Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PECHE

DIRECTION GENERALE DE LA FORET ET DES AFFAIRES RURALES **Sous-direction : travail et emploi** **Bureau : réglementation et de la sécurité au travail** **Adresse : 19 avenue du Maine** **75732 PARIS CEDEX 15** **Suivi par : Dominique DUFUMIER** **Tél. : 01 49 55 82 17** **Fax : 01 49 55 59 90** **Réf. Classement : A VIII a 2.3**	**CIRCULAIRE** **DGFAR/SDTE/C2006-5048** **Date: 09 novembre 2006**

Le Ministre de l'agriculture et de la pêche
à

Mesdames et messieurs les directeurs régionaux et départementaux de l'agriculture et de la forêt

Mesdames et messieurs les chefs de services régionaux et départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles

Nombre d'annexe : 1

Objet : Mise en place, renouvellement et fonctionnement des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture

Bases juridiques : Code du travail : article L 231-2-1 et décret N° 99-905 du 22 octobre 1999 relatif aux commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture ; arrêté du 12 juillet 2001 portant extension de l'accord national du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Résumé : Cette circulaire complète la circulaire DEPSE du 7 juillet 2000 pour tenir compte des évolutions survenues depuis cette date et de l'expérience acquise depuis les premières mises en place des CPHSCT ; elle vise à donner une nouvelle dynamique à cette institution qui introduit le dialogue social dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail dans les exploitations agricoles

Mots-clés : Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, mise en place, renouvellement, fonctionnement

Destinataires	
Pour exécution :	Pour information :
Préfets de département Chefs de services régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles Chefs de services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles Sections spécialisées agricoles des directions départementales du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle de Dordogne et du Pas de Calais	Directeurs régionaux de l'agriculture et de la forêt Directeurs départementaux de l'agriculture et de la forêt

Depuis la loi n° 99-574 du 9 juillet 1999, et son décret d'application du 22 octobre 1999, la « commission nationale de suivi et d'impulsion », prévue par l'accord national du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), s'est réunie à plusieurs reprises avec les représentants de la CCMSA et de la DGFAR et a tiré les enseignements relatifs à cinq ans de mise en place et de fonctionnement des CPHSCT.

35 commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail en agriculture, représentant 40 départements, ont été mises en place (information à jour au 5 janvier 2006).

La commission de suivi a souligné tout à la fois le vif intérêt que revêt cette institution dans le domaine de la prévention des risques professionnels, dans les départements où celle-ci a été mise en place et animée de manière effective, mais aussi les difficultés rencontrées dans leur constitution et dans leur fonctionnement.

Aussi, il a été décidé de redynamiser cette institution en relançant le processus de désignation d'une part et en améliorant les moyens de fonctionnement d'autre part. Le souhait a été unanimement exprimé de couvrir l'ensemble du territoire.

Il est demandé aux services de l'ITEPSA de chercher à couvrir, d'ici un an, l'ensemble du territoire, soit par des CPHSCT départementales, soit par des CPHSCT interdépartementales. Une importance particulière sera apportée à cette question lors du renouvellement des mandats de la dite commission (ceux-ci ayant été désignés pour une durée de quatre ans), ainsi que dans les départements pour lesquels il n'a pas pu être mis en place de CPHSCT jusqu'à présent, faute de candidats. Les services seront ensuite chargés de relancer régulièrement le processus de désignation ou de renouvellement auprès des partenaires sociaux de leur département, et d'utiliser toutes les possibilités déjà offertes par la réglementation actuelle, mais qui ne sont pas toujours mises en œuvre (notamment la possibilité de désigner des CPHSCT comportant moins de 10 représentants, ou celle de pallier la carence d'une organisation syndicale locale par la désignation de délégués issus d'une autre organisation représentative mieux implantée localement, ou la possibilité de créer une CPHSCT interdépartementale).

1. CHAMP D'APPLICATION

-1. Les secteurs d'activité assujettis

Les entreprises assujetties ne soulèvent pas de difficultés particulières. La question avait été un moment évoquée d'étendre cette institution aux petites entreprises du secteur de la coopération agricole, mais les partenaires sociaux sont restés attachés au champ d'application actuel de cette institution, limité aux 1°, 2°, 3° et 5°de l'article L 711-1 du code rural.

