

CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS DE PREVENTION SECTEUR D'ACTIVITE " ENTREPRISES DU PAYSAGE "

Entre :

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

d'une part,

Et :

- L'Union nationale des entreprises du paysage (Unep), représentante des employeurs, représentée par son président Laurent BIZOT

Et les organisations syndicales suivantes :

- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles - SNCEA CFE-CGC ; représenté par Michel Grésille
- La fédération nationale agroalimentaire et forestière - FNAF CGT ; représentée par
- La fédération générale agroalimentaire - FGA CFTD ; représentée par Stéphane GRESSET
- La fédération CFTC de l'agriculture - CFTC-AGRI ; représentée par Felipé IGUAL
- La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes - FGTA FO ; représentée par Rabah DAHMANI

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 supérieur ou égal à 0,5 salarié ETP et inférieur ou égal à 199 salariés ETP, 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 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 "Entreprises du paysage".

A ce titre, ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à tout employeur relevant du secteur d'activité « Entreprises du paysage » 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 représentant les employeurs et les salariés du secteur "Entreprises du paysage", représentatives au niveau national, 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 "Entreprises du paysage", 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 du secteur "Entreprises du paysage".
- de fixer les priorités retenues par ses signataires, pouvant faire l'objet d'un accompagnement des employeurs des entreprises du secteur "Entreprises du paysage" 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 du secteur "Entreprises du paysage", 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 :

- relevant du champ d'application de la Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10/10/2008, étendu par arrêté du 16 mars 2009, publiée au JO du 25 mars 2009, "IDCC 7018".
- employant un effectif supérieur ou égal à 0,5 salarié ETP et inférieur ou égal à 199 salariés ETP¹,
- affiliés au régime de protection sociale agricole (branche ATMP), 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 « Entreprises du paysage »,
- 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,

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 du travail.

- 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 dans le tableau ci-dessous :

CODE RISQUE TARIFICATION AT/MP	NATURE DU RISQUE	CODE APE DE LA NAF
410	Entreprises du paysage	81.30 Z Services d'aménagement paysager 02.10 Z Sylviculture et autres activités forestières 02.40 Z Services de soutien à l'exploitation forestière 01.30 Z Reproduction de plantes 01.61 Z Activités de soutien aux cultures 43.11 Z Travaux de démolition 43.12 A Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires 43.12 B Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse

Tous les critères d'éligibilité seront appréciés au moment de la signature du contrat.

ARTICLE 3 – ENGAGEMENTS DES PARTIES

La CCMSA et les organisations représentant les employeurs et les salariés du secteur "Entreprises du paysage", représentatives au niveau national, s'engagent à promouvoir les objectifs de prévention ciblés par la filière, par le développement de contrats de prévention précisant les actions à mettre en œuvre par l'employeur contractant et établies selon les exigences de la présente convention.

Pour compléter la communication réalisée par la CCMSA, les organisations représentant les employeurs et les salariés du secteur "Entreprises du paysage", représentatives au niveau national, s'engagent notamment à :

- 1) Communiquer sur les ambitions prévention de la filière présentées à **l'annexe 1**, nationalement et localement, au travers de réunions et médias propres à chaque organisation
 - en intégrant les éléments de la déclaration commune à leur communication globale,
 - en sensibilisant les entreprises et salariés de la filière sur les objectifs de la convention et ses modalités d'application.
- 2) Participer à la valorisation des projets accompagnés dans le cadre du dispositif. **L'annexe 2** présente les éléments dont le recueil apparaît comme intéressant aux organisations de la filière pour pouvoir faire une valorisation des projets.
- 3) Participer au suivi de la convention, lors d'échanges organisés entre les organisations et la CCMSA.

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 du secteur "Entreprises du paysage" et à leurs salariés d'exercer les activités liées au métier, de manière à réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles 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 **plan 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 (établissements et chantiers) 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, des contraintes environnementales...);
- 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 instances représentatives du personnel (IRP), ou à défaut, des salariés, 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

Le taux de fréquence² national moyen du secteur « Entreprises du paysage » pour la période 2016-2019 des accidents du travail proprement dits, est de 64,1. Pour la même période, le taux moyen de gravité³ est de 3307.

Dans la continuité de la précédente convention, les organisations de la filière, estimant que la sinistralité n'offre qu'un reflet incomplet des réalités de la filière en matière de risques professionnels et prenant en compte les orientations pour la santé et la sécurité au travail retenues par le COCT pour le Plan Santé Sécurité au Travail 4 (PST 4) ainsi que les priorités du Plan Santé Sécurité au Travail 2021-2025, réaffirment dans cette 5ème convention, leur ambition en matière de prévention et les objectifs devant irriguer l'ensemble des dimensions professionnelles de la filière "Entreprises du paysage", plutôt que de prioriser quelques risques.

