



Qualité de vie au travail dans la filière alimentaire

SYNTHÈSE DES GROUPES DE TRAVAIL - NOVEMBRE 2014



ALIMENTAIRE PRODUISONS L'AVENIR

LE CONTRAT DE FILIÈRE

Qualité de vie au travail dans la filière alimentaire

L'amélioration de l'environnement professionnel est l'un des objectifs du Contrat de la filière alimentaire. À ce titre, un Comité de pilotage, constitué de toutes les composantes de la filière (notamment les organisations syndicales et les employeurs), a été installé par ses représentants et les pouvoirs publics avec pour mission d'élaborer, à fin juin 2014, un « Plan d'actions national ». Pour ce faire, quatre groupes de travail se sont mis en place afin de définir et de proposer des mesures « concrètes et opérationnelles en faveur de la qualité de vie au travail (QVT) ». Pourquoi un tel plan d'actions ? Quels sont ces groupes ? Sur quoi ont-ils travaillé ? Quelles sont leurs propositions ? Comment ces propositions vont-elles se mettre en place ? C'est à ces quelques questions que la présente synthèse va s'efforcer de répondre.



1. DES OBJECTIFS AMBITIEUX

Lors de l'installation du Comité de pilotage du projet en décembre 2013, le ministre en charge de l'Agroalimentaire avait présenté les raisons d'être de ce plan d'action :

- « le grand objectif de progrès social est un idéal républicain qui passe par le bien-être des salariés dans leur entreprise et la fierté qu'ils éprouvent à y travailler ;
- la performance sociale des entreprises est une des conditions essentielles de leur performance économique. Il s'agit donc d'une des dimensions du redressement productif de notre pays ;
- l'amélioration des conditions de travail contribue à lutter contre le chômage grâce à l'attractivité retrouvée de la filière »⁽¹⁾.

Ces différentes raisons permettent de prendre en compte les intérêts et les attentes des différents partenaires du projet : les employeurs, les salariés et leurs représentants, ainsi que les pouvoirs publics.

2. QUATRE THÈMES DE TRAVAIL

Lors du lancement du chantier, quatre thèmes de travail ont été définis. Chaque thème a été pris en charge par un groupe de travail, composé des différentes catégories d'acteurs de la filière ayant donc pour tâche de définir et de proposer des actions concrètes. Les productions des groupes ont occasionné un important travail et elles constituent un excellent matériel pour construire la suite. La participation à ces groupes a été relativement forte : une quarantaine de personnes inscrites dans chaque groupe, entre 10 et 30 participants à chaque réunion dans un calendrier très serré de février à juin 2014.

La définition de la QVT retenue lors des travaux est celle figurant dans l'ANI du 19 juin 2013 : La notion de qualité de vie au travail « peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

(1) Communiqué de presse du 16 décembre 2013 (en annexe).

À ce stade, quelques points saillants :

- un consensus s'est dégagé pour considérer la QVT non comme un sujet à part ou en plus mais bel et bien comme une dimension commune à tous les thèmes. En effet, la performance sociale et performance économique ont partie liée. En ce sens, la QVT pourrait contribuer à alimenter un éventuel pacte de responsabilité de la filière ;
- les acteurs de l'entreprise, mais aussi des branches, quel que soit leur niveau de responsabilité (dirigeants, managers de proximité et salariés) ont besoin de repères sur les champs de la QVT ;
- ils ont besoin de disposer de boîtes à outils pour engager des actions sur ces champs ;
- ils sont intéressés à connaître les expériences menées dans la filière et ailleurs sur ces sujets - qu'il s'agisse de projets exemplaires ou non - afin de s'en inspirer.

Voici, en résumé, les résultats du travail de ces groupes.

GROUPE 1 L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Sous cet intitulé et comme cela avait été précisé initialement⁽²⁾, le travail portait sur la lutte contre les troubles musculo-squelettiques et maladies professionnelles, et sur la prévention de la santé des travailleurs. Pour le groupe de travail, amélioration de l'environnement physique et évolution de l'organisation du travail doivent être liées dans la double perspective de préserver la santé des travailleurs et de conduire une démarche de prévention cohérente avec le fonctionnement de l'entreprise.

