

Conseil national de l'alimentation

“Avis n° 23

Rôle des salariés dans le domaine de la sécurité et de la qualité des aliments ■

Avis adopté lors de la séance plénière du 1^{er} avril 1999,
à l'unanimité moins 7 abstentions.*

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche
Secrétariat d'État chargé des PME, du Commerce et de l'Artisanat
Secrétariat d'État chargé de la Santé

CNIA



• *Lors de sa séance plénière du 12 novembre 1997, le Conseil national de l'alimentation (CNA) a décidé de mener une réflexion sur le rôle des salariés dans la sécurité et la qualité des aliments. Il s'agissait de porter un regard rétrospectif sur les conséquences pour les salariés de la mise en œuvre de nouveaux instruments en faveur de la sécurité et de la qualité des aliments, qu'ils soient d'inspiration réglementaire ou normative.*

Le CNA a confié à Monsieur BINDEL, membre du CNA, appartenant au collège des représentants des salariés, la présidence du groupe de travail qui s'est réuni à neuf reprises pour traiter cette question.

Préambule

Le CNA a notamment décidé d'étudier les modalités qui permettraient de prendre plus largement en compte le rôle des salariés, dans le cadre contractuel des démarches qualité, dans les instances d'information et de consultation des salariés et dans les cycles de formation initiale et continue, lorsqu'ils existent. Par ailleurs, il a décidé d'examiner l'état du droit et les éventuelles possibilités d'amélioration de l'environnement réglementaire.

1_ Contexte de la réflexion

1.1_ Des systèmes de production très variés

Dans le domaine alimentaire, il existe une grande variété d'organisation des facteurs de production qui laisse supposer que le rôle (fonctions et modes d'intervention) du salarié ne peut certainement pas s'apprécier à l'identique dans chacun des systèmes :

En fonction de la taille de l'opérateur, on distingue des unités de production fermières, des unités artisanales, des unités industrielles, des unités industrielles dépendant de groupes internationaux, etc.

En fonction du type de fabrication, on distingue les denrées alimentaires de grande consommation, les denrées alimentaires aux caractéristiques particulières résultant éventuellement de modes de production reconnus et protégés, les denrées alimentaires issues de l'innovation technologique, etc.

En fonction des périodes de production, on distingue les activités continues sur une révolution annuelle et les activités saisonnières.

En fonction des sphères de consommation et des modes de distribution, on distingue la diffusion locale, nationale ou internationale, la présentation à la vente dans le commerce traditionnel indépendant ou dans les unités de la distribution moderne intégrée, etc.

Pour chaque situation, il convient d'apprécier si les conditions sont réunies, pour que les salariés puissent apporter, quelle que soit la structure organisationnelle de l'entreprise, la meilleure contribution possible à la sécurité et à la qualité des aliments.

1.2_ De nouveaux instruments réglementaires et normatifs en faveur de la sécurité et de la qualité des aliments

Sur le plan réglementaire, les bases d'une « nouvelle approche » qui a transformé des obligations de moyens en obligation de résultats ont été posées. La réglementation européenne (Directive 93/43) a consacré la méthode HACCP (analyse des risques/points critiques pour leur maîtrise) pour améliorer la maîtrise hygiénique des fabrications.

Pour tenir compte de la spécificité de certaines activités, notamment artisanales, des outils collectifs tels que les guides de bonnes pratiques hygiéniques ont été conçus dans le cadre de démarches volontaires des métiers concernés.

En matière de qualité définie comme l'ensemble des caractéristiques d'une entité qui lui confèrent l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés et implicites, les normes et référentiels se sont multipliés dans le cadre de démarches volontaires d'entreprises pour placer les sites industriels sous assurance qualité (selon les normes ISO) ou certifier la qualité des produits (Label Rouge, certification de produits).

Les méthodes de fabrication, les modes d'intervention des salariés présents sur les chaînes de fabrication, les niveaux de qualification requis ont forcément été influencés par cette instrumentation récente, sans que toutes les conséquences aient encore pu être évaluées.

1.3_ Le passage progressif d'une tradition orale à des procédures écrites .

Les instruments en faveur de la qualité et la sécurité des aliments ont bouleversé les usages dans le domaine alimentaire où le savoir-faire est considéré comme primordial et où la confidentialité des recettes est légion. D'une tradition orale, notamment pour la transmission du savoir-faire entre générations, on passe au principe selon lequel il faut écrire ce que l'on fait et faire ce que l'on a écrit, vérifier qu'on l'a bien fait et enregistrer la preuve de la vérification. Chaque opération élémentaire est ainsi décrite, consignée par écrit et reproduite selon la description qui en a été faite. Cette méthode débouche par exemple sur la rédaction du « manuel qualité » et des procédures, dans le cadre de la certification selon la norme ISO 9002.