Afin de mettre en exergue cette volonté, qui dépasse la description des modalités de gestion du dispositif, cette déclaration est annexée à la présente convention (**annexe 1**), afin d'en faire un document autonome, qui pourra servir de référence aux actions de communication et de promotion réalisées par les organisations signataires.

² Taux de fréquence : nombre d'accidents avec arrêt de travail par millions d'heures travaillées

³ Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt de travail par millions d'heures travaillées

ARTICLE 6 – CONTENU DU CONTRAT DE PREVENTION

Champ d'application du contrat de prévention :

Le contrat de prévention peut être conclu avec les employeurs des entreprises du secteur "Entreprises du paysage" 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.

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 d'un an, afin de garantir la réalisation des objectifs de prévention fixés avec l'employeur.

Le contrat devra être signé avant la fin de la présente convention.

Détermination du montant, des modalités de calcul et de versement de l'avance :

Les moyens nécessaires, devant être mis en œuvre 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 est supérieur à 0,5 et 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 de l'avance :

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 du secteur "Entreprises du paysage" qui relève de sa circonscription et exerce une activité relevant du 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 mêmes 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 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 des entreprises du secteur "Entreprises du paysage", ainsi que tout autre moyen par lequel les organisations représentant les employeurs et les salariés du secteur "Entreprises du paysage" 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 d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) / Comité social et économique (CSE) ou, le cas échéant, des délégués ou des représentants du personnel lorsqu'ils existent (éventuellement en faisant état d'un constat de carence).

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 instances représentatives du personnel (IRP), ou à défaut, des salariés, le contrat de prévention devra présenter de façon détaillée, les actions à réaliser et les moyens à mettre en œuvre 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 œuvre 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.

Une phase de formalisation de la présentation du projet et des réalisations, à laquelle l'entreprise s'engage à consacrer du temps, sera prévue dans le programme. Les informations recueillies sur le projet se feront sur la base de l'annexe 2 et seront utilisées pour valoriser le projet auprès des entreprises de la filière. La communication sur le projet de l'entreprise se fera dans le respect des secrets de fabrication.

Le projet de contrat de prévention devra être soumis pour avis au C.P.S.S.⁴ 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.

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 prendra effet le **04 juin 2023** 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

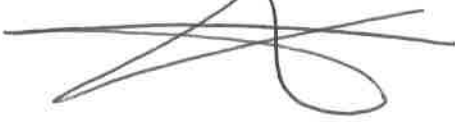
La CCMSA s'engage à communiquer les dénomination sociale, siège social et identifiant SIREN des employeurs relevant du secteur d'activité "Entreprises du paysage " et signataires d'un contrat de prévention aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés ou à la commission mixte paritaire qui en font la demande écrite.

Fait à Paris, le 31/05/2023, en 9 exemplaires


LA CAISSE CENTRALE
DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

P/

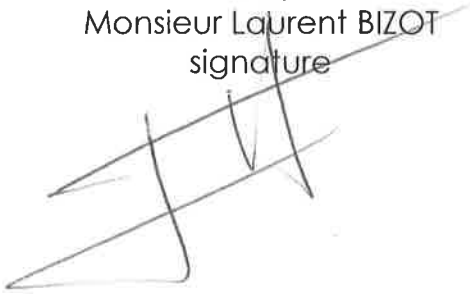
Le Directeur Général
Monsieur François-Emmanuel BLANC
signature



Le Président
Monsieur Pascal CORMERY
signature



Unep
Monsieur Laurent BIZOT
signature



FNAF – CGT
M
signature

SNCEA CFE – CGC
Monsieur Michel GRESILLE
signature



FGA – CFDT
Monsieur Stéphane GRESSET
signature



FGTA – FO
Monsieur Rabah DAHMANI
signature



CFTC – AGRI
Monsieur Félipe IGUAL
signature

Annexe 1

Ambition prévention de la filière "Entreprises du paysage"

Pour leur 5ème convention nationale d'objectifs de prévention (CNOP), les organisations représentant des employeurs et des salariés de la filière "Entreprises du paysage" ont pour ambition d'affirmer la place centrale de l'entreprise et de la filière comme vecteurs d'une culture de prévention des risques professionnels et de bien-être au travail.