Trois priorités ont pu être dégagées.

PRIVILÉGIER LE DIALOGUE SOCIAL

Il s'agit de permettre que les instances représentatives du personnel, mais aussi le management de proximité, jouent pleinement leur rôle en matière d'amélioration des conditions de travail (ACT) et de QVT. Cette priorité fait écho aux réflexions du deuxième groupe de travail. Elle se décline de la façon suivante :

- Outiller les instances représentatives du personnel sur le champ de la QVT en intégrant la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;
- Aider les entreprises à développer un environnement favorable à la santé des salariés.

DISTINGUER GRANDES ET PETITES ENTREPRISES

Ce qui pose la question de l'angle d'approche de la prévention : branches professionnelles, territoires. Pour ce faire, il apparaît nécessaire :

- De disposer d'un état des lieux sectoriel et partagé (national et dans chaque région)
- D'appuyer la déclinaison du plan national dans des dynamiques territoriales
- D'aider les petites entreprises dans leur démarche de prévention.

ABORDER SEREINEMENT LA QUESTION DE LA RÉDUCTION DES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Il s'agit d'améliorer l'image de la filière sans que le sujet de la pénibilité n'apparaisse anxiogène, ce qui passe par :

- La sensibilisation des acteurs et l'accès aux ressources de toutes les entreprises ;
- L'outillage des branches et par déclinaison des entreprises (notamment les TPE) pour ce qui concerne les questions de prévention des risques professionnels et de pénibilité.
- La mise en place d'études et d'appels à projets portant sur des innovations techniques et de conception. Cet axe renvoie aux travaux du troisième groupe.

GROUPE 2 LE DIALOGUE PROFESSIONNEL DANS L'ENTREPRISE

Le thème s'intéressait à la place des salariés dans la prise des décisions qui les concernent, aux lieux d'écoute et à toutes les conditions qui permettent à un salarié de se sentir comme un acteur à part entière de son entreprise et de comprendre et approuver le sens de son travail.

Le groupe a distingué dialogue professionnel et dialogue social : le premier ne se substituant nullement au deuxième. Le dialogue professionnel est au contraire complémentaire et amené à nourrir le dialogue social. Le dialogue professionnel prend toutes les formes d'expression sur le travail, individuellement ou collectivement et concerne les relations entre différents types d'acteurs et notamment les quatre acteurs suivants : direction, encadrement, salariés compris au sens large (y compris les salariés nomades, les saisonniers, les intérimaires et les CDD) et les représentants du personnel.

Pour le groupe, l'objectif était de mettre à disposition de toutes les entreprises de la filière alimentaire (grandes, moyennes, petites ou très petites) un cadre général, des préconisations de méthodes et des outils simples et concrets qui permettent de favoriser un dialogue professionnel de qualité.

Les résultats des travaux ont été organisés autour de 3 thématiques, correspondant à l'identification de 3 niveaux d'actions susceptibles d'agir sur l'amélioration du dialogue professionnel.

LE NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Il s'agit de mettre en place des leviers d'actions pour recenser, diffuser et tenter de modéliser des bonnes pratiques selon trois types d'actions :

- Le recensement et la diffusion de pratiques de QVT ;
- La création d'outils et l'accompagnement des entreprises ;
- La diffusion du label management responsable initié dans la Branche des coopératives Bétail et Viande.

Des appels à projets à des fins d'expérimentation et de capitalisation.

LE NIVEAU TERRITORIAL EN INTER-ENTREPRISES

Il s'agit de mettre en place des dynamiques d'apprentissage et d'outillage entre entreprises pour impulser et partager des bonnes pratiques. La création de clubs QVT interentreprises semble alors la modalité la plus adaptée à ce niveau d'actions. Ces clubs devraient permettre aux entreprises de la filière de s'outiller et d'apprendre les unes des autres.

