



# GPEC 9 ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL

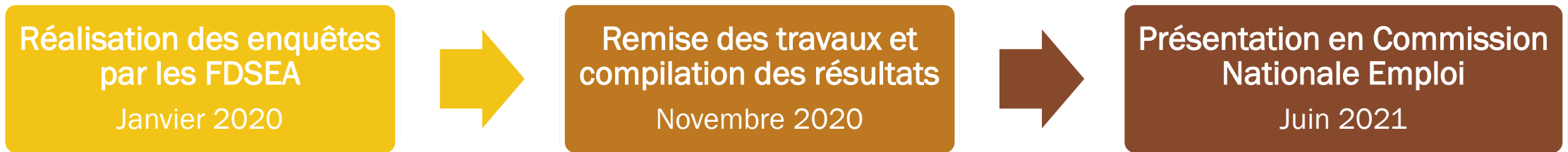
Février 2021

© PHOTO PHILIPPE DESMAZES, AFP





# MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE



## \* Objectifs

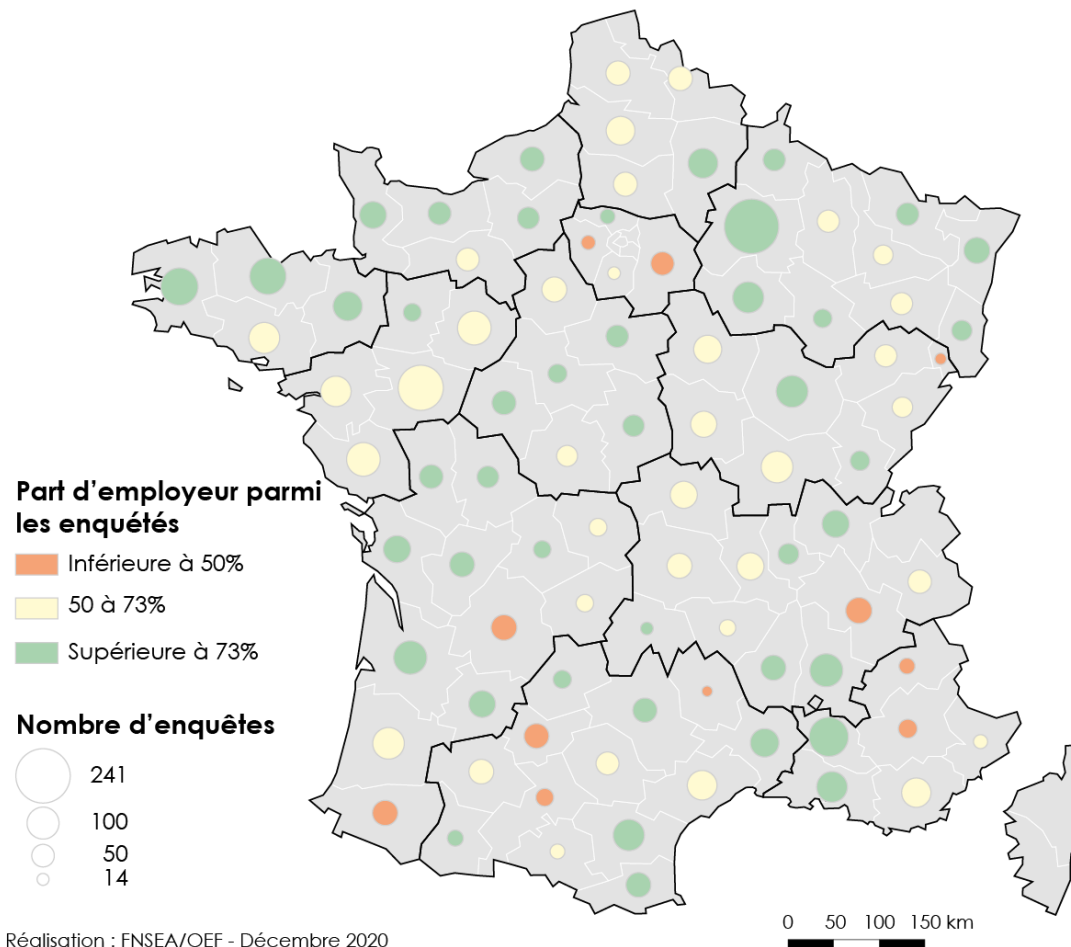
- Qualifier les conditions de travail des exploitants et salariés agricoles
- Évaluer les différentes contraintes auxquels ils sont confrontés
- Apprécier les différentes mesures mises en place par les chefs d'exploitation
- Mesurer l'accompagnement sur ces questions par les différents organismes

## \* Méthodologie

- Champ de l'enquête : production agricole
- Représentativité propre à chaque région grâce à l'échantillonnage
- Kit enquête commun à l'ensemble des régions

# ? CHIFFRES CLÉS

## Répartition des enquêtes



- \* 12 régions participantes
- \* 4 748 exploitants interrogés dont 73% d'employeurs
- \* 12 172 ETP présents dans ces exploitations (3,5 par exploitation)
- \* 35% d'EARL, 25% individuelle, 23% GAEC, 12% SCEA, 5% autre
- \* 3/4 des exploitations ont un CA annuel moyen inférieur à 500000€

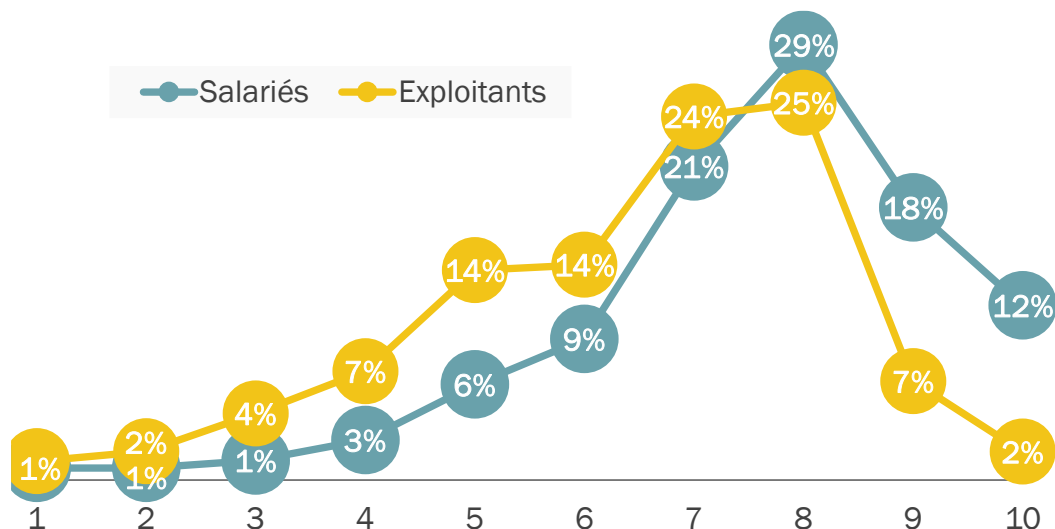


# CADRE DE TRAVAIL DES EXPLOITANTS AGRICOLES



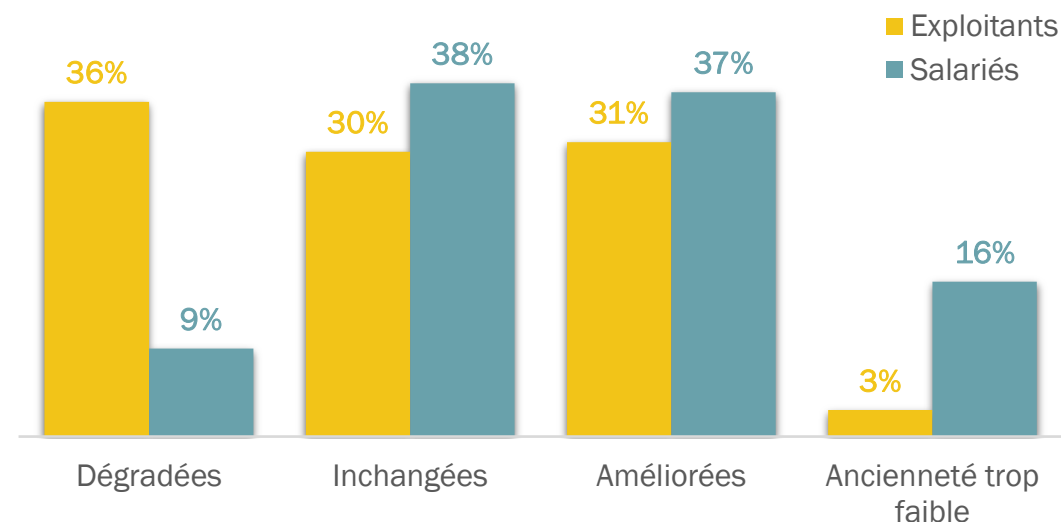
# LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## Evaluation des conditions de travail



- \* Les **exploitants** jugent bonnes leurs conditions de travail : **71%** attribuent une note de 6 ou plus
- \* Les **salariés** les jugent encore meilleures : **79%** attribuent une note de 7 ou plus

