

Compte rendu du CHSCT-M du 18 juin 2019

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni le 18 juin sous la présidence de Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture.

Ce CHSCT a été principalement consacré aux bilans de la prévention des risques professionnels. Ce sont ainsi les bilans des acteurs de la prévention (ISST, médecine de prévention) et des différents dispositifs concourant à prévenir et gérer les risques professionnels qui ont été présentés.

La CFDT était représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc et Jean-François Le Clanche.

Déclaration liminaire de la CFDT incluant les réponses du président

« Monsieur le Président,

Le ministère de l'Agriculture est en pleine mutation avec des réformes à tous les niveaux depuis l'administration centrale, en passant par les services régionaux, les DDI, les SEA, l'enseignement. Les collègues doivent faire face à de nombreux



projets de réformes à venir :

- réorganisation de l'administration centrale ;*
- plan de transformation ministériel ;*
- plan de transformation numérique ;*
- fusion des SGG des DDI avec ceux des préfectures ;*
- transformation de l'action publique ;*
- Rifseep pour la filière technique ;*
- plan de performance PAC SEA-ASP ;*
- Mirex ;*
- réorganisation de l'enseignement supérieur et fusion de trois grands établissements ;*
- réforme de l'apprentissage.*

Il en découle souvent un manque de cohérence dans la chaîne de commandement. Les conditions de travail deviennent anxiogènes pour les agents ; cela se traduit notamment par la perte de sens du travail, un désinvestissement, de l'individualisme.

*La CFDT demande que le ministère de l'Agriculture se donne les moyens de conduire ces réformes avec une démarche qui place l'agent comme **acteur** de ces transformations. Il est important que le ministère offre à ses agents un collectif de travail leur permettant d'exploiter pleinement leur potentiel et ce dans un souci de performance. Le programme de prévention constitue une première piste. Mais d'autres pistes doivent être étudiées, comme la mise en œuvre d'un groupe de travail de suivi des réorganisations dans tous les comités techniques,*



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

*la mise en place d'espaces de dialogue dans toutes les structures pour permettre à l'ensemble des agents d'échanger et **co-construire** les mesures liées à ces réorganisations, des formations adaptées qui accompagnent ces agents.*

L'administration a bien identifié les difficultés liées aux conditions de travail ayant pour origine les réformes précédentes, en cours et à venir. Des actions seront à inscrire au programme national prévention (PNP) afin de garantir aux agents des conditions de travail acceptables. La nécessité de dialogue social est également partagée par l'administration. Un groupe de travail le 20 juin sur le dialogue social en région doit permettre une réflexion sur la qualité du dialogue social. L'objectif est d'identifier les bonnes pratiques à mettre en œuvre et les modalités de diffusion de ces pratiques.

La mise en place de nouveaux logiciels souvent non aboutis, à l'ergonomie insatisfaisante, pose de nombreuses difficultés aux utilisateurs et génère du stress. La CFDT n'est pas contre ces évolutions, mais demande qu'une vraie phase de test et d'expérimentation soit réalisée, avec ajustement selon les besoins identifiés, de façon à les rendre le plus opérationnel possible.

À titre d'exemple, l'ouverture du télétravail est une bonne chose, car elle permet de réduire le risque routier et la

fatigue de l'agent et confère de meilleures conditions de travail. Du fait du retard sur le projet Ibis, les agents en télétravail n'ont toujours pas accès au VPN, sans lequel il est impossible de se connecter aux applications du ministère, ce qui freine le développement du télétravail.

Concernant le Brexit, l'échéance pour la mise en place des contrôles aux frontières est désormais repoussée au 31 octobre. Comme il nous l'a été précisé à plusieurs reprises, c'est un dossier inédit et pour lequel il faut trouver des réponses dans l'urgence.

Avec ce report de l'échéance au 31 octobre, nous avons désormais plusieurs mois pour définir des conditions de travail acceptables pour les agents et mettre en place les aménagements nécessaires permettant un démarrage de ces contrôles dans de bonnes conditions.

