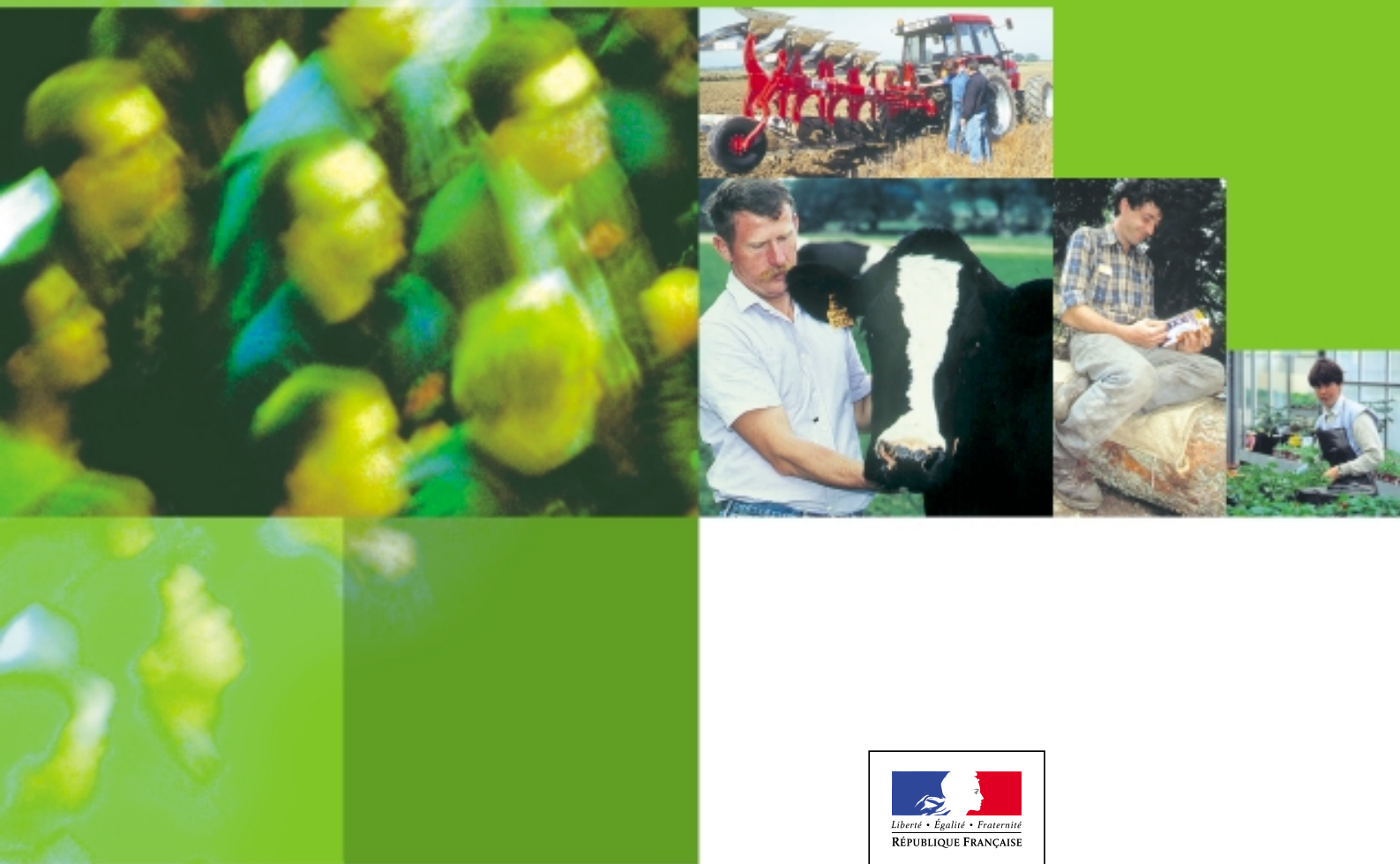




Réussir sa CPHSCT

Commission Paritaire
d'Hygiène, de Sécurité et
des Conditions de Travail



santé
famille
retraite
services

L'essentiel
et plus encore

Préface

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont fêté récemment leurs 20 ans d'existence. Dans les entreprises de 10 à 50 salariés et en l'absence de CHSCT, les Délégués du Personnel assurent les missions dévolues aux CHSCT.

Jusqu'à la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999, les entreprises n'ayant ni CHSCT, ni DP, à savoir essentiellement celles ayant moins de 10 salariés, ne possédaient aucune instance assurant ces missions.

Alors que ces instances ont montré tout leur intérêt, en établissant un dialogue social constructif sur les questions de santé et de sécurité au travail.

Par la création des Commissions Paritaires d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (article 42 de la loi d'orientation agricole), les entreprises et exploitations agricoles bénéficient également d'un lieu d'échanges, de réflexion et de concertation entre partenaires sociaux, leur permettant de mieux répondre à la nécessaire amélioration de la santé et de la sécurité au travail des salariés.

Comprenant les difficultés inhérentes à la mise en œuvre d'une telle innovation, nous avons réuni les représentants nationaux des partenaires sociaux et nous avons, avec eux, mené des expérimentations dans trois départements, tout en restant à l'écoute de ce qui se passait dans les autres commissions.

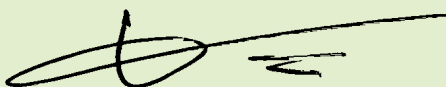
Nous avons pu ainsi voir les conditions de leur réussite, les "impasses" ou "chasse-trappes" à éviter,...

Ce document présente la synthèse des réflexions et des enseignements tirés des expériences vécues par ces commissions.

Nous espérons qu'il vous guidera dans vos travaux et qu'il vous aidera à prendre des décisions efficaces.

...et maintenant, à vous de jouer, et bon courage !

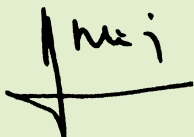
Le Président du Comité
de Protection Sociale
des Salariés de la CCMSA



Henri ROCOULET

Pour le Ministère de l'Agriculture,
de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires Rurales :

Directeur Général de la Forêt
et des Affaires Rurales



Alain MOULINIER

A quoi sert ce document ?

A tous ceux qui peuvent prendre l'initiative de créer une CPHSCT, les rédacteurs veulent indiquer quelles sont les précautions à prendre, d'ordre stratégique (concernant les méthodes et démarches à mettre en œuvre) ou tactique (concernant les moyens à mobiliser), afin de réussir la mise en place de ces commissions (constitution et mise en route).

Ces précautions sont formulées plus en termes de "points sur lesquels il faut être vigilant" qu'en termes de recommandations formelles, toute idée de modèle étant exclue par nécessité compte tenu de la diversité des contextes départementaux.

Ces précautions tentent d'éclairer la question suivante :

"Puisque les textes réglementaires ne précisent pas tout, quels sont les "points qu'il nous faudra maîtriser" pour réussir la constitution et la mise en route de la CPHSCT ?"

Elles sont issues des observations et analyses formulées par les membres du Comité National de Pilotage des expérimentations CPHSCT, fondées sur les données collectées dans le cadre du suivi de la mise en place des CPHSCT depuis l'année 2000.

Qui est concerné par ce document ?

- En priorité, les partenaires sociaux qui doivent procéder à la désignation des représentants pour la CPHSCT,
- mais également, tous les acteurs qui désirent s'impliquer dans la mise en place des CPHSCT (les élus MSA, les membres du CTR, les chefs des SRITEPSA et des SDITEPSA, les conseillers en prévention et les médecins du travail des MSA, les techniciens régionaux de prévention des SRITEPSA, ...etc...).

Comment ce document est-il structuré ?

Il comprend **7 fiches** réparties en **4 parties**.

1^{ère} partie (FICHE 1)	Cette fiche de 4 pages est une synthèse des principales dispositions réglementaires .
2^{ème} partie (FICHES 2 A 6)	Cet ensemble de 5 fiches précise les précautions à prendre afin de réussir la constitution et la mise en route de ces commissions : par thème, les rédacteurs tentent d'identifier les "points à maîtriser" pour y parvenir ; dans chaque fiche, des exemples de dispositions adoptées par une CPHSCT illustrent les propos.
3^{ème} partie (FICHE 7)	Cette fiche de 4 pages soumet une stratégie d'ensemble qui suggère quand et comment traiter ces différents "points à maîtriser" ; 5 étapes y sont détaillées, des programmes types de réunions y sont proposés.
4^{ème} partie (ANNEXES 1 A 6)	Un ensemble de documents est proposé en annexes : <ul style="list-style-type: none">• la copie des textes réglementaires :<ul style="list-style-type: none">- le décret du 22/10/99 (annexe 1)- l'accord national de méthode du 16/01/2001 et la proposition de règlement intérieur annexée à l'accord (annexe 2)- l'arrêté d'extension du 12/07/2001 (annexe 3)- la circulaire DEPSE du 7/07/2000 (annexe 4)• un glossaire des sigles et abréviations (annexe 5)• les coordonnées des acteurs institutionnels concernés (annexe 6).

Principales dispositions réglementaires pour une CPHSCT départementale



Dans cette fiche sont synthétisées les principales dispositions réglementaires renseignant sur le champ d'application, les missions, la composition, le fonctionnement de la CPHSCT.

Elles sont volontairement présentées sous une forme opérationnelle pour en faciliter l'appropriation par les acteurs : composition, entreprises et exploitations concernées, présidence et secrétariat, fonctionnement, échanges d'informations avec structures associées, missions.

Les sources réglementaires (décret, circulaire DEPSE, accord national, arrêté d'extension) sont repérées par le style du caractère d'imprimerie employé :

- le décret du 22/10/99 est repéré en gras,
- l'accord national de méthode du 16/01/2001 (étendu par arrêté le 12/07/2001) est repéré en gras italiques,
- la circulaire DEPSE du 7/07/2000 est repérée en normal.

(La loi d'orientation agricole n° 99-574 du 9/07/1999, qui pose un cadre général sans rentrer dans les détails de fonctionnement de la commission, n'est pas repérée dans cette synthèse).

Les commentaires des rédacteurs sont imprimés en italiques.

1 Composition

Les membres qui ont voix délibérative sont 5 représentants salariés maximum et 5 représentants employeurs maximum, nommés pour 4 ans par le préfet sur proposition du SDITEPSA.

1 - 1 Caractéristiques des membres qui ont voix délibérative :

les 5 représentants salariés :

- travaillent dans les branches présentes dans le département (voir point 2 qui précise les secteurs couverts par la CPHSCT),

- représentent l'une des 5 organisations syndicales dites représentatives (FGA-CFDT, FGTA-FO, FSCOPA-CFTC, SNCEA-CFE-CGC, FNAF-CGT), à raison de 1 représentant désigné par chaque organisation syndicale à son niveau départemental (l'article 2 de l'accord national définit des règles d'attribution pour les postes vacants),
- sont nommés par le préfet sur proposition du SDITEPSA, après que leur désignation par les organisations syndicales de salariés ait été proposée aux services de l'ITEPSA,
- sont en activité dans le département au jour de la désignation, quel que soit le contrat de travail ; les CDI sont employés au moins à tiers temps ; les CDD doivent avoir travaillé au moins 800 heures par an au cours des 2 années précédant leur désignation,
- sont employés d'entreprises n'ayant ni CHSCT ni DP pour quelque raison que ce soit,
- sont implicitement titulaires puisqu'il n'y a pas d'obligation de désigner des suppléants,
- ont un mandat de 4 ans renouvelable, mais qui peut être retiré par l'organisation concernée en cas d'absence non excusée à plus de 3 réunions,
- sont considérés comme "salariés protégés" (Code du Travail, art. L. 231-2-1 et L. 236-11).



L'essentiel
et plus encore



■ les 5 représentants employeurs :

- **représentent des entreprises des branches présentes dans le département** (polyculture-élevage, cultures, élevages spécialisés, exploitations de dressage et d'entraînement, haras, conchyliculture, pisciculture, exploitations forestières, sylviculture, scieries, entreprises de travaux agricoles, entreprises paysagistes, CUMA),
- **représentent l'une des organisations d'employeurs suivantes** : FNSEA, FNETARF, UNEP, FNB, FNSPFS, USRTL, FNCUMA, ces organisations d'employeurs s'étant mises d'accord entre elles au niveau départemental pour que l'une puisse désigner plusieurs représentants si les autres en sont d'accord (de plus, l'article 2 de l'accord national définit des règles d'attribution pour les postes vacants),
- **sont nommés par le préfet sur proposition du SDITEPSA, après que leur désignation par les organisations professionnelles ait été proposée aux services de l'ITEPSA,**
- **sont en activité dans le département,**
- **sont chefs d'entreprises n'ayant ni CHSCT ni DP pour quelque raison que ce soit,**
- **ont employé au moins un salarié en activité dans le département qui remplissait les conditions requises pour les représentants salariés,**
- **sont implicitement titulaires** puisqu'il n'y a pas d'obligation de désigner des suppléants,
- **ont un mandat de 4 ans renouvelable,** mais qui peut être retiré par l'organisation concernée en cas d'absence non excusée à plus de 3 réunions.