## Evolution des conditions de travail

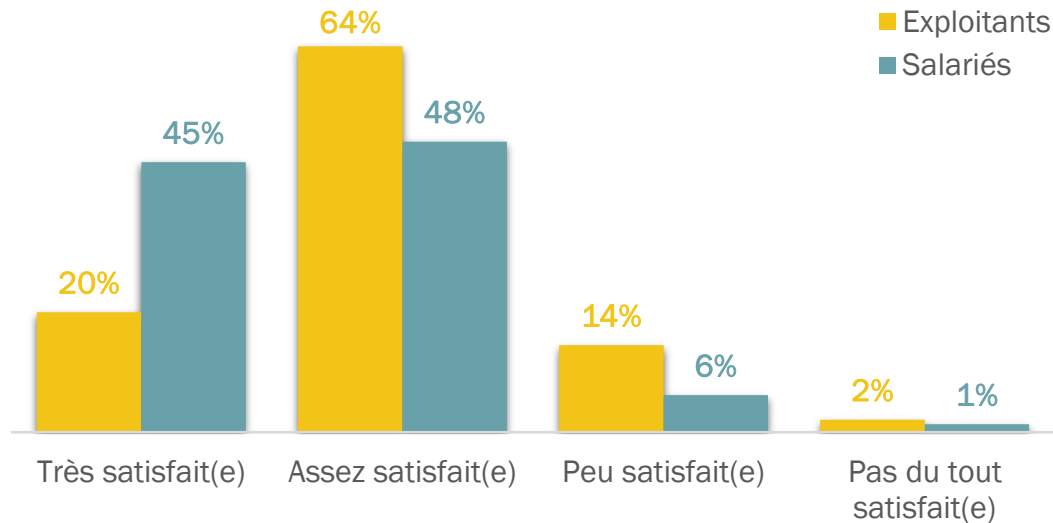


- \* **36%** des **exploitants** estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées, contre **9%** des **salariés**
- \* **3/4** des **salariés** indiquent que leurs conditions de travail sont restées inchangées ou se sont améliorées, contre **61%** des **exploitants**



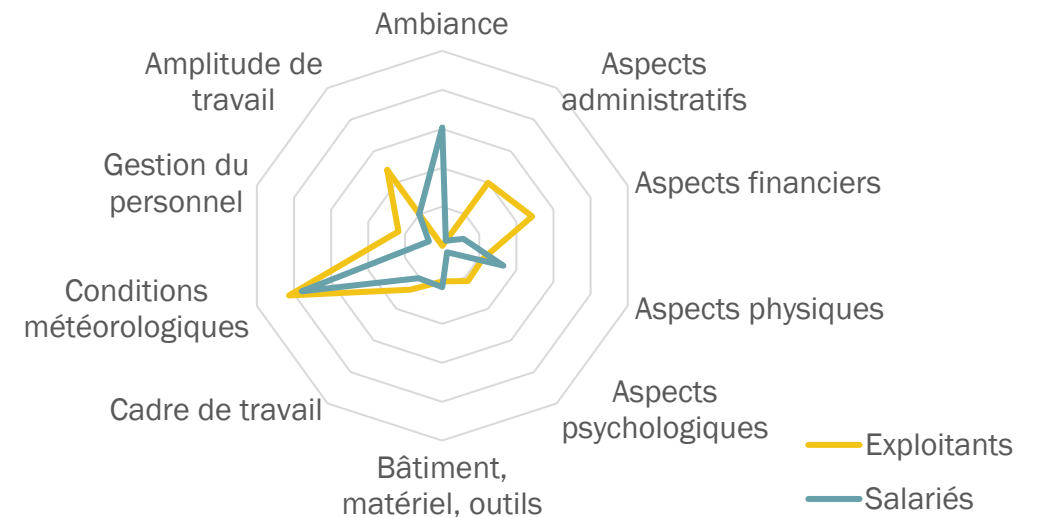
# SATISFACTION ET FACTEURS IMPACTANTS

## Satisfaction travail actuel



- \* Les **exploitants** sont satisfaits de leur travail actuel : **84%** se disent assez ou très satisfaits
- \* Les **salariés** sont également en grande majorité satisfaits de leur travail (**93%**)

## Principal facteur impactant

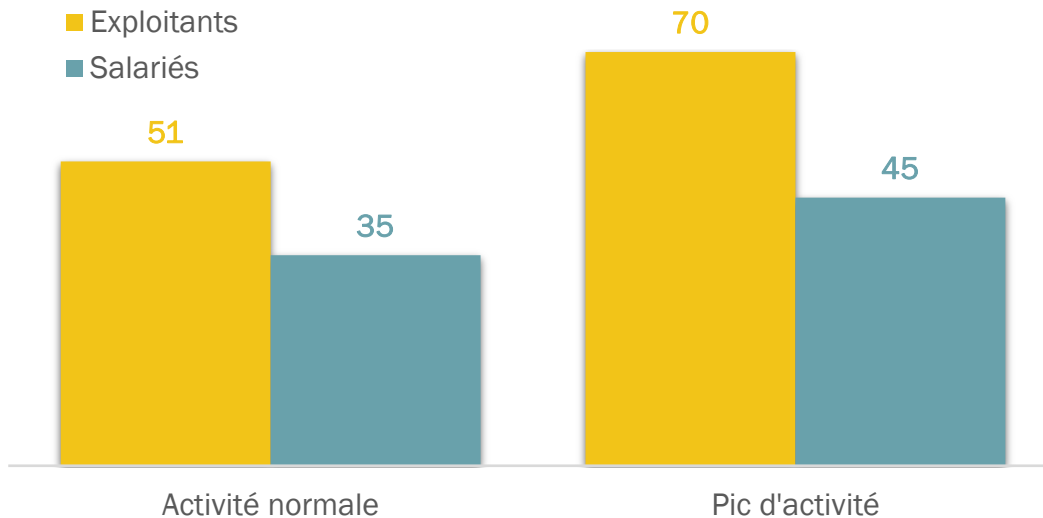


- \* Les **conditions météorologiques** sont citées comme étant le principal facteur impactant les conditions de travail, à la fois pour les **salariés** et les **exploitants**
- \* Les **aspects financiers et administratifs** impactent les **exploitants** alors que **l'ambiance** est principalement citée par les **salariés**



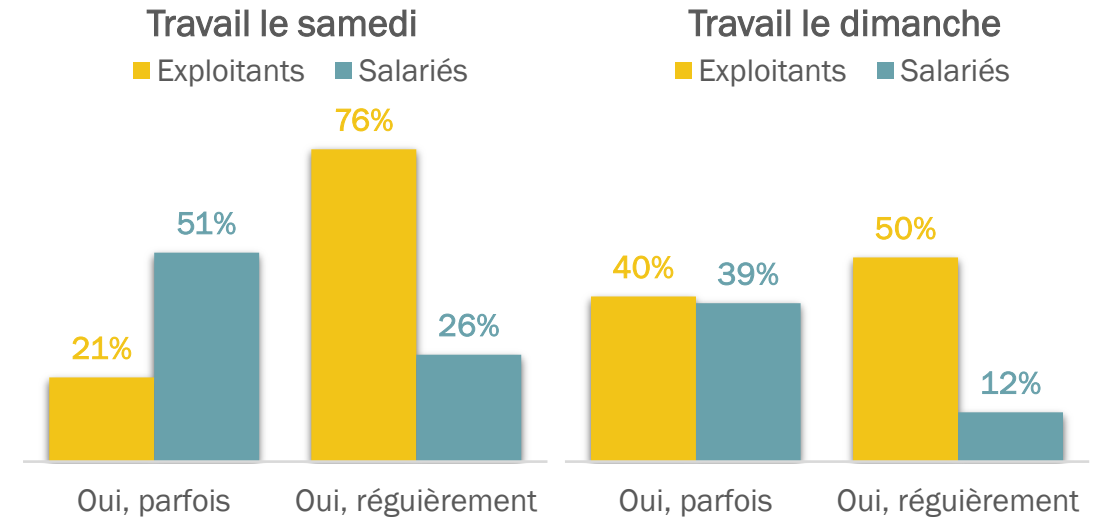
# RYTHME DE TRAVAIL

## Durée de travail hebdomadaire moyenne



- \* Les **exploitants** indiquent travailler **51h** par semaine en période d'activité normale et **70h** en période de pic d'activité
- \* Les **salariés** indiquent eux travailler **35h** par semaine en période d'activité normale et **45h** en période de pic d'activité

## Travail le WE

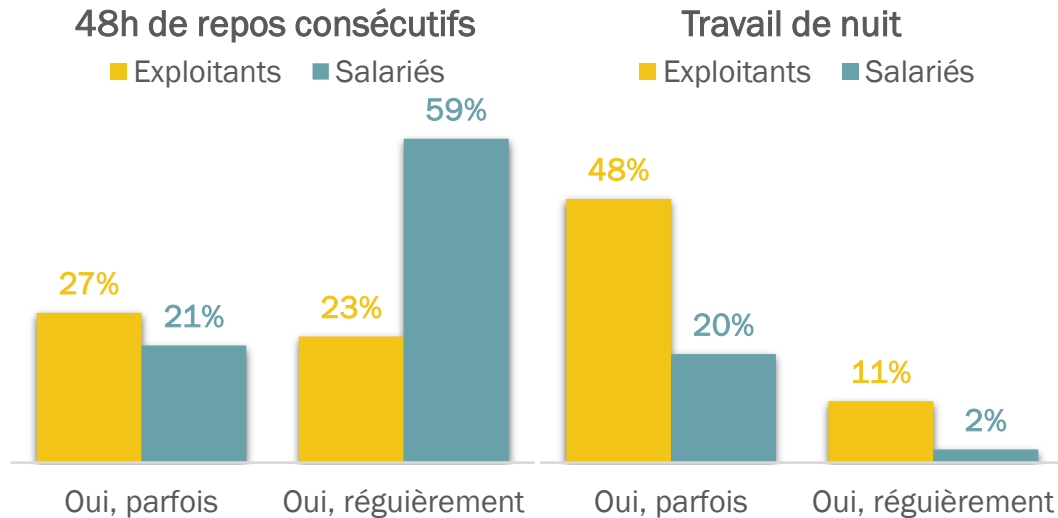


- \* Les **exploitants** travaillent de manière fréquente le WE : **97%** travaillent le samedi (dont 76% régulièrement) et **90%** travaillent le dimanche (dont 50% régulièrement)
- \* Les **salariés** travaillent en majorité le WE, principalement le samedi (**77%** des salariés)



