône-Alpes, en Provence-Alpes Côtes d'Azur ainsi qu'en Région parisienne, le GHR a vocation à étendre sa présence sur l'intégralité du territoire national.

5. Organisation politique

Dans l'accomplissement de ses missions, le GHR s'appuie sur la réalité des professions qu'il représente, consulte les professionnels et les informe sur son action au travers d'une Assemblée Générale composée de 100 membres actifs, élus et représentant le secteur et ses métiers dans toute leur diversité.

Parmi ces membres, 40 professionnels bénévoles siègent au conseil d'administration et animent les 5 branches et 8 commissions qui composent le GHR à savoir :

8 Commissions

Commission des Affaires Sociales

Commission Emploi/Formation et Conditions de travail

Commission Juridique, Économique et Fiscale

Commission Europe et International

Commission Enjeux Numériques

Commission Responsabilité Sociétale et Environnementale et Sécurité alimentaire

Commission des Saisonniers



GHR
GROUPEMENT DES HOTELLERIES
& RESTAURATIONS DE FRANCE

Commission Tourisme et Promotion

5 Branches

Branches des Hôtels,
Branche des cafés, bars, brasserie et bowlings
Branche des restaurants
Branche des Traiteurs Organiseurs de réceptions
Branche des discothèques et établissements de nuits

Enfin, au sein de ce Conseil d'Administration, 10 membres constituent le Bureau Exécutif, présidé par Monsieur Didier CHENET.

6. Services aux adhérents

Outre les membres actifs élus au sein des instances, le GHR appuie son expertise sur une équipe d'une vingtaine de collaborateurs au service des adhérents et de l'action syndicale, parmi eux :

Le département des affaires sociales conseille les professionnels sur les obligations sociales en sein des entreprises les assiste dans les situations précontentieuses et peut sous certaine condition, assurer leur défense judiciaire devant le conseil des prud'hommes.

Le département de la négociation collective et de la protection sociale veille à la dynamique du dialogue social de la branche, dans l'intérêt des professionnels et en faveur de l'attractivité du secteur. Il représente les adhérents du GHR au sein des groupes de travail et des institutions de la branche HCR. Il Siège au sein des instances de gouvernance des régimes santé et prévoyance des Institutions de Prévoyance historiques de la branche et assure la médiation auprès de ces mêmes institutions en cas de difficultés.

Le département Europe et numérique se tient au service des membres pour les accompagner dans la digitalisation de leur entreprise en les conseillant sur les solutions numériques les mieux à même de répondre à leur besoin, ainsi que sur les questions de RGPD, propriété intellectuelle etc.. Le département assure également une médiation auprès des grands acteurs du web et intermédiaires de réservation en ligne.

Le département économique, juridique et fiscal conseille les professionnels sur les problématiques de baux commerciaux, réglementation accessibilité, sécurité incendie, hygiène, classement hôtelier, licences débits de boissons, réglementation des terrasses etc ..ainsi que sur les questions de fiscalité (TVA, taxe de séjour) et de droit commercial : contrats, propriété intellectuelle, litiges avec des prestataires et fournisseurs...

Le département Emploi, Formation et conditions de travail conseille et assiste les membres du GHR dans la mise en œuvre de la formation (plan de formation, contrat en alternance, CPF...), le maintien dans l'emploi des salariés, en période de difficultés économiques (mise à disposition, activité partielle...) et la prévention des risques professionnels (évaluation des risques professionnels, aides financières – subventions préventions CNO...). Le département fournit conseil sur l'ensemble des dispositifs et modalités de recrutement ainsi que sur l'organisation du travail et le positionnement des salariés au sein de l'entreprise.

Le département RSE assure une veille réglementaire sur les sujets environnementaux, accompagne les professionnels adhérents dans la mise en place de leur transition environnementale (collecte et gestion des déchets, fin du plastique à usage unique, sobriété énergétique et gestion de l'eau, bilan carbone etc) : état des lieux, préconisations, mises en relations...



Il guide les membres face à leurs obligation d'emploi des travailleurs handicapés au travers d'une Mission Handicap reconnue au sein de la branche.