Or, la CFDT constate que les discussions sur le Brexit sont au point mort : aucune réunion sur ce sujet n'a été programmée depuis le mois de mai. Dans ce contexte, la CFDT demande que le dialogue social soit poursuivi cet été et à l'automne afin d'élaborer ensemble les modalités des horaires de travail et de programmer les actions de prévention primaire en amont du démarrage des contrôles.

La CFDT s'inquiète également des risques RPS pour les agents recrutés, qui ont été formés mais qui à ce jour n'exercent pas



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

les missions pour lesquelles ils ont été recrutés.

En février, une première vague de recrutement (40 ETP) a été mise en place pour faire face à l'hypothèse d'un Brexit « dur ». Le contrat originel, d'une durée de 6 mois, a été renouvelé jusqu'au 31 octobre dès lors que l'agent souhaitait continuer.

En l'absence des missions à ce stade, les agents ont été consultés et plusieurs options leur ont été proposées :

- réaliser des missions dans d'autres structures (abattoir, DRAAF, DDPP...) ;*
- participer à la préparation du Brexit : recherche de données sur les flux à contrôler, réflexion sur l'aménagement des structures destinées à la réalisation des contrôles et à la gestion des non conformités avec les opérateurs ;*
- redéploiement sur d'autres postes frontaliers : Roissy et Marseille.*

Les cycles de travail ne sont toujours pas arbitrés et ne permettent pas d'avoir une visibilité sur l'organisation future du travail de nuit.

Toutes les propositions qui viennent d'être faites seront portées par la CFDT dans le cadre du plan national de prévention. À ce sujet, la CFDT avait demandé au 1^{er} CHSCT de co-construire ce plan avec l'administration, ce qui a été

engagé dans le premier groupe de travail du 13 juin.

La CFDT forme le vœu que, devant les réformes qui s'engagent, le ministère, tout particulièrement sous l'impulsion de son CHSCT-M, poursuive son travail sur la prévention primaire. Cet engagement sera un levier pour sortir de l'ornière connue de mesures curatives prises ex-post et dont l'efficacité et la portée réelle peuvent interroger. »

Accès pour tous à la médecine de prévention : le chemin est encore long

L'enquête en ligne destinée à recueillir les éléments du bilan de la médecine de prévention sur le territoire national vient d'être clôturée. Au total, 259 structures ont répondu, dont 11 DRAAF, 98 établissements d'enseignement, 66 DDT(M) et 72 DD(CS)PP. Sur les 259 structures, 41 ont déclaré ne pas bénéficier de la médecine de prévention ; 3110 agents sont concernés par ce problème. Néanmoins, dans les autres structures, c'est un total de plus de 23 000 agents qui sont couverts par la médecine de prévention, certes à des degrés différents (ainsi, sur les 4149 agents qui auraient dû avoir un suivi particulier, seulement 2105 l'ont réellement obtenu). Un état des lieux précis sera présenté ultérieurement.

Quelles solutions pour une médecine de prévention pour tous ? Afin de répondre à cette problématique, plusieurs pistes sont explorées :



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

- expérimentation en cours d'une solution interrégionale pour deux régions : Normandie et Rhône-Alpes ;
- expérimentation de la télémédecine.

Le projet de texte de la DGAFP sur la médecine de prévention doit également apporter des éléments de réponse à cette problématique.

La CFDT se mobilise afin que l'administration trouve une solution pour toutes ces structures où la médecine de prévention est absente. Les expérimentations menées afin de dégager des solutions sont plutôt prometteuses. Les avancées sur ce sujet seront progressives car il faut faire face à la pénurie de médecins en France dans ce domaine.

Rapport d'activité ISST 2018 : les enseignements à tirer

Les ISST, inspecteurs santé et sécurité au travail du MAA, sont en charge de la mission d'inspection et de contrôle de conformité aux règles d'hygiène et de sécurité des services de l'État. À ce titre, ils ont une compétence territoriale qui couvre la métropole et les départements d'outre-mer. [Ils peuvent être sollicités pour appui et conseil](#) en cas de situation de travail présentant un risque grave pour la santé et la sécurité des agents. Les ISST ont 3 domaines d'intervention : les missions opérationnelles sur le terrain :

préparation, inspections, rapport d'inspection et suivi (54%) ; la préparation des réunions (30 %) ; les missions de construction et de co-développement (16 %). Durant les 4 dernières années, ils ont conduit 105 inspections, qui ont concerné 402 structures.