1-2 Les membres

qui ont voix consultative sont :

- **5 suppléants pour le collège salariés (remplissant les mêmes conditions que les titulaires du collège salariés),**
- **5 suppléants pour le collège employeurs (remplissant les mêmes conditions que les titulaires du collège employeurs),**
- **un Médecin du Travail de la MSA, désigné par le préfet sur proposition du directeur de la MSA,**
- **un Conseiller en Prévention de la MSA, désigné par le préfet sur proposition du directeur de la MSA,**
- **le Technicien Régional de Prévention du SRITEPSA,**
- **le chef du SDITEPSA.**

1-3 La commission

peut inviter à ses réunions :

- **un ou plusieurs autres représentants de la MSA,**
- **toute personne extérieure utile à l'exercice des missions, notamment suite à constatation de risque grave, sous réserve d'accord de la majorité des membres présents.**



Entreprises et exploitations concernées par la CPHSCT :

- **les entreprises et exploitations du département,**
- **employant au moins un salarié quel que soit son contrat de travail,**
- **n'ayant ni CHSCT ni Délégué du Personnel (du fait de la taille de l'entreprise ou par carence),**
- **relevant des secteurs suivants :**
 - polyculture-élevage, cultures, élevages spécialisés, exploitations de dressage et d'entraînement, haras, conchyliculture, pisciculture, exploitations forestières, sylviculture, scieries, entreprises de travaux agricoles, entreprises paysagistes, CUMA.



3 Présidence et secrétariat :

- la présidence est alternative entre les 2 collègues pendant un an,
- le secrétariat est alternatif entre les 2 collègues pendant un an,
- le président appartient à un collège, le secrétaire à l'autre collège,
- président et secrétaire peuvent se réunir au moins 2 fois par an pour préparer une réunion de la commission,
- pour assurer le secrétariat administratif, il est possible d'inviter aux réunions une personne qui en sera chargée.

4 Fonctionnement :

- la commission se réunit une fois par semestre au minimum,
- possibilité de réunion exceptionnelle à la demande de la moitié des membres de la commission, convoquée par le président dans un délai d'un mois à compter de la date de la demande,
- les représentants titulaires des salariés disposent d'heures de délégation :
 - à raison de 4 heures/mois/représentant titulaire des salariés, attribuées individuellement (en raison de l'inter-sectorialité de la commission) et non cumulables pour le collègue salariés,
 - elles sont reportables d'un mois sur l'autre dans la limite de 8 heures sur 2 mois pour ouvrir droit à une journée d'absence,
 - elles sont utilisables en une ou plusieurs fois à raison de une heure minimum à chaque fois, sauf accord de l'employeur pour d'autres dispositions,
 - elles sont utilisables sous-réserve de prévenir l'employeur au moins 3 jours avant leur utilisation,
 - le temps des réunions de la commission est considéré hors crédit d'heures.

- quorum :
 - les délibérations sont valables si au moins 3 représentants sont présents (titulaires ou suppléants) pour chacun des 2 collèges,

- prises de décisions :
 - s'effectuent à la majorité des membres présents (titulaires ou suppléants lorsqu'ils remplacent des titulaires),
 - pour assurer la parité quel que soit le nombre de présents, chaque présent dispose d'un nombre de voix calculé ainsi :

si la commission compte "S" représentants des salariés présents (par exemple : 5) et "E" représentants des employeurs présents (par exemple : 3) :

- chaque collègue dispose de "S x E" (soit 15) voix,
- chaque représentant des salariés dispose de "E" voix (soit 3 voix ; le collègue salariés dispose de $5 \times 3 = 15$ voix au total),
- chaque représentant des employeurs dispose de "S" voix (soit 5 voix ; le collègue salarié dispose de $3 \times 5 = 15$ voix au total).

- chaque membre titulaire de la commission dispose d'un droit à la formation :
 - 5 jours maximum à chaque mandat,
 - pour les représentants des salariés, le temps de formation est hors crédit d'heures,
 - la formation est dispensée par un organisme agréé choisi par les organisations pour leur propre collègue,
 - les représentants des salariés doivent présenter leur demande à leur employeur au minimum un mois à l'avance ; l'employeur peut reporter une seule fois dans la limite de 6 mois, et peut refuser la formation si elle n'est pas prise en charge par la MSA.



5 Echanges d'informations avec structures associées :

En plus des membres ayant voix délibérative et voix consultative, et en plus des personnes invitées à la réunion de la commission :

- les documents joints aux convocations (ordre du jour, documents de travail, ...) doivent être envoyés au directeur de la MSA,
- il est recommandé d'échanger les informations avec le CTR via le SRITEPSA et la MSA.

6 Missions

La commission :

- détermine et définit des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés dans les branches considérées, *après s'être assurée qu'elles sont complémentaires*

des actions réalisées par les autres acteurs de la prévention et le CTR,

- élabore un programme annuel d'action,
- rédige un bilan annuel,
- établit un règlement intérieur, précisant notamment les modalités de vote, les deux membres désignés pour enquête (*un membre de chacun des deux collèges*), les dates limites et les modalités d'envoi des convocations, des PV et documents,
- promeut des méthodes et procédés destinés à prévenir les risques et à améliorer les conditions de travail,
- suscite toute initiative utile dans cette perspective, *y compris au niveau des partenaires sociaux dans le cadre de leurs négociations sur les questions d'HSCT,*
- étudie les risques professionnels et les conditions de travail dans les branches concernées,
- étudie les incidents, accidents et maladies professionnelles,
- engage et promeut des actions particulières de formation pour les salariés, *notamment auprès des partenaires sociaux et du FAFSEA.*

commentaires personnels :



Positionnement institutionnel et missions de la CPHSCT



L'expérience des premières CPHSCT constituées témoigne de la nécessité de clarifier le positionnement institutionnel de la commission dans le paysage des acteurs de la prévention des risques professionnels en agriculture.

Ce faisant, on peut également proposer quelques axes autour desquels la CPHSCT peut centrer son action pour devenir complémentaire des acteurs existants.

Au sujet de la place de la CPHSCT dans le paysage de la prévention en agriculture :

La CPHSCT	
DES INSTITUTIONS	DES ACTEURS
<p>la MSA (Mutualité Sociale Agricole) <i>en son sein, 2 instances pour définir la politique de santé-sécurité au travail :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • le CPSS (Comité de Protection Sociale des Salariés) instance de consultation et de proposition de la MSA • le CA (Conseil d'Administration) instance de décision de la MSA 	<p>le Médecin du Travail <i>dans le cadre de la politique de santé-sécurité au travail, il assure la surveillance médicale des salariés, conseille salariés et employeurs et réalise des actions de prévention</i></p> <p>le Conseiller en Prévention <i>il diagnostique les risques, conseille les entreprises notamment en les accompagnant dans leurs projets, sensibilise et forme les salariés et employeurs</i></p>
<p>le CTR (Comité Technique Régional de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés agricoles) <i>instance de consultation et de proposition, qui se prononce sur les programmes annuels de santé-sécurité au travail des MSA de la région, et sur leur harmonisation ; peut également proposer des actions de prévention.</i></p>	
<p>le SRITEPSA (Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles)</p>	<p>le TRP (Technicien Régional de Prévention) <i>affecté au SRITEPSA, il assure un appui technique, en matière de réglementation et de prévention, auprès des Inspecteurs du Travail et des entreprises</i></p>
<p>le SDITEPSA (Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles)</p>	<p>l'Inspecteur du Travail il assure, entre autre, le contrôle de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail</p>

Au sujet des liens de la CPHSCT :

La commission doit nécessairement :

- rencontrer et établir des liens réciproques avec les membres du C.P.S.S.,
- établir des liens réciproques avec le C.T.R.,
- associer l'I.T.E.P.S.A. et le T.R.P.



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE DE L'ALIMENTATION DE LA PÊCHE ET DES AFFAIRES RURALES



santé
famille
retraite
services

L'essentiel et plus encore



Exemples :

- la présidente de cette CPHSCT a sollicité un entretien avec le président du CPSS pour "clarifier" les rôles respectifs de leurs instances ; à l'issue de leur entrevue, ils ont convenu d'inviter mutuellement leurs membres lors de la prochaine réunion de chacune de leur instance ... pour mieux se connaître.
- la CPHSCT de ce département a bénéficié, en réunion plénière, d'une présentation des travaux menés par le CTR et le CPSS.

Au delà, l'expérience montre qu'il est conseillé à la commission d'établir des liens avec :

- la délégation locale du F.A.F.S.E.A. (pour relayer l'offre de formation et élaborer de nouvelles formations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail) et les établissements de formation,
- des intervenants qualifiés dans le domaine de l'expertise (produits de traitements, matériels, ...etc...),
- l'A.R.A.C.T. (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui peut aider à élaborer des démarches participatives pour étudier les conditions de réalisation du travail et les améliorer.

Exemples :

- la CPHSCT de ce département a produit, avec le FAFSEA, un document qui rassemble les informations concernant les stages existants, destinés aux salariés, qui prennent en compte la dimension sécurité.
- cette CPHSCT invite l'ARACT de sa région à ses réunions dès lors qu'il s'agit de concevoir une action portant sur l'analyse et l'amélioration des conditions de travail.

Au sujet des missions de la CPHSCT :

La commission est avant tout conçue pour être un lieu d'élaboration d'actions dans un climat de dialogue constructif entre les salariés et les employeurs, avec l'appui des acteurs de la prévention.

Elle est centrée sur les **difficultés vécues** par les salariés et employeurs **dans les entreprises dépourvues de CHSCT**.

Les premières CPHSCT constituées ont centré leurs missions sur 4 fonctions utilitaires dans le paysage des organisations professionnelles agricoles et des acteurs de la prévention :

- être un relais de diffusion qui, grâce à ses membres (titulaires et suppléants) :
 - organise la **démultiplication de la diffusion** d'informations concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail,

exemple : cette CPHSCT a raisonné sa composition, et en particulier l'origine géographique de ses membres, pour assurer une large diffusion des informations dans le département ; pour compléter, elle a tissé un réseau de salariés et de chefs d'entreprises partenaires.

- retravaille ces informations pour assurer leur **vulgarisation**,

- conçoit de **nouvelles modalités de diffusion** de ces informations ;

exemple : cette CPHSCT organise des réunions cantonales annuelles d'une 1/2 journée ; de plus, elle rédige et diffuse une "lettre annuelle de la CPHSCT" ; une autre organise chaque année un forum d'une journée destiné à la prévention des risques dans une filière spécialisée (centres hippiques, champignonnières, ...).

- être un lieu d'écoute des difficultés rencontrées par les salariés et les employeurs,
- être un outil de repérage et de diffusion des bonnes pratiques concernant la santé et la sécurité au travail,

exemple : à chacune de ses réunions, cette CPHSCT bénéficie d'une démonstration concernant l'utilisation d'un dispositif de prévention : ce sont les membres eux-mêmes qui font connaître ces dispositifs.

- être un laboratoire où il est possible de rechercher et de concevoir des solutions, des outils, des services en réponse aux difficultés rencontrées par les salariés et les employeurs.

exemple : cette CPHSCT met en place un service téléphonique d'assistance pour être accompagné dans les démarches à accomplir immédiatement après la survenue d'un accident ; une autre expérimente une démarche devant faciliter l'évaluation et la prévention des risques professionnels et la production du "document unique".



Moyens et partenaires de la CPHSCT



Des moyens ont été prévus pour la prise en charge de certains frais propres aux membres de la commission.

Au delà, la CPHSCT doit engager des négociations pour couvrir ses frais de fonctionnement et les dépenses liées à ses actions.

De fait, rechercher des partenariats constitue un enjeu important pour doter la commission d'une réelle capacité d'action.

▶ Au sujet des moyens...

1/ ... concernant les frais engagés par les membres de la CPHSCT :

Certains frais sont pris en charge, par le "Fonds National de Prévention" (géré par la MSA) ; il s'agit :

- **des frais de déplacement** des membres de la commission,
- **des salaires** des membres salariés maintenus par les employeurs et des cotisations sociales afférentes, (ces frais étant remboursés à l'employeur),
- **des indemnités représentatives du temps passé** pour les membres employeurs,

engagés pour :

- les réunions (pour les membres titulaires et pour les membres suppléants en l'absence du membre titulaire) ;
- les enquêtes (pour les membres titulaires désignés par la commission) ;
- les réunions préparatoires (2 par an, pour le président et le secrétaire) ;
- les formations (pour les membres titulaires et les membres suppléants, frais de restauration et hébergement également pris en charge) ;
- les heures de délégation (pour les membres salariés titulaires : 4 heures par mois, cumul possible sur 2 mois, prises en une ou plusieurs fois avec un minimum d'une heure).

La caisse de MSA fournit aux membres de la CPHSCT les détails sur les modalités de prise en charge et les formulaires nécessaires à la prise en charge.

2/... concernant les frais de fonctionnement de la CPHSCT :

Il s'agit :

- de frais administratifs liés à la frappe de courriers, à leur envoi, à des copies de documents, à la gestion du courrier arrivé, ...etc...,
- de frais de logistique qui concernent la location de salle, la location de matériels audiovisuels, ...etc...

Les textes réglementaires n'ont rien prévu en ce qui concerne la prise en charge des frais de ce type.

Aussi, la CPHSCT doit négocier avec chacun de ses partenaires potentiels la prise en charge de tout ou partie de ces frais.

Ces partenaires peuvent être les partenaires "habituels" de la CPHSCT, c'est à dire l'ITEPSA et la MSA, ou d'autres partenaires avec qui la CPHSCT pourrait tisser des liens.

Exemples de partenariats sur la prise en charge des frais de fonctionnement engagés par des CPHSCT :

- dans ce département, le SDITEPSA prend en charge le secrétariat administratif (et les frais afférents) de cette CPHSCT ; dans un autre département, c'est la MSA qui a assuré cette prise en charge.