7. Communication

Le GHR communique régulièrement auprès de ses membres aux travers de plusieurs vecteurs :

La lettre du Président : Didier Chenet s'adresse régulièrement aux professionnels adhérents du GHR afin de leur faire part des avancées et négociations syndicales en cours, de leurs enjeux et résultats. Cette communication directe imprègne tout un chacun de la mission syndicale quotidienne du GHR.

La newsletter Hebdomadaire : Chaque vendredi, une communication reprenant toutes les informations importantes de la profession est envoyée aux adhérents. En étant abonnés à la newsletter, les professionnels sont assurés d'être à jour des connaissances indispensables à leur quotidien de chef d'entreprise.

Le site internet www.ghr.fr rassemble les actions, conseils, actualités, contacts utiles, et échéances indispensables aux professionnels. Un espace réservé aux adhérents, accessible avec un code personnel, ouvre accès aux documents techniques élaboré par les services du GHR.

Réseaux sociaux : Pour une actualité et une communication instantanée, le GHR est présent sur LinkedIn, Twitter, Facebook et Instagram.

Webinaires : Le GHR s'associe régulièrement à l'expertise de ses partenaires, élus et techniciens pour proposer des séquences de webinaire adaptées à une problématique du moment.

Guides, brochures : Un grand nombre de documents sont mis à disposition des professionnels pour les accompagner au quotidien : essentiels de la convention collective, Santé Sécurité au travail, Chiffres clés, guide RSE, guide RGPD etc...

L'observatoire GHR-Food Service Vision et les enquêtes du GHR : Chaque trimestre, le GHR édite un observatoire issu des remontées d'informations de ses membres relatant l'état d'activité, la fréquentation, le taux d'occupation, ticket moyen etc... Un grand nombre de données sont traitées afin d'étayer les dossiers syndicaux d'actualité.

Enfin, des enquêtes thématiques auxquelles sont invités à répondre nos membres sont régulièrement envoyées, alimentant ainsi la presse comme le travail des élus du GHR.

LES ENGAGEMENTS du GHR - PLAN DE MOBILISATION SUR LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le GHR s'engage à travers la CNO à faire diminuer les AT et MP dans les entreprises de restauration traditionnelle et d'hôtellerie

1. Politique de prévention du GHR

Le GHR à travers ses organisations fondatrices (GNI/SNRTC) se mobilise depuis plusieurs années dans la prévention des risques professionnels auprès des Professionnels, le renouvellement de la signature de la CNO confirme une volonté et un engagement fort de notre Organisation pour permettre la réduction des AT et MP au sein des établissements de restauration traditionnelle et d'hôtellerie.

Dès la signature de la convention, le GHR lancera une importante campagne de communication auprès de ses professionnels de restauration traditionnelle et d'hôtellerie pour les informer du renouvellement de la CNO.

La Commission emploi formation et conditions de travail du GHR assurera le suivi et le bon fonctionnement de la CNO auprès de nos professionnels.

- a) Des Actions seront menées par le GHR en matière de prévention des risques professionnels avec les objectifs de faire diminuer les AT et MP (TMS), notamment ceux touchant les jeunes et favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés de la profession.

Parmi les thèmes prioritaires retenus par le GHR, figurent :

- La prévention des risques liés aux chutes de plain-pied et glissades
- La prévention des risques liés à la manutention manuelle de charges
- La prévention des risques liés à la manutention mécanique
- La prévention des risques liés aux risques traumatiques « coupures » : couteaux, trancheuses
- La prévention des risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure
- La prévention des risques liés à la circulation routière
- La prévention des risques liés aux postures pénibles
- La prévention des risques liés aux troubles musculosquelettiques
- Le renforcement de l'accueil des jeunes et des nouveaux entrants dans l'entreprise



GHR

GROUPEMENT DES HOTELLERIES
& RESTAURATIONS DE FRANCE

b) Examen et suivi annuel des données de sinistralité et de tarification, intégration dans le rapport annuel d'activité mise à l'ordre du jour d'une Assemblée générale.