1-2. Le champ d'application géographique

Concernant les difficultés de trouver suffisamment de candidats dans chaque département, il est rappelé aux services qui ont tout mis en œuvre pour rechercher des candidats dans leur département de rechercher in fine à constituer des CPHSCT interdépartementales comme le prévoit la réglementation, si la démarche n'a pas pu aboutir au niveau du seul département.

2. MISE EN PLACE ET RENOUVELLEMENT DE LA COMMISSION

Démarche préalable :

La démarche suivante est extraite de la fiche 7 ci-jointe (Proposition de stratégie pour faciliter la mise en place de la CPHSCT) du document « Réussir sa CPHSCT » qui a été élaboré en septembre 2003 conjointement par le ministère chargé de l'agriculture et par la Caisse centrale de mutualité sociale agricole. Les services sont invités à se reporter à cette fiche avant de mettre en place ou de renouveler une CPHSCT.

Avant de mettre en place une CPHSCT dans un département, il s'agit tout d'abord de réunir et d'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 sa constitution et se positionne sur la démarche.

Cette réunion doit 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 déterminer des critères pour le choix de leur(s) représentant(s) (volontaires pour agir dans le domaine HSCT, personne reconnue dans la profession,…)
- ⇨ d'identifier les " questions à régler " pour réussir la mise en place et le fonctionnement ultérieur efficace de la CPHSCT,
- ⇨ de prévoir un protocole et un échéancier de désignation des membres, sur lesquels s'appuiera le SDITEPSA et le Préfet pour assurer la composition de la commission,
- ⇨ de proposer un règlement intérieur de la CPHSCT qui sera soumis et discuté lors de la première réunion de la CPHSCT.

Les services départementaux de l'ITEPSA feront remonter à la DGFAR une copie des arrêtés préfectoraux de désignation ou, à défaut, feront part des difficultés rencontrées qui auront empêché la création ou le renouvellement d'une CPHSCT.

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

La circulaire du 7 juillet 2000 avait explicitement souligné que ni la loi ni le décret n'avaient prévu la désignation de suppléants. Depuis lors, l'accord national du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, étendu par arrêté du 12 juillet 2001, a introduit la possibilité de désigner de tels suppléants. Un décret en préparation devrait entériner cette décision.

Les modalités de désignation sont détaillées dans le dit accord national du 16 janvier 2001.

Il convient donc d'appliquer les dispositions de cet accord, notamment dans le cas où une organisation représentative n'a pas désigné de représentant. In fine, il est possible de constituer une CPHSCT qui comporte moins de 5 représentants par collège, pourvu qu'il y ait un nombre égal de représentants de chacun des deux collèges. Il est également possible de désigner moins de suppléants que de titulaires, pourvu que la parité entre les deux collèges soit également assurée.

La circulaire du 7 juillet 2000 précisait par ailleurs que l'exercice d'une activité professionnelle par les membres de la CPHSCT devait être réelle non seulement au moment de la désignation du candidat mais aussi tout au long de son mandat. L'objectif de cette mesure est de faire de la CPHSCT une véritable instance de concertation entre professionnels employeurs et salariés sur leur expérience concrète de terrain. Il ne s'agit pas de s'opposer à la participation de travailleurs agricoles actifs en situation de chômage technique ou saisonnier, mais de veiller à ce que les personnes qui ont cessé définitivement toute activité en milieu agricole pour quelle que raison que ce soit (départ à la retraite, reconversion professionnelle, etc…) abandonnent leur mandat à l'issue d'un délai qui sera aussi bref que possible, au cours duquel leur présence pourra être momentanément acceptée pour permettre d'assurer la continuité de la commission. Leur remplacement effectif devra être assuré dans les meilleurs délais.

2-2 Syndicats les plus représentatifs

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, l'organisation « Entrepreneurs des Territoires » se substitue à la FNETARF qui était citée dans la circulaire du 7 juillet 2000.

2-3 Représentants de la MSA

Outre la présence d'un conseiller de prévention et d'un médecin du travail de la caisse de MSA qui est prévue par la réglementation, la commission de suivi et d'impulsion a exprimé le vœu que le président du comité de protection sociale des salariés (ou son représentant) soit invité à la CPHSCT afin d'assurer une bonne articulation entre les missions des CPHSCT et celles des services prévention et des services de santé au travail des caisses de MSA.