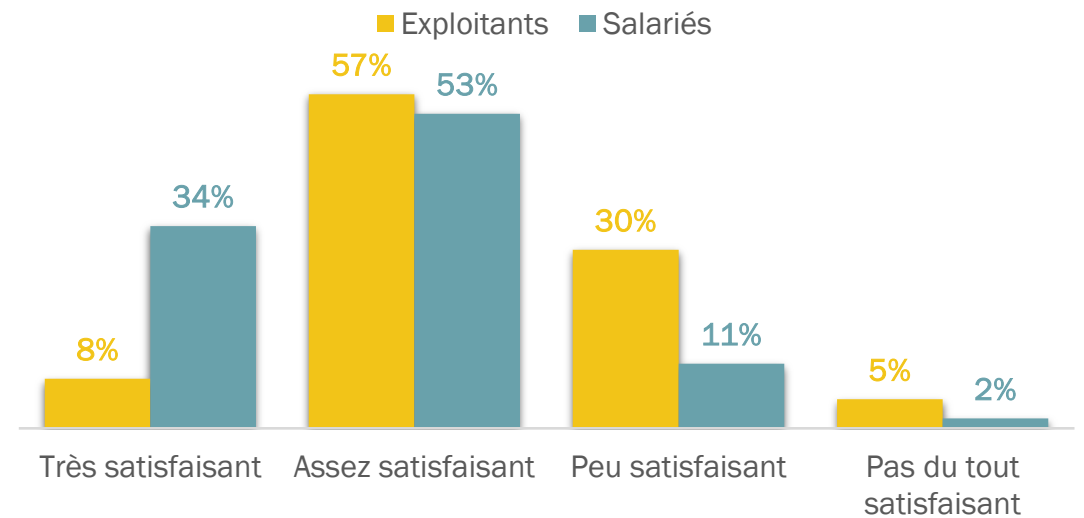
# EQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

## Repos hebdomadaire et travail de nuit



- \* Seuls **1/4** des **exploitants** déclarent prendre régulièrement\* 48h de repos consécutifs (contre **59%** des **salariés**)
- \* Près de **60%** des **exploitants** travaillent de nuit (dont **11%** régulièrement). Cela concerne **22%** des **salariés**

## Equilibre vie privée/professionnelle

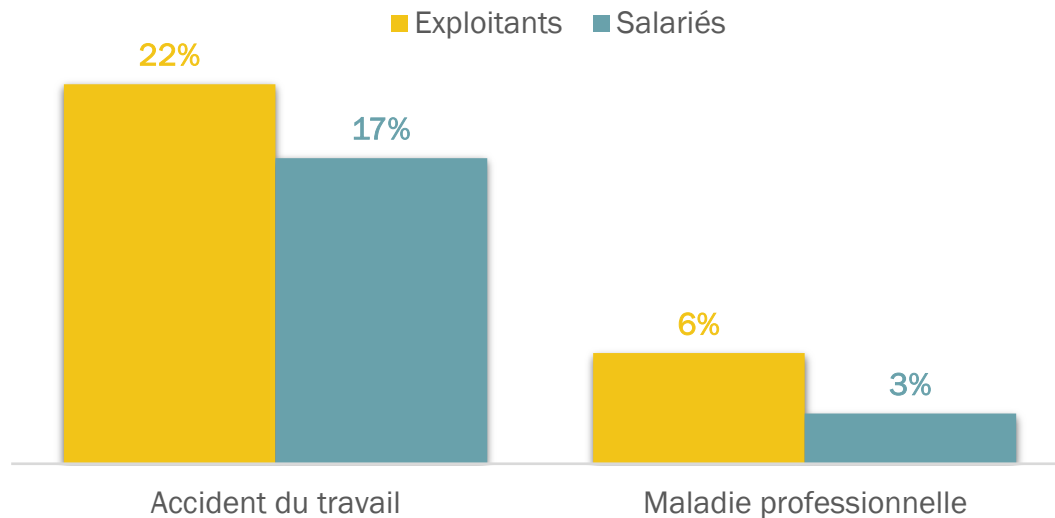


- \* Près des **2/3** des **exploitants** déclarent que l'équilibre vie privée/vie pro. est assez ou très satisfaisant. Ils sont **30%** à le juger peu satisfaisant et **5%** pas du tout satisfaisant
- \* Les **salariés** sont en majorité (**87%**) satisfaits de cet équilibre



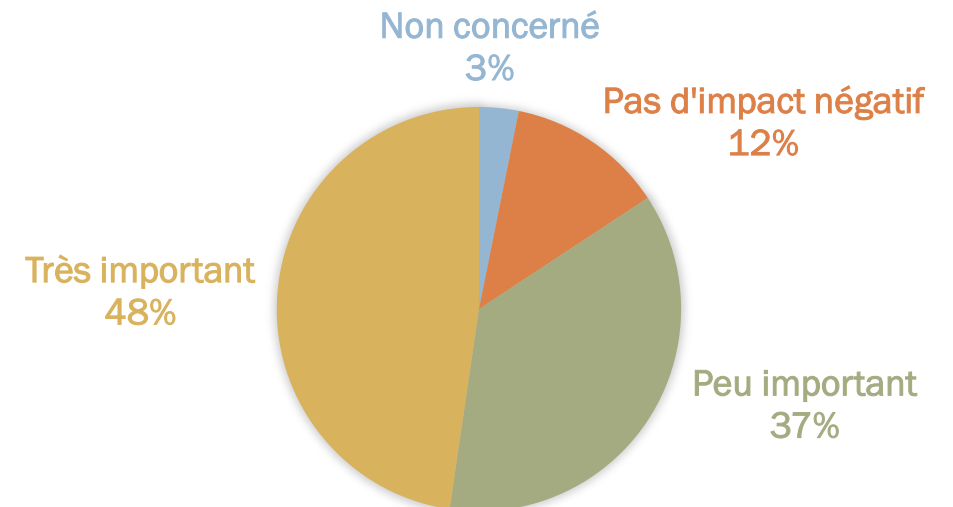
# ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

## Accident du travail et maladie professionnelle



- \* Plus d'**1/5** a déjà été concerné personnellement par un accident du travail. Ils sont **6%** à avoir été concerné par une maladie professionnelle dans le cadre du travail qu'ils exercent actuellement
- \* Les **salariés** semblent moins touchés

## Impact de la gestion d'entreprise

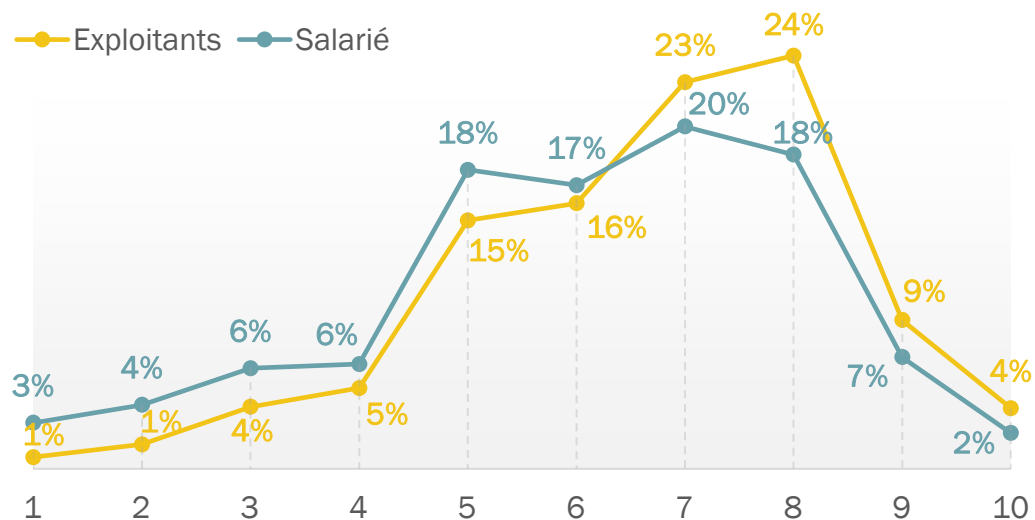


- \* La moitié des **exploitants** interrogé indiquent que la gestion d'entreprise a un impact négatif très important sur leurs conditions de travail
- \* **37%** estiment que l'impact est peu important et **12%** qu'il est inexistant