Quels enseignements tirer de leur rapport d'activité ?

Les ISST constatent une amélioration de la qualité de l'évaluation des risques au travers des DUERP, mais avec des disparités. Dans certains DUERP, on note une absence de prise en compte des situations réelles de travail ou de certains risques tels que les zoonoses ou le travail avec les gros animaux. Plus inquiétant, le passage de la liste des risques au plan d'action n'est parfois pas fait.

On note une amélioration de la tenue et de la qualité des CoHS. En DRAAF, dans certains CHSCT, il n'y avait plus de représentants du personnel et il a fallu attendre les élections pour remédier à ce manque. Les assistants de prévention sont présents aux réunions mais il leur est parfois compliqué de dégager le temps nécessaire à ces missions.

En ce qui concerne la gestion des RPS, le passage du diagnostic au plan d'actions reste difficile. Certaines structures ont néanmoins réussi à mettre en place des plans d'actions reconnus par les agents. Les agressions et incivilités au travail sont en hausse mais font l'objet d'une



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

meilleure prise en compte. Les instances se sont emparées de la problématique liée à ces situations de violence et en débattent.

La CDFT demande à inscrire comme priorité l'utilisation du DUERP comme outil de gestion des risques. Des actions seront à prévoir dans le programme national prévention (PNP), en cours d'élaboration.

Cellule discrimination : bilan de la première année de fonctionnement

La [cellule de signalement des discriminations](#) permet aux agents victimes d'une discrimination de la signaler et de bénéficier d'un suivi permettant de gérer cette situation. Les modalités de signalement sont décrites sur l'[intranet](#) du ministère [accès réservé, identification requise].

Elle est ouverte aux agents dont le MAA est l'employeur (les agents des DDI et les agents contractuels sur budget d'établissement ne sont donc pas dans le champ de cette cellule). Des discussions sont néanmoins en cours avec le SGG pour étendre l'accès aux agents du ministère en poste en DDI.

Au 31 mars 2019, 55 signalements de nature diverses (demandes d'information, des signalements collectifs...) ont été recueillis. La fréquence est assez irrégulière avec en moyenne 6 signalements par mois. La communication institutionnelle



faite en novembre a engendré une hausse des signalements. Ces signalements, dont certains s'inscrivent dans un contexte lié à un retour à l'emploi, ont des origines diverses, parmi lesquelles on peut citer :

- une situation de santé chronique et/ou de handicap (18 signalements) ;
- l'égalité homme-femme (9) ;
- la grossesse et de la situation de famille (5) ;
- le harcèlement (8).

Ces signalements ont donné lieu à 31 entretiens. Dans 10 cas, l'entretien et l'écoute ont suffi. A contrario, dans 6 cas, une procédure juridique est en cours. Enfin, dans certains cas concernant l'aménagement de poste de travail, les préconisations du médecin n'ont pas été pris en compte par le directeur de la structure.

Un groupe d'expertise informel a été constitué afin de partager l'expertise, de développer une approche multidisciplinaire et d'amorcer une culture commune.

Les perspectives d'évolution de la cellule concernent l'élargissement de son champ d'action au harcèlement, au sens générique du terme (afin de déminer précocement des situations qui pourraient rapidement dégénérer), et aux agents des établissements publics et des opérateurs.

Il est également nécessaire de professionnaliser la cellule de



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

discrimination et de mettre en place un accueil des signalements qui soit en mesure d'écouter et d'orienter les agents, avec expertise juridique. Pour ce faire, il sera fait appel à un cabinet externe. Le groupe d'expertise interne sera conforté et définira les suites à donner aux signalements.

La CFDT se réjouit de l'existence de cette cellule, qui constitue une avancée certaine pour l'égalité. Elle soutient les propositions de l'administration concernant l'élargissement du périmètre de la cellule.