Les entreprises sont confrontées à des évolutions règlementaires et techniques fréquentes, nécessitant une adaptation permanente de l'organisation du travail. En conséquence, la mobilisation des travailleurs par un dialogue autour des enjeux, du contenu et des effets du travail, devient essentielle.

L'ambition de la filière du paysage est d'accompagner les entreprises et leurs salariés vers une culture d'anticipation des risques professionnels et de promotion de la santé au travail, à travers une démarche de prévention primaire. Les organisations représentant des employeurs et des salariés du paysage poursuivent ainsi des objectifs innovants et structurants.

• Objectifs poursuivis par la filière

- impulser une dynamique globale garantissant l'efficacité des actions dans les engagements stratégiques de l'entreprise sur le long terme ;

- 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 ;

- 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...

- permettre aux entreprises de comprendre que la prévention n'est pas qu'une contrainte réglementaire mais a aussi de multiples intérêts

• Principes d'action

Dans son titre 2.2, l'accord national interprofessionnel du 09 décembre 2020 introduit la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) : " La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. A cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire.

Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail."

Selon le titre 2.1, l'accord national interprofessionnel du 09 décembre 2020 " *La qualité de vie au travail (QVT) a fait l'objet d'un accord national interprofessionnel (19 juin 2013). Bien qu'ayant juridiquement cessé de produire ses effets, cet accord fondateur demeure une référence.*"

Agir sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est une opportunité de décloisonnement d'enjeux habituellement traités en silo tels l'attractivité, la pénibilité, la formation professionnelle ou encore les risques psychosociaux.

Ces actions viennent s'intégrer dans la démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises) qui consiste à prendre en compte l'ensemble des activités de l'entreprise et à mesurer leurs conséquences sur la société, en supprimant ou atténuant les effets négatifs.

Ainsi, la qualité du travail d'un bon professionnel est indissociable de sa santé, de sa sécurité, de ses conditions de travail et de son bien-être dans l'entreprise.

La politique de prévention des risques professionnels de la filière, accompagnée au travers de cette convention, doit s'inspirer de ces démarches exemplaires pour être intégrée pleinement dans les métiers du paysage.

• **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, il est primordial que la démarche de prévention 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, appelée "démarche participative", permet une mise en discussion du travail, au cours de laquelle peuvent être abordé l'expérience de travail, les règles du 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...

La 5ème CNOP du paysage a pour ambition de renforcer ces piliers dans les contrats de prévention et de valoriser ces expériences auprès de l'ensemble de la profession.

Annexe 2

Trame de valorisation des projets

L'objet de cette trame est de fournir aux entreprises une indication sur les éléments attendus par les organisations de la filière afin de valoriser auprès d'autres entreprises de la filière le projet pour lequel l'entreprise a bénéficié d'un accompagnement par le biais d'un contrat de prévention.

Grâce à ces éléments présentant le projet, corédigé par le chef d'entreprise, les salariés ou leurs représentants, et l'équipe SST de la MSA, la filière a pour objectif de faire de cette valorisation un vecteur de communication sur la prévention contribuant à son objectif de sensibilisation des entreprises de la filière au-delà des bénéficiaires du contrat.

L'entreprise est consciente que, par sa signature du contrat de prévention, elle s'engage à contribuer (temps, ressources, etc.) à la démarche de valorisation de la filière, celle-ci faisant partie intégrante du projet accompagné dans ce cadre. Cette démarche se fait dans le respect des secrets de fabrication.

Les éléments attendus sont les suivants :

1) Caractéristiques de l'entreprise

- date de création de l'entreprise :
- activité :
- taille (en ETP)

2) Le projet

- La trajectoire du projet
 - situation initiale ? (Élément déclencheur du projet ...)
 - quels ont été les résultats, les effets, l'impact ? (Prévu ou imprévu ; à court ou long terme ; direct ou indirect...)
- Un ou plusieurs focus sur l'activité
Description détaillée d'une ou plusieurs situations de travail observées et illustration de la/des actions de prévention mise en œuvre. L'objectif n'étant pas de présenter l'ensemble du plan de prévention prévu par le contrat de prévention, mais de faire un focus sur une/des analyses d'activité pouvant intéresser d'autres entreprises de la filière.
- Leviers et freins
 - les facteurs ayant contribué au succès du projet ; les difficultés rencontrées au cours du projet et les moyens de les surmonter
 - les recommandations que vous feriez à une entreprise de la filière désirant agir sur les conditions de travail ou la prévention des risques professionnels

3) Et maintenant...

- ce que m'a apporté le projet en tant que chef d'entreprise, en tant que salarié
- les perspectives pour l'avenir, des suites au projet ?