

CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS DE PREVENTION SECTEUR D'ACTIVITE "HORTICULTURE ET PEPINIERES"

Entre :

La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
ci-après désignée « CCMSA »,
représentée par son Directeur Général M. François-Emmanuel BLANC,
ainsi que par son Président Monsieur Pascal CORMERY,

d'une part

Et :

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
11 rue de la Baume 75008 Paris, représentée par le Président de la Commission
Nationale Emploi de la FNSEA, Monsieur Jérôme VOLLE,

La Fédération Nationale des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières
(FNPHP)

11 rue de la Baume 75008 Paris, représentée par sa présidente, Madame Marie
LEVAUX,

~~Le syndicat National des Pépiniéristes Forestiers (SNPF)~~

~~6 rue François 1^{er} 75008 Paris, représenté par son président, Monsieur Gilles
BAUCHERY,~~

La Fédération Française de la Pépinière Viticole (FFPV)

Maison de l'Agriculture Esplanade Marcel Jouanno 33350 Castillon-la-Bataille,
représentée par son président, Monsieur David AMBLEVERT,

représentants des employeurs,
ci-après désignées « les Fédérations »),

Ainsi que les organisations syndicales :

- Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles - SNCEA CFE-CGC ;
représenté par Monsieur Pierre MÜLLER
- ~~— La fédération nationale agroalimentaire et forestière — FNAF CGT ;
représentée par Madame Diane GRANDCHAMP~~
- La fédération générale agroalimentaire - FGA CFDT ;
représentée par Monsieur Benoit DELARCE
- La fédération CFTC de l'agriculture - CFTC-AGRI ;
représentée par Monsieur Jean-Pierre CHIVORET

- La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes - FGTA FO ;
représentée par Madame Patricia DREVON

d'autre part

PREAMBULE

Les dispositions de l'article L 751-49 du code rural et de l'arrêté du 3 février 2012 sont venues compléter le système d'incitations financières résultant de l'article L. 751-21 et encourageant les employeurs à investir dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les salariés agricoles.

L'avenant n°2 du 29 juin 2012 à l'accord national du 23 Décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture intègre des objectifs sur le dispositif des contrats de prévention.

Est ainsi organisé un système d'avances adapté aux possibilités financières des employeurs agricoles ayant un effectif inférieur ou égal à 199 salariés, permettant de développer auprès d'eux une politique d'investissement dans la prévention.

La procédure est établie sur une base conventionnelle liant le secteur d'activité et la Caisse Centrale de la MSA. Elle fixe, dans la limite de quatre ans, un programme d'actions pluriannuelles de prévention, spécifique à ce secteur et en conformité avec les orientations nationales relatives à la prévention des risques professionnels.

Les principes généraux du dispositif des conventions nationales d'objectifs de prévention étant rappelés, la présente convention est applicable pour le secteur des entreprises de l'horticulture et des pépinières.

A ce titre, ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à tout employeur relevant du secteur d'activité « horticulture et pépinières » souscrivant à la présente convention d'objectifs par un contrat personnalisé, dénommé ci-après contrat de prévention, une avance lui demeurant acquise, dès lors que les conditions figurant dans la présente convention ainsi que dans le contrat de prévention auront été satisfaites et notamment si les objectifs propres définis audit contrat sont atteints. Dans le cas contraire, l'avance sera en totalité ou en partie remboursée dans les conditions prévues au contrat.

L'investissement dans la prévention est ainsi fondé sur la volonté clairement exprimée par l'employeur de s'engager avec la MSA dans un projet de prévention qui lui soit propre, adapté à son contexte de travail et inscrit dans le cadre de la présente convention d'objectifs pour le secteur d'activité dont il relève.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, la FNPHP, la FFPV et le SNPF ayant la volonté commune de promouvoir une politique de prévention des risques au regard des accidents du travail et des maladies professionnelles, et souhaitant pouvoir faire bénéficier de ce dispositif les employeurs du secteur des entreprises de l'horticulture et des pépinières, se sont donc rapprochées de la CCMSA afin de conclure la présente convention d'objectifs de prévention.

