

Accord national interbranche

**COMMISSION PARITAIRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ  
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**Avenant n° 1 du 1<sup>er</sup> septembre 2021**

NOR : AGRS2297068M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;  
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole  
FNCUMA ;  
Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;  
Union nationale des Entreprises du paysage UNEP ;  
Fédération nationale du bois FNB ;  
Forestiers privés de France FPF ;  
Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France USRTL ;  
Chambre nationale de l'artisanat des travaux publics CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;  
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des  
secteurs connexes FO  
Fédération CFTC de l'agriculture ;  
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) est une instance participant à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Elle est un lieu d'échanges mais aussi de réflexions et de propositions. Leur mise en place est rendue obligatoire par la loi.

En mettant en place ces structures, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux agricoles avaient pour objectif de compenser dans des entreprises et exploitations agricoles qui sont en grande majorité de très petites entreprises l'absence de moyens, de temps et les connaissances pour aborder les questions de santé et de sécurité dans le travail quotidien.

Après plus de vingt ans d'existence, les partenaires sociaux constatent la difficulté à constituer et à animer ces CPHSCT. Pour autant, ils estiment que cette instance a sa place dans le dialogue social agricole. Les CPHSCT peuvent permettre l'élaboration de propositions et d'actions dans un climat constructif entre des salariés et des employeurs en activité connaissant la réalité des travaux et conditions d'intervention dans les entreprises tout en pouvant prendre appui sur les acteurs de la prévention.

À ce titre, ils confirment le rôle confié à la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture (CPNACTA) pour mettre en place les CPHSCT tel que défini dans l'accord national agricole sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008 modifié mais souhaitent apporter des modifications au dispositif pour lui permettre de mieux correspondre aux réalités et lui donner enfin l'ampleur qu'il mérite.

Les partenaires sociaux considèrent que les CPHSCT ont toute leur place pour participer à la mise en œuvre de la prévention primaire dans les entreprises agricoles et contribuer ainsi au bien-être général des salariés de ces entreprises.

Pour une meilleure lisibilité, le choix est fait de réécrire complètement l'accord de 2001 ainsi que les avenants de l'accord sur les conditions de travail relatif aux CPHSCT. Par conséquent, les dispositions ci-après annulent et remplacent les dispositions initiales.

Les partenaires sociaux tiennent à préciser que lorsqu'ils évoquent la MSA, ce sont l'ensemble des caisses y compris les caisses d'assurance-accident agricole d'Alsace-Moselle (CAAA) qui sont visées sous cette appellation.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord a pour vocation à s'appliquer à l'ensemble des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, CPHSCT, mises en place en agriculture sur le territoire français, en application de l'article L. 717-7 du code rural.

## **Article 2 | Missions**

La CPHSCT doit être un lieu d'échanges, mais aussi de réflexions et de propositions pour prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail dans les entreprises agricoles et contribuer au développement de la prévention.

Quatre missions principales sont dévolues à la CPHSCT :

- être un relais de diffusion d'informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- 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 ;
- être un laboratoire de conception des solutions, d'outils et services en réponses aux difficultés rencontrées.

Pour mener ces missions, la CPHSCT s'appuiera sur des structures compétentes en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail telles que la MSA, l'ANACT, l'INRS, l'ANSES...

Si c'est la décision de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et de la solidarité (Dreets) qui acte la constitution d'une CPHSCT et déclenche les droits et les missions en découlant, seuls les partenaires sociaux ont la capacité de mettre en place cette instance en désignant leurs représentants.

### 3.1. Le périmètre

Les CPHSCT sont en principe instituées dans chaque département et s'adressent à l'ensemble des entreprises relevant d'une des activités définies aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 722-1 ce qui correspond notamment à : polyculture-élevage, cultures (viticulture, maraîchage, horticulture, arboriculture...), élevages spécialisées, exploitations de dressage et d'entraînement, haras, conchyliculture, pisciculture, exploitations forestières, sylviculture, scieries, entreprises de travaux agricoles et forestiers, entreprises du paysage, Cuma, teillage de lin.

La mise en place d'une CPHSCT pour une de ces filières dans un département voire plusieurs départements est soumise à une décision des partenaires sociaux représentatifs concernés et se matérialise par une déclaration ou un accord commun à l'attention de la CPNACTA.

La mise en place d'une CPHSCT interdépartementale ou régionale pour l'ensemble des activités listées est soumise à une décision des partenaires sociaux représentatifs concernés et se matérialise par une déclaration ou un accord commun à l'attention de la CPNACTA.