Bilan des accidents du travail : des chiffres à améliorer

Le nombre de structures qui utilisent l'outil a doublé par rapport à l'année dernière. Il y a donc un peu plus d'information que précédemment. La répartition des accidents du travail est assez homogène par rapport à l'année dernière. Les accidents ont été classés par nature et par type de structure. À ce stade, l'analyse des accidents du travail ne permet pas de dégager des pistes d'actions.

La CFDT fait remarquer que les femmes sont plus exposées aux accidents du travail que les hommes. Même s'il y a davantage de femmes que d'hommes, faut-il y voir un lien avec la surcharge mentale ?

Rapport des assistants sociaux

Le ministère compte 16 assistants sociaux, affectés principalement en DRAAF. Ils travaillent en partenariat avec les agents de la prévention (ISST, assistant de prévention, médecine de prévention...). En 2018, ils ont parcouru 225 000 km pour rencontrer près de 2000 agents ou participer aux instances (209 participations). Les agents qui demandent à les rencontrer sont majoritairement des femmes, principalement pour des sujets liés à l'environnement professionnel, familial et de santé.

Dispositif IAPR

Ce dispositif permet aux agents qui le souhaitent de bénéficier d'un soutien psychologique dispensé par un psychologue du travail. Il existe un numéro vert de conseil ouvert aux managers et aux assistants de prévention. Parallèlement, l'assistante sociale et la médecine de prévention peuvent orienter individuellement un agent vers ce dispositif, qui permet également de réaliser un pré-diagnostic en cas de fortes tensions dans une structure.

En 2018, 118 agents ont bénéficié de ce service (107 agents orientés par les assistants sociaux et 11 agents orientés par la médecine de prévention). Les dossiers (9 en moyenne par mois) concernent principalement les difficultés professionnelles (51%) , les conflits internes (26%) et les

difficultés personnelles (16 %).

Le dispositif IAPR est peu utilisé par les managers en difficulté. La CFDT demande qu'une communication plus importante soit faite sur ce sujet pour valoriser ce dispositif qui, lorsqu'il est utilisé, joue un rôle important dans la prévention des risques psychosociaux.

France Victimes

[France Victimes](#) apporte un soutien psychologique et juridique aux agents en cas de situation traumatisantes rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions (à noter qu'il n'a pas vocation à intervenir dans le cas de décès d'un collègue). Ce réseau associatif professionnel est majoritairement sollicité pour des agressions verbales. L'augmentation du nombre de dossiers suivis en 2018 démontre l'existence d'un vrai besoin, mais aussi une plus grande confiance dans l'aide proposée.

L'augmentation du suivi de certains agents par France Victimes en 2018 vient du fait que les agents acceptent plus facilement d'être suivi par France Victimes et que ça répond à un besoin.

TMS en abattoir

L'axe 3 du plan « TMS en abattoir », dédié à la conception et rénovation des chaînes d'abattoir, est en cours. Il se concrétise notamment par l'appui d'un cabinet en ergonomie

pour la rénovation et/ou la conception des chaînes d'abattage. Une circulaire est en cours de rédaction afin de définir les modalités de sollicitation du cabinet d'ergonomie retenu pour cette mission. Un contrat a été passé avec l'université Clermont-Auvergne afin de comprendre comment les services vétérinaires doivent intervenir avec les abatteurs.

Il est prévu d'organiser une 3^e rencontre sur les TMS en abattoir à Rennes le 16 octobre 2019. Cette journée sera consacrée à la conception et la rénovation des chaînes d'abattage. Amandine Gauthier y présentera le travail qu'elle a réalisé dans le cadre de sa thèse sur la santé et la sécurité au travail des agents en abattoir.

Suite à une demande intersyndicale, un CHSCT-M exceptionnel consacré à l'enseignement sera organisé dans la première quinzaine de septembre 2019. Il traitera des conséquences des réformes de l'enseignement et des actions à mettre en œuvre afin de garantir des conditions de travail acceptables pour les agents dans l'enseignement. De ce fait, certains des sujets traités par le présent CHSCT-M seront poursuivis lors du CHSCT-M exceptionnel.