CECI ETANT RAPPELE, IL EST CONVENU ET ACCEPTE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - OBJET

La présente convention d'objectifs a notamment pour objet :

- de déterminer les modalités de collaboration des parties dans le cadre de ce dispositif d'incitation financière des employeurs dédié à l'investissement en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les salariés des entreprises de l'horticulture et des pépinières.
- de fixer les priorités retenues par ses signataires dans la connaissance et la définition des risques professionnels, pouvant faire l'objet d'un accompagnement des employeurs des entreprises de l'horticulture et des pépinières tendant à améliorer la prévention et la sécurité au travail,
- de déterminer les conditions dans lesquelles les avances pourront être consenties aux employeurs des entreprises de l'horticulture et des pépinières, ainsi que les clauses essentielles devant figurer dans le contrat de prévention qui sera signé par l'employeur.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention nationale sont applicables aux employeurs :

- employant un effectif inférieur ou égal à 199 salariés¹,
- affiliés au régime de protection sociale agricole, c'est-à-dire relevant de la MSA,
- à jour de leurs cotisations sociales et de leurs obligations sociales,
- exerçant des activités spécifiques au secteur « de l'horticulture et des pépinières »,
- qui souscrivent aux conditions de la présente convention par la signature d'un contrat de prévention conclu avec une MSA, dont les objectifs et le contenu sont définis aux articles 4, 5 et 6 de la convention d'objectifs,
- et qui sont classés dans les codes risques (au titre de la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles) **et** qui relèvent d'un des codes APE de la NAF recensés pour chaque nature de risque dans le tableau ci-dessous :

CODE RISQUE TARIFICATION AT/MP	NATURE DU RISQUE	CODE APE DE LA NAF
110 310	Cultures spécialisées	119Z 121Z 129Z 130Z 210Z

¹ Cet effectif est apprécié au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions des articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code travail.

ARTICLE 3 – ENGAGEMENTS DES PARTIES

La CCMSA et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires s'engagent à promouvoir la prévention des risques professionnels, par le développement de contrats de prévention précisant les actions à mettre en oeuvre par l'employeur contractant et établies selon les exigences de la présente convention.

Pour compléter la communication réalisée par la CCMSA, la FNPHP, la FFPV et le SNPF s'engagent notamment à :

- informer les employeurs des entreprises de l'horticulture et des pépinières sur le contenu de la convention d'objectifs et ses modalités d'application ;
- diffuser auprès des délégations régionales de la FNPHP, la FFPV et le SNPF, les informations nécessaires à la mise en oeuvre du dispositif ;
- transmettre, notamment lors d'autres réunions d'information (assemblée générale, réunions départementales, réunions de commissions sociales) les données nécessaires à l'application et à la diffusion des objectifs et des moyens issus de la présente convention ;
- indiquer, notamment au sein des différents supports de communication (newsletter, presse spécialisée, ...), le rôle et la fonction de la convention d'objectifs et des contrats de prévention.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et signataires s'engagent à informer les salariés du dispositif au travers de leurs différents supports de communication.

La présente convention d'objectifs fera l'objet d'un suivi de la part des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires, de la FNPHP, la FFPV et le SNPF : il est convenu que les signataires se réuniront, pour en évaluer les conditions d'application.

ARTICLE 4 - OBJECTIFS GENERAUX DES CONTRATS DE PREVENTION

Une politique de prévention des risques professionnels doit, pour être efficace, privilégier des actions qui permettent aux employeurs des entreprises de l'horticulture et des pépinières et à leurs salariés d'exercer les activités liées au métier, de manière à réduire les risques et à améliorer les conditions de travail.

Pour parvenir à une réelle intégration de la démarche de prévention dans l'entreprise, il est donc nécessaire de faire bénéficier l'employeur à la fois d'une aide méthodologique et opérationnelle pour l'élaboration d'un **projet de prévention** et d'un accompagnement financier de nature à faciliter la réalisation effective de ce plan.

Cet accompagnement méthodologique, opérationnel et financier est proposé par la MSA aux employeurs dans le cadre du contrat de prévention.

C'est ainsi que le contrat de prévention constitue un moyen essentiel pour permettre la promotion de véritables projets de prévention innovants et opérationnels dans l'entreprise.

Les orientations nationales de prévention mettent d'abord l'accent sur l'importance d'une phase de diagnostic préalable à toutes réalisations d'actions préventives.