- pour cette CPHSCT, le SDITEPSA met à disposition une salle de réunion (et son matériel audiovisuel) ; dans un autre département, c'est la MSA qui fournit les moyens logistiques.

- dans un département, le siège de la CPHSCT est hébergé par l'AVEFA ; dans d'autres départements, il peut s'agir de l'ITEPSA, de la MSA, de la FDSEA au sein de la Maison de l'Agriculture, ...



L'essentiel et plus encore



3/... concernant les moyens liés aux actions de la CPHSCT :

Les textes réglementaires n'ont rien prévu en ce qui concerne la prise en charge des frais de ce type.

Aussi, lorsqu'une action envisagée va engendrer des frais (frais de communication, de publication, de diffusion, etc.), la CPHSCT doit négocier avec ses partenaires potentiels la prise en charge de tout ou partie de ces frais.

Ces partenaires peuvent être les partenaires "habituels" de la CPHSCT, c'est à dire l'ITEPSA et la MSA, ou tout autre partenaire intéressé par cette action (par exemple : le Conseil Général du département).

Exemples d'actions nécessitant des moyens financiers engagés par des CPHSCT :

- Après accord par son CPSS et son CA, la MSA prend en charge les frais de publication de la plaquette de présentation de cette CPHSCT, ainsi que d'un tract d'alerte sur les TMS.
- Dans ce département, la CPHSCT élabore un projet partenarial concernant l'évaluation des risques professionnels, qui fait l'objet d'une recherche de financement auprès du FSE via la DRTEFP (voir explication des règles en annexe 5).
- Suite à une analyse d'accident du travail mortel, cette CPHSCT élabore une fiche de sécurité diffusée par la MSA à tous les salariés bûcherons du département.

Pour autant, il est indispensable de rappeler que la CPHSCT peut également engager des actions qui n'engendrent pas de frais.

exemples d'actions ne nécessitant pas des moyens financiers engagés par des CPHSCT :

- Cette CPHSCT, souhaitant communiquer sur son existence, invite les journalistes de la presse locale à assister à une de ses réunions.
- Cette CPHSCT, souhaitant mener une enquête sur le positionnement des employeurs et salariés, mandate un groupe d'étudiants en BTS Agricole d'une Maison Familiale Rurale pour construire le questionnaire, le diffuser et le dépouiller.
- Cette CPHSCT, ayant construit un questionnaire sur les conditions d'utilisation des produits phytosanitaires,

organise sa diffusion vers les entreprises en partenariat avec les médecins du travail et l'ASAVPA locale.

- Cette CPHSCT, s'intéressant à la démarche de mise en conformité des machines mobiles, participe à l'animation d'une réunion organisée sur ce thème par la FDSEA.

Au sujet des partenaires...

Pour faire face à ses missions, la CPHSCT se doit de mettre en place des relations de partenariat avec les acteurs de l'agriculture et de la prévention, afin de les inciter à agir ou de les aider à construire des actions sur le thème des conditions de travail.

Afin que ces partenariats soient le plus pertinent possible, il est nécessaire que la CPHSCT réfléchisse à une stratégie, qui pourra se faire sur la base de questions du type :

- quels doivent être les partenaires "habituels" de la commission ?
- quels seront les partenaires à tenir informés des travaux de la CPHSCT (destinataires des PV) ?
- quels seront les partenaires à inviter aux réunions ?
- comment repérer les "bons" partenaires pour tel type d'action ?
- ...etc...

Exemples de partenariats engagés par des CPHSCT (voir tous les exemples donnés ci-dessus) :

- Cette CPHSCT organise une rencontre avec le CPSS de la caisse de MSA, afin que ces instances puissent se connaître et échanger ensemble sur leurs apports respectifs.
- L'ASAVPA du département de cette CPHSCT souhaite participer aux travaux de la commission : celle-ci décide d'inviter ses représentants à la prochaine réunion..
- Cette CPHSCT, qui souhaite s'intéresser aux conditions d'accueil en entreprise des stagiaires, rencontre les directeurs des établissements d'enseignement du département.



Modalités de désignation des représentants syndicaux à la CPHSCT

La mise en place d'une CPHSCT peut être difficile, la promulgation de l'arrêté préfectoral peut être considérablement retardée si le SDITEPSA n'est pas en capacité de proposer au préfet une liste de représentants des organisations syndicales validée par celles-ci.

Et cette liste peut tarder à être constituée si certaines dispositions ne sont pas préalablement arrêtées par les partenaires sociaux.

1^{ère} disposition : convenir du nombre minimum de représentants titulaires à désigner pour constituer la CPHSCT

Pour chacun des deux collèges, souhaite-t-on désigner 3, 4 ou 5 représentants ?

- dans tous les cas, lorsqu'il y aura prise de décision, la parité entre les deux collèges sera respectée par le jeu de la règle de calcul du nombre de voix ;
- le cadre réglementaire fixe implicitement un nombre minimum de 3 représentants titulaires par collège, puisqu'il existe une notion de quorum à atteindre (fixé précisément à 3 représentants par collège) pour que la CPHSCT puisse valablement prendre une décision ;
- le cadre réglementaire fixe également un maximum de 5 représentants par collège, à ne pas dépasser ;
- le nombre des représentants titulaires n'est pas figé, il peut évoluer : il peut être porté à plus de 3 représentants titulaires par collège sur simple décision de la commission entérinée par un arrêté préfectoral modificatif.

2^{ème} disposition : convenir du nombre de suppléants à désigner

L'accord national de méthode du 16/01/2001 donne la possibilité de désigner des titulaires et des suppléants. Il est utile que les partenaires sociaux s'accordent sur plusieurs points concernant la désignation des suppléants :

- faut-il en désigner ?

- si oui, combien prévoit-on de suppléants par titulaire ? (l'accord national de méthode du 16/01/2001 prévoit un maximum de 5 suppléants par collège) ;

- procède-t-on à la mise en place de la commission si tous les postes de suppléants ne sont pas pourvus ?

Pour statuer sur ces différents points, il est nécessaire de prendre en considération les remarques suivantes :

- la suppléance présente un avantage : celui d'assurer le fonctionnement de la CPHSCT dès lors qu'il est obligatoire de respecter un quorum de 3 représentants par collège lors de chaque réunion ;
- cependant, désigner des suppléants suppose que l'on convienne des dispositions à prendre pour gérer l'absentéisme :
 - qui, quand, comment ... prévient-on le suppléant lorsqu'un titulaire est absent ?
 - un suppléant devient-il systématiquement titulaire à compter d'un certain nombre d'absences du titulaire en poste ? ... pour le suppléant, cette question a son importance au niveau de son droit à la formation, de ses heures de délégation : le titulaire y a droit, pas le suppléant ;
 - pour l'efficacité de la commission et la cohésion de ses membres, il est souhaitable que titulaire et suppléant n'alternent pas de manière prolongée leur participation à la commission.
- il faut tenir compte du fait que les frais des suppléants (déplacements, maintien de salaire ou indemnité) ne seront pris en charge que pour les réunions (en cas d'absence des titulaires) et pour la formation.



L'essentiel et plus encore



3^{ème} disposition : réfléchir au "profil" des représentants (et suppléants) à désigner

Bien évidemment, une CPHSCT sera d'autant plus active et innovante que ses membres manifesteront un intérêt particulier pour les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail ... leur disponibilité contribuant également à l'efficacité de la commission.

Il semble donc très utile que les partenaires sociaux, préalablement aux désignations, réfléchissent aux "profils" des personnes à solliciter :

- leur mandat professionnel peut assurer des synergies avec certains acteurs importants des filières concernées dans le département : l'accès à certains moyens logistiques, la collecte et la diffusion d'informations, le portage administratif et financier de certaines actions peuvent être facilités ;
- leur reconnaissance dans le milieu professionnel facilitera la prise de contacts avec les chefs d'entreprise et les salariés que la commission veut toucher ; de plus, elle peut donner du crédit aux initiatives ou messages portés par la commission ;
- choisir la zone géographique dans laquelle ils travaillent permet de raisonner la couverture du département par l'action de la commission : doivent-ils être issus de zones où l'on trouve l'essentiel des structures agricoles visées par la commission ?

Le fait de réfléchir a priori aux "profils" à rechercher peut aider les organisations syndicales et professionnelles à transformer la contrainte des désignations en une opportunité de développement et peut les aider à dépasser une situation d'attente pour adopter une démarche de recherche active.

4^{ème} disposition : convenir d'une échéance pour ces désignations

Afin de ne pas différer en permanence la mise en place de la commission, il est utile que les partenaires sociaux conviennent d'une échéance (date butoir) à laquelle ils vont pouvoir, si nécessaire, mettre en œuvre certaines dispositions pour clore les désignations.

5^{ème} disposition : convenir de modalités permettant de clore les désignations

Pour le cas où quelques sièges demeureraient vacants à l'échéance fixée, les partenaires sociaux peuvent convenir par avance de modalités permettant de gérer cette difficulté :

- procéder à une réunion au cours de laquelle les organisations présentes se répartiront les sièges vacants,
- ou convenir par avance que, dans chacun des 2 collèges, les sièges vacants seront attribués à l'organisation ayant présenté le plus de candidats,
- ou ...

En convenant par avance de règles pour gérer les vacances de sièges, les partenaires sociaux se dotent d'un protocole et d'un échéancier pour les désignations ; ils donnent ainsi mandat au SDITEPSA pour prendre, à une date convenue, des dispositions validées par tous, qui permettent de clore les désignations.



Règles de fonctionnement et animation de la CPHSCT



Comme tout collectif, la CPHSCT fonctionnera d'autant mieux qu'elle se sera dotée, au-delà des moyens matériels nécessaires, de règles de fonctionnement qui facilitent son accès aux informations, l'organisation de ses discussions et des prises de décisions, la formalisation et la diffusion (communication) de ses décisions.

Seules les règles concernant les prises de décisions sont explicitées dans les textes (point 4-6 de la circulaire DEPSE du 7/07/2000 et article 5 point b) de l'accord national de méthode du 16/01/2001).

Pour un fonctionnement efficace de la CPHSCT, l'expérience montre qu'il est utile de réfléchir également :

- aux stratégies d'accès à l'information et de communication à travers les organisations invitées ou simplement informées des travaux de la commission,
- à la prise en charge des "fonctions logistiques" ainsi qu'aux modalités d'animation de la commission.

Partenaires invités/ partenaires informés

A l'évidence, au delà des personnes ayant, de par les textes, voix délibérative ou consultative, il est intéressant d'inviter ponctuellement en réunion les personnes capables d'apporter des informations ou des conseils pertinents pour les travaux engagés.

Parmi les organismes qui peuvent assurer ce rôle d'information ou de conseil ponctuel, on peut citer :

- l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT),
- les associations de salariés agricoles,
- les groupements de producteurs,
- ...etc...

D'autres organismes peuvent être utilement tenus informés (par l'envoi des PV de réunions) des travaux de la commission. De manière générale, ce sont tous ceux qui permettent de toucher les structures agricoles visées, de les mobiliser et de communiquer vers elles (les prescripteurs ou vecteurs d'informations), ainsi que les organismes capables d'apporter un soutien (matériel, politique, ...) à la commission ; on peut citer :

- les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA),
- le Comité de Protection Sociale des Salariés (CPSS),
- ...etc...



L'essentiel
et plus encore



▶ les fonctions assurées par les principaux acteurs

Les textes laissent beaucoup de latitude aux partenaires sociaux pour décider de l'attribution des fonctions logistiques :

- qui assure "l'hébergement" de la CPHSCT (où est situé son siège administratif) ? doit-il être tournant ?

- attention : si le lieu est tournant, diffuser aux chefs et salariés d'entreprises une adresse à contacter. Cela suppose d'actualiser régulièrement cette information ... sur les plaquettes, courriers, ...etc... !

- la connotation du lieu est également à prendre en compte, vis à vis des structures agricoles visées et des partenariats envisagés.

Exemple : cette CPHSCT a choisi de ne pas localiser son siège dans les locaux de l'ITEPSA pour ne pas être connue d'une notion de contrôle ; elle a préféré opter pour "la maison de l'agriculture" du département.

- qui assure la frappe, la duplication, la diffusion des documents (ordres du jour, PV, autres documents de travail) ?

- quel organisme assure cette fonction logistique ? les membres de la commission peuvent-ils convenir d'assurer cette fonction logistique à tour de rôle ? peut-on externaliser cette fonction logistique en la confiant à un prestataire ?

- qui prend en charge les frais ?

Exemple : dans ce département, les partenaires sociaux ont décidé d'assumer cette fonction logistique à tour de rôle chaque année ; ici, la MSA en prend la charge ; là, le SDITEPSA couvre cette fonction.

Au delà des "fonctions logistiques", les fonctions d'animation et les modalités de travail de la commission restent à définir.

En ce qui concerne l'animation de la commission :

- qui compose l'ordre du jour ?
- comment rend-on compte des discussions et des décisions ?

Par exemple : par l'envoi à tous les membres (titulaires et suppléants), ainsi qu'aux organismes informés, d'un relevé de décision, et par la diffusion du PV complet aux seuls membres ;

Remarque : la rédaction d'un PV complet est fortement conseillée, pour des raisons d'efficacité et de mémoire.

- peut-on imaginer un rôle complémentaire entre le Président et le Secrétaire ?

Par exemple : le Président ouvre les débats et gère le temps et le droit de parole, le Secrétaire conclut les débats par une synthèse partielle et un relevé de décisions ;

- ...etc...