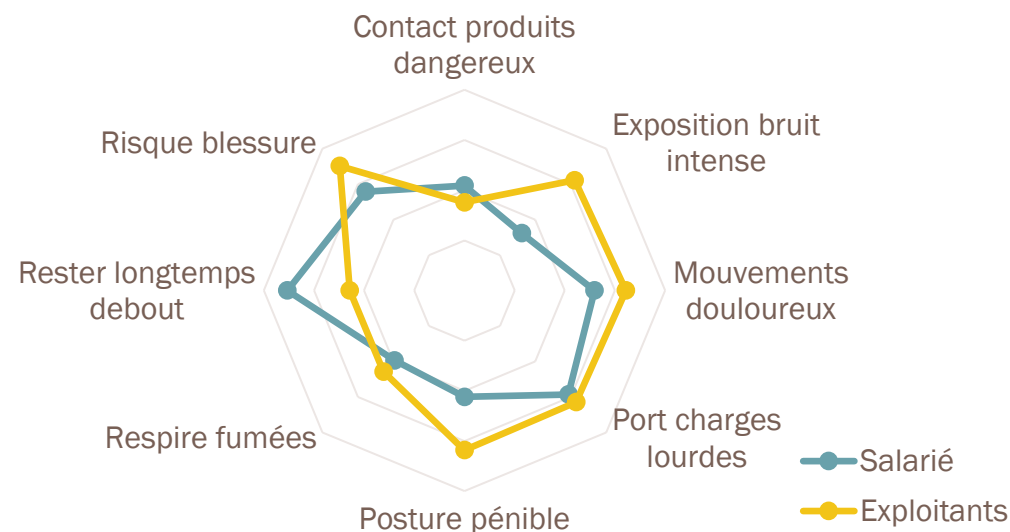
# LA PÉNIBILITÉ PHYSIQUE

## Contrainte physique du métier



- \* En moyenne, les **exploitants** donne une note de **6,7** à la contrainte physique de leur métier, ce qui traduit une certaine dureté du métier (**60%** donne une note >6)
- \* Les **salariés** estiment moins durement la contrainte physique de leur métier (**47%** donne une note >6)

## Facteurs de pénibilité physique

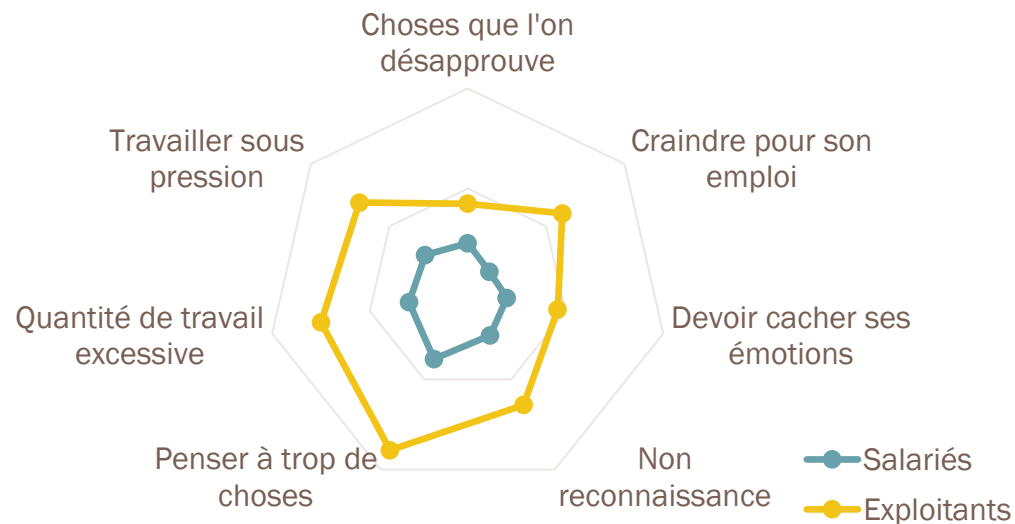


- \* Les **exploitants** semblent plus concernés par les **postures pénibles**, les **mouvements douloureux**, l'exposition à un **bruit intense** et le **risque de se blesser**
- \* Les **salariés** sont plus concernés par le fait de **rester longtemps debout**



# LA PÉNIBILITÉ PSYCHOLOGIQUE

## Facteurs de pénibilité psychologique



\* De manière générale, les **exploitants** semblent beaucoup plus concernés que les **salariés** par ces facteurs de pénibilité, notamment :

- *Le fait de penser à trop de choses à la fois (89% des exploitants)*
- *Devoir effectuer une quantité de travail excessive (75%)*
- *Travailler sous pression (69%)*
- *Ne pas être reconnu pour son travail (69%)*
- *Craindre pour son exploitation (60%)*



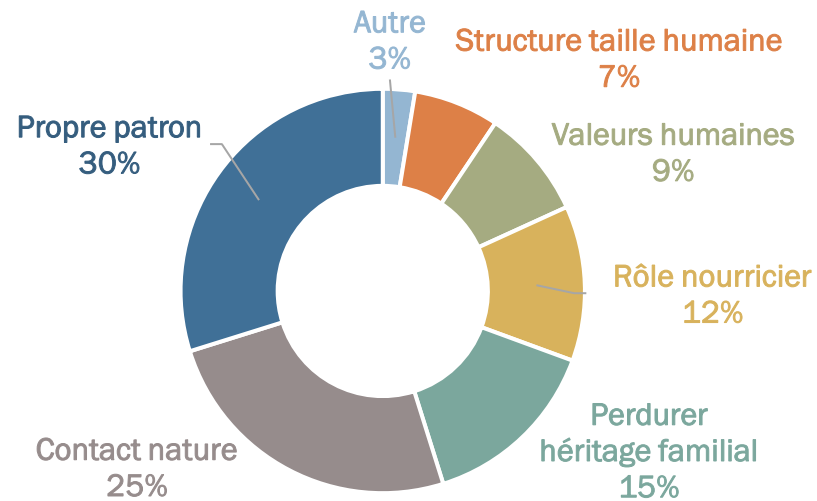
© PHOTO ERIC FEFERBERG, AFP

# LES MOTIVATIONS AU TRAVAIL



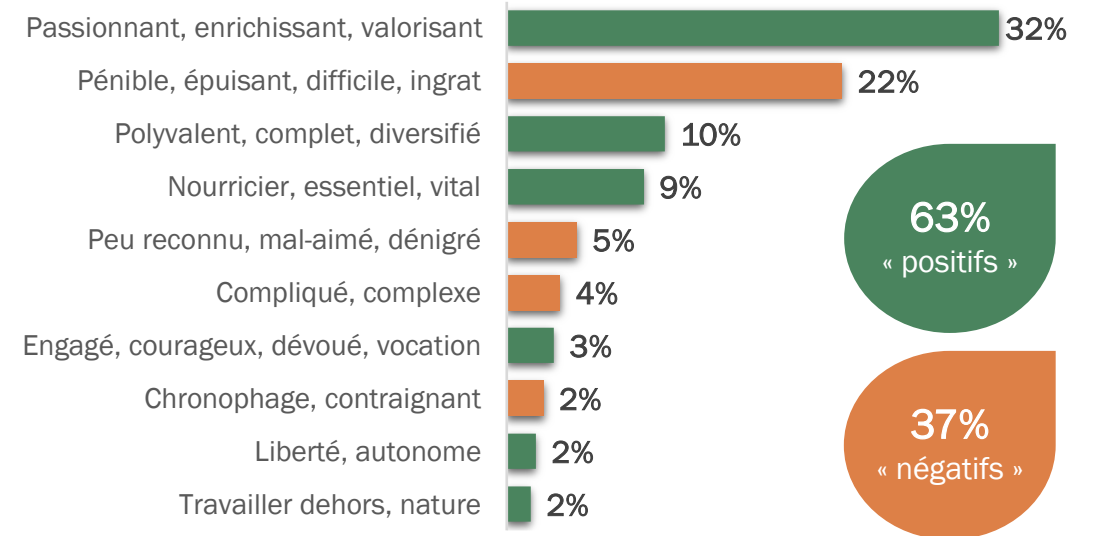
# ÊTRE AGRICULTEUR

## Les motivations au travail



- \* Pour les **exploitants**, la principale motivation est le fait d'**être son propre patron** (3 sur 10)
- \* Ensuite, le **contact avec la nature/les animaux** est cité par 1 exploitant sur 4
- \* Le fait de **faire perdurer un héritage familial** et le **rôle nourricier** du métier arrivent ensuite

## Votre métier en 1 mot



- \* Les **exploitants** utilisent à **63%** un terme positif pour qualifier leur travail actuel
- \* Les notions **positives** qui reviennent le plus sont la passion, le côté valorisant du métier, la polyvalence, le rôle nourricier
- \* **A l'inverse** le métier est qualifié de pénible, dénigré, complexe et chronophage