La Commission emploi formation et conditions de travail aura pour mission :

- D'Informer les professionnels adhérents du GHR sur les actions de la profession en lien avec le renouvellement de la CNO
- De Remonter des informations relatives à la survenue d'accidents
- D'Aider les demandes de contrat de prévention
- De Promouvoir une politique de prévention pérenne, propre à chaque entreprises et établissements visés par la CNO.
- D'Améliorer le niveau de prévention du risque AT/MP de l'entreprise
- De Développer la prise de conscience et de la prise en compte de la prévention dans les comportements de l'ensemble des acteurs.
- De Promouvoir les actions innovantes ou exemplaires de prévention susceptibles d'être mises en œuvre par les entreprises

c) Intégration de la santé/sécurité au travail dans le Développement Durable

Participation des membres de la Commission emploi formation et conditions de travail à la Commission du Développement durable GHR (5 commissions/an) : sensibilisation, mise en place de process....

d) Mise à disposition d'outils d'aide à l'évaluation des risques :

- Rappeler l'obligation de mettre en place le document unique de prévention des risques professionnels (support papier ou lien https://oiraproject.eu/oira-tools/fr/hotellerie-restauration/hcr/@/login?came_from=https%3A%2F%2Foiraproject.eu%2Foiraproject%2Ffr%2Fhotellerie-restauration%2Fhcr%2F%3Fset_language%3Dfr#login)
- Intervenir et accompagner nos professionnels de restauration traditionnelle et d'hôtellerie avec l'appui du référent Santé Sécurité au Travail ASFOREST (Organisme Conseil et formation du GHR) pour mettre en place le document unique et gérer sa réactualisation annuelle... <https://www.asforest.com/produit/gestion-en-ligne-du-duerp/>

e) Analyse par la Commission emploi formation et conditions de travail du GHR, des AT graves ou mortels et des MP (TMS, CMR) ayant donné lieu à une IP (Incapacité Permanente) ou ayant entraîné un décès

- Organisation de la remontée des informations des adhérents et analyse de ces informations
- Développement d'actions de prévention ciblées
- Adaptation du programme de formation proposé aux entreprises
- Promotion d'outils spécifiques de prévention
- Organisation de travaux avec les équipementiers, constructeurs, fournisseurs
- Elaboration de recommandation professionnelle

f) Politique de formation et d'intégration des nouveaux

- Elaboration et diffusion d'outils d'accueil des nouveaux entrants
- Organisation de la remontée des informations et des analyses ATMP des apprentis avec les centres de formation
- Révision des programmes de formation avec la CPC Education Nationale pour intégrer la prévention dans les référentiels formation. Le GHR est membre de cette commission : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047047505>



GHR

GROUPEMENT DES HOTELLERIES
& RESTAURATIONS DE FRANCE

- Faire intervenir les experts du réseau Assurance Maladie dans les CFA et mobiliser nos centres sur la prévention des risques auprès des apprentis.
- Promouvoir la grille de classification auprès des entreprises accueillant des apprentis : <https://www.gni-hcr.fr/emploi-formation-handicap/actualite-2022/mise-en-place-d-une-nouvelle-grille-de-classifications-dans-le-secteur-des>
- Promouvoir la formation permis de former, formation obligatoire pour les maîtres d'apprentissage et tuteurs : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000036575441/. Formation dont le contenu permet de sensibiliser nos professionnels sur l'accueil des jeunes avec un point majeur concernant la santé sécurité au travail.

2. Animation des entreprises pendant la CNO :

Organisation de réunions au niveau national et régional avec les adhérents portant sur la mise en place de la CNO

- A l'occasion des Congrès annuels du GHR
- Des Forums Social Emploi Formation Semestriels GHR
- Des Commissions techniques et politiques mensuelles GHR.

3. Communication

Diffusion de la CNO :

- Création de campagnes de sensibilisation via la presse professionnelle (L'hôtellerie et l'Industrie hôtelière...)
- Elaboration d'un article détaillé et accessible pour les professionnels afin de leur expliquer l'utilité d'une CNO - diffusion sur la newsletter, mailing et sur le site du GHR
- A l'occasion de salons professionnels

4. Recommandations

Lors de la communication sur la CNO et tout au long de sa mise en œuvre, le GHR s'engage à mettre en avant les recommandations de la CNAM qui concernent nos établissements et s'engage à participer aux travaux d'élaboration des recommandations et outils qui concernent nos métiers.