1.4_ Des conséquences en matière de formation, d'accumulation et de circulation de l'information .

Les nouveaux instruments en faveur de la sécurité et de la qualité des aliments supposent un élargissement des connaissances des acteurs de la chaîne alimentaire, notamment des salariés, pour que les procédures puissent être maîtrisées. Pour les entreprises qui s'engagent dans des procédures de certification, le volet formation des personnels est incontournable et il est évident que la mise en œuvre de ces instruments renforce les besoins individuels et collectifs de formation. Ces besoins sont, pour les salariés en place, traités dans le cadre de la formation continue.

Ces dispositifs ont également pour corollaire une accumulation plus grande d'informations et des flux internes et externes à l'entreprise plus importants que par le passé. La question qui reste ouverte, alors que les responsabilités et les prises de décisions individuelles au poste de travail sont désormais explicitées, concerne les possibilités nouvelles pour le salarié en matière d'alerte et d'expression.

1.5_ Des tendances inverses en ce qui concerne les liens entre le salarié et l'entreprise .

L'exigence de plus en plus grande de formation, l'acquisition de connaissances de plus en plus poussées comme préalable à l'activité professionnelle, débouchent théoriquement sur une liaison de long terme entre le salarié et l'entreprise. À l'inverse, le développement du travail temporaire et des formes diverses de flexibilité, les activités saisonnières très répandues dans le domaine alimentaire, incitent à une liaison de court terme entre le salarié et l'entreprise.

Il importe pour servir les objectifs de sécurité et de qualité des aliments qu'il n'y ait pas conflit entre les méthodes modernes de gestion des ressources humaines et les nouveaux instruments de la qualité, qu'ils soient de nature réglementaire ou normative.

1.6_ Des inquiétudes récurrentes des consommateurs à l'égard de la sécurité et de la qualité des aliments .

Des études récentes montrent qu'une exigence exprimée par les consommateurs concerne la sécurité sanitaire de leur alimentation. L'ancienneté des méthodes, les savoir-faire traditionnels, et la diffusion massive d'un procédé (par exemple l'appertisation) constituent pour les consommateurs des gages de confiance. À l'inverse, les nouvelles techniques et méthodes de fabrication, les procédés dits « industriels », suscitent une réelle méfiance alors qu'ils comportent des exigences accrues en matière de sécurité.

Par ailleurs, les consommateurs ignorent l'implication individuelle des salariés intervenant dans les processus de fabrication pour protéger la santé du consommateur. Ils doutent que cet objectif puisse être au centre des préoccupations de chaque acteur de la chaîne alimentaire.

2_ La place actuelle des salariés dans les instruments au service de la sécurité et de la qualité des aliments .

2.1_ Les salariés dans la réglementation .

2.1.1_ Dans le droit du travail :

Le salarié, en raison du lien de subordination qui le lie à l'employeur, lequel exerce son pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, doit respecter certaines obligations.

– Les obligations à l'égard de la sécurité et de la santé des salariés.

Elles sont prévues par l'article 230-3 du code du travail qui stipule que : « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'art. L.122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ».

Les dispositions de cet article « n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement » (art. L.230-4)

Par ailleurs, l'art. L.231-8 du code du travail prévoit que : « le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ».

D'autres obligations nées du contrat de travail font que le salarié est tenu d'exécuter le travail pour lequel il a été recruté, dans les conditions prévues et selon les directives données par l'employeur.

– Les droits et la protection des salariés (le droit de retrait, le droit d'alerte).

Lorsqu'un salarié a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent, il n'a pas à recueillir l'accord du chef d'établissement, ni celui d'un membre du CHSCT, pour suspendre son activité, sans encourir de sanction (art. L.231-8-1).

Il est en revanche tenu de signaler immédiatement, sans que ce soit nécessairement par écrit (arrêté du Conseil d'État), l'existence d'une situation qu'il estime dangereuse. Le droit du travail précise également les conditions d'appréciation de la réalité du danger et les modalités de mise en œuvre des mesures utiles.

– Les droits et devoirs des salariés à l'égard des consommateurs (dans l'exercice du droit d'expression).