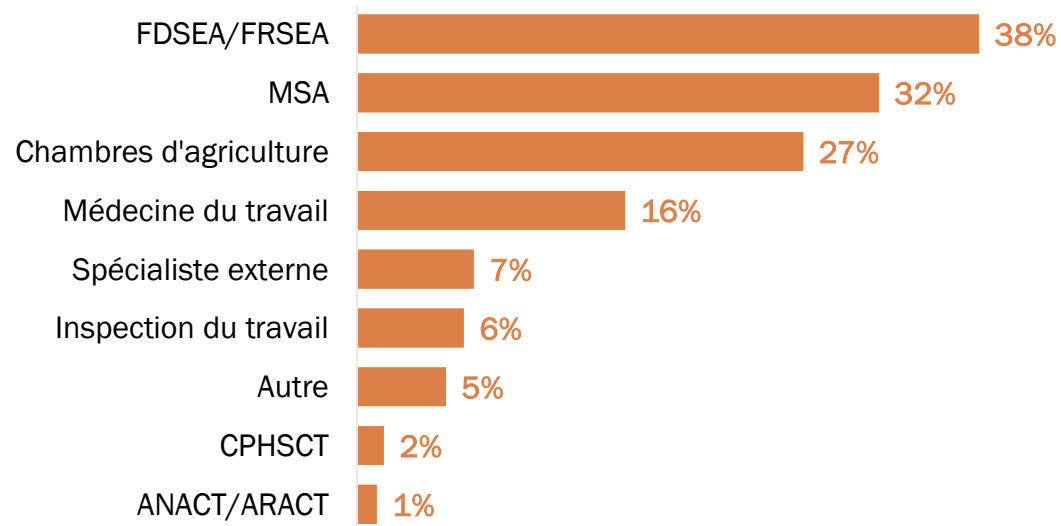


# ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS



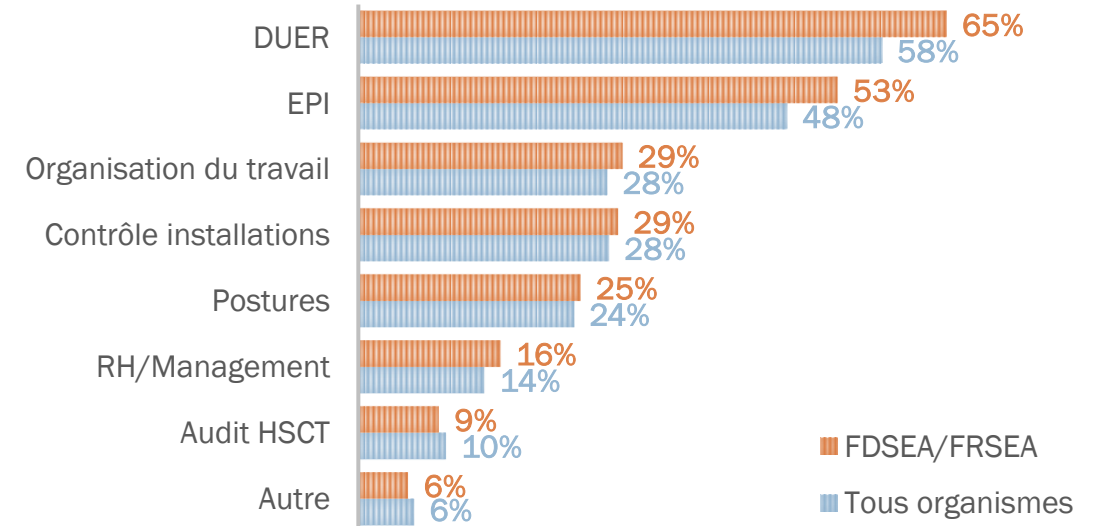
# L'ACCOMPAGNEMENT EN SANTÉ/SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?

## Accompagnement des exploitants



- \* La majorité (58%) des exploitants interrogés ont bénéficié de conseil sur la santé et la sécurité au travail par au moins un organisme. 42% n'en n'ont pas bénéficié
- \* Le réseau FNSEA est l'interlocuteur privilégié des exploitants pour bénéficier de conseils sur la santé et la sécurité au travail

## Les conseils apportés



- \* Deux sujets majeurs ressortent : le DUER (58%) et les EPI (48%)
- \* Ces deux sujets sont plus plébiscités par les exploitants qui ont fait appel au réseau FNSEA (respectivement 65 et 53%).

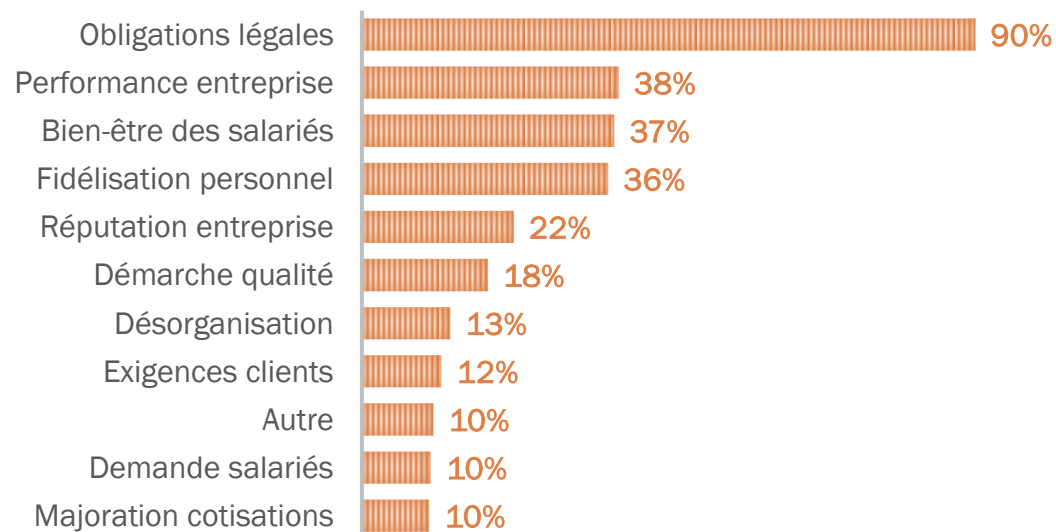


# MESURES MISES EN PLACE



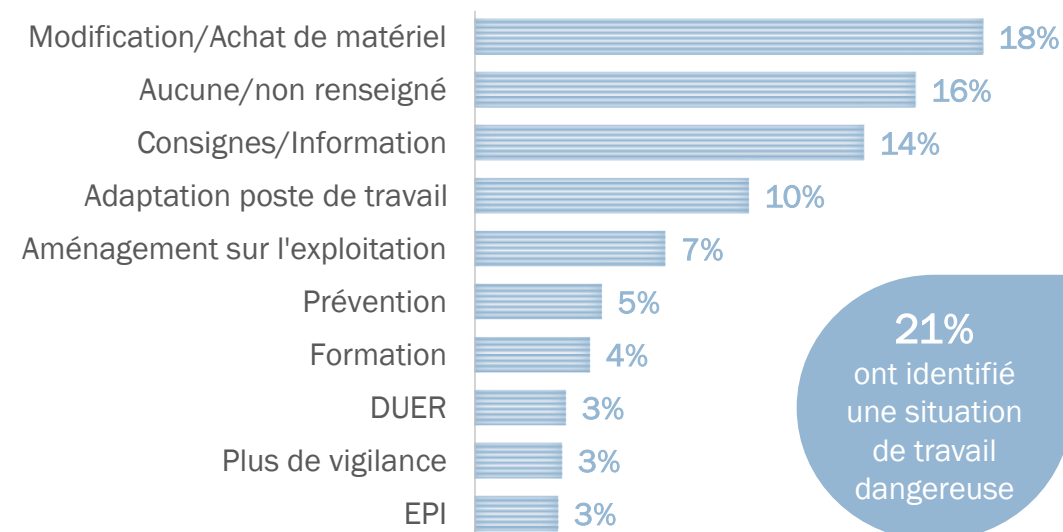
# PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

## Motivations pour développer la prévention



- \* Le **respect des obligations légales** est la principale motivation pour développer la prévention des risques professionnels
- \* **Performance de l'entreprise (38%), bien-être des salariés (37%) et fidélisation du personnel (36%)** arrivent ensuite

## Situations de travail dangereuses



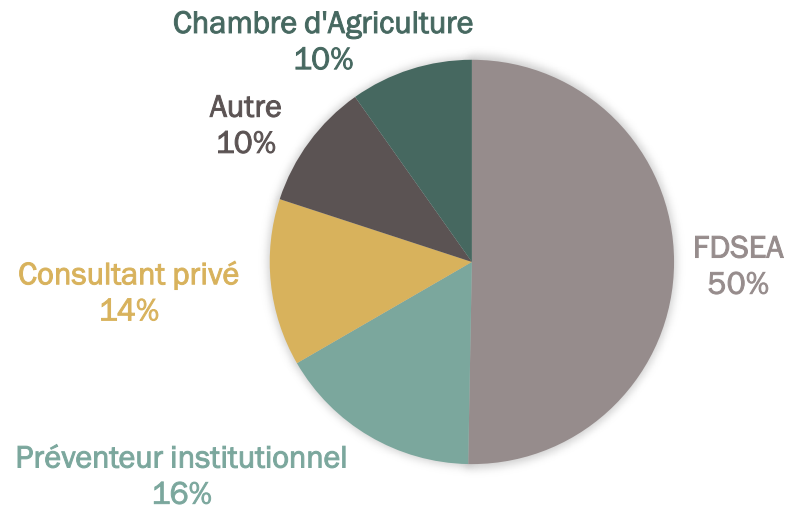
21%  
ont identifié  
une situation  
de travail  
dangereuse

- \* Au cours des 12 derniers mois, **1 employeur** sur 5 a identifié au moins une situation dangereuse sur l'exploitation
- \* Pour y répondre, les **employeurs** ont modifié ou acheté du matériel (18%), accentué la diffusion de consignes de sécurité (14%). **16%** des **employeurs** n'ont apporté aucune réponse



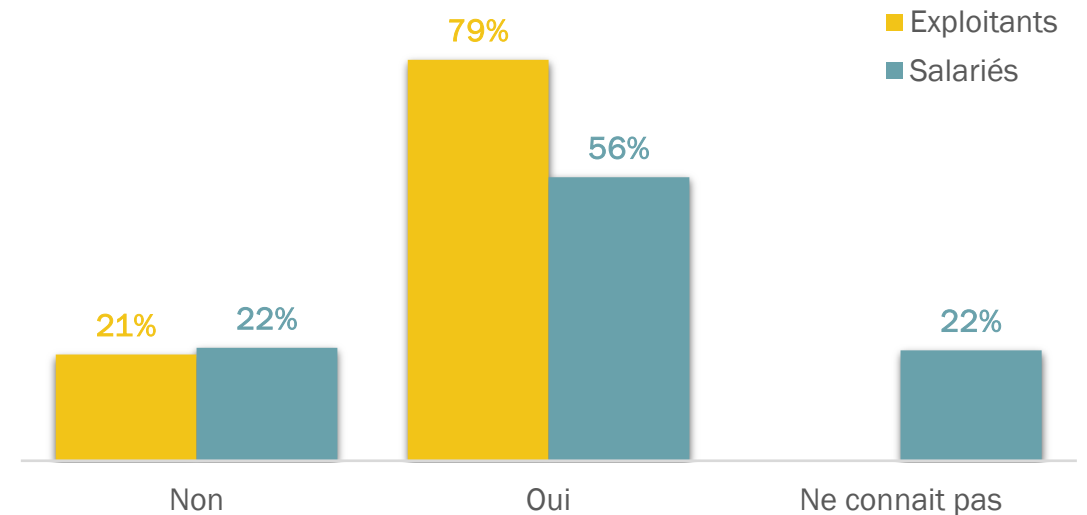
# LE DUER

## Réalisation du DUER



- \* Un DUER est présent sans **83%** des exploitations
- \* **1/4** des employeurs l'ont réalisé seuls ou en interne à l'entreprise. Parmi les **3/4** qui se sont fait accompagner, la FDSEA est sollicitée par **50%** d'entre eux