En ce qui concerne les modalités de travail de la commission :

- à quel rythme (nombre de réunions annuelles) souhaite-t-elle travailler ?

la réglementation prévoit un minimum de 2 réunions annuelles ; il appartient à la commission de fixer un nombre supplémentaire de réunions selon ses besoins

- avec quelles techniques de travail en groupe souhaite-t-elle travailler ?

Par exemple : décide-t-elle de fonctionner sous la forme de petits groupes de travail entre deux réunions plénières semestrielles ?

- sur quelles règles s'appuie-t-elle pour l'organisation de réunions exceptionnelles ?

par exemple : à la demande de la moitié des membres de la commission, en respectant un délai de prévenance d'un mois ?

- ...etc...

Toutes ces questions peuvent être utilement débattues par les partenaires sociaux et faire l'objet d'un règlement intérieur de la CPHSCT.

Par exemple : cette CPHSCT a rédigé un règlement intérieur : il précise qui écrit et signe le PV d'une réunion, il indique quand et par qui sont fixés dates et ordres du jour des réunions suivantes, il formalise les modalités de constitution d'une commission d'enquête en cas d'accident ou de risque grave, ...etc...



Elaborer un programme d'activité pour la CPHSCT



L'enjeu, pour la CPHSCT, est de parvenir à engager un programme d'activité :

- **pertinent** vis à vis des problèmes rencontrés par employeurs et salariés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans le département ;
- **adapté** aux spécificités de la cible visée : les très petites entreprises, nombreuses, dont les acteurs sont peu disponibles et difficiles à atteindre ;
- **pilotable** par les membres de la commission compte-tenu de leurs contraintes (faible disponibilité, éloignement géographique, ...) ;
- **réaliste** compte-tenu des moyens dont la commission dispose ;
- **complémentaire** aux actions déjà engagées par les autres acteurs de la prévention.

Pour répondre à ces exigences, l'expérience montre qu'il est utile de procéder en respectant 6 étapes.

Il appartient à chaque CPHSCT de les adapter en fonction de ses propres réalités.

Chaque étape ne correspond pas forcément à une réunion plénière de la commission : la démarche peut être réalisée en totalité ou pour partie par un groupe de travail ad'hoc (sous-commission) qui restitue ses travaux en réunion plénière de la CPHSCT.



Etablir un état des lieux

Il concerne l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans les entreprises relevant du champ d'application de la CPHSCT.

Il est important de prendre en compte :

- les statistiques disponibles au niveau de la MSA,
- les contraintes sociales et économiques, conjoncturelles et structurelles, et les enjeux des secteurs professionnels,
- les éventuelles demandes formulées par des individus ou des organismes,
- les observations des membres de la CPHSCT faites lors de visites,
- ...etc...

Cet état des lieux doit faciliter l'action immédiate, l'opérationnalité de la commission : il est donc important qu'il fasse état des principales situations dangereuses ou situations de travail pénibles dans

les secteurs de production ou géographiques qui intéressent la commission.

En ce sens, il doit nécessairement dépasser une simple présentation des principales données statistiques connues concernant les taux de fréquence et de gravité, les sièges des lésions, ...etc...

Par exemple : avec l'aide de maisons familiales rurales, cette CPHSCT réalise une enquête sur les conditions de travail pour identifier les besoins des petites structures du département et dégager ses pistes d'action.



L'essentiel
et plus encore

santé
famille
retraite
services





2 Dégager des hypothèses d'actions

- définir le ou les secteurs de production et/ou géographiques pour lesquels la CPHSCT veut agir prioritairement,
- définir les différents types d'actions à envisager :
 - informer (par plaquette, article dans la presse, ...)
 - créer l'évènement (journées portes ouvertes en entreprises, forums, ...)
 - former (stages, ...)
 - expérimenter, tester (démarches expérimentales, essais, ...)
 - s'informer (enquêtes, ...)

par exemple : pour en savoir plus sur les conditions d'exposition des salariés, cette CPHSCT rédige, diffuse et exploite un questionnaire sur les conditions d'utilisation des produits phytosanitaires ; une autre a élaboré un programme pluriannuel de 4 thèmes et 2 actions par thème, couvrant à la fois la création et la diffusion de documents, l'organisation de réunions publiques, l'expérimentation de démarches préventives, ...etc...

3 Etudier la faisabilité de chacune des actions envisagées (cf. paragraphe précédent)

- vérifier que cette action n'a pas déjà été menée par d'autres récemment,
- apprécier le délai dont la CPHSCT dispose,
- évaluer les moyens humains nécessaires :
 - relations avec la presse
 - possibilité de créer un comité de rédaction
 - ...etc...
- établir le coût financier de l'action :
 - imprimerie,
 - location de salle,
 - intervention d'un spécialiste,
 - déplacements,
 - ...etc...

- déterminer le budget dont la CPHSCT peut disposer :
 - subventions,
 - participation des organismes intéressés (par exemple : MSA, ...)
 - publicité - sponsoring
 - ...etc...

4 Décider

A partir des résultats des études de faisabilité et en fonction des priorités qu'elle se fixe, la CPHSCT **décide d'une action et une seule** (éviter la dispersion). Les autres actions envisageables et faisables sont reportées.

5 Agir

- établir les délais de préparation et d'exécution ;
- répartir le travail au sein de la commission : qui fait quoi ?
- s'assurer régulièrement du bon déroulement des opérations ;
- médiatiser l'action (conférence de presse, articles, courriers, ...)
- être prêt le jour J.

6 Evaluer

C'est une étape indispensable avant de passer à une autre action

- étudier l'impact :
 - par enquête
 - par sondage
 - retombées dans la presse
 - ...etc...
- tenter de vérifier l'efficacité de l'action :
 - amélioration, à long terme, des statistiques (en matière d'accidents par exemple)
 - ...etc...
- établir un rapport final, même court !



Proposition de stratégie pour faciliter la mise en place de la CPHSCT



1^{ère} étape

Réunion des acteurs institutionnels

Objectifs :

Que les acteurs institutionnels, issus de l'ITEPSA et de la MSA (voire avec d'autres acteurs tels que les ARACT), qui vont initier la mise en place de la CPHSCT, s'accordent sur une démarche commune.

Il s'agit, pour ces acteurs, de répondre à des questions du type :

Comment va-t-on s'y prendre ? Pour gérer quelles questions ? Quelles échéances nous donnons-nous ? De quels moyens (matériels et humains) disposons-nous ? Devons-nous solliciter l'appui d'autres acteurs ? ...etc...

Concrètement, ils peuvent mettre en discussion les étapes suivantes de la démarche (telles qu'elles sont proposées ici) et concevoir une démarche adaptée aux contraintes matérielles, temporelles et institutionnelles du département.



2^{ème} étape

Réunion des partenaires sociaux concernés par la mise en place de la CPHSCT

Objectifs :

Réunir et informer les représentants locaux des partenaires sociaux (et non obligatoirement les futurs membres de la CPHSCT), afin que chaque organisation puisse prendre la mesure des enjeux de la constitution de la CPHSCT et se positionne sur la démarche.

Il s'agit de permettre aux partenaires sociaux :

- de s'approprier l'objet de la CPHSCT (champ d'application et missions) ainsi que le cadre institutionnel et réglementaire qui définit sa composition et son fonctionnement,
- de se déterminer des critères pour le choix de leur(s) représentant(s) (volontaire(s) pour agir dans le domaine HSCT, personne(s) reconnue(s) dans la profession,...),
- d'identifier les "questions à régler" pour réussir la mise en place et le fonctionnement ultérieur efficace de la CPHSCT,
- de prendre des décisions, des engagements concernant ces "questions à régler", qui permettront de convenir :
 - d'un protocole et d'un échéancier de désignation des membres, sur lesquels s'appuieront le SDITEPSA et le Préfet pour assurer la composition de la commission,
 - d'une proposition de règlement intérieur de la CPHSCT qui sera soumise et discutée à la première réunion de la CPHSCT.
- de s'approprier la suite de la démarche, les étapes suivantes qui permettront de mettre en place la commission.



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'ALIMENTATION
ET DES AFFAIRES RURALES



santé
famille
retraite
services

L'essentiel
et plus encore



exemple de programme d'une réunion des partenaires sociaux avant la mise en place de la CPHSCT :

forme de la réunion :

"séminaire d'échange et de réflexion" sur 1 journée (9h00 à 17h00), organisé par un SRITEPSA.

organisateur/puissance invitante :

le SRITEPSA.

personnes invitées :

- les SDITEPSA des départements de la région,
- les conseillers en prévention de la MSA,
- le TRP du SRITEPSA,
- les organisations professionnelles employeurs et syndicales salariés,
- les Médecins du Travail de la MSA.

objet de la réunion :

- organiser une discussion sur les modalités de mise en place des CPHSCT dans les départements de la région ;
- au terme de la réunion, le SRITEPSA souhaite que les partenaires sociaux :
 - aient défini des échéances et des modalités de désignation des représentants afin que les SDITEPSA puissent procéder aux réunions constitutives,
 - aient formulé des hypothèses sur les règles de fonctionnement des CPHSCT, qui pourraient constituer une base de discussion pour la réunion constitutive de chaque CPHSCT.

déroulement :

9h00 - Accueil des participants.

9h30 - Exposé d'une heure (9h30 à 10h30).

- Présentation des missions et du cadre réglementaire et institutionnel (par un représentant du SRITEPSA)
- missions, composition, fonctionnement, champ d'application.
- Les moyens disponibles, les contraintes et procédures pour le remboursement des frais, ...etc... (par le responsable du service prévention de la MSA).

10h30 - Débat et réponse aux questions pendant une demi-heure (10h30 à 11h00) (animation : les mêmes personnes)

11h00 - Pause de 20 minutes

11h20 - Exposé discuté d'une heure (11h20 à 12h20) sur les "points à maîtriser" pour faciliter la mise en place et le fonctionnement d'une CPHSCT (animation : un chargé de mission de l'ARACT).

- présentation des "questions à régler", qui sont issues de l'expérience,
- échange avec la salle,
- synthèse (validée par le représentant du SRITEPSA) : inventaire des points dont veulent discuter les participants.

12h20 - Déjeuner.

14h00 - Ateliers (2, 3 ou 4 ateliers) départementaux pendant 1h30 (14h à 15h30) ; dans chaque atelier :

- discussion sur les points listés en fin de matinée (1h00),
 - esquisse d'une stratégie départementale (30 minutes).
- dans chaque atelier, l'animation est assurée par un inspecteur du travail ou un conseiller en prévention ; le rapporteur de l'atelier est un représentant des employeurs ou des salariés.
(le SRITEPSA et la MSA ont sollicité des personnes avant la réunion "séminaire").*

15h30 - Pause de 20 minutes.

15h50 - Restitution en plénière pendant 30 minutes (15h50 à 16h20), sous forme de relevés de décisions présentés par les rapporteurs.

16h20 - Conclusions pendant 10 minutes (16h20 à 16h30) :

- le représentant du SRITEPSA souligne les avancées et les questions qui demeurent relatives aux conditions de mise en place et de fonctionnement des CPHSCT.

exemple de "questions à régler" au cours de cette réunion :

pour la constitution de la CPHSCT

- combien de représentants des employeurs et des salariés désigner (3, 4 ou 5) ?
- quels "profils" rechercher pour ces représentants ?
- faut-il des suppléants ? combien ?
- quelle procédure va-t-on suivre pour désigner les représentants (dont dispositions prévues en cas de carence) ?
- quelles échéances se donne-t-on ?
- ...etc...

pour le fonctionnement de la CPHSCT

- comment va-t-on répartir les sièges, de Président et Secrétaire, dans chaque collège ?

A l'issue de cette réunion des partenaires sociaux, les acteurs, qui initient la mise en place de la CPHSCT, peuvent formaliser un protocole de désignation, les échéances convenues, ainsi qu'une proposition de règlement intérieur de la CPHSCT. Ils soumettent ces productions à la validation des acteurs concernés.

Les désignations ont lieu selon la procédure et les échéances convenues.

3^{ème} étape

Première réunion de la CPHSCT : réunion de "mise en place"

Il s'agit, a minima, de permettre aux membres nommés (membres représentants les organisations et membres institutionnels) :

- de faire connaissance,
- de procéder à l'élection du Président et du Secrétaire,
- de s'approprier les dispositions prévues par les textes, tant en ce qui concerne les missions et le fonctionnement de la commission qu'en ce qui concerne les moyens dont elle dispose.

En fonction du niveau de compréhension de ces disposi-

tions et de l'adhésion des membres, il pourra être envisagé d'aborder d'autres thèmes, tels que :

- discuter et approuver un règlement intérieur, sur la base de celui qui aura pu être élaboré à l'issue de la réunion des partenaires sociaux,
- définir les "grands chantiers" que doit ouvrir la CPHSCT et ses modalités de travail (en commission ? ...).

Les "grands chantiers" correspondent aux domaines d'action sur lesquels doit s'engager la CPHSCT : la communication pour se faire connaître, la formation de ses membres, l'élaboration d'un programme d'activité, ...etc...