Le contrat de prévention est donc fondé sur un diagnostic global de prévention établi, dans le cadre d'une démarche participative, au sein de l'entreprise, comprenant la situation initiale des risques dressée par les services de Santé – Sécurité au Travail (SST) des MSA.

Ce diagnostic global de prévention consistera notamment à :

- inventorier les contraintes, les exigences et les variabilités de l'entreprise liées à sa production (volume, matières traitées...) et à son organisation (modalités de commercialisation, d'approvisionnement, de transformation, d'expédition, de maintenance, de gestion des ressources humaines, ...) ;
- relever les déterminants des situations de travail qui pourraient entraîner des dysfonctionnements dans l'entreprise (accidents, maladies professionnelles, conditions de travail), indiquer le nombre de salariés potentiellement exposés et fixer les objectifs de prévention à atteindre afin de réduire les risques à leur plus bas niveau possible selon la hiérarchie des mesures de prévention (supprimer le risque, adopter des mesures de prévention collective, adopter des mesures de prévention individuelle et former et informer sur les risques) ;
- s'appuyer sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs réalisée dans l'entreprise, conformément aux principes généraux de prévention définis aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail ;
- porter une attention particulière à l'actualité concernant les obligations réglementaires spécifiques à la législation du travail en agriculture et plus particulièrement dans le secteur d'activité concerné.

Dans ces conditions, le contrat de prévention pourra financer en tout ou partie un projet global de prévention dans l'entreprise, mais jamais des achats ponctuels de matériel ne s'intégrant dans aucun projet précis.

C'est sur la base de ce diagnostic que l'employeur, après consultation des représentants des salariés lorsqu'ils existent, pourra bâtir un plan de prévention.

Ce plan, spécifiant les risques et précisant les priorités retenues, pourra alors être réalisé par l'employeur au moyen d'actions touchant à la fois au domaine des études complémentaires, à celui de l'aménagement d'organisations ou de postes de travail ainsi qu'à celui de la formation et de la sensibilisation des salariés.

Un suivi des actions sera effectué par un dispositif de pilotage et d'évaluation propre à l'entreprise, permettant de mesurer régulièrement la réalisation et l'impact des actions.

C'est grâce à cette approche globale, que le concept de prévention intégrée parviendra à terme à être plus présent dans le développement et la planification générale de l'entreprise.

ARTICLE 5 – OBJECTIFS DE PREVENTION SPECIFIQUES AU SECTEUR D'ACTIVITE

Lors de la précédente convention les objectifs du secteur « horticulture et pépinières » étaient de suivre l'évolution de la sinistralité au cours de la convention et de réduire la proportion de salariés exposés aux risques professionnels.

De manière prioritaire, une attention particulière était portée à :

- Les manutentions manuelles,
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- Les vibrations,
- Les risques chimiques,
- Le bruit.

Les organisations de la filière estimant que la sinistralité n'offre qu'un reflet partiel des réalités de la filière des « horticulture et pépinières » en matière de risques professionnels et en prenant en compte les orientations pour la santé au travail retenues par le COCT pour le plan Santé Sécurité au Travail 4 ainsi que les priorités du Plan Santé Sécurité au Travail 2021-2025 ont préféré réaffirmer leur ambition en matière de prévention et les objectifs devant irriguer l'ensemble des dimensions professionnelles de la filière « horticulture et pépinières », plutôt que de se restreindre à ne traiter que de quelques risques.

Afin de mettre en avant cette ambition, l'annexe 1 en précise les modalités et les enjeux.

ARTICLE 6 – CONTENU DU CONTRAT DE PREVENTION

Champ d'application du contrat de prévention :

Le contrat de prévention peut être conclu avec les employeurs entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la présente convention.

Lorsque l'employeur cesse de remplir l'une des conditions figurant dans le champ d'application de la présente convention, il doit, dès qu'il en a connaissance, en informer la MSA avec laquelle il a conclu le contrat de prévention. Dès qu'elle en sera informée, celle-ci devra en informer la CCMSA.

Le contrat portera mention expresse du respect de ces exigences par l'employeur.

Objectifs de prévention et durée du contrat de prévention :

Les objectifs de prévention, reprenant tout ou partie des objectifs développés aux articles 4 et 5 de la présente convention, devront être atteints dans un délai expressément prévu par le contrat de prévention, celui-ci ne pouvant excéder trois ans.