L'article L.461-1 du code du travail reconnaît aux salariés un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'objet de ce droit d'expression est de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer notamment, l'organisation de l'activité et la qualité de la production, dans l'unité de travail considérée.

Aucune sanction, aucun licenciement ne peut être prononcé en raison des opinions que les salariés émettent dans l'exercice de leur droit d'expression, qu'elle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle. Ce droit d'expression s'exerce dans le cadre du comité d'entreprise ou à défaut, par l'intermédiaire du délégué du personnel.

2.1.2_ Dans le droit de l'alimentation :

– Dans la réglementation générale relative aux conditions d'hygiène pour la préparation et la mise sur le marché des denrées alimentaires, notamment animales ou d'origine animale.

Le décret n° 71-636 du 21 juillet 1971, pris pour application des articles 258, 259 et 262 du code rural, et considéré comme un texte fondateur en matière d'hygiène, stipule que « les personnes appelées en raison de leur emploi à manipuler les denrées animales ou d'origine animale sont astreintes à la plus grande propreté corporelle et vestimentaire.

La manipulation de ces denrées est interdite aux personnes susceptibles de les contaminer.

Les exploitants des établissements sont tenus de faire assurer une surveillance médicale périodique de leur personnel en vue d'éviter tout risque de contamination des denrées ».

Pour tous les textes réglementaires visant une catégorie d'établissements (par exemple les établissements se livrant à la préparation et à la mise sur le marché de viandes d'animaux de boucherie découpées, désossées ou non), une section relative à l'hygiène du personnel énonce les mesures d'hygiène à observer en vue d'assurer la protection des consommateurs, notamment :

- tenue de travail appropriée (coiffe, vêtements clairs, ...) et renouvelée aussi souvent que nécessaire,
- lavage des mains, port des gants,
- interdiction de fumer,
- visite médicale d'embauche, visite annuelle du travail,
- encadrement des salariés, plan de formation à l'hygiène.

Il est à observer que la directive 93/43 CEE, transposée en droit national par l'arrêté du 9 mai 1995, rend la formation à l'hygiène obligatoire pour toutes les personnes amenées à manipuler des denrées animales ou d'origine animale.

– Dans la mise en œuvre de la méthode HACCP et des guides de bonnes pratiques hygiéniques.

La méthode HACCP (analyse des risques/points critiques pour la maîtrise) et les guides de bonnes pratiques hygiéniques validés par les pouvoirs publics confèrent une place essentielle aux « manipulateurs » des denrées, donc aux salariés.

La fabrication des denrées alimentaires est décomposée en une succession d'opérations élémentaires pour lesquelles le risque est méthodiquement évalué, notamment lorsque l'opération correspond à une intervention humaine. Cette méthode vise à identifier les points critiques, à concevoir les actions correctives pour en assurer la maîtrise et à contrôler la mise en œuvre de ces actions tout au long du processus de fabrication.

La place des salariés et les qualifications humaines sont donc fondamentales pour une utilisation optimale de ces nouveaux outils de gestion de la qualité hygiénique des fabrications.

2.2_ Dans les démarches volontaires de protection de l'origine et de certification de la qualité .

2.2.1_ Dans la réglementation relative aux AOC :

Les décrets pris pour la reconnaissance officielle des appellations d'origine contrôlées visent principalement à pérenniser des méthodes de fabrication traditionnelles et à formaliser des liens étroits entre des produits et leur terroir d'origine. Ces textes décrivent un mode opératoire pour obtenir des produits aux caractéristiques bien définies, mais ils ne définissent pas, sauf exception, les qualifications humaines à mobiliser à toutes les étapes de la fabrication.

2.2.2_ Dans le cadre de la certification d'entreprise :

Dans la certification d'entreprise, notamment selon les normes ISO de la série 9000, la prise en compte des qualifications humaines est toujours explicite. Sur le principe, tout salarié ou plus globalement tout intervenant du processus de fabrication est spécialement formé à l'exécution des tâches à accomplir, dans un contexte de compréhension globale du système. Il s'agit d'un outil très élaboré pour la prise en compte des compétences et des qualifications des salariés, pour l'expression et la prise de décision.

2.2.3_ Dans le cadre de la certification de produits :

En ce qui concerne la certification de conformité, le label rouge, l'agriculture biologique, les critères à remplir sont indiqués dans des cahiers des charges ou des notices techniques. L'application de ces critères et les preuves de leur application sont contrôlées par un organisme certificateur.