Lorsqu'une commission interdépartementale est constituée et qu'il existe plusieurs caisses de MSA dans le ressort d'action de la CPHSCT, le conseiller de prévention et le médecin du travail seront proposés par la caisse de MSA qui exerce sa compétence dans le département du Préfet qui prend l'arrêté. Par accord entre les membres de droit, il est possible d'élargir cette participation à d'autres conseillers ou médecins, à titre d'experts.

2-4 Renouvellement des mandats :

Les mandats ayant une durée de quatre ans, les CPHSCT cessent de fonctionner et leurs membres perdent leurs droits à l'expiration de ce délai.

Il est donc conseillé aux services de l'ITEPSA d'anticiper l'échéance de ceux-ci en demandant quelques mois à l'avance aux différentes organisations professionnelles ou syndicales de désigner leurs nouveaux représentants.

Pour procéder au renouvellement, il est conseillé de suivre la même démarche que pour la constitution de la commission.

3. MISSIONS DE LA COMMISSION

3-1. Compétences générales

Depuis la circulaire DEPSE du 7 juillet 2000, la loi 2001-602 du 9 juillet 2001 a étendu les missions des commissions qui sont ainsi « chargées de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises » du secteur agricole. Ce sont donc non seulement des lieux d'échange mais aussi de réflexion et de proposition.

Elles peuvent contribuer à aider les entreprises à réaliser leur document unique d'évaluation des risques et à promouvoir toute mesure de formation à la sécurité, de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Les CPHSCT fournissent un important travail de vulgarisation et de diffusion du savoir-faire en santé et sécurité du travail. En particulier, il est important que l'expérience du terrain soit répercutée auprès des toutes petites entreprises intéressées et de leurs salariés.

Leur mission ne peut s'exercer correctement si elles ne rendent pas largement compte aux entreprises et salariés du secteur agricole de leur composition, de leur activité, de leur programme d'action et de leur bilan. Ceci nécessite donc l'utilisation de moyens de communication, notamment via l'organisation de réunions d'informations et de sensibilisation, au niveau des cantons par exemple.

A cette fin, il est conseillé aux membres de la commission d'élaborer un " diagnostic initial " des problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les secteurs de production ou géographiques prioritaires retenus et de définir en conséquence les missions prioritaires et le programme d'activité de 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.

4. FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

4-1. Moyens de fonctionnement

Conformément aux avis du comité de protection sociale des salariés de la CCMSA du 29 novembre 2005 et du 18 janvier 2006, une dotation forfaitaire spécifique aux CPHSCT est attribuée aux caisses ayant une ou plusieurs CPHSCT ayant fourni un arrêté de nomination en cours de validité. Cette dotation a pour but d'une part d'assurer le fonctionnement administratif des CPHSCT (frais d'affranchissements, photocopies de documents, fournitures de bureaux) et d'autre part de prendre en charge les frais de déplacement, les maintiens des salaires des membres et les indemnités compensatrices, pour les titulaires comme pour les suppléants.

Cette dotation est prise en charge par le budget du fonds national de prévention de la CCMSA.

4-2. Formation des membres titulaires et suppléants

La mise en place des premières commissions a montré que les membres de CPHSCT exprimaient un besoin de formation. La démarche suivante est reprise de la fiche 7 du document « Réussir sa CPHSCT » déjà citée, à laquelle les services sont invités à se reporter.

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 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 accidents du travail et maladies professionnelles, méthode d'analyse des situations de travail, démarche pour l'action en prévention.

On remarquera que les suppléants bénéficient des mêmes droits à formation que les titulaires et des mêmes prises en charge par le fonds national de prévention des salariés.

4-3. protection des membres

Comme pour les autres catégories de salariés protégés, les membres des CPHSCT bénéficient d'un statut protecteur s'ils justifient avoir été dûment désignés comme membres de CPHSCT.

Il peut arriver, même si ce n'est pas souhaitable, que l'employeur n'ait pas connaissance du mandat exercé par un de ses salariés. Dans ce cas, par analogie avec la jurisprudence applicable aux conseillers prud'hommes (Cassation Sociale du 9 juin 1998 et Cassation Criminelle du 30 novembre 1999), on admettra, sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, que le salarié bénéficie de cette protection dès la parution de l'arrêté préfectoral.