Il peut être judicieux, à l'occasion de cette première réunion, de définir également le ou les secteur(s) de production prioritaire(s) au(x)quel(s) la CPHSCT va s'intéresser (par exemple : les exploitations spécialisées dans les cultures maraîchères ? les exploitations du sud du département ? ...).

exemple de programme d'une première réunion de la CPHSCT (durée : 1 journée) :

- 1^{er} temps :** • tour de table de présentation des membres.
- 2^{ème} temps :** • élections du Président et du Secrétaire.
- 3^{ème} temps :** • rappel des dispositions issues du cadre réglementaire concernant le champ d'application, les missions, la composition et le fonctionnement de la commission.
• rappel des moyens disponibles et des modalités concernant leur utilisation et leur justification.
- 4^{ème} temps :** • présentation de la proposition de règlement intérieur élaboré par les partenaires sociaux.
• discussion, amendements et approbation d'un règlement intérieur.
- 5^{ème} temps :** • présentation d'un panorama des acteurs de la prévention dans le monde agricole et des problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail existants dans les secteurs de production et géographiques concernés par la commission.
• discussion et définition de "grands chantiers prioritaires", correspondant à des domaines d'action prioritaires et/ou à des secteurs de production ou géographiques prioritaires.

A l'issue de cette réunion, les acteurs qui initient la mise en place de la CPHSCT réunissent les informations nécessaires qui permettront de dresser un "diagnostic initial" des problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les secteurs de production ou géographiques prioritaires retenus (cette notion de "diagnostic initial" est précisée ci-après)

4^{ème} étape

Formation des membres de la CPHSCT

La mise en place des premières commissions a montré que les membres de CPHSCT avaient tendance à exprimer, assez rapidement, un besoin de formation.

Les besoins identifiés sont principalement liés aux caractéristiques des membres de CPHSCT. Il s'agit, le plus souvent, de personnes travaillant dans des secteurs de production, n'ayant pas l'habitude de la représentation syndicale (il peut s'agir de leur premier mandat) et/ou ne connaissant pas la prévention.

Cette formation, qui est de la responsabilité des partenaires sociaux chargés de la mettre en œuvre, devrait donc permettre aux membres :

- de découvrir ce qu'est la prévention et, plus précisément, la prévention en agriculture, sous ses différentes dimensions (objet, moyens, intervenants,...) et de leur permettre ainsi de se situer dans le "paysage local" de la prévention et de l'agriculture ;
- d'avoir une approche globale de la prévention, plus centrée sur les risques que sur les accidents ;
- d'acquérir de la méthode : méthode d'analyse des AT, méthode d'analyse des situations de travail, démarche pour l'action en prévention (voir fiche "ELABORER UN PROGRAMME D'ACTIVITE POUR LA CPHSCT").

exemple de programme de formation (durée : 1 journée) :

LES ACTEURS DE PREVENTION

- Les partenaires sécurité de l'agriculture
 - Médecine du Travail de la MSA
 - Prévention des Risques Professionnels de la MSA
 - Inspecteur du Travail (SDITEPSA)
 - Technicien Régional de Prévention (SRITEPSA)
- Les personnes ressources
 - O.P.A. (Chambre d'Agriculture, Groupements de producteurs,...)
 - D.D.A. - D.S.V.
 - Syndicats salariés et organisations professionnelles employeurs
 - ARACT
- Les autres instances
 - MSA = CA et CPSS
 - C.T.R.
 - Commission mixte
 - FAFSEA

LA PREVENTION : FACTEUR DE PRODUCTIVITE

- Efficacité sur moyen terme et long terme
- Coûts direct et indirect de l'accident du travail

LES STRATEGIES DE PREVENTION

- Code du travail - réglementation
- Plan Santé-Sécurité au Travail de la MSA

ANNEXES

- Eléments statistiques (taux de fréquence, taux de gravité,...)
- Référence codes APE et NAF (secteurs concernés par la CPHSCT)
- Tableau de synthèse

5^{ème} étape

Deuxième réunion de la CPHSCT, de "programmation"

Il s'agit de permettre aux membres désignés :

- d'élaborer un programme d'activité à partir d'un "diagnostic initial" des problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les secteurs de production ou géographiques prioritaires retenus, et compte tenu des domaines d'actions prioritaires retenus et des missions prioritaires que s'est donnée la commission.

Le "diagnostic initial", préparé et présenté par les acteurs qui initialisent la mise en place de la CPHSCT, doit faciliter l'action immédiate, l'opérationnalité de la commission : il est donc souhaitable qu'il fasse état des principales situations dangereuses ou situations de travail pénibles dans les secteurs de production ou géographiques prioritaires retenus.

En ce sens, il dépasse une simple présentation des principales données statistiques connues concernant les taux de fréquence et de gravité, les sièges des lésions, etc.



Annexes

▶ ANNEXE 1 : Le décret du 22/10/99

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANCAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE

Décret n° 99-905 du 22 octobre 1999 relatif aux commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture
NOR : AGRS9901776D

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre de l'agriculture et de la pêche et de la ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu le code du travail, notamment l'article L. 231-2-1 ;
Vu le code rural ;
Vu la loi n° 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole, notamment son article 42 ;
Vu l'avis de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture en date du 28 mai 1999 et du 8 juillet 1999 ;
Vu l'avis de la Commission nationale de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en agriculture en date du 9 juillet 1999.

Décrète :

Art. 1^{er}. - Les membres des commissions visées au II de l'article L. 231-2-1 du code du travail, désignés par les organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national et appartenant aux branches professionnelles présentes dans le département, sont nommés par le préfet du département concerné sur proposition du chef de service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Art. 2. - Chaque commission visée à l'article 1^{er} ci-dessus comprend, en nombre égal, au maximum cinq représentants d'employeurs agricoles et cinq représentants de salariés agricoles.

Au cas où une ou plusieurs branches professionnelles ne sont pas représentées dans le département, les sièges sont répartis entre les branches professionnelles présentes dans le département en fonction du nombre le plus important de leurs effectifs de salariés.

En outre, un médecin du travail et un technicien-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole du département sont désignés par le préfet, sur proposition du directeur de la caisse de mutualité sociale agricole, en tant que membres consultatifs de la commission.

Art. 3. - La durée du mandat des membres de la commission est de quatre ans. Le mandat est renouvelable. Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un membre cesse ses fonctions avant l'échéance prévue, il est remplacé pour la période de mandat restant à courir. Son remplacement se fait dans les conditions prévues à l'article 1^{er} ci-dessus.

Art. 4. - La commission contribue à la promotion de méthodes et de procédés destinés à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans les entreprises des branches professionnelles du département et suscite toute initiative qu'elle estime utile dans cette perspective.



L'essentiel
et plus encore

Sans préjudice des obligations d'évaluation des risques incombant aux employeurs en application de l'article L. 230-2 du code de travail, la commission procède à l'étude des risques professionnels et des conditions de travail des salariés dans les branches professionnelles concernées du département. La commission étudie notamment les incidents, les accidents et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

En fonction des risques constatés, la commission peut engager et promouvoir des actions particulières de formation au bénéfice des salariés des entreprises des branches professionnelles du département concerné.

Pour compléter son information dans l'exercice de ses missions, la commission peut faire appel à toute personne extérieure, notamment en cas de constatation d'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Art. 5. - La commission se réunit au moins une fois par semestre au lieu qu'elle détermine.

Le secrétariat de la commission est alternativement assuré pendant une période d'un an, par un représentant des salariés ou par un représentant des employeurs. Le secrétariat assure la convocation des membres de la commission, rédige le compte rendu de réunion et envoie à ses membres la convocation avec le compte rendu et les pièces afférentes à l'ordre du jour. Il prépare un programme d'actions pour l'année à venir et rédige un bilan annuel qui sont envoyés aux membres de la commission.

L'ordre du jour de chaque réunion est également adressé avec la convocation de celle-ci et les documents y afférents au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et au technicien régional de prévention du ou des départements concernés, qui peuvent participer avec voix consultative aux réunions de la commission. Ils sont destinataires du bilan annuel et du programme d'actions prévus à l'alinéa précédent.

L'ordre du jour et les documents y affèrent sont également adressés au directeur de la caisse de mutualité sociale agricole du département où se trouve la commission.

Art. 6. - La commission établit son règlement intérieur qu'elle peut modifier. Le règlement intérieur prévoit notamment les modalités de vote de la commission, la désignation par la commission de deux de ses membres pour procéder à une enquête sur un sujet en relation avec les dispositions de l'article 4 ci-dessus, le mandatement d'un de ses membres par un membre ne pouvant pas participer à une réunion, l'alternance parallèle de la présidence et du secrétariat, les dates limites d'envoi de la convocation et des documents prévus à l'article 5 ci-dessus ainsi que leur modalité d'envoi.

Art. 7. - Les membres de la commission sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

Ils sont tenus en outre au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Art. 8. - Si, du fait de l'insuffisance du nombre de salarié dans une ou plusieurs branches professionnelles d'un même département, il n'est pas possible de constituer une commission, est alors créée une commission interdépartementale comprenant les salariés et les employeurs des entreprises des branches professionnelles présentes d'un ou de plusieurs départements limitrophes dans les conditions prévues à l'article 1er, dans le département ayant le plus de salariés. Une telle commission est créée dans les départements de Paris, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne et Seine-Saint-Denis.

Art. 9. - La commission décide des moyens de faire connaître sa composition, ses activités, son programme d'action et son bilan annuel aux chefs d'entreprise et aux salariés des branches professionnelles concernées du département.

Art. 10. - le ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 22 octobre 1999

LIONEL JOSPIN

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'agriculture et de la pêche :

JEAN GLAVANY

Le ministre de l'emploi et de la solidarité :

MARTINE AUBRY

Arrêté du 12 octobre 1999 portant homologation d'un accord interprofessionnel conclu dans le cadre du centre régional interprofessionnel de l'économie laitière du Sud-Ouest visant à financer une convention de restructuration laitière.

NOR : AGRP9902157A

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu l'article L. 632-12 et L. 632-13 du livre VI (nouveau) du code rural ;

Vu le décret n° 74-1054 du 11 décembre 1974 pris pour l'application de la loi n° 74-639 du 12 juillet 1974 relative à l'organisation interprofessionnelle laitière et fixant les modalités de recouvrement des cotisations prévues par cette loi ;

Vu le décret n° 74-1055 du 11 décembre 1974 relatif aux sanctions applicables en cas de violation des dispositions d'accords interprofessionnels intervenus au sein de l'organisation interprofessionnelle laitière et ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ;



▶ ANNEXE 2 :

Accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail


Cet accord est conclu entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées.

d'une part,

- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
- La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
- La Fédération nationale du bois (FNB)
- La Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPFS)
- L'Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France (USRTL)
- La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)

d'autre part,

- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC
- La Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT



La loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999, dans son article 42, a créé les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, CPHSCT. Un décret du 22 octobre 1999 a précisé certaines modalités d'application de la loi.

Afin d'assurer une certaine cohésion des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, CPHSCT, et afin de faciliter et d'accompagner leur mise en place les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord national de méthode sur les CPHSCT.

Les organisations signataires souhaitent par le présent accord de méthode montrer leur intérêt pour les CPHSCT et apporter des compléments et réponses paritaires à ces "commissions" paritaires. La mise en œuvre de cet accord fera l'objet d'un examen attentif par les partenaires sociaux au sein du comité national de suivi et d'impulsion.

Les dispositions légales et réglementaires fixent un cadre général et certaines modalités de fonctionnement. L'accord a pour objet :

- de constituer un guide, un élément de référence pour les organisations départementales et pour les représentants désignés, mais également pour tous les intervenants auprès des CPHSCT.
- d'aider à la mise en place des CPHSCT,
- d'apporter certaines précisions sur le fonctionnement,
- et de donner éventuellement des orientations incitatives sur les missions et les travaux des CPHSCT.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord constitue une aide à la mise en place des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, CPHSCT.

Une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, CPHSCT, doit être mise en place dans chaque département.

Elles sont chargées de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, pour les exploitations et entreprises agricoles n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des

forêts), et 4° du code rural y compris aux Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

ARTICLE 2. COMPOSITION D'UNE CPHSCT

1. Membres d'une CPHSCT

Une CPHSCT est composée de 10 membres au maximum (5 membres représentant les employeurs, 5 membres représentant les salariés).

La désignation des membres est proposée aux services de l'ITEPSA.

a) Désignation des membres salariés

Chaque organisation syndicale représentative au plan national de salariés (FGA/CFDT, SNCEA/CGC, FSCOPA/CFTC, FNAF/CGT, FGTA/FO et les organisations représentatives pour les départements d'outre mer) désigne un membre. Si le nombre de membres désignés est inférieur à 5, les sièges disponibles sont répartis entre les organisations signataires de salariés représentatives au plan national ayant procédé à une désignation, après accord entre elles au niveau départemental. A défaut d'accord, le ou les postes disponibles sont attribués à l'organisation ou aux organisations représentatives ayant obtenu le plus de voix lors des dernières élections à la chambre d'agriculture. Dans l'ordre ainsi établi, il est attribué à chaque organisation un poste disponible en supplément jusqu'à attribution de tous les postes vacants.

Les désignations sont effectuées par les instances départementales des organisations signataires du présent accord ou à défaut directement par l'organisation nationale.

b) Désignation des représentants employeurs

Les organisations professionnelles représentatives d'employeurs au plan national correspondant au champ d'application (FNSEA, FNB, FNETARF, UNEP, FNSPFS, FNCUMA, USRTL) désignent 5 membres aux CPHSCT après accord entre elles au niveau départemental. Une même organisation peut avoir plusieurs membres en fonction de l'importance des activités et du nombre d'employeurs qu'elle représente ou en l'absence de désignations par une des organisations concernées. En cas de désaccord, les postes sont attribués proportionnellement en fonction du nombre de salariés relevant des activités représentées par chaque organisation professionnelle au niveau départemental

c) Conditions à remplir par les membres des CPHSCT.