Si les qualifications humaines sont toujours implicites dans la certification de produits et si des besoins de formation peuvent parfois être déterminés (exemple : formation des chauffeurs pour le transport des animaux dans des conditions qui garantissent leur bien-être), les cahiers des charges ou notices techniques ne mentionnent pas systématiquement les qualifications humaines requises. Par ailleurs, la connaissance globale des procédures de certification n'est pas demandée pour un intervenant qui gère seulement une étape du processus de fabrication.

3_ Les principaux problèmes ressentis .

3.1_ Les programmes de formation initiale intègrent trop peu les nouveaux concepts en faveur de la sécurité et de la qualité des aliments .

D'une manière générale, la formation initiale qui prépare à tous les métiers de la chaîne agroalimentaire comporte des modules relatifs à l'hygiène générale adaptés à des situations particulières (hygiène de la traite, de la manipulation de viandes nues, etc.). En revanche, les formations qui approfondissent l'assurance qualité, les normes nationales (NF) ou internationales (Codex Alimentarius) ne sont suffisantes que dans quelques filières de l'enseignement supérieur, ce qui prive la majorité des salariés de la production d'une connaissance globale de ces systèmes.

3.2_ Les droits et devoirs du salarié à l'égard du consommateur sont tenus dans le droit actuel .

Dans une entreprise de production alimentaire comme dans toute autre entreprise, la responsabilité civile et pénale est supportée par le responsable juridique de l'entreprise qui, dans la plupart des cas, sauf dans les entreprises artisanales et petites entreprises, n'est pas un acteur direct dans l'élaboration de l'aliment. Cette responsabilité peut être déléguée en fonction du schéma organisationnel de l'entreprise.

Dans les faits, en matière de droits et d'obligations, il existe un lien ténu entre le salarié et les consommateurs, alors que les manipulations humaines, selon qu'elles relèvent de bonnes ou de mauvaises pratiques de fabrication, ont une incidence directe sur la sécurité des consommateurs.

Il ne serait toutefois pas opportun de proposer un bouleversement des équilibres juridiques existants en matière de responsabilité civile et pénale car, si la responsabilité devait être diluée, la situation en serait aggravée.

Néanmoins, les particularités du domaine alimentaire et la multiplicité des intervenants, nécessitent de promouvoir une « chaîne de sécurité continue » du producteur primaire aux consommateurs par l'implication de tous les acteurs concernés, qu'ils soient ou non salariés.

Dans les entreprises, les procédures internes où les questions relatives à la sécurité et à la qualité des produits élaborés dans les établissements, doivent être identifiées, de manière à recueillir les observations des salariés et à débattre des objectifs communs en la matière.

3.3_ La médecine du travail ne tient pas suffisamment compte des exigences de la production alimentaire .

Certaines personnalités auditionnées ont souhaité que soit institué pour les salariés le principe d'une déclaration obligatoire et spontanée de toute maladie susceptible de provoquer une toxo-infection alimentaire collective.

Par ailleurs, il est constaté que la visite annuelle du travail n'est pas suffisamment mise à profit pour informer le salarié sur les risques spécifiques liés au poste occupé, tant pour le salarié lui-même que pour le consommateur. De plus, la fréquence des visites médicales devrait tenir compte du poste de travail et des risques spécifiques qui y sont attachés.

La formation des médecins à l'hygiène alimentaire et aux techniques de fabrication des aliments pourrait être améliorée et les échanges entre médecins praticiens et médecins du travail renforcés, pour que les salariés puissent être admis ou maintenus dans les processus de fabrication avec le maximum de garanties et pour optimiser l'efficacité de la visite annuelle du travail.

3.4_ Les compétences créées par les nouveaux instruments de la sécurité et de la qualité doivent être mieux reconnues et valorisées .

Outre le fait d'avoir suscité de nouvelles méthodes de travail, cette approche récente de la sécurité et de la qualité des aliments a fait naître des compétences nouvelles qui influent très directement sur l'activité et les résultats des établissements. Ainsi par exemple, les salariés qui sont directement en charge des points critiques du schéma de vie des produits ont-ils une importance stratégique qui requiert un niveau de compétences reconnu.

3.5_ Dans le cadre de la certification de produit, les cahiers des charges ne tiennent pas forcément compte des qualifications humaines .

Les cahiers des charges se focalisent sur la définition des caractéristiques du produit et sur les règles de fabrication qui ont une incidence sur ces caractéristiques, qu'elles soient implicites ou explicites. À l'inverse de la certification d'entreprise, le rôle de la main d'œuvre n'est pas systématiquement développé et les fonctions individuelles ne sont pas toujours décrites dans les schémas de vie du produit.