### 3.2. Les représentants des partenaires sociaux

Une CPHSCT est composée d'un collège employeurs et d'un collège salariés avec *a minima* 2 et au maximum 5 représentants titulaires en nombre égal par collège, et éventuellement des représentants suppléants, au maximum cinq par collège.

Les représentants sont désignés respectivement pour chacun des collèges par les organisations patronales et syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et dans le champ de la constitution des CPHSCT.

Les représentants, titulaires comme suppléants, doivent être en activité ou l'avoir été, dans l'un ou plusieurs des champs couverts par les CPHSCT. Il n'est pas possible d'aller au-delà de deux mandats après la cessation totale d'activité. Lorsque cette cessation d'activité a lieu au cours d'un mandat, celui-ci entre dans la limite fixée. Les représentants peuvent être membres d'un CSE.

Les désignations des représentants sont à communiquer à la CPNACTA, à charge pour elle de les proposer à la Dreets afin qu'elle procède par décision administrative à la constitution de la CPHSCT.

Le nombre de représentants d'une CPHSCT interdépartementale ou régionale répond aux mêmes conditions que celles décrites au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article.

### 3.3. Les participants

Sont également désignés le médecin du travail, le conseiller en prévention de la MSA ainsi que l'agent chargé du contrôle de la prévention de la Dreets compétents dans le champ de la CPHSCT. Dans le cas où plusieurs médecins et/ou préventeurs sont susceptibles d'être désignés, il appartient aux caisses de MSA de se mettre d'accord. Leur voix est consultative.

Le représentant de la Dreets et le représentant du comité de protection sociale des salariés de la MSA font partie des acteurs importants au sein d'une CPHSCT.

Par ailleurs, si la majorité des membres de la CPHSCT en est d'accord : des représentants de la MSA autres que ceux cités, le technicien régional de prévention, l'inspecteur du travail ou un

représentant, tout expert ou personne qualifiée peuvent participer pour une intervention ponctuelle ou plus récurrente.

## **Article 4 | Le mandat**

### **4.1. La durée du mandat**

Les membres de la CPHSCT sont désignés pour 4 ans. Cette durée s'apprécie à compter de la création de la CPHSCT établie par la décision de la Dreets. À l'expiration de la décision constitutive, la CPNACTA saisit les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ des CPHSCT pour qu'elles procèdent au renouvellement de leurs désignations. Lorsque l'organisation avait déjà procédé à des désignations lors du précédent mandat, l'absence de réponse dans les deux mois de la saisine vaut reconduction de ces désignations sauf lorsque le représentant a totalement cessé son activité. Dans ce cas et dans le respect des limites fixées à l'alinéa 3 de l'article 3.2, la désignation ne peut être qu'expresse.

Des remplacements ou des compléments dans les désignations des représentants des partenaires sociaux en cours de mandat sont possibles dans les conditions fixées au point 3.2 de l'article 3 du présent accord pour la période restant à courir. Les mandats ainsi donnés sont également tacitement renouvelables à l'expiration de la décision constitutive.

### **4.2. Le statut**

Dans le cadre des dispositifs des mandats protégés, les membres salariés des CPHSCT, titulaires et suppléants, bénéficient de la protection issue de l'article L. 717-7.

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

### **4.3. Les heures de délégation**

En dehors du temps de réunion de la CPHSCT, les représentants salariés en activité, titulaires comme suppléants, disposent, à titre individuel, d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 4 heures par mois. Ce crédit d'heure peut être reporté et/ou cumulé dans la limite de 3 mois glissants.

Les représentants bénéficient pour le premier mois de la mise en place de la CPHSCT ou de son renouvellement de 3 heures de délégation supplémentaires. Ces heures sont utilisables sur les 3 mois suivants.

### **4.4. La formation à la sécurité**

Les membres de la CPHSCT suivent, à l'occasion de chaque mandat, une formation. Cette formation peut être dispensée soit par l'organisation représentée, soit par un organisme de formation agréé et désigné par les organisations composantes des CPHSCT, pour leur collège respectif, par les services de la Dreets (inspection du travail ou technicien régional de prévention) ou encore par les conseillers en prévention de la MSA. La formation est d'une durée maximale de 5 jours par mandat.

Les représentants salariés de la CPHSCT en activité 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 3 mois si le calendrier de formation intervient pendant une période de grande activité.