## Porté à la connaissance du personnel

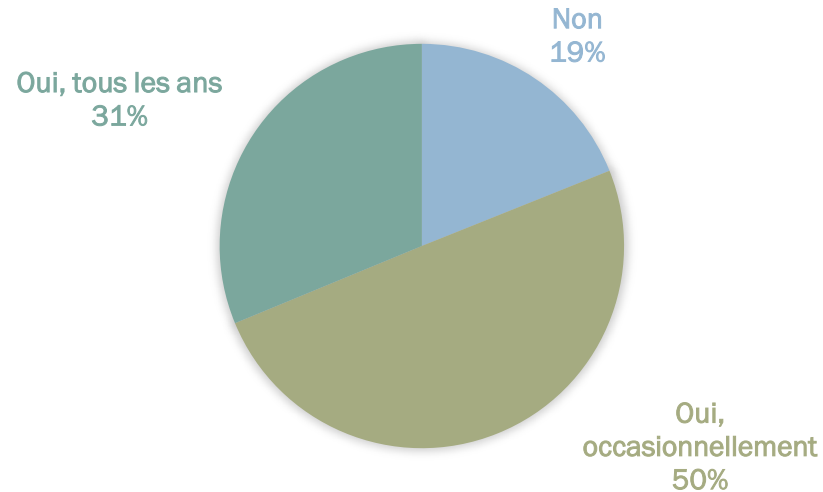


- \* **80%** des **employeurs** ayant un DUER dans leur établissement l'ont porté à la connaissance de l'ensemble des salariés
- \* Seuls **56%** des **salariés** déclarent y avoir accès et **22%** ne savent pas de quoi il s'agit



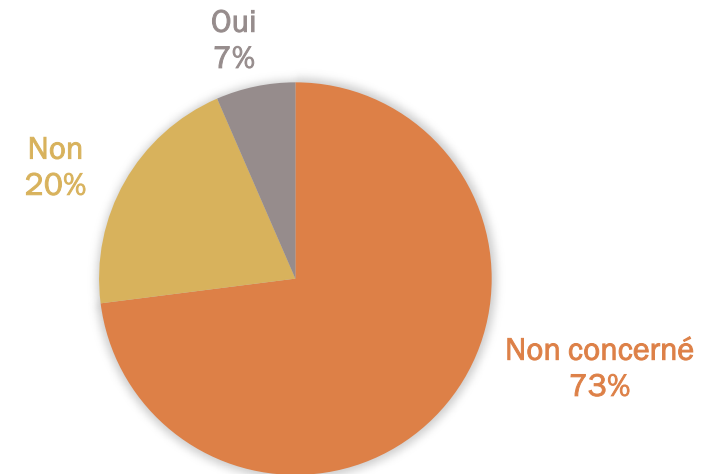
## LE DUER (2)

### Mise à jour du DUER



- \* Parmi les **employeurs** qui disposent d'un DUER sur leur exploitation, **2** sur 10 ne réalisent pas de mise à jour de ce document
- \* La moitié le remet à jour occasionnellement (moins d'une fois par an) et 3 sur 10 le remettent à jour annuellement

### Association des instances représentatives du personnel

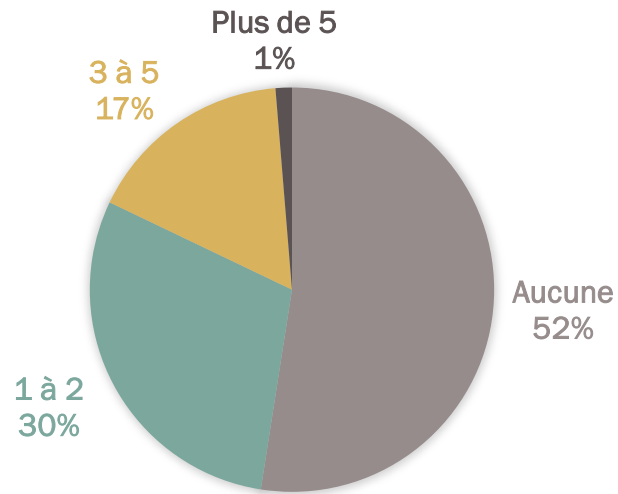


- \* Parmi les **employeurs** ayant mis en place un DUER, **73%** ne sont pas concernés par l'obligation d'avoir une instance représentative du personnel
- \* Parmi les 27% restants, seuls **7%** ont associé ces instances à la rédaction du DUER



# STRESS ET MAL-ÊTRE AU TRAVAIL

## Nombre de procédures mises en place



- \* Près de la moitié des **employeurs** interrogés ont mis en place au moins une procédure au cours des 3 dernières années
- \* Ils sont même près de 2 sur 10 à avoir mis en place plus de 3 procédures

## Détail des procédures mises en place

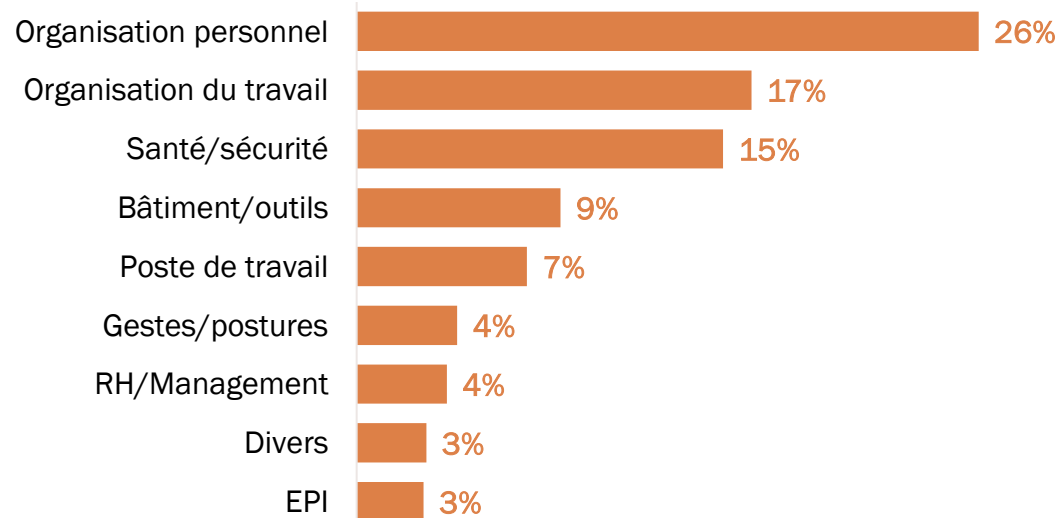


- \* Deux principales procédures sont plébiscitées par les **employeurs** : l'aménagement des horaires (**32%** des employeurs) et la modification de l'organisation du travail (**29%**)
- \* Ensuite, les employeurs se sont formés sur ces questions (**14%**) ou ont permis à leurs salariés de se former (**11%**)



# DISCUSSIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## Discussions concernant les conditions de travail

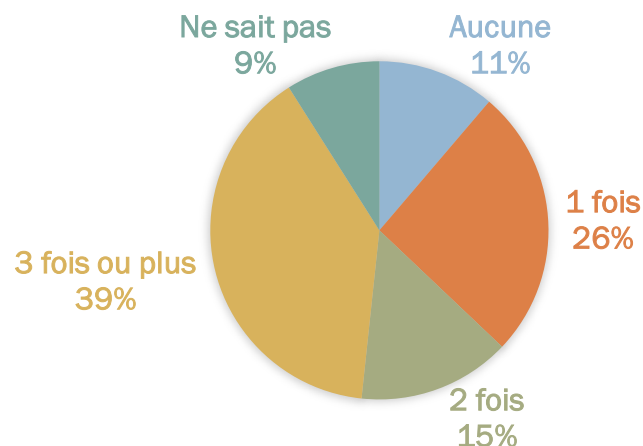


- \* En 2019, il y a eu des discussions concernant la question des conditions de travail dans **27%** des établissements employeurs.
- \* Parmi les sujets de discussion, 3 sujets semblent plus fréquents :
  - *l'organisation du personnel* (horaires, pauses, congés) dans **26%** des exploitations,
  - *l'organisation du travail* (tâches quotidienne, répartition entre salariés, etc.) pour **17%**
  - *la santé/sécurité au travail* pour **15%**
- \* Ensuite, *l'amélioration des bâtiments ou des outils de travail* (9%), *l'amélioration du poste de travail* (7%) viennent compléter ce top 5