Ainsi, la mention des qualifications humaines nécessaires aux différents points saillants du schéma de vie du produit n'est pas forcément explicitée. Ceci peut poser problème en cas de remplacement (congés, maladie) ou de recours à la main d'œuvre saisonnière.

De manière générale, l'information des salariés concernant les référentiels et cahiers des charges relatifs aux produits qu'ils fabriquent s'avère parcellaire. Cela tient au fait que l'entreprise ne se réapproprie pas suffisamment une procédure qui est au départ externalisée.

3.6_ Les instruments de la qualité sont plus difficiles à implanter dans les commerces de l'alimentation de détail .

L'artisanat et les commerces de détail (boulangerie, boucherie, crèmerie, etc.) comptent pour la plupart un nombre restreint de salariés dont la présence est indispensable pendant les heures d'ouverture des magasins. Les besoins de formation continue sont donc difficiles à satisfaire dans ces entreprises.

Les professionnels ont mis sur pieds une politique active en élaborant des guides de bonnes pratiques hygiéniques et des fiches de bonnes pratiques sur des thèmes qui concernent directement l'activité des établissements (stockage des denrées, méthodes de fabrication, hygiène du personnel, etc.).

Ils ont aussi externalisé la formation à l'hygiène et aux concepts nouveaux tels que la démarche HACCP et les guides de bonnes pratiques hygiéniques en la confiant à des Centres Locaux d'Action Qualité (CLAQ) qui montent des programmes de formation et interviennent dans les laboratoires de fabrication des aliments et les boutiques en phase d'activité.

4_ *Les propositions du Conseil national de l'alimentation* ■

Compte tenu du contexte de cette réflexion et des différents problèmes ressentis au cours des auditions, le Conseil national de l'alimentation (CNA) propose :

- De rechercher et développer les outils les plus adaptés aux caractéristiques de l'entreprise et d'encourager la formation des salariés.

Le CNA rappelle que les instruments réglementaires et normatifs ont été conçus de manière à ce qu'ils soient applicables quel que soit le volume d'activité de l'établissement. Le principal paramètre pour leur bonne utilisation est qu'ils soient adaptés à la nature même du ou des produits concernés. Pour compléter les actions autonomes des entreprises, des initiatives collectives sont souhaitables, notamment en matière de formation à l'hygiène et à la qualité, qui peuvent opportunément être conçues et développées dans le cadre des instances professionnelles représentatives. Les instances représentatives des salariés doivent y être associées.

- De renforcer les possibilités d'expression des salariés sur le thème de la sécurité et de la qualité des aliments, selon des modalités pratiques qu'il conviendrait d'expérimenter.

Les prérogatives des salariés à leur poste de travail ont été étendues dans le cadre de procédures préétablies d'origine réglementaire ou normative, sans que les possibilités d'alerte ou d'expression n'aient été adaptées dans le droit du travail. Le CNA considère qu'il est nécessaire de trouver les méthodes ou moyens appropriés pour recueillir les observations des salariés sur le thème de la sécurité et de la qualité, pour examiner les lacunes éventuelles des systèmes de gestion de la qualité retenus par les établissements et pour concerter les objectifs communs en matière de sécurité et de qualité des produits.

- D'améliorer l'influence de la médecine du travail pour la prévention des maladies des salariés et la prévention des toxi-infections alimentaires.

Le CNA considère que l'exposition des salariés de la chaîne alimentaire à des risques spécifiques liés à la matière qu'ils transforment, tout comme l'exposition d'une denrée à des risques véhiculés par le salarié, varient considérablement selon les situations. Le rythme d'une visite médicale annuelle pour tout salarié de la chaîne alimentaire, qui ne tient pas compte de cette variabilité, n'est donc pas réellement pertinent.

Le CNA propose que le rythme des visites médicales obligatoires soit défini pour chaque salarié à partir d'une analyse méthodique des risques, de manière à ce qu'il soit tenu compte des spécificités liées au poste de travail.

- De reconnaître les compétences et les qualifications professionnelles créées par les nouveaux instruments de la sécurité et de la qualité des aliments.

Le CNA considère que les nouveaux instruments en faveur de la sécurité et de la qualité des aliments ont initié de nouvelles méthodes de travail prenant appui sur un approfondissement des connaissances théoriques des employés, sur des relations plus interactives et plus interdépendantes entre les intervenants, notamment les salariés, à l'intérieur même des entreprises et tout au long de la chaîne alimentaire. Les compétences et les qualifications nouvelles qui sont nées de ces dispositifs influent directement sur les résultats des entreprises.