Les membres des commissions doivent être choisis



parmi les salariés et les employeurs du département en activité au jour de la désignation et entrant dans le champ d'application. Les salariés, au moment de leur désignation, doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, d'un contrat intermittent, ou employés par CDI à temps partiel au moins égal à un tiers-temps.

Les salariés travaillant par contrat à durée déterminée doivent pouvoir démontrer qu'ils ont travaillé pendant au moins 800 heures au cours des deux années civiles précédant la date de la désignation. Les employeurs susceptibles d'être désignés doivent avoir occupé au moins un salarié répondant aux critères ci-dessus.

2. Participants à la CPHSCT

a) Suppléants

En tant que de besoin, et afin de permettre la participation effective de représentants d'un plus grand nombre d'activités, des suppléants peuvent être désignés dans la limite de 10 suppléants, 5 pour les employeurs, 5 pour les salariés. Ils peuvent participer à la CPHSCT. Les suppléants doivent remplir les mêmes conditions que les membres de la CPHSCT.

Les suppléants n'ont qu'une voix consultative sauf lorsqu'ils remplacent un membre titulaire de la CPHSCT absent. Ils ne sont indemnisés et ne bénéficient d'un maintien de leur rémunération que s'ils remplacent un titulaire absent.

Les suppléants du collège employeurs sont désignés d'un commun accord par les organisations d'employeurs représentatives et peuvent relever d'une activité différente de celle des titulaires, mais entrant toujours dans le champ d'application.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative ayant désigné un titulaire, peut désigner un suppléant.

b) Personnalités "extérieures"

Participent avec voix consultative aux réunions de la CPHSCT le médecin du travail et le technicien conseil de la caisse de MSA désignés par le préfet.

Les partenaires sociaux signataires conseillent d'inviter aux réunions de la CPHSCT :

- un représentant ou plusieurs représentants de la MSA en tant que de besoin autres que ceux déjà évoqués ;
- au moins un représentant des services de l'ITEPSA.

De plus, Il appartient aux membres de la

CPHSCT de demander l'intervention d'experts ou de toute personne extérieure en cas d'études spécifiques ou de questions techniques entrant dans les missions de la CPHSCT et pour lesquelles les personnalités extérieures déjà citées ne pourraient apporter de réponses complètes ou appréciées comme telles par la majorité des membres de la CPHSCT.

Une personnalité extérieure ne peut être invitée sans l'accord de la majorité des membres de la CPHSCT. Peut également participer aux réunions de la CPHSCT une personne ayant pour mission d'assurer ou d'aider au secrétariat administratif.

ARTICLE 4. DUREE DU MANDAT

Les membres de la CPHSCT sont désignés pour 4 ans. Cette durée s'apprécie à compter de la création de la CPHSCT. Leur mandat est renouvelable. En cas de démission, décès, il est procédé, pour la durée du mandat restant à courir, à une nouvelle désignation par l'organisation professionnelle ou syndicale à laquelle appartenait le membre de la CPHSCT.

En cas d'absence non excusée à plus de 3 réunions, l'organisation concernée peut proposer une nouvelle désignation à l'ITEPSA pour la durée du mandat restant à courir.

ARTICLE 5. FONCTIONNEMENT DE LA CPHSCT

Les membres titulaires de la CPHSCT élisent un président et un secrétaire choisis parmi eux.


Les fonctions de président et de secrétaire sont tenues alternativement par chacun des collèges pour une durée de 2 ans.

Le président appartient à un collège et le secrétaire à l'autre collège

a) Réunions de la CPHSCT

La CPHSCT ne peut valablement se réunir que si pour chacun des collèges au moins 3 membres sont présents ou remplacés par un suppléant. La CPHSCT se réunit au moins 1 fois par semestre sur convocation du président.

En accord avec le secrétaire, le président peut décider de convoquer à une ou plusieurs réunions supplémentaires la CPHSCT.



La moitié des membres de la CPHSCT peut demander au président une réunion exceptionnelle de la CPHSCT en précisant l'ordre du jour. Le président doit alors convoquer les membres dans un délai maximum d'un mois.

Le président et le secrétaire peuvent se réunir au moins 2 fois par an, indépendamment des réunions de la CPHSCT, afin de préparer une ou plusieurs réunions futures de la CPHSCT.

b) Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des seuls membres titulaires présents ou remplacés.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- Chaque collège dispose au total, d'un nombre égal au produit (nombre de présents ou représentés du collège employeurs) x (nombre de présents ou représentés du collège salariés) ;
- Chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple :

Nombre d'employeurs présents ou représentés : 4

Nombre de salariés présents ou représentés : 3

Chaque collège dispose de $4 \times 3 = 12$ voix.

Chaque membre employeur dispose de 3 voix, chaque membre salarié de 4 voix.

ARTICLE 6. "SIEGE ADMINISTRATIF", SECRETARIAT

Afin de permettre aux salariés, aux employeurs et aux organisations concernés par les missions de la CPHSCT de pouvoir communiquer par écrit avec elles, la CPHSCT fixe l'adresse de son "siège" administratif

Le "siège" administratif de la CPHSCT peut être fixé au siège d'une des organisations ayant effectué une désignation, ou au siège d'une instance paritaire ou à l'ITEPSA.

La CPHSCT met en place un secrétariat administratif chargé notamment de l'envoi des convocations, des transmissions des documents aux membres... . Le secrétariat est assuré avec l'assistance de l'ITEPSA mais la CPHSCT peut également confier le secrétariat administratif, après concertation, avec l'entité concernée à une instance paritaire, ou une organisation ayant procédé à une désignation. La caisse de MSA peut décider de contribuer au fonc-

tionnement de la CPHSCT, (courrier, achats de documents, location de salle), ces frais étant dans ce cas pris sur son budget et non pas sur le fonds national de prévention.

ARTICLE 7. CREDIT D'HEURES

Les membres titulaires de la CPHSCT bénéficient de 4 heures de délégation par mois pour l'exercice de leur mission, hors temps de réunion.

Les 4 heures de délégation donnent lieu au maintien de la rémunération, s'il y a lieu. L'employeur obtient le remboursement des salaires et charges correspondant aux heures de délégation auprès de la MSA sur le fonds national de prévention.

Le salarié doit informer son employeur au moins 3 jours avant l'utilisation de son crédit d'heures, sauf si circonstances exceptionnelles.

Le crédit d'heures peut être utilisé en une ou plusieurs fois avec un minimum d'1 heure chaque fois, sauf accord préalable de l'employeur pour une utilisation plus fractionnée.

Le crédit d'heures peut être reporté ou cumulé dans la limite maximale de 8 heures sur 2 mois, pour ouvrir droit à une journée d'absence pour l'exercice de sa mission.

ARTICLE 8. PRISE EN CHARGE

Les remboursements de frais de déplacement des membres titulaires ou des suppléants remplaçant un titulaire absent, tant des employeurs que des salariés, sont assurés par le fonds national de prévention sur la base et selon les modalités définies par la CCMSA en application des dispositions légales et réglementaires. Il en est de même pour les indemnités forfaitaires versées aux membres employeurs et pour les remboursements des salaires et charges correspondant aux temps de réunions de formation et aux heures de délégation des membres titulaires salariés (ou suppléant salarié remplaçant un titulaire).

ARTICLE 9. FORMATION DES MEMBRES DES CPHSCT

Les membres titulaires de la CPHSCT peuvent suivre, à l'occasion de chaque mandat, une formation. Cette formation peut être dispensée par un organisme de formation agréé et désigné par les organisations composantes des CPHSCT, pour leur collège



respectif. La formation est d'une durée maximale de 5 jours par mandat.

Les membres salariés de la CPHSCT doivent informer au moins un mois à l'avance leur employeur de leur demande de bénéficier d'une formation.

L'employeur peut reporter une fois le départ en formation dans la limite de 6 mois si le calendrier de formation intervient pendant une période de grande activité.

L'employeur peut refuser la formation si celle-ci n'est pas prise en charge y compris au niveau des salaires et charges correspondant au temps de formation, par la CCMISA sur le fonds national de prévention.

ARTICLE 10. MISSION DES CPHSCT

La CPHSCT contribue à promouvoir des méthodes et procédés destinés à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail.

La CPHSCT procède aux études des risques professionnels. Elle examine les bilans des accidents du travail et maladies professionnelles. Elle peut déléguer un membre de chaque collège pour procéder à une enquête en cas d'accident grave et si leur visite est acceptée par l'employeur.

La commission établit un programme d'action après s'être assurée que les actions déterminées sont complémentaires ou différentes des travaux ou actions réalisés par les autres acteurs de la prévention notamment les services de prévention, le CTR.

La CPHSCT réalise un bilan de ses actions qui est transmis au CTR, à la commission nationale de suivi et d'impulsion.

La CPHSCT peut saisir la commission nationale de suivi en cas de difficulté de fonctionnement ou pour suggérer des actions de promotion ou d'information au niveau national en matière de prévention ou de formation.

La CPHSCT peut saisir les partenaires sociaux signataires de la convention collective pour leur suggérer des éléments de négociation sur l'hygiène et la sécurité.

La CPHSCT peut promouvoir des actions particulières de formation auprès des partenaires sociaux et du FAFSEA.

ARTICLE 11. COMMISSION NATIONALE DE SUIVI ET D'IMPULSION

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer une commission nationale de suivi et d'impulsion.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Elle examine les difficultés et problèmes éventuels résultant de la mise en place ou du fonctionnement des CPHSCT.

A partir des bilans annuels qui lui sont transmis, elle procède à des analyses et peut proposer aux partenaires sociaux du secteur et/ou aux différents acteurs de la prévention des actions, études. Elle peut communiquer ou relayer aux autres CPHSCT les travaux, études, réalisations d'une CPHSCT présentant un intérêt pour l'ensemble des CPHSCT ou du secteur. Elle peut suggérer des axes de travail ou de réflexion aux CPHSCT.

La commission nationale de suivi et d'impulsion est composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

ARTICLE 12. ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

ARTICLE 13. ADHESION - REVISION - DENONCIATION

Toute organisation syndicale de salariés représentative au plan national ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord, conformément aux dispositions légales.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions et délais fixés par le Code du travail.

▶ ANNEXE 3 : l'arrêté d'extension du 12/07/2001

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANCAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE

Art. 4. - Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 12 juillet 2001.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des exploitations.

de la politique sociale et de l'emploi :

Le sous-directeur,

P. DEDINGER

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au *Bulletin officiel du ministère*, fascicule Conventions collectives n° 2001/08 en date du 23 mars 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15., au prix de 46 F.

Arrêté du 12 juillet 2001 portant extension d'un accord national de travail sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

NOR : AGRS0101376A

Le ministre de l'agriculture et de la pêche.

Sur proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi.

Vu le titre III du livre 1er du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L. 133-8, L. 133-9, L.133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2, et L. 136-3 ;

Vu l'accord national du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 4 mai 2001 ;

Vu l'avis de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;

Vu l'accord donné par le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Arrête :

Art. 1er. - Les dispositions de l'accord national du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application dudit accord, à l'exclusion des termes : "pour une durée de deux ans" figurant au deuxième alinéa du préambule de l'article 5 (Fonctionnement de la CPHSCT).

Art. 2. - Le sous- paragraphe b du paragraphe 1 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 du décret n° 99-905 du 22 octobre 1999 relatif aux commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.

Art. 3. - L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

Art. 4. - Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 12 juillet 2001.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des exploitations,

de la politique sociale et de l'emploi :

Le sous-directeur

P. DEDINGER

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au *Bulletin officiel du ministère*, fascicule Conventions collectives n° 2001/15 en date du 11 mai 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26 rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F.

Arrêté du 12 juillet 2001 portant extension d'avenants à la convention collective nationale concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole

NOR : AGRS0101377A

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Sur proposition du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi,

Vu le titre III du livre 1er du code du travail (parties législatives et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-3, L.133-8, L. 133-9, L. 133-11, L. 133-14 et R. 133-1, R. 133-2, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 1971 portant extension de la convention collective nationale de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention :

Vu les avenants n° 92 du 14 juin 2000 et n° 93 du 18 décembre 2000 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension publié au Journal officiel du 1^{er} juin 2001 ;

Vu l'avis motivé de la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective ;



▶ ANNEXE 4 : La circulaire DEPSE du 7/07/2000

L'article 42 de la loi n° 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole répond à une préoccupation, améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles et part d'un constat, la non-application de l'article L. 231-2-1 du code du travail. Ces dispositions introduites par la loi du 4 juillet 1980 prévoyaient la création de commission d'hygiène et de sécurité pour les exploitations et entreprises agricoles ne disposant pas de CHSCT.

C'est pourquoi, le législateur a voulu créer une nouvelle instance de concertation qui réponde à l'objectif de connaissance et d'amélioration des conditions de travail dans les secteurs et les entreprises non couverts par les dispositifs actuels. Sans vouloir instituer, comme le secteur du bâtiment et des travaux publics, un organisme spécialisé, les pouvoirs publics ont souhaité, par une implication forte des partenaires sociaux locaux, créer une instance de dialogue et de proposition. Le système décentralisé et souple doit permettre une meilleure connaissance des conditions de travail des salariés des entreprises et exploitations agricoles dépourvues de représentants du personnel.

La publication du décret n° 99-905 du 22 octobre 1999 permet aujourd'hui, la mise en place des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT). La présente note de service a pour objet de préciser les modalités de fonctionnement de cette nouvelle instance et le rôle des services déconcentrés pour que les objectifs d'amélioration des conditions de travail fixés par la loi d'orientation agricole soient atteints.