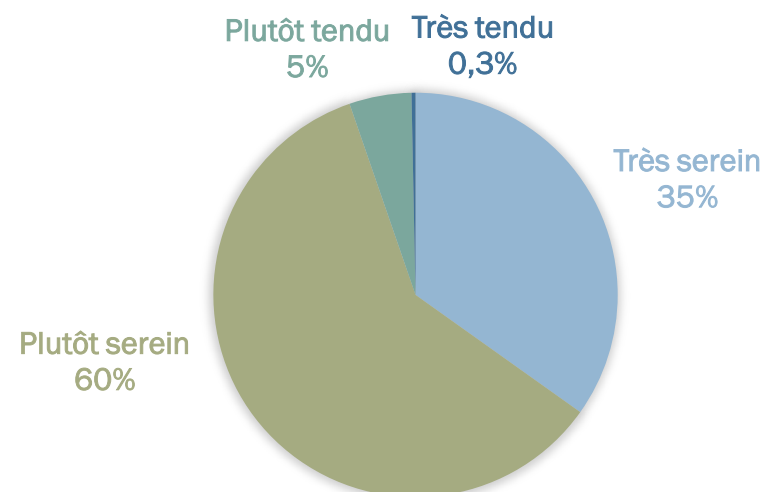
# INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET CLIMAT SOCIAL

Instances représentatives du personnel en charge des questions sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail



- \* Près de **3%** des **exploitations employeuses** disposent d'une instance représentative du personnel. Cette proportion atteint **10%** dans les entreprises de plus de 5 ETP
- \* La fréquence de réunion de celles-ci en 2019 a été, en majorité, de 3 fois ou plus

Climat social de l'établissement

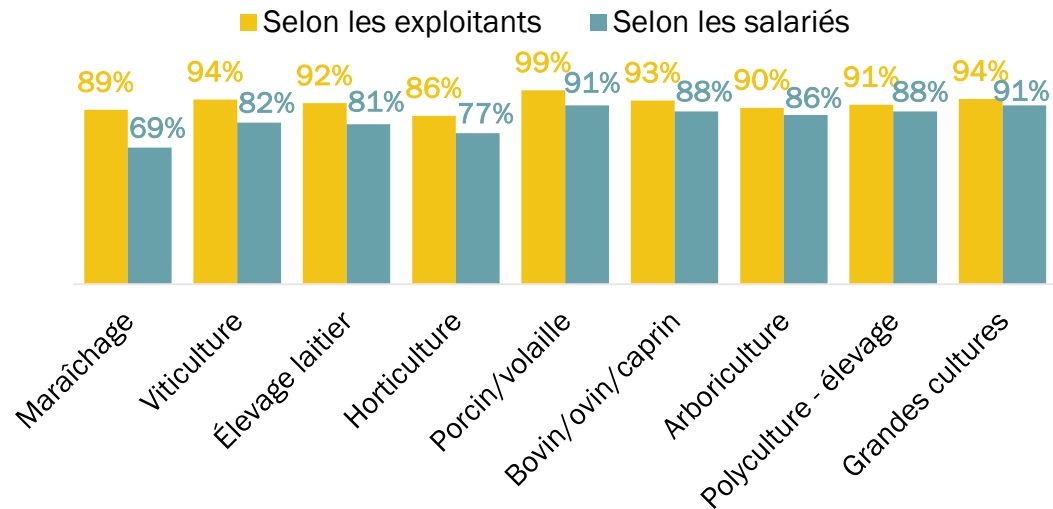


- \* Le climat social dans les établissements enquêtés est très bon puisque seuls **5%** des **employeurs** déclarent qu'il est plutôt ou très tendu
- \* A l'inverse, plus du tiers des employeurs déclarent que le climat social dans l'établissement est très serein



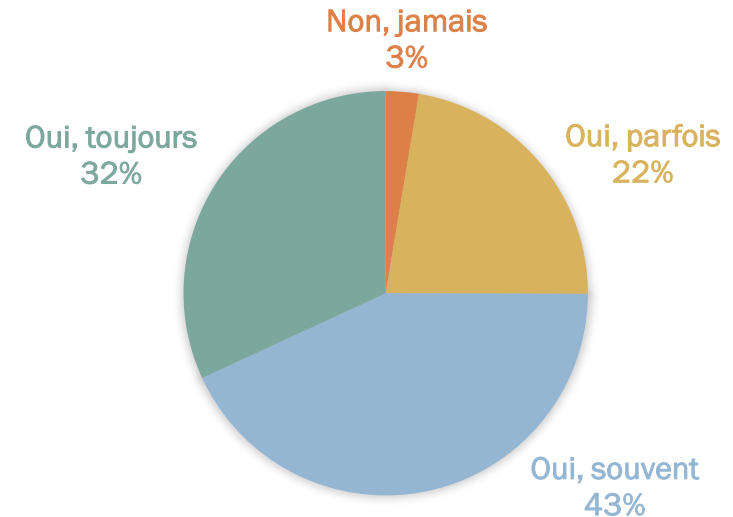
# LES EPI

## Accès aux EPI



- \* Dans **93%** des établissements **employeurs**, les salariés ont accès à des EPI. Les **salariés** indiquent eux y avoir accès dans **84%** des cas
- \* Les écarts les plus importants sont à noter en maraîchage et viticulture

## Utilisation des EPI

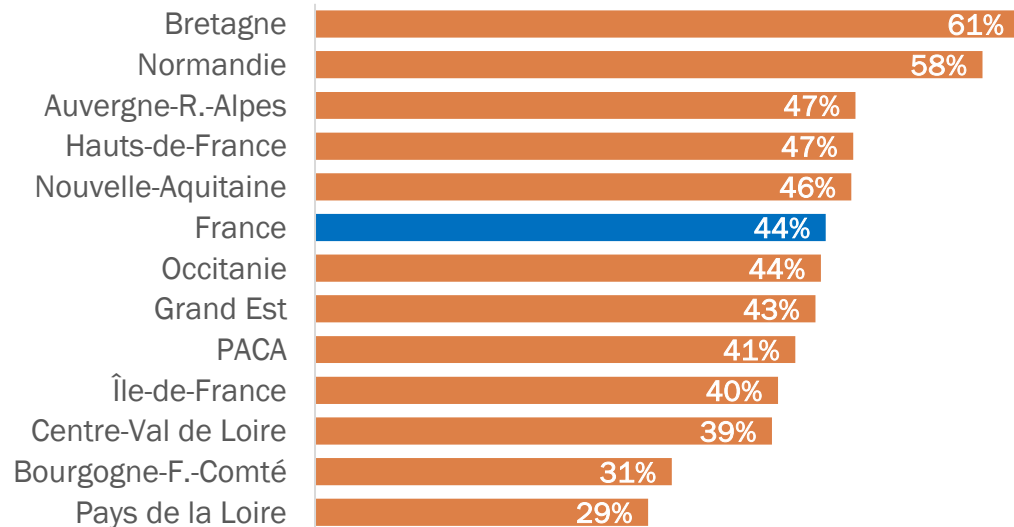


- \* Dans un quart des exploitations les EPI ne sont mis que partiellement. A l'inverse, dans un tiers des exploitations les salariés utilisent systématiquement les EPI
- \* **38%** des **employeurs** connaissent les sanctions encourues en cas de non-utilisation des EPI



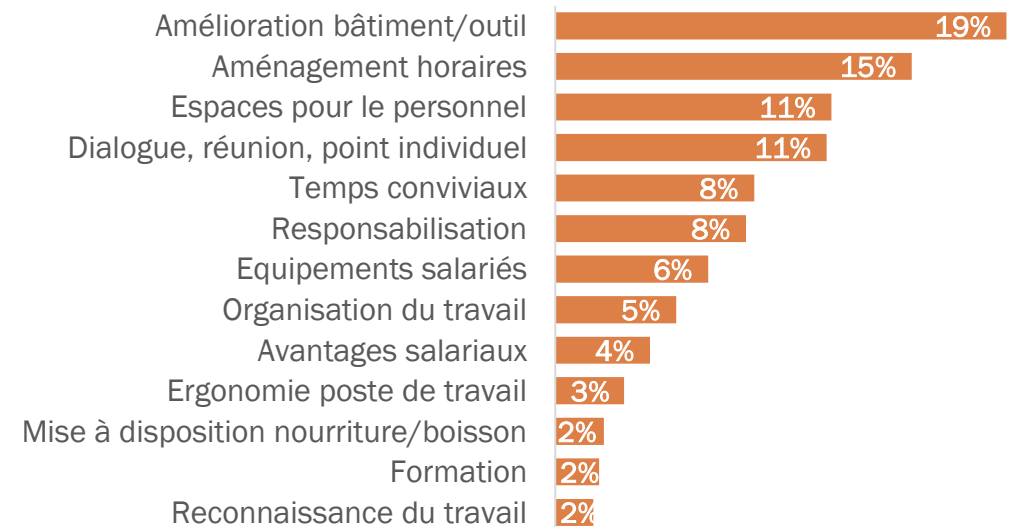
# MESURES QVT

## Mise en place de mesures pour améliorer la QVT



- \* **44%** des **employeurs** ont mis en place des mesures pour améliorer la qualité de vie au travail dans l'entreprise
- \* Proportion plus importante dans les régions Bretagne/Normandie ainsi que dans les plus grandes entreprises (+5 ETP)

## Détail des mesures QVT



- \* **19%** ont engagé des améliorations des bâtiments ou des outils de travail. **15%** ont aménagé les horaires des salariés en fonction de la météo ou pour répondre à des contraintes personnelles
- \* **11%** ont aménagé des espaces pour le personnel : salle de restauration, sanitaires/douches, vestiaires, espace de détente. **11%** communiquent davantage par le biais de réunion d'information, point individuel

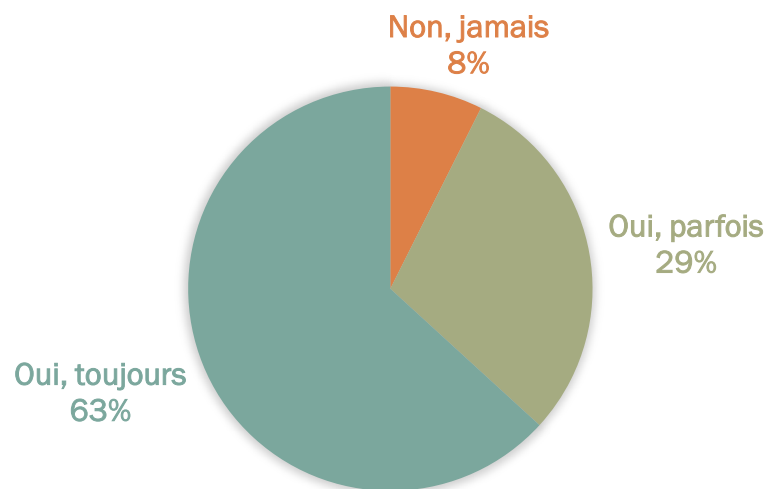
A photograph of a woman with long dark hair, wearing a red t-shirt and dark pants, kneeling in a field and holding a small black and white cow calf. The background shows other cows and trees. The image is overlaid with a semi-transparent teal filter.