De même, selon la jurisprudence, il en bénéficie également si le salarié peut apporter la preuve que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation avant sa convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Il a toutefois été jugé qu'un salarié qui, par manque de loyauté, garde le silence sur sa qualité de salarié protégé lors de l'entretien préalable de licenciement, ne peut pas revendiquer les dispositions du statut protecteur (Cour d'Appel d'Aix en Provence, 9ème chambre sociale, 13 octobre 1997).

4-4. Remplacement d'un représentant titulaire empêché d'assister à une réunion

Un titulaire ne peut normalement être remplacé que par un suppléant désigné par la même organisation.

La question a été cependant posée de savoir s'il était possible, en cas de carence du suppléant d'une organisation syndicale, de recourir au suppléant d'une autre organisation syndicale, avec l'accord du titulaire qui est empêché d'assister à la réunion. S'agissant d'une disposition qui a été mise en place par voie conventionnelle, je vous invite à suivre l'avis de l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentées à la commission nationale de suivi et d'impulsion, celle-ci ayant émis un avis favorable sur cette question, sous réserve que l'accord du titulaire empêché ait été recueilli de manière formelle et sans ambiguïté et que le règlement intérieur le prévoit.

5. JOURNEE NATIONALE D'ECHANGE DES CPHSCT

A l'initiative du comité de suivi des CPHSCT, et grâce à l'apport logistique de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole, il a été décidé d'organiser le 5 décembre 2006 une journée nationale des CPHSCT afin de permettre aux membres de CPHSCT d'échanger les expériences de terrain et de communiquer sur leurs résultats. Les services de l'ITEPSA concernés par la mise en place des CPHSCT, comme ceux qui ont déjà contribué à faire fonctionner celles qui existent, sont largement invités à participer à cette rencontre nationale et à faire partager leur expérience.

Le Directeur Général de la Forêt
et des Affaires Rurales

Alain MOULINIER



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







1ère 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.



2ème étape

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

Objectifs :

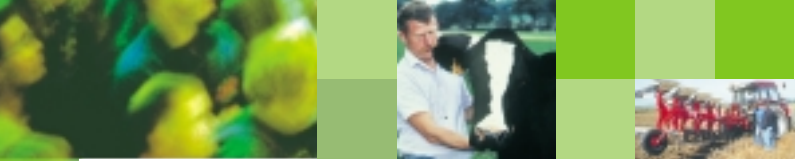
Réunir et informer les représentants locaux des partenaires sociaux (et non obligatoirement les futurs membres de la CPHSCT), afin que chaque organisation puisse prendre la mesure des enjeux de la constitution de la CPHSCT et se positionne sur la démarche.

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.

L'essentiel et plus encore

santé famille retraite services



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 ?*
- *sur la base de quels moyens peut-on engager les réunions, les travaux de la CPHSCT ?*
- *quelles sont les contraintes à satisfaire pour justifier de ces moyens (justificatifs, procédures) ?*
- *quel acteur assure la logistique (frappe, duplication, envoi des documents,...) ?*
- *à quelle adresse est hébergée la CPHSCT ?*
- *quelles seront les missions prioritaires de la CPHSCT ?*
- *quels seront les partenaires à inviter aux réunions ?*
- *quels seront les partenaires à tenir informés des travaux de la CPHSCT (destinataires des PV) ?*
- *quels seront les délais de prévenance à respecter par les salariés vis-à-vis des employeurs ?*
- *...etc...*

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.

3ème 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 dispositions 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'actions 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 secteurs 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) :

1er temps :
- tour de table de présentation des membres.

2ème temps :
- élections du Président et du Secrétaire.

3ème 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.

4ème temps :
- présentation de la proposition de règlement intérieur élaboré par les partenaires sociaux.
- discussion, amendements et approbation d'un règlement intérieur.

5ème 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)



4ème 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

5ème 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.

MSA Caisse Centrale
Les Mercuriales
40, rue Jean Jaures
93547 Bagnolet Cedex

Direction de l'Action sanitaire et sociale et des services aux personnes
tél. 01 41 63 89 01
fax 01 41 63 75 90
www.msa.fr

santé famille retraite services