Le contrat pourra être prolongé par avenant pour une durée maximale de un an, afin de garantir la réalisation des objectifs de prévention fixés avec l'employeur.

Détermination du montant, des modalités de calcul et de versement des avances :

Les moyens nécessaires, devant être mis en oeuvre par l'employeur pour atteindre les objectifs fixés, seront définis d'un commun accord entre la MSA et l'employeur et seront énoncés avec précision dans le contrat de prévention.

Ces moyens pourront faire l'objet d'un cofinancement assuré par l'employeur et la MSA, dans la limite des crédits disponibles et dans les conditions suivantes :

- les parts respectives de cofinancement de chacune des actions prévues au contrat seront déterminées, distinctement pour chacune d'entre elles, entre la MSA et l'employeur
- dans le contrat de prévention, les montants globaux de cofinancement assurés par l'employeur et la MSA seront précisés. Le montant global de cofinancement assuré par la MSA ne pourra pas excéder 50 % en coût hors taxes du total de l'investissement purement prévention prévu au contrat de prévention.

Le cofinancement global assuré par la MSA fera l'objet d'une avance consentie à l'employeur.

L'avance pourra être accordée en plusieurs versements.

Le contrat de prévention précisera la date et l'importance respective du versement initial et des versements échelonnés selon le rythme de mise en place des actions prévues au contrat.

Conformément à l'article 7 de l'arrêté du 3 février 2012, la MSA devra vérifier au moment de la signature, pour faire bénéficier à l'employeur d'une avance, si l'effectif de salariés ne dépasse pas 199 salariés, si l'employeur est à jour de ses cotisations sociales et se conforme à ses obligations sociales.

Le contrat devra également préciser les actions prévues dans le plan de prévention, leur montant prévisionnel, leur calendrier d'exécution, les modalités de calcul des cofinancements prévus par l'employeur et la MSA ainsi que les montants prévisionnels de ces cofinancements par action et pour la globalité des actions.

Conditions d'acquisition ou de remboursement des avances :

Seront également précisées dans le contrat, les conditions d'acquisition ou le cas échéant, de remboursement de l'avance, si les actions prévues ne sont pas réalisées ou si les engagements contractés ne sont pas respectés selon les constatations faites par la MSA.

Les conditions d'acquisition (en totalité ou en partie) de l'avance reçue seront liées aux constatations finales faites par la MSA à l'expiration du contrat de prévention pour quelque cause que ce soit (arrivée du terme du contrat ou résiliation anticipée du contrat), en référence aux objectifs de prévention stipulés dans le contrat.

En cas de retard prévisible dans la réalisation d'une ou plusieurs actions prévues au contrat, la MSA pourra exceptionnellement prévoir, par un avenant au contrat, les mesures d'adaptations nécessaires.

Rupture anticipée du contrat de prévention :

Le contrat de prévention prend fin à l'issue de la durée pour laquelle il a été conclu.

Toutefois, il peut faire l'objet d'une rupture anticipée dans les hypothèses suivantes :

- lorsque l'employeur sort du champ d'application de la convention d'objectifs et du contrat de prévention, c'est-à-dire cesse de remplir l'une des conditions figurant à l'article 2 de la présente convention ;
- en cas de disparition de l'employeur pour cause de décès, ou de dissolution, de fusion, de transformation de la personne morale pour quelque cause que ce soit ;

Dans le cas du choix d'une rupture anticipée, la résiliation prend effet 3 mois après que la MSA ait notifié à l'employeur la rupture anticipée du contrat, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le contrat de prévention pourra également prévoir d'autres facultés de résiliation comme le non respect de ses obligations contractuelles par l'une ou l'autre des parties au contrat de prévention.

Dans ce cas, la résiliation prend effet 1 mois après l'envoi par l'une ou l'autre des parties au contrat de prévention d'une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à la partie défaillante et restée infructueuse.

Quelques soient les motifs de la rupture anticipée du contrat, les versements cesseront à la date de prise d'effet de la résiliation.

La MSA pourra demander la restitution de tout ou partie de l'avance déjà versée à l'employeur et qui n'a pas été utilisée au jour de la prise d'effet de la résiliation conformément au plan de prévention stipulé dans le contrat.