LE NIVEAU DES ENTREPRISES

L'élaboration d'outils et de méthodes pour mettre en place ou améliorer des espaces de discussions adaptés aux spécificités de chaque entreprise est ici visée. Cela passe par la conception :

- D'une grille d'autodiagnostic pour aider les entreprises à s'interroger sur leurs espaces de dialogue professionnel ;
- De fiches repères présentant chaque type d'espace de dialogue ainsi que des préconisations et des illustrations en intégrant la conduite des entretiens professionnels annuels.

⁽²⁾ Cf, pour cet intitulé et pour les 3 suivants, le communiqué de presse en annexe.



GROUPE 3 **LA CONCEPTION DES ORGANISATIONS** **ET DES SYSTÈMES DE TRAVAIL**

Le thème concernait la prise en compte, dans les choix d'investissement et d'organisation, de la qualité de vie au travail, du dialogue et de l'information avant l'annonce et la mise en œuvre de projets de restructuration ou de changements d'organisation. Autrement dit, il s'agit d'intégrer l'amélioration des conditions de travail comme une variable à part entière lors des décisions organisationnelles (réorganisations, développement), humaines (restructuration) et matérielles (bâtiment, outil et équipement).

Trois axes ont structuré les travaux du groupe.

L'INTÉGRATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA QVT DANS LA STRATÉGIE ET LES PROCESS DE DÉCISION DE L'ENTREPRISE

Ce qui passe par :

- L'engagement des dirigeants dans une démarche de QVT ;
- La transformation de la QVT en projet d'entreprise en s'appuyant sur des indicateurs dédiés.
- La mobilisation des acteurs externes à l'entreprise (CARSAT [Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail], MSA [Mutualité sociale agricole], Aract [Association régionale de l'amélioration des conditions de travail], SST [Sauveteur secouriste du travail], mutuelles...) en leur demandant d'améliorer leur offre de service sur ce champ.

L'IMPLICATION DES SALARIÉS DANS LA DÉFINITION ET LE DÉPLOIEMENT D'UN CHANGEMENT D'ORGANISATION (QU'IL SOIT MATÉRIEL OU HUMAIN)

Il s'agira alors de :

- Favoriser le travail collaboratif avec les différents acteurs de l'entreprise et d'améliorer les compétences des salariés ;
- Favoriser le management participatif et impliquer les salariés concernés dans la phase préparatoire et lors du déploiement du projet (vote de scénarios, détachement de salariés pendant le projet, ambassadeurs experts ...)
- Mettre à disposition des responsables de projet les moyens technologiques et/ou participatifs (outils de simulation participatifs par exemple).

L'ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS D'ENTREPRISE POUR ATTÉNUER L'EFFET DES RESTRUCTURATIONS SUR LA QVT

Avec comme axes de travail :

- L'évaluation des effets des organisations futures avant toute décision de mise en œuvre, ce qui implique la création d'un outil d'étude d'impact ;
- L'accompagnement du changement pour les salariés qui restent dans l'entreprise, avec la mise en place d'espaces de dialogue dans et en dehors de l'entreprise.

GROUPE 4 **L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION** **À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Le thème portait sur la formation, la sensibilisation, la conviction des salariés et des managers (quel que soit le niveau d'encadrement) à l'importance de la prise en compte de la qualité de vie au travail, au risque que ce sujet reste superficiel. Le sujet concerne la formation initiale et la formation continue afin d'équiper les acteurs de l'entreprise, futurs et actuels, pour faire de la QVT une réponse aux besoins de performance et de bien être au travail.

EN MATIÈRE DE FORMATION INITIALE

Des actions sont identifiées selon les niveaux de formation :

- Pour le niveau ingénieur/master : mise en œuvre dès 2014/2015, d'une expérimentation sur la base de cas réels d'entreprises permettant de faire des focus sur les différentes dimensions de l'ACT et de la QVT pour ensuite essaimer à partir des enseignements de cette expérimentation ;
- Pour le niveau Bac +2/+3 : optimisation du référentiel de formation concernant la QVT et expérimentation, pour essaimage ultérieur, dans la licence professionnelle « Management de production agroalimentaire » d'un enseignement à la QVT.
- Pour les niveaux V et IV : intégration des éléments liés à la QVT avec supports mis à disposition des enseignants des CAP et BEP.