RPS dans l'enseignement supérieur

- **ENVT**

Suite au CHSCT de cette école, le cabinet diligenté avait



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

présenté son expertise sur la situation RPS. La direction a mis en œuvre les préconisations du rapport sur l'encadrement, les CT, les animaliers. Le cadre du service a été déplacé et remplacé. Les mobilités souhaitées ont pu se concrétiser et les agents pour lesquels le métier animalier était incompatible ont été déplacés sur d'autres postes. Les organisations syndicales ont validé le 13 juin dernier un compte rendu de CHSCT qui valide l'action constructive de la directrice de l'école. Les sujets sont désormais abordés avec sérénité dans les différentes instances.

- **Oniris**

Malgré la réalisation du diagnostic et du plan d'action associé, la médiation n'a pas abouti. Les organisations syndicales souhaitaient explorer d'autres dispositifs afin de rechercher une solution collective pour le fonctionnement de cet établissement. Des solutions alternatives ont été trouvées avec l'ARACT avec la mise en place d'un autre dispositif plus adapté, reposant sur un réseau et un engagement volontaire des parties. Il faut que ce dispositif soit validé. Ce sont les parties elles-mêmes qui doivent désormais identifier les problèmes et les solutions pour les résoudre et faire converger les parties vers un même accord. Le dispositif mis en place est indépendant du MAA et ce, afin de dépasser le conflit individuel.

La CFDT reconnaît le travail réalisé dans cet établissement,



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

mais fait part de son inquiétude vis-à-vis de ce dispositif au vu de la situation dégradée qui perdure à Oniris.

Enseignement technique : impact des réformes

• Seuils de dédoublement

La réforme sur les seuils de dédoublement permet de ne pas surcharger les classes et ainsi de permettre aux étudiants d'avoir accès aux dispositifs en fonction des équipements (par exemple, nombre de paillasses). Jusqu'à présent, ces seuils étaient obligatoires. Avec la réforme en cours, ces seuils ne seront plus obligatoires et ont été relevés de 3 unités. L'idée est de donner de l'autonomie aux équipes pédagogiques en local. Parallèlement, il est également donné davantage de moyens pour développer des enseignements optionnels (matière nouvelle) afin de proposer des projets propres aux EPL qui ne sont pas obligatoires. La dotation DGH a été relevée de 60 %. La DGER donne donc de l'autonomie aux établissements dans le respect des conditions de travail des enseignants et des apprenants. Cette réforme permet également de dédoubler les classes là où ce n'était pas possible auparavant ; le seuil de dédoublement reste obligatoire et est maintenu à 16 lorsque des conditions de travail dangereuses sont présentes dans le programme.

La CFDT est favorable à l'autonomie des établissements. Ces seuils de dédoublement sont un élément du dialogue social au



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

sein des établissements. Il faut expliquer cette mesure et en présenter les objectifs avec pédagogie.

Réforme des services d'examen (Mirex)

Les réflexions sur la réorganisation des examens sont toujours en cours. Le dispositif administratif est complexe, notamment en raison d'examens interrégionaux qui mobilisent plusieurs DRAAF à la fois. Il comporte de nombreux risques, notamment du fait des interlocuteurs multiples et d'une harmonisation des pratiques insuffisante. Le projet en cours de réflexion a pour objet de simplifier ce dispositif pour les agents, en proposant une organisation moins complexe et un interlocuteur unique pour l'utilisateur. Cet objectif conduit à mettre en place des équipes de plus grande taille, avec 4 structures interrégionales, pour éviter la dispersion des informations .

La CFDT confirme que la surveillance et l'organisation des examens méritent d'être revues, mais ce projet ne doit pas oublier d'intégrer les considérations personnelles des agents (disponibilités, lieu de résidence...) dans ce contexte interrégional.

- **Évaluation du risque chimique dans l'enseignement**

En complément de la [note de service du 5 juillet 2016](#) et des informations déjà présentes sur le site [ChloroFil](#), la DGER



doit rappeler les règles à respecter pour gérer le risque chimique et y sensibiliser les utilisateurs.