1. CHAMP D'APPLICATION

Trois aspects sont à distinguer :

1-1. Les secteurs d'activité assujettis


L'article 42 de la loi d'orientation agricole réserve les CPHSCT aux exploitations et entreprises employant des salariés énumérés à l'article 1144, 1°, 2°, 3° et 5° du code rural. Il s'agit des exploitations de polyculture-élevage, les cultures et les élevages spécialisés, les exploitations de dressage, d'entraînement et les haras (1°), les entreprises de conchyliculture et de pisciculture (2°), les exploitations forestières, la sylviculture et les scieries (3°), ainsi que les entreprises de travaux agricoles et les entreprises paysagistes (5°).

Cette énumération limitative ne présente pas de difficultés particulières.

1-2. Les entreprises et exploitations concernées

La CPHSCT concerne en premier lieu, toutes les petites entreprises et exploitations dès lors qu'elles emploient un salarié quel que soit le contrat de travail dont il est titulaire.

La loi exclut les entreprises qui sont dotées de CHSCT ou de délégués du personnel. En effet, les missions confiées aux CPHSCT sont assurées par ces instances et il n'y a pas lieu de superposer les structures de concertation. Les entreprises ou exploitations ayant adressé un procès-verbal de carence entrent dans le champ d'application de la mesure, de même que les entreprises qui sont assujetties aux dispositions des articles L. 236-1 et L.



421-1 du code du travail qui n'ont pas rempli leurs obligations en la matière. La constitution de la CPHSCT ne dispense cependant pas ces entreprises de mettre en place un CPHSCT, ni de procéder à des élections de délégués du personnel.

1-3. Le champ d'application géographique

Le cadre géographique de la CPHSCT est le département.

Une commission interdépartementale peut être créée en cas d'insuffisance de salariés dans une ou plusieurs branches professionnelles d'un même département. L'article 8 du décret du 22 octobre 1999 prévoit la création d'une telle commission pour les départements de Paris, Hauts de Seine, Val de Marne et Seine-Saint-Denis. Cette possibilité peut être retenue pour d'autres départements si les conditions d'insuffisance du nombre de salariés, dans une ou plusieurs branches professionnelles d'un même département, sont réunies.

En cas de commission interdépartementale, la nomination des membres sera effectuée par le préfet du département comportant le plus de salariés dans les branches professionnelles concernées, sur proposition de l'inspecteur du travail dudit département. Ceci implique une concertation préalable entre les inspecteurs du travail des départements concernés. Pour une meilleure gestion de leur fonctionnement, il est souhaitable qu'une telle commission soit composée de départements limitrophes dans un nombre limité à trois.

2. COMPOSITION DE LA COMMISSION

2-1. Modalités de désignation des membres de la commission

La CPHSCT est composée d'un nombre identique de représentants des employeurs et des salariés, le caractère paritaire devant, dans tous les cas, être préservé. Le décret du 22 octobre précise que ce nombre est au maximum de cinq, que la commission soit départementale ou interdépartementale, ce chiffre pouvant être inférieur en fonction de la situation locale.

Il vous appartient de déterminer le nombre des membres de la commission, à partir des souhaits exprimés par les partenaires sociaux et des différentes catégories d'activités professionnelles existant dans le département. En effet, suivant la nature des activités rencontrées et de leur importance, des membres de la CPHSCT pourront représenter telle ou telle profession. Ainsi, par exemple dans les départements côtiers, un membre employeur et un membre salarié représenteront la conchyliculture. De même dans les

départements où l'activité hippique est importante.

Si dans tous les cas, les secteurs de la polyculture-élevage doivent être représentés par un ou deux membres employeurs et salariés, les autres membres de la CPHSCT peuvent représenter les secteurs existant dans le département (cultures spécialisées, exploitations forestières, etc...).

Il vous est laissé une grande latitude pour, en accord avec les partenaires sociaux, désigner les membres de la commission. Pour cela, il semble utile d'organiser une réunion préparatoire avec les organisations représentatives des employeurs dans le département, afin de répartir les sièges et de désigner nommément les membres.

Il n'est pas prévu de suppléants.

L'article L. 231-2-1 précise que les membres des commissions doivent exercer leur activité dans une exploitation ou entreprise agricole visée à aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 1144 du code rural et dépourvue de CHSCT ou de DP et situées dans le ressort de la commission. Par ces précisions, le législateur a souhaité que les personnes désignées connaissent les secteurs et les questions de santé et de sécurité. Cette activité doit être réelle au moment de la désignation du candidat et tout au long de son mandat. Les cas de suspension du contrat de travail ne constituent pas un motif de refus de la candidature proposée. Il en est de même des salariés saisonniers dont le contrat de travail est reconduit par leur employeur. Dans ce cas, ils doivent avoir travaillé au moins 800 heures par an au cours de chacune des deux années précédant leur désignation. Parallèlement, la candidature d'un employeur de main d'œuvre saisonnière doit être retenue, s'il emploie au moins un salarié répondant au critère ci-dessus.

2-2. Syndicats les plus représentatifs

Le II de l'article L. 231-2-1 précise que les représentants salariés doivent, pour être désignés membre des CPHSCT, appartenir aux organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les branches professionnelles concernées. Il s'agit, compte tenu du champ d'application de cet article limité au 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 1144, des syndicats C.G.T, C.F.D.T, C.G.T-F.O, C.F.T.C et C.F.E-C.G.C, à l'exclusion de tout autre.

Si une ou plusieurs organisations syndicales n'est pas en mesure de désigner un représentant, l'organisation ayant obtenu le plus de voix lors des dernières élections à la chambre d'agriculture, dans le collège des salariés d'exploitations, doit être invitée à désigner un deuxième membre et ainsi de suite de manière à obtenir une délégation complète de cinq membres.



Pour les organisations professionnelles d'employeurs, sont concernées : la FNSEA, la FNB, la FNETARF, l'UNEP, la Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs.

2-3. Désignation des représentants de la MSA

En application de l'article 2 du décret du 22 octobre 1999, un médecin du travail et un technicien conseil de la caisse de mutualité sociale agricole sont désignés comme membres consultatifs de la commission, par le préfet, sur proposition du directeur de la caisse. Le décret ne prévoit pas de manière expresse l'intervention de l'inspecteur du travail en la matière. Toutefois, pour une meilleure coordination avec les services de la préfecture, il est préférable que les propositions du directeur de la caisse transitent par l'inspecteur du travail. Il vous appartient de saisir le directeur de la caisse et, éventuellement de l'association de médecine du travail agricole, pour que vous soit proposé le nom d'un médecin du travail et d'un technicien conseil de prévention.

2-4. Durée du mandat

Il s'agit d'un mandat de quatre ans renouvelable dans les mêmes conditions que lors de la première désignation. En cas de cessation anticipée du mandat, le remplacement du membre obéit aussi à ces conditions de désignation. Les cas de cessation anticipée peuvent être notamment : la démission, le retrait de la désignation par le syndicat ou l'organisation professionnelle, le décès. La suspension du contrat de travail des salariés ne constitue pas une cause automatique de cessation anticipée du mandat.

3. MISSIONS DE LA COMMISSION

3-1. Compétences générales

L'article 4 du décret du 22 octobre 1999 énumère les missions des CPHSCT, étant précisé qu'à l'intérieur de celles-ci, les actions pouvant être décidées ne sont pas limitatives dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre fixé par la loi, à savoir : la promotion de la formation à la sécurité et la contribution à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. Elles consistent, pour l'essentiel, à :

- promouvoir des méthodes et des procédés destinés à réduire les risques professionnels et améliorer les conditions de travail,
- étudier les risques professionnels et les conditions de travail dans les branches professionnelles concernées,
- étudier les incidents, accidents et maladies professionnelles,
- engager et promouvoir des actions particulières de formation,

- préparer un programme d'action et établir un bilan de son action,
- faire connaître sa composition, ses activités, son programme d'action et son bilan.


Il s'agit à partir des informations recueillies, de statistiques, d'études ciblées ou d'analyses de cas, de déterminer et de définir des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés des branches considérées. La CPHSCT a donc accès, si elle le souhaite, soit par l'intermédiaire de la caisse de mutualité sociale agricole, soit par l'intermédiaire des services d'inspection du travail, à l'ensemble des informations relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans le département, étant précisé que dans ce cas, celles-ci doivent être rendues anonymes. Néanmoins, ces deux services ne doivent pas constituer les seules sources d'information de la commission. En tout état de cause, les membres de la commission sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

La CPHSCT ne dispose pas, de par l'article L. 231-2-1 du code du travail, d'un droit d'enquête, ni d'entrée dans les exploitations ou entreprises. Toutefois, après accord du chef d'entreprise, les membres de la CPHSCT peuvent, par exemple, aller examiner sur place certaines méthodes ou procédés de travail innovant en matière de sécurité ou les conditions de survenance d'accidents du travail significatifs pour leurs missions. Pour ce faire, la commission, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret utilisera la possibilité de désigner deux de ces membres (un employeur et un salarié) pour procéder à ces enquêtes. Ces visites seront effectuées dans le respect du secret professionnel auquel les membres de la commission sont tenus pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Sans préjudice des obligations des employeurs, la CPHSCT peut également émettre des propositions en direction des employeurs et salariés de la branche dans tel ou tel domaine. Par exemple, elle peut réaliser des brochures d'information sur un risque en précisant quelles sont les méthodes de travail à mettre en œuvre.

Les actions de formation pourront être proposées en liaison avec les structures départementales existantes, notamment le FAFSEA. Si nécessaire, les techniciens régionaux de prévention et les techniciens conseil de la MSA pourront contribuer à ces actions selon les modalités retenues en accord avec les parties concernées.

Pour ce qui a trait à la publicité de sa composition, ses activités, son programme d'action et son bilan, la commission décidera, dans le cadre de son règlement intérieur, des moyens à utiliser. Elle pourra solliciter



les structures disponibles dans le département, notamment les moyens d'information couramment utilisés par les partenaires sociaux, la caisse de mutualité sociale agricole et les services du ministère de l'agriculture et de la pêche.

3-2. Liaison avec le CTR

Il n'y a pas de confusion entre les missions du CTR telles que prévues par le décret du 11 septembre 1973 et celles des CPHSCT. Cependant, ces deux instances ont pour objectif commun l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises et exploitations agricoles. En conséquence, il apparaît indispensable qu'un échange d'informations soit établi entre eux par le biais du chef du SRITEPSA ou de la caisse de MSA. Il peut être même envisagé l'intervention d'un membre de la commission pour présenter un problème particulier de santé et sécurité du travail aux membres du CTR. Les éléments relatifs aux liaisons entre les deux instances figureront au bilan annuel de la commission.

4. FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

4-1. Présidence

Lors de la première réunion de la CPHSCT, un président sera élu parmi les représentants des organisations professionnelles ou syndicales pour un mandat d'un an, le sort déterminant la qualité de celui qui sera élu la première fois. La présidence est tournante, c'est-à-dire que la seconde année, la présidence sera assurée par une personne de l'autre partie de la commission.

4-2. Secrétariat

Le secrétariat des CPHSCT est organisé, ainsi que le précise l'article 5 du décret du 22 octobre 1999, alternativement par période d'un an par un représentant des employeurs ou des salariés. En fait, il appartient à la CPHSCT de mettre en place un secrétariat, selon les modalités souhaitées par ses membres avec l'assistance des services de l'inspection. L'alternance retenue sera symétrique de celle concernant la présidence.

4-3. Sièges

La commission désignera le lieu de son siège où lui seront adressés tous courriers et documents nécessaires à ses missions. Le siège peut être assuré définitivement par une organisation professionnelle ou suivre l'alternance du secrétariat. Si les membres de la CPHSCT le souhaitent, le siège pourra être établi au service départemental ou régional de l'inspection du travail, de l'emploi ou de la politique sociale agricoles.

4-4. Réunions

La CPHSCT se réunit au moins une fois par semestre. Cette rédaction de l'article 5 du décret n'interdit pas des réunions plus fréquentes en fonction des besoins. Pour la détermination du lieu de la réunion, outre son siège, la commission pourra solliciter les services tels que l'inspection du travail, la MSA, la chambre d'agriculture, pour la mise à disposition d'une salle de réunion et de moyens pédagogiques et de communication.

Certaines modalités concrètes d'organisation des réunions seront fixées par le règlement intérieur en application de l'article 6 du décret.

4-5. Règlement intérieur

Les éléments énoncés à l'article 6 du décret pour le contenu du règlement intérieur ne sont pas exhaustifs.

4-6. Modalités de vote

La Commission ne peut valablement délibérer que si trois représentants de chacun des deux collèges sont effectivement présents lors du vote.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. A l'occasion de chaque vote, chaque collègue dispose d'un nombre égal de voix quel que soit le nombre de présents. A cet effet, chaque collègue dispose, au total, d'un nombre de voix égal au produit du nombre des présents de chaque collègue et chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de présents du collègue auquel il n'appartient pas.

5. LES MOYENS DE LA COMMISSION

5-1. Heures de délégation

Les membres salariés de la commission disposent d'une autorisation d'absence rémunérée pour exercer leurs fonctions, dans la limite de quatre heures par mois. Ces heures n'incluent pas le temps passé aux réunions de la commission qui est de plein droit considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Compte tenu du caractère intersectoriel de la commission, il n'est pas prévu de possibilité de cumul des heures de délégation entre les représentants des salariés. Les commissions pourront décider, le cas échéant, en fonction des actions menées, le report des crédits d'heures d'un mois sur l'autre.