ARTICLE 7 - PROCESSUS D'ELABORATION ET DE SUIVI DU CONTRAT DE PREVENTION

Sur la base des dispositions qui précèdent, et conformément à l'article 7 de l'arrêté du 3 février 2012, la MSA pourra conclure, dans la limite des crédits disponibles, avec tout employeur des entreprises de l'horticulture et des pépinières qui relève de sa circonscription et exerce une activité comprise dans le champ d'application défini à l'article 2 de la présente convention, un contrat de prévention adapté à ses particularités et à ses risques spécifiques.

Le cas échéant, lorsque les salariés concernés par le contrat de prévention sont employés par une personne morale distincte de celle(s) qui est (sont) propriétaire(s) ou

gérante(s) des biens mobiliers et immobiliers qui constituent l'outil de travail utilisé par ces même salariés, le contrat de prévention devra être signé par l'ensemble des personnes morales concernées.

Les parties signataires du contrat de prévention étudieront les faits observés, analyseront les risques, établiront un diagnostic de l'entreprise ou de l'exploitation et dresseront un état de la situation initiale des risques.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses mises à jour, élaborés dans le cadre du décret n° 2001-1016 du 5/11/2001, pourront servir de référence.

De même, pourront servir de référence les guides pour l'évaluation des risques élaborés dans le secteur d'activité concerné, ainsi que tout autre moyen par lequel les organisations représentatives d'employeurs et de salariés s'engagent à accompagner les employeurs.

Le contrat de prévention précisera les mesures utiles, les lieux où ils seront faits, les modalités de consultation du Comité Social et Economique (CSE).

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

Cet état sera dressé par l'employeur et la MSA, avec le concours éventuel de compétences extérieures.

Après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, le contrat de prévention devra présenter de façon détaillée, les actions à réaliser et les moyens à mettre en oeuvre par l'employeur.

La réalisation de ce plan sera effectuée en fonction des priorités retenues et précisément définies au moyen d'un calendrier de mise en oeuvre des actions.

La description des actions retenues comportera un système d'évaluation et de pilotage permettant de conduire et de quantifier les différentes étapes de réalisation du contrat de prévention jusqu'au stade final.

Le projet de contrat de prévention devra être soumis pour avis au C.P.S.S.² de la MSA avant de procéder à sa signature.

Chaque année, la MSA évaluera l'état d'évolution du programme de prévention. Plus particulièrement en fin de contrat, l'évaluation finale devra permettre d'apprécier notamment, par rapport au diagnostic initial, les effets des actions menées et des moyens employés au regard de chaque risque identifié, ainsi que les résultats obtenus par rapport aux objectifs à atteindre.

² Comité de Protection Sociale des Salariés

La MSA appréciera en outre le coût des mesures et des dispositions prises, la part financée par la MSA, la part financée par l'employeur, les coûts supplémentaires éventuellement supportés par l'employeur seul, le coût total des investissements.

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

Ils devront être adressés chaque année à la CCMSA, après consultation du Comité Technique Régional de prévention.

ARTICLE 8 – DUREE

La présente convention entre en vigueur le jour de la signature pour une durée de quatre ans.

Un avenant d'une durée d'un an peut prévoir la prolongation de la convention arrivant à son terme.

ARTICLE 9 – INFORMATION - PUBLICITE

La CCMSA s'engage à communiquer les dénominations sociale, siège social et identifiant SIREN des employeurs relevant du secteur d'activité "Horticulture et Pépinières" et signataires d'un contrat de prévention aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés qui en font la demande écrite.