EN MATIÈRE DE FORMATION CONTINUE

Le plan d'actions est en cours de finalisation, il s'agira notamment de :

- Recenser les actions de formation/ expérimentations existantes ou à venir en ciblant sur les 3 thèmes (Dialogue professionnel, Environnement de travail et santé, Conception des organisations et systèmes de travail) sans oublier la question des risques psychosociaux qu'on retrouve plus transversalement à ces 3 thématiques,
- En tirer des enseignements pour des évolutions et adaptations à prévoir (contenu, ingénierie pédagogique) et une diffusion plus large. À ce titre, l'action « Parcours DP et chefs d'entreprises » semble être une très bonne base de travail à développer sur d'autres cibles ou d'autres thèmes.
- Mettre à disposition et diffuser des « outils » identifiés et/ou créés
- Inciter à l'utilisation via une sensibilisation à l'échelle des branches et des territoires
- Former via les réseaux existants, notamment les 35 formateurs « labellisés » par OPCALIM
- Introduire la thématique QVT dans les CQP⁽³⁾ pouvant être concernés.



(3) Certificat de qualification professionnelle

3. LE PROJET DE PLAN D'ACTION

Les acteurs de la filière ont souhaité que l'Anact coordonne le travail de synthèse du plan d'action et d'élaboration des outils pour présentation aux Branches de la filière et au ministre d'ici novembre 2014. Ils souhaitent également qu'une capitalisation de toutes les actions "QVT" de l'axe 4 Conditions de travail de la Charte soit réalisée par le réseau Anact-Aract.

Le plan d'action proposé se décline selon 4 niveaux, les 4 niveaux s'alimentant les uns les autres (sens ascendant et sens descendant). Les actions sont classées par ordre de priorité et pourront faire l'objet d'une communication sous forme de plaquette nationale :



LES ACTIONS AU NIVEAU NATIONAL

- Créer une Plateforme Filière internet QVT (évolution possible du portail <http://www.alimentiers.com>) où seraient diffusés cas exemplaires, repères et outils
- Organiser les retours d'expérience via le réseau Anact-Aract, notamment des résultats d'actions des plans régionaux (actions charte) avec des règles partagées de capitalisation et de transfert
- Diffuser la Démarche Label Management responsable déployée suite à la signature de l'Accord amélioration des conditions de travail de la Branche des coopératives Bétail et Viande
- Diffuser des prix récompensant les démarches QVT (ex : prix fondation AG2R)
- S'appuyer sur le réseau des intervenants formés à la démarche de prévention des risques professionnels et labellisés par OPCALIM en l'élargissant pour former les acteurs des entreprises
- Lancer une expérimentation d'intégration de la QVT dans l'enseignement à l'ISARA dès la rentrée 2014-2015.
- Créer un label QVT spécifique à la filière
- Lancer des appels à projets pour mener des expérimentations
- Promouvoir des modes d'échanges interentreprises (toutes tailles de structures)
- Intégrer un module QVT certifiant aux CQP
- Favoriser, encourager l'enseignement à la QVT par le MAAF (DGER) et le MESR.



LES ACTIONS AU NIVEAU DES BRANCHES

- Diffuser le plan d'actions Filière
- Recenser et diffuser des pratiques au niveau de la filière, ces pratiques pouvant également alimenter les enseignants et formateurs en cas pédagogiques.
- Appeler à des projets, conduire des actions collectives spécifiques aux branches en mobilisant notamment le FACT (Fonds d'Amélioration des conditions de travail).
- Développer des conventions d'objectifs de prévention avec les CARSAT et la MSA
- Créer des outils spécifiques contextualisés et accompagner les entreprises
- Sensibiliser les TPE en itinérant (aller à leur rencontre)