#### 4.5. La prise en charge

Pour le temps passé en réunion :

- les représentants salariés, titulaires comme suppléants, bénéficient d'une prise en charge par la MSA pour les frais de déplacement et de repas et, le cas échéant, le maintien de salaires et les cotisations sociales y afférentes. Dans ce cas, l'employeur maintient le salaire et est remboursé directement par la MSA ;
- les représentants employeurs, titulaires comme suppléants, bénéficient d'une prise en charge par la MSA pour les frais de déplacement et de repas et d'une indemnisation pour le temps passé.

Pour les heures de délégation, les représentants salariés en activité, titulaires comme suppléants bénéficient d'une prise en charge par la MSA pour le maintien de salaires et les cotisations sociales y afférentes, ainsi que des éventuels frais de déplacement et de repas.

Pour le temps de la formation, les représentants titulaires et suppléants bénéficient d'une prise en charge par la MSA pour le coût de la formation, les frais de déplacement et de repas et :

- pour les représentants salariés, le cas échéant, le maintien de salaires et les cotisations sociales y afférentes ;
- et pour les représentants employeurs, l'indemnisation du temps passé.

#### Article 5 | *Fonctionnement de la CPHSCT*

Les partenaires sociaux invitent les membres de la CPHSCT à établir un règlement intérieur afin de déterminer notamment les règles applicables à l'élection d'un Président et d'un Secrétaire, la désignation du siège de la CPHSCT, la mise en place d'un secrétariat administratif, le nombre, les conditions de tenue et le lieu des réunions, les modalités de prise de décisions. Les partenaires sociaux confient à la CPNACTA le soin d'établir un règlement intérieur type qui, pour être effectif, doit être repris par la CPHSCT.

À défaut :

- le président est issu alternativement du collège salariés et du collège employeurs et le secrétaire de l'autre collège. La durée des mandats de président et de secrétaire est de deux ans ;
- le siège de la CPHSCT est celui de la MSA. En cas de concurrence de caisses, il leur appartiendra de désigner la MSA référente. Le secrétariat administratif est assuré par la MSA référente ;
- la CPHSCT se réunit au moins une fois par trimestre, à la MSA de référence. Pour que la réunion ait lieu, il faut qu'il y ait au moins deux représentants de chaque collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres titulaires et des membres suppléants remplaçant des titulaires absents. En cas de déséquilibre des présents dans les collèges, le poids de chaque voix est relativisé en fonction du nombre total de présents.

Les titulaires comme les suppléants sont invités à participer aux réunions de la CPHSCT. Toutefois, un représentant suppléant n'a qu'une voix consultative, sauf en l'absence d'un représentant titulaire du même collège. De même, un représentant suppléant n'est pris en charge comme prévu au 3.5 de l'article 3 du présent accord que si un représentant titulaire du même collège est absent.

Au-delà des frais liés aux représentants, la MSA prend en charge les différentes charges relatives au fonctionnement de la CPHSCT : frais d'affranchissements, photocopies de documents, fournitures de bureau... Si la dotation réservée à cet effet n'est pas totalement consommée, les fonds restants peuvent servir pour le financement des actions ou être reportés pour les années suivantes sans que le niveau de la dotation accordée pour l'année à venir ne soit modifié.

## Article 6 | Moyens

Pour le financement des actions qu'elle souhaite mettre en œuvre, la CPHSCT peut solliciter les réseaux CPNE et ANEFA pour obtenir une participation financière, pour assurer une diffusion des actions réalisées, pour proposer des pistes de travail.

Afin que les initiatives et les actions menées par chaque CPHSCT soient connues, reprises, adaptées par d'autres CPHSCT, les partenaires sociaux demandent que la CPNACTA soit systématiquement informée. À cet effet, *a minima*, un compte rendu de l'activité de la CPHSCT doit être adressé chaque année à la CPNACTA. Parallèlement, les partenaires sociaux réunis dans le cadre de la CPNACTA sont appelés à réfléchir aux moyens de communication de ces actions.

Par ailleurs, pour une meilleure interaction au niveau régional, les partenaires sociaux invitent les CPHSCT à organiser régulièrement des réunions régionales pour partager et mutualiser les actions qu'elles mènent.

Après information et accord préalable de l'employeur, les membres de la CPHSCT peuvent visiter une entreprise ou exploitation agricole dans l'objectif, par exemple, d'apprécier au plus près du terrain les actions qui ont pu être mises en place et pourraient être considérées comme de bonnes pratiques à généraliser.

## Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

## Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)