Les ISST ont porté une priorité sur ce sujet et ont mis en place plusieurs actions. Pour commencer, une journée sur le risque chimique a été organisée afin de présenter l'outil [Seirich](#). Ensuite, une première session de formation à cet outil a été développée en juillet 2018, animée par la MSA. La difficulté de cet outil réside dans l'élaboration de la liste de produits chimiques mais des aménagements de l'outil sont envisagés afin de simplifier cette étape.

Suite à ce retour d'expérience, il est prévu de déployer cette formation à tous les techniciens de laboratoire et des directeurs d'exploitation et de former des formateurs internes. Cette formation sera également dispensée pour l'enseignement supérieur.

Le risque produit phytosanitaire dans les lycées agricoles doit être étudié également. L'outil Seirich s'applique également à l'utilisation des produits phytosanitaires en plein champ. L'idée est de porter le déploiement de cet outils dans de la convention cadre de la DGER avec la MSA relative au travail des jeunes.

La CFDT demande que cet outil bénéficie d'une communication plus importante et fasse l'objet d'échanges de pratiques. En effet, les établissements et les exploitations agricoles n'ont



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

pas toujours connaissance de cet outil et ne le se sont pas approprié.

- **Fournitures des EPI**

Il faut une information des agents sur les équipements de protection individuelle (EPI). Les ISST interviennent sur ce sujet dans les instances, lors des inspections, lors de sollicitations directes ou encore lors de séminaires (enseignement, DRAAF,...). Parallèlement des notes ont été diffusées sur le port des EPI et leur utilisation car les conditions d'utilisation sont déterminantes pour garantir une protection de l'agent.

L'employeur a la responsabilité de l'évaluation, de la gestion et de l'élimination des EPI. C'est donc l'employeur qui les finance. Pour l'enseignement, l'employeur est le directeur de l'EPL. Il y a parfois des difficultés liées aux marchés nationaux mais il ne pourra pas être reproché de faire des achats hors marché afin d'acheter les EPI adaptés aux situations locales. La source de financement de l'EPL pour l'achat des EPI ne relève pas du CHSCTM. C'est à la DGER d'en définir les modalités.

GT sécurité des chantiers forestiers

La sécurité des chantiers comportant des conditions de travail dangereuses est une priorité pour la DGER, qui a élaboré un



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

plan d'action sur la santé et la sécurité des apprenants. Au mois de septembre, la DGER recrutera un agent afin de suivre l'avancée du plan d'action. Les actions sont les suivantes :

- inscription d'un stage de formation au programme formation ;
- diffusion de documents sur les règles à respecter pour les chantiers ;
- mise en place d'une plate-forme numérique qui permettra aux acteurs de s'approprier les actions de sécurité dans le cadre d'un chantier ;
- organisation d'un groupe de travail sur la sécurité des apprenants.

La note de rentrée, qui cadre le dispositif des établissements, a mis cette priorité relative à la sécurité en exergue.

Le périmètre de ce plan d'action doit couvrir la sécurité des apprenants mais également des encadrants. Des sessions de formation ont été organisées sur la sécurité des chantiers forestiers pour les enseignants. Il s'avère que ce sont principalement des enseignants confirmés qui se sont positionnés sur ce type de formation. Or, il faudrait que tous les encadrants soient formés. Les chantiers paysagers et forestiers sont très proches et il faut aussi associer ces acteurs à ces formations.

La CFDT soutient ce plan d'action et demande que les moyens nécessaires à sa réalisation soient programmés. Elle



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

souhaiterait envisager la réflexion sur les chantiers forestiers avec un collectif de travail national (Bergerie nationale, etc.) sous l'égide du CHSCT-M. Enfin, pour la CFDT, la formation sur la sécurité des chantiers doit être rendue obligatoire pour l'ensemble des enseignants.

CHSCT-REA

Des instructions définissent les conditions locales de travail avec les CoCT et les CoHS. Toutefois, la mise en œuvre de ces instances n'est pas systématique dans les EPL, ni obligatoire. Le groupe de travail sur le dialogue social en région abordera ce sujet car il est parfois compliqué de les mettre en place localement.