LES ACTIONS EN RÉGIONS OU TERRITOIRES

- Redynamiser la coopération de tous les acteurs dans chaque comité de pilotage charte ou de filière régional et définir un pilote de projet.
- Dresser un état des lieux régional sectoriel partagé et participatif (emploi, formation, « sinistralité », conditions de travail, études) en vue de définir les priorités d'actions et d'évaluer les progrès.
- Animer des dynamiques d'apprentissage, d'espaces d'échanges de pratiques interentreprises. Ouvrir ces espaces aux organismes de formation.
- Sensibiliser les TPE en itinérant (aller à leur rencontre)
- Réaliser et faire connaître au niveau national les outils et dispositifs mis en place pour les mutualiser.
- Lancer des appels à projets pour mener des expérimentations y compris inter entreprises (actions collectives)

LES ACTIONS AU NIVEAU DES ENTREPRISES

→ Intégrer la QVT dans le projet d'entreprise, pour ce faire 3 thématiques prioritaires seront proposées : dialogue professionnel - prévention et promotion de la santé - conduite de projet de changement ou d'investissement.

	Dialogue	Environnement de travail Prévention et promotion de la santé	Projet d'investissement et restructuration
DIRIGEANTS	<ul style="list-style-type: none"> • Grille de diagnostic espaces de dialogues • Enquêtes QVT ou satisfaction au travail • Rencontres interentreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours de formation dédié aux dirigeants de TPE • Mise en place d'actions de prévention, anticipation (lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs QVT à intégrer dans le pilotage • Outil de décision : grille d'anticipation des effets • Outil de calcul du retour sur investissement
ENCADRANTS CADRES DE PROXIMITE	<ul style="list-style-type: none"> • Guide entretien professionnel • Formation à la conduite de réunions et des entretiens annuels • Groupes de managers 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation continue • Repérage des situations à risques • Aide à l'animation de causeries sécurité - santé 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement des compétences des chefs de projets en intégrant comme critère de succès l'impact sur les conditions de travail
SALARIES	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêtes QVT ou satisfaction au travail • Ateliers qualité de vie au travail • Moment dédié aux conditions de travail dans l'entretien professionnel annuel • Réunions d'équipe plus interactives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions participatives • Formation tout au long de la vie favorisant le maintien dans l'emploi • Possibilité de s'exprimer sur le travail à l'occasion de réunions, de projets de transformations, d'actions d'améliorations continues 	<ul style="list-style-type: none"> • Détachement de salariés sur les projets • Identification des ambassadeurs « experts » • Implication dans les choix (vote de scénarios) • Outils participatifs de simulation du travail futur. (3D) • Participation à des commissions de suivi des projets • Cellules d'écoute
IRP	<ul style="list-style-type: none"> • Grille de diagnostic espaces de dialogues • Rencontres interentreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours de formation spécifique et/ou en binôme avec les dirigeants 	<ul style="list-style-type: none"> • Implication en amont des projets • Formation à l'analyse du travail • Commissions de suivi des projets à l'aide de grilles d'évaluation des changements



→ S’informer, Se former, S’outiller et Se faire accompagner. Les actions seront adaptées aux dirigeants, encadrants de proximité, salariés (permanents ou non), représentants des salariés et futurs salariés.