Fait à PARIS....., le 01/04/2022 en 10 exemplaires

LA CAISSE CENTRALE
DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE
Le Directeur Général, M. François-
Emmanuel BLANC



LA CAISSE CENTRALE
DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE
Le Président, M. Pascal CORMERY



LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
D'EXPLOITANTS AGRICOLES

Monsieur Jérôme VOLLE



LA FEDERATION NATIONALE DES
PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE ET DES
PEPINIERES

Madame Marie LEVAUX



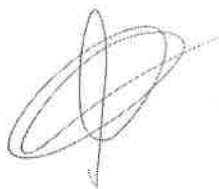
LE SYNDICAT DES PEPINIERISTES FORESTIERS

Monsieur Gilles BAUCHERY

La Fédération Française de la
Pépinière Viticole
Monsieur David AMBLEVERT



FGA-CFDT
Monsieur Benoît DELARCE



FGTA-FO
Madame Patricia DREVON



FNAF-CGT
Madame Diane GRANDCHAMP

CFTC-Agri
Monsieur Jean-Pierre CHIVORET



SNCEA-CFE-CGC
Monsieur Pierre MÜLLER



Annexe 1

Pour leur 2^{ème} convention, les organisations professionnelles, représentant des salariés et des employeurs, de la filière "Horticulture et Pépinières" ont pour ambition d'affirmer la place centrale de l'entreprise et de la filière comme vecteurs d'une culture de prévention.

Pour cela, la filière réaffirme sa volonté de faire de la prévention primaire sa principale priorité. L'enjeu pour la filière est d'accompagner les entreprises vers une culture d'anticipation des risques professionnels et de promotion de la santé au travail.

Les entreprises du secteur étant confrontées à un environnement évolutif et exigeant, nécessitant une adaptation en permanence des organisations, la mobilisation des travailleurs par un dialogue autour des enjeux, du contenu et des effets du travail, devient essentielle. L'enjeu pour la filière est créer ce dialogue au-delà des acteurs de la filière, en y associant notamment clients privés ou publics, dont dépendent la conception des espaces de travail dans lesquels les entreprises interviennent.

• Principes d'action

Le travail est envisagé comme une ressource, participant tout autant au développement des individus, des collectifs de travail qu'à celui des entreprises.

En cela, agir en prévention primaire et sur la qualité de vie au travail (QVT) est une opportunité de décloisonnement d'enjeux habituellement traités en silo tels l'attractivité, la pénibilité, la formation professionnelle, les troubles psychosociaux...

Cette approche est le déploiement au sein de la relation de travail des principes de la RSE (Responsabilité sociale des entreprises), soucieuse de l'impact des activités sur le travailleur, son écosystème et son environnement.

Pour la filière créer une dynamique entre travail et santé, où conditions de travail, développement et performance ont partie liée, est gage d'un travail de qualité.

• Mise en œuvre d'une démarche

Que cela soit ou non au cours d'un accompagnement prévu dans le cadre d'un contrat de prévention, la filière rappelle l'importance que la démarche de l'entreprise soit fondée sur :

- une analyse de l'entreprise dans toutes ses dimensions,

- la place centrale des échanges sur les situations réelles de travail entre salariés et direction. Cette dimension du projet, que le dispositif fondé sur cette convention appelle "démarche participative", permet une mise en discussion du travail, au cours de laquelle peut être abordé l'expérience de travail, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources et les contraintes, les variables et les aléas rencontrés, les compromis nécessaires à la réalisation du travail...

• Objectifs poursuivis par la filière

- impulser une dynamique globale garantissant l'efficacité des actions sur le long terme, en inscrivant de manière durable cet objectif dans les engagements stratégiques de l'entreprise ;
- intégrer la problématique santé-sécurité aux systèmes de travail et de management, au même titre que la performance, et harmoniser la politique de prévention à l'ensemble des autres politiques de gestion de l'entreprise (RH, production, gestion financière...) ;
- faire de la prévention une culture, afin que celle-ci devienne l'affaire de tous et non de quelques experts, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise ;
- permettre aux entreprises de développer une approche "positive" de la prévention, facteur de développement, et non comme une contrainte mise en œuvre uniquement pour répondre à des obligations réglementaires ;
- faire prendre conscience que les conditions de travail ne sont pas une abstraction, mais qu'elles sont toujours incarnées par des individus qui vivent une réalité de travail. Aussi, la prévention des risques professionnels ne peut être basée sur un catalogue de risques "génériques", déconnectés des situations de travail propres à l'entreprise, mais sur un diagnostic spécifique débouchant sur des solutions adaptées ;
- faire de cette démarche un ressort de mobilisation des collectifs au travers d'échanges sur le travail, la participation de tous au projet d'entreprise permettant de faire évoluer les représentations sur le travail, de favoriser la circulation de l'information, de valoriser les savoir-faire...