Le CNA considère que les efforts consentis par les salariés et les compétences acquises pour fiabiliser ces dispositifs et pour réduire au minimum toutes les formes de non-conformités, méritent d'être reconnus.

- D'améliorer l'insertion des nouveaux employés dans les dispositifs en place.

Le CNA encourage la réalisation, par entreprise et par filière, d'un livret d'accueil des nouveaux employés qui comprendrait notamment une description des règles générales d'hygiène, des procédures mises en place pour la gestion de la qualité, des dangers de différente nature susceptibles de pénaliser l'entreprise en cas de manquement grave, des spécificités du poste occupé, etc.

Le CNA encourage la généralisation du parrainage des nouveaux employés, pendant une période d'adaptation compatible avec l'activité de l'entreprise, par des employés plus expérimentés qui faciliteront leur insertion dans leur nouvel univers professionnel.

– **De systématiser, dans les procédures d’habilitation des opérateurs, la validation d’un plan de formation du personnel aux cahiers des charges et aux plans de contrôle, dans le cadre des procédures de certification de produits.**

Les cahiers des charges et les plans de contrôle dans le cadre de procédures de certification sont largement finalisés en dehors de l’entreprise. Il importe de s’assurer que tous les moyens de formation du personnel ont bien été mis en œuvre, notamment en ce qui concerne les personnels saisonniers ou intérimaires.

La vérification de l’existence et de la réalisation des formations adaptées devrait être généralisée, lors de l’évaluation des opérateurs en vue de leur habilitation.

– **De favoriser la continuité des engagements contractuels tout au long de la chaîne alimentaire.**

La sécurité et la qualité des aliments ne peuvent être garanties que dans la mesure où chaque acteur ou opérateur de la chaîne alimentaire s’intègre bien, à titre individuel, aux procédures réglementaires et normatives dont chacun reconnaît l’efficacité.

Après qu’une formation aussi complète que possible et adaptée aux tâches à accomplir ait été dispensée à chaque intervenant de la chaîne alimentaire, Il importe de recueillir son engagement contractuel à en respecter les principes. Une panoplie extrêmement large d’engagements contractuels au profit de la sécurité et de la qualité des aliments a été rencontrée : contrats de culture au champ, charte des approvisionnements, charte « hygiène », contrats de qualification, etc.

Le but recherché par la continuité des engagements contractuels tout au long de la chaîne alimentaire est de limiter les dommages occasionnés par les défaillances d’un maillon de la chaîne.

Annexe

État des inscriptions au groupe de travail du CNA sur le rôle des salariés dans la qualité et la sécurité des aliments :

Président : M. Bindel (FNAF-CGT).

Collège des consommateurs : M^{me} Rache (INDECOSA/CGT), M. Orphelin (Léo Lagrange).

Collège transformation : M^{me} Fillaud (CGAD), M^{me} Meyer-Caron (ANIA/BEL), M. Geslain (ANIA).

Collège restauration : M^{elle} Sacquet (SNERRS), M. Bénézet (SNRC), M. Carette (SNRC), M. Crépet (CSHCF), M. Guilmault (CCC).

Collège distribution : M. Bernard (FCD/Carrefour), M. Malaterre (FCD).

Collège des salariés de la chaîne alimentaire : M. Le Boterff (FGA-CFDT), M. Lorin (FNAF-CGT), M. Kerbriand (FGTA-FO), M. Verger (FGTA-FO).

Représentants des administrations : M^{me} Gunzlé (DGCCRF), M. Disxant (DGS), M. Lacour (DGAL/INA-PG), M. Nairaud (DGAL/secrétariat du CNA), M. Pierre (DGCCRF), M. Thomas (DGCCRF).

Personnalités invitées : M^{me} Garin (DGAL), M^{me} Garnier (Ets Bonduelle), M^{me} Sénequier (Ministère du travail/DRT), M. Capp (FGA-CFDT), M. Lassaut (INRA), M. Martin-Decean (Danone).

* Se sont abstenus, lors de l’adoption de cet avis, M^{me} Guillon (UFCS), M^{me} Preisler (Familles Rurales), M. Allain (ANIA/Alliance 7), M. Apfelbaum, M. Carette (SNRC), M. Chambolle (INRA), M. Falconnet (ANIA/CSC).