	S'INFORMER et INFORMER	SE FORMER	S'OUTILLER	ÊTRE ACCOMPAGNÉ
DIRIGEANTS	<ul style="list-style-type: none"> • Plateforme info nationale • Sensibilisation QVT et interactions performance sociale et performance économique • Remontée et échange des bonnes pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Parcours de formation dédié aux dirigeants de TPE 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs • Intégration de la QVT dans la stratégie RSE (responsabilité sociale des entreprises) et dans les bonus • Ateliers d'échanges QVT • Formalisation du Document Unique 	<ul style="list-style-type: none"> • Conditionnement des aides à des critères QVT • Possibilité d'accompagnements financés (diagnostics, conduite de projet)
ENCADRANTS CADRES DE PROXIMITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Plateforme info nationale • Sensibilisations QVT 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations à la QVT, à la conduite de projets, à la conduite de réunions et d'entretiens professionnels.... 	<ul style="list-style-type: none"> • Boîte à outils dont livret de conduite d'entretiens • Guide – vidéos d'animation de réunions d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement à la rédaction de cahier des charges (projets)
SALARIÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Plateforme info nationale 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation à la QVT • Parcours spécifique pour les référents sécurité – santé et pour les personnels sur des postes à risque • Intégration QVT dans les CQP 		<ul style="list-style-type: none"> • Participation à des diagnostics, des actions d'amélioration
IRP	<ul style="list-style-type: none"> • Plateforme info nationale • Implication en amont des projets • Remontée des bonnes pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Modules et parcours de formation en direction des délégués du personnel. • Formation à l'analyse du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Ateliers QVT ou clubs CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) interentreprises. • Avis sur Document Unique • Ressources web 	
FUTURS SALARIES	<ul style="list-style-type: none"> • Plateforme info nationale 	<ul style="list-style-type: none"> • Expérimentation ISARA Ingénieur / Master et Licence Pro. Retour d'expérience BTS • Intégration de la thématique QVT pour les CAP-BEP Métiers de bouche 	<ul style="list-style-type: none"> • Cas pédagogiques et outils sur plateforme nationale 	

4. LE FINANCEMENT DU PLAN D'ACTION

→ Pour 2014

Le financement est principalement assuré par l'axe 4 de la « charte Agro Alimentaire » soit : Etat 37,5 %, Opcalim 37,5 %, Entreprises 25%. Des financements dans le cadre du FACT ont également été octroyés.

→ Pour 2015

Il reste à définir, l'avenant de la charte arrivant à expiration.



Paris, le 16 décembre 2013

COMMUNIQUE DE PRESSE

Amélioration des conditions de travail dans la filière alimentaire : un plan d'actions national en juin 2014

Guillaume Garot, Ministre délégué en charge de l'Agroalimentaire, a installé un Comité de pilotage constitué de toutes les composantes de la filière alimentaire (notamment les organisations syndicales et les employeurs), auquel il a confié la mission d'élaborer un plan national d'actions visant à améliorer les conditions de travail dans la filière alimentaire et en particulier dans les industries agroalimentaires. Ce plan sera finalisé et rendu public en juin 2014.

Guillaume Garot a indiqué les raisons pour lesquelles il souhaite que ce chantier soit engagé :

- le grand objectif de progrès social est un idéal républicain qui passe par le bien-être des salariés dans leur entreprise et la fierté qu'ils éprouvent à y travailler ;
- la performance sociale des entreprises est une des conditions essentielles de leur performance économique. Il s'agit donc d'une des dimensions du redressement productif de notre pays ;
- améliorer les conditions de travail, c'est contribuer à lutter contre le chômage grâce à l'attractivité retrouvée de la filière.

4 thématiques de travail pour définir des actions concrètes ont été identifiées :

- l'environnement physique de travail et la santé des travailleurs : lutte contre les troubles musculo-squelettiques et maladies professionnelles, et prévention de la santé des travailleurs ;
- le dialogue professionnel dans l'entreprise, la place des salariés dans la prise des décisions qui les concernent, les lieux d'écoute et toutes les conditions qui permettent à un salarié de se sentir comme un acteur à part entière de son entreprise et de comprendre et approuver le sens de son travail ;
- la conception des organisations et des systèmes de travail : prise en compte dans les choix d'investissement et d'organisation de la qualité de vie au travail, et dialogue et information avant l'annonce et la mise en œuvre de projets de restructuration ou de changements d'organisation ;
- l'enseignement et la formation à la qualité de vie au travail : la prise en compte de la qualité de vie au travail restera superficielle si les salariés et les managers (quel que soit le niveau d'encadrement) ne sont pas formés, sensibilisés et convaincus de l'importance de cette question.


Guillaume Garot réunira le prochain comité de pilotage à la fin du mois de février pour faire le point sur l'avancée des travaux.

Contacts presse

Service de presse du ministère - Tel : 01 49 55 60 11 ; ministere.presse@agriculture.gouv.fr

Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP

www.agriculture.gouv.fr – www.alimentation.gouv.fr

 @Min_Agriculture