En cas de regroupement de départements comme précisé au point 1-3, les membres salariés de la commission bénéficient de quatre heures par mois par département.

5-2. Frais de fonctionnement

L'article L. 231-2-1 dispose que les frais de déplacement



exposés par les membres de la commission, les salaires maintenus par les employeurs ainsi que les cotisations sociales y afférentes et les indemnités représentatives du temps passé par les membres employeurs sont pris en charge par le fonds national de prévention créé en application de l'article 1171 du code rural. Les modalités pratiques de remboursement feront l'objet d'une note de la Caisse centrale de mutualité sociale agricole.

5-3. Appel à toute personne extérieure

Cette possibilité offerte à la commission doit être considérée comme un recours à expertise. En conséquence, elle doit être utilisée dans les cas prévus à l'article 9 du décret pour des situations particulières nécessitant l'avis d'un spécialiste ou des études approfondies. Il convient d'éviter que cette procédure soit systématiquement mise en œuvre pour des problèmes dont la solution peut être trouvée par les services représentés au sein de la commission.

5-4. Formation à la sécurité

Les missions attribuées aux membres de la commission impliquent qu'une formation dans le domaine de la santé et la sécurité au travail leur soit assurée. Les conditions de réalisation de cette formation pourront être prévues par le règlement extérieur. Il pourra être fait appel aux compétences des services de l'inspection du travail, du technicien régional de prévention, aux techniciens conseils de la MSA ou aux centres rattachés aux organisations syndicales prévus à l'article L. 451-1 du code du travail. Le temps passé à cette formation sera considéré comme temps passé en réunion et rémunéré comme temps de travail, ce qui donnera lieu à une prise en charge par le fonds national de prévention.

5-5. Protection des membres salariés

L'article L. 231-2-1 du code du travail précise que les membres salariés des CPHSCT bénéficient des dispositions de l'article L. 236-11, c'est-à-dire de la protection accordée aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le licenciement d'un membre salarié de la CPHSCT ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Concernant la procédure, il y a lieu de faire référence aux dispositions des articles L. 436-1 à L. 436-3 du code du travail.

6. CAS PARTICULIERS DE L'ALSACE-MOSELLE

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le fonctionnement de la CPHSCT diffère sur certains points, compte tenu des particularités du régime local d'assurance accident du travail dont la gestion est assurée par des caisses départe-

mentales d'assurance accidents agricoles. Dans ces conditions, l'agent de prévention de ces caisses remplace le technicien conseil de la caisse de mutualité sociale agricole et l'ordre du jour des réunions est adressé au directeur de la CAAA.

Concernant les frais de fonctionnement des CPHSCT de ces trois départements, le secrétariat adresse les états de frais pour remboursement par le fonds national de prévention, à la caisse centrale de mutualité sociale agricole (DPS/SDRP/Département Prévention des Risques Professionnels, Les Mercuriales, 40, rue Jean Jaurès, 93547 BAGNOLET CEDEX).


7. RÔLE DU SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA POLITIQUE SOCIALES AGRICOLES

Le rôle du service de l'inspection du travail est double.

En application de l'article 1er du décret du 22 octobre 1999, le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique social agricoles propose au préfet les noms des membres de la CPHSCT. Dans ce cadre, il doit préalablement prendre l'attache des partenaires sociaux pour déterminer les secteurs représentés et pour lesquels les organisations professionnelles et syndicales désigneront les membres de la CPHSCT. Il prend également l'attache du directeur de la caisse de mutualité sociale agricole et, éventuellement de l'association de médecine du travail pour la désignation du médecin du travail et du technicien conseil de prévention. D'autres précisions sur le rôle de l'inspecteur du travail dans le domaine de la désignation des membres de la commission sont données aux points 2 et 3 de la présente note de service.

Après la publication de l'arrêté préfectoral de nomination des membres de la commission, il est demandé aux chefs du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, en concertation avec les partenaires sociaux et afin de faciliter la mise en place du dispositif nouveau initié par l'article 42 de la loi d'orientation agricole, d'organiser la réunion de mise en place de la CPHSCT (envoi des convocations, réservation de salle, etc...). Cette aide matérielle doit permettre un bon démarrage de l'institution. Il ne s'agit pas de se substituer aux partenaires sociaux, membres de la CPHSCT, mais de permettre que la CPHSCT puisse, dans de bonnes conditions, être mise en place et commencer ses travaux le plus tôt possible.

Cette aide matérielle, selon les besoins exprimés par les partenaires sociaux, pourra continuer à être fournie. Elle sera utilement complétée des informations, rapports ou statistiques dont disposent les services dans le cadre



de leurs missions. Les services pourront, si nécessaire, assurer le fonctionnement effectif du secrétariat de cette instance. En effet, je souhaite que ces instances puissent fonctionner et que l'objectif d'amélioration des conditions de travail des salariés agricoles soit atteint. C'est pourquoi, les services de l'inspection doivent avoir un rôle prépondérant de propositions et d'information tant juridiques que techniques.

8. ROLE DES SERVICES DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

Les services de médecine du travail en agriculture et de prévention des risques professionnels des salariés agricoles des caisses de mutualité sociale agricole peuvent apporter leur concours aux CPHSCT de plusieurs façons.

D'abord, en leur fournissant un certain nombre d'informations sur la connaissance que la MSA a des risques et des populations dans les entreprises concernées : statistiques d'accidents du travail et de maladie professionnelles et leur analyse, résultats d'enquêtes spécifiques pouvant être parfois plus larges et assises sur plusieurs départements pour les mêmes secteurs d'activités mais également la teneur des principales demandes faites aux services de prévention au travail de la MSA (matériels, outils, produits, etc...).

En second lieu, en les faisant bénéficier du savoir-faire tant des médecins du travail que des techniciens conseils de prévention de la caisse de mutualité sociale agricole, pour étudier, concevoir et proposer des solutions répondant aux besoins spécifiques des activités concernées (formation, partenariat, etc...).

En amont, un appui méthodologique pourra être apporté par les préventeurs au fonctionnement de ces instances sous la forme par exemple de la mise au point d'un module de formation spécifique aux membres des CPHSCT.

9. PROGRAMME ET BILAN ANNUELS DE LA COMMISSION

Selon l'article 5 du décret, le secrétariat de la commission prépare un programme d'actions pour l'année à venir et rédige un bilan annuel d'activité. La préparation du programme d'actions suppose qu'auparavant la commission ait pu recueillir auprès des services compétents les informations nécessaires relatives à la situation en matière de santé et de sécurité des secteurs d'activités concernés (statistiques des AT et MP, accidents significatifs répétés, autres données susceptibles d'intéresser la commission). Il est recommandé que le programme d'actions comporte

au moins les éléments suivants :

- analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les secteurs d'activités concernés,
- thèmes retenus pour des études particulières,
- visites et enquêtes sur le terrain programmées,
- prévision de valorisation des travaux,
- liaisons avec le CTR.

Le bilan annuel devra refléter l'essentiel des actions de la commission. Présenté en fin d'année civile, il pourra s'articuler autour des rubriques non exhaustives suivantes :

- nombre de réunions tenues,
- nombre de visites, d'enquêtes et d'études réalisées,
- problèmes traités par thèmes,
- solutions proposées,
- liaisons avec d'autres institutions, notamment le CTR.

Pour la première année de fonctionnement, le bilan pourra indiquer les difficultés rencontrées pour la mise en place de la commission.

10. ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DU DISPOSITIF

10-1. Accompagnement de la mise en place des commissions

La mise en place et le démarrage effectif de cette institution nouvelle nécessitera certainement une phase plus ou moins longue, selon le contexte local, qui devra être soutenue et accompagnée.

Dans le cadre du partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), le Ministère envisage, en collaboration avec la Caisse centrale de mutualité sociale agricole, un apport de l'ANACT pour aider au démarrage de ces commissions qui constituent un enjeu important pour les partenaires sociaux. Il s'agira de conduire une expérimentation sur des régions pilotes afin de réaliser des outils transférables aux autres régions et d'accompagner leur mise en place sur l'ensemble du territoire.

10-2. Suivi du fonctionnement effectif des commissions

A partir des bilans annuels qui seront adressés aux services d'inspection du travail, le ministère procédera à l'analyse des conditions de fonctionnement des commissions. Les enseignements tirés de ceux-ci feront l'objet d'un bilan national après les trois premières années d'application du dispositif. Il sera soumis à la consultation des organismes consultatifs de la caisse centrale de mutualité sociale agricole, et de la commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture.



ANNEXE 5 : glossaire des sigles et abréviations

ARACT :

Action (Association ou Antenne) Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

ASAVPA :

Association de Salariés Agricoles pour la Vulgarisation et le Progrès en Agriculture

AT :

Accidents du Travail

BTS :

Brevet de Technicien Supérieur

CPHSCT :

Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CPSS :

Comité de Protection Sociale des Salariés (voir fiche 2)

CTR :

Comité Technique Régional de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés agricoles (voir fiche 2)

DDA :

Direction Départementale de l'Agriculture

DGFAR :

Direction Générale de la Forêt et des Affaires Rurales (Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires Rurales)

DP :

Délégué du Personnel

DRTEFP :

Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DSV :

Direction des Services Vétérinaires

FAFSEA :

Fond d'Aide Formation des Salariés d'Exploitations Agricoles

FDSEA :

Fédération Départementale de Syndicats d'Exploitants Agricoles

FSE :

Fond Social Européen

ITEPSA :

Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles

MFR :

Maison Familiale Rurale

MP :

Maladies Professionnelles

MSA :

Mutualité Sociale Agricole (voir fiche 2)

OPA :

Organisation Professionnelle Agricole

SDITEPSA :

Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles (voir fiche 2)

SRITEPSA :

Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles (voir fiche 2)

TMS :

Troubles Musculo-Squelettiques

TRP :

Technicien Régional de Prévention (voir fiche 2)

▶ ANNEXE 6 :

coordonnées des acteurs institutionnels concernés

SIGLE	DÉVELOPPÉ DU SIGLE	ADRESSE	TÉLÉPHONE/ FAX/E-MAIL
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail	4, quai des Etroits 69321 LYON CEDEX 05	tél. : 04 72 56 13 13 fax : 04 78 37 96 90 www.anact.fr
ARACT Poitou-Charentes	Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail	15 ter, rue Victor Grignard ZI République II 86000 POITIERS	tél. : 05 49 52 25 78 fax : 05 49 52 26 83 aract.ptchar@wanadoo.fr
CCMSA	Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole	Les Mercuriales 40, rue Jean Jaurès 93547 BAGNOLET CEDEX	tél. : 01 41 63 73 83 fax : 01 41 63 78 20 info@msa.fr
DGFAR	Direction Générale de la Forêt et des Affaires Rurales Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires Rurales	19, avenue du Maine 75732 PARIS CEDEX 15	tél. : 01 49 55 50 89 fax : 01 49 55 47 70 brst.depse@agriculture.gouv.fr
Entrepreneurs des Territoires	(ex-FNETARF : Fédération Nationale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles Ruraux et Forestiers)	44, rue d'Alésia 75682 PARIS CEDEX 14	tél. : 01 53 91 44 44 fax : 01 53 91 44 85 info@etarf.org
FGA-CFDT	Fédération Générale Agroalimentaire - Confédération Française Démocratique du Travail	47-49, avenue Simon Bolivar 75950 PARIS CEDEX 19	tél. : 01 56 41 50 50 fax : 01 56 41 50 30 fga@cfdt.fr
FGTA-FO	Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, des Tabacs et Allumettes et secteurs connexes - Force Ouvrière	7, passage Tenaille 75680 PARIS CEDEX 14	tél. : 01 40 52 85 10 fax : 01 40 52 85 12 fgtafo@fgta-fo.org
FNAF-CGT	Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière - Confédération Générale du Travail	263, rue de Paris Case 428 93514 MONTREUIL CEDEX	tél. : 01 48 18 83 27 01 48 51 57 49 fnaf@fnaf.cgt.fr
FNB	Fédération Nationale du Bois	6, rue François 1er 75008 PARIS	tél. : 01 56 69 52 00 fax : 01 56 69 52 09
FNCUMA	Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole	49, avenue de la Grande Armée 75116 PARIS	tél. : 01 44 17 58 00 fax : 01 44 17 58 01
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles	11, rue de la Baume 75008 PARIS	tél. : 01 53 83 47 47 fax : 01 53 83 48 48
FNSPFS	Fédération Nationale des Syndicats de Propriétaires Forestiers Sylviculteurs	6, rue de la Trémoille 75008 PARIS	tél. : 01 47 20 36 32 fax : 01 47 23 38 58
FSCOPA-CFTC	Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture - Confédération Française des Travailleurs Chrétiens	2, rue Albert Camus 75010 PARIS	tél. : 01 40 18 70 96 fax : 01 40 18 09 42 agri.cftc@libertysurf.fr
SNCEA-CFE-CGC	Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles - Confédération Française Encadrement - Confédération Générale des cadres	73, rue de Clichy 75009 PARIS	tél. : 01 53 20 33 90 fax : 01 53 20 33 93 sncea@wanadoo.fr
UNEP	Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage	10, rue Saint-Marc 75002 PARIS	tél. : 01 42 33 18 82 fax : 01 42 33 56 86 unep-siege2@wanadoo.fr



MSA Caisse Centrale
Les Mercuriales
40, rue Jean Jaures
93547 Bagnolet Cedex
www.msa.fr



Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation,
de la Pêche et des Affaires Rurales
78, rue de Varenne
75349 Paris 07SP
www.agriculture.gouv.fr