# SALARIÉS AGRICOLES



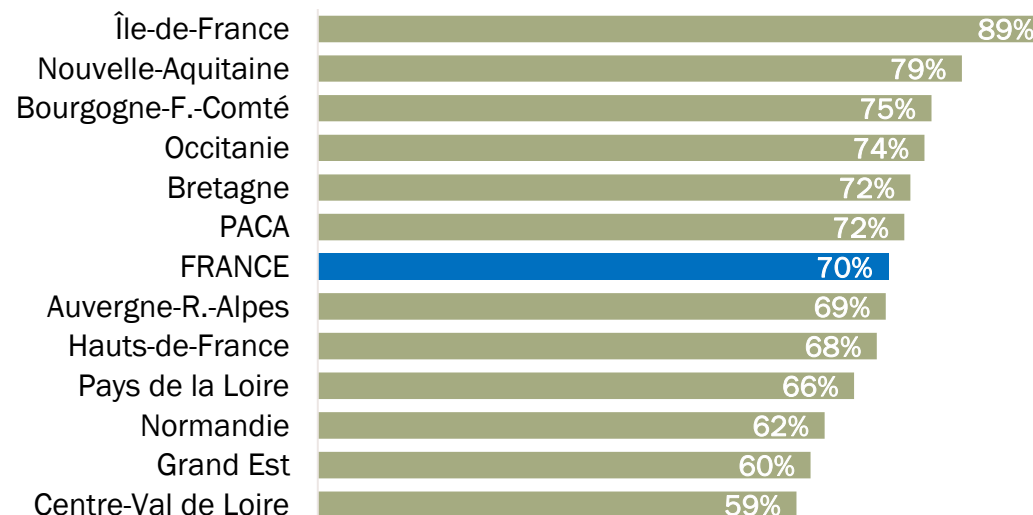
# PRISE DE CONGÉS / SOUTIEN DE L'EMPLOYEUR

## Possibilité de prendre des congés



- \* La majorité (63%) des salariés peuvent prendre leurs congés au moment où ils le souhaitent
- \* Ils sont près d'un sur 10 à ne jamais pouvoir le faire

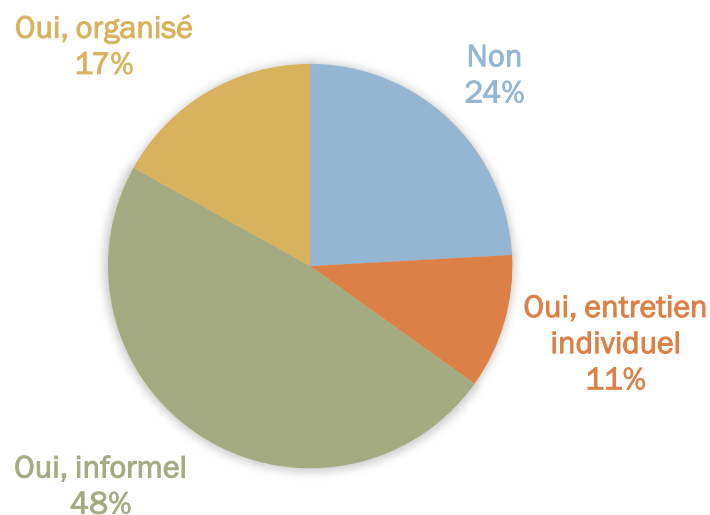
## Soutien satisfaisant de la hiérarchie dans les situations difficiles



- \* 80% des salariés acceptent de répondre à cette question
- \* 70% indiquent recevoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles
- \* 10% indiquent que ce n'est pas le cas

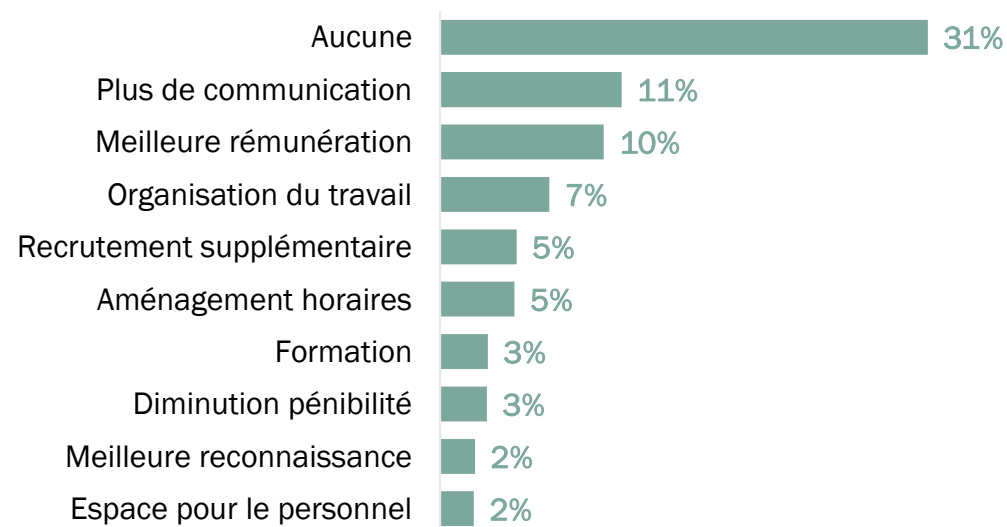
# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : ÉCHANGES ET AMÉLIORATION

## Echanges sur la qualité de vie au travail



- \* Les **3/4** des **salariés** interrogés indiquent qu'il existe des échanges sur la qualité de vie au travail. Cela se fait principalement de manière informelle
- \* **91%** des salariés indiquent que ces échanges permettent d'améliorer leur qualité de vie au travail

## Mesures prioritaires pour l'amélioration de la QVT



- \* **3 salariés** sur 10 considèrent qu'il n'y a pas d'action particulière à mettre en place pour améliorer leur qualité de vie au travail
- \* **11%** citent une meilleure communication entre l'employeur et les salariés. **10%** une augmentation de la rémunération et **7%** une meilleure organisation des tâches sur l'exploitation



# BILAN ET SUITES DE L'ENQUÊTE



# BILAN DE L'ENQUÊTE – PISTES D'ACTION

## ■ Difficultés/Axes d'amélioration

- **Mieux présenter la démarche** : courrier ou mail explicatif qui montrerait l'utilité de l'enquête et l'utilité des enquêtes
- **Contexte sanitaire** : difficulté à administrer le questionnaire, notamment salarié en cette période de crise sanitaire

## ■ Points positifs

- **Problématique majeure** : les exploitants sont satisfaits que la FNSEA s'intéresse à eux, à leurs conditions de travail
- **Temps d'échange** : l'enquête permet d'ouvrir le dialogue et permet aux FDSEA de proposer des services
- **Fiches régionales** : les exploitants apprécient

## ■ Pistes d'action

- **Développement des services** : la FNSEA pourrait développer une offre de service à la suite de ce diagnostic
- **Formation des employeurs** : sensibiliser et former les exploitants sur les obligations en matière de santé/sécurité au travail, mise en place d'un DUER
- **Campagne de communication** : mettre en place des campagnes de sensibilisation pour appuyer sur la responsabilité et l'impact sur les risques de désorganisation du travail et la perte de rentabilité

# LES SUITES DE L'ENQUÊTE



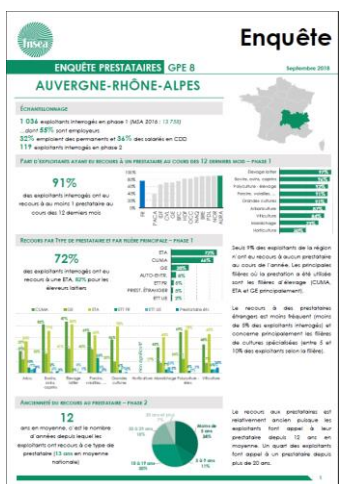
## \* Le bilan final national

- Tous les résultats par région, par filière et par taille d'entreprise



## \* La présentation des résultats

- Les grands enseignements au niveau national



## \* Les fiches synthétiques régionales

- Une sélection d'indicateur comparés entre les régions et le détail par filière et par département

## \* Une journée nationale de réflexion sur la thématique des conditions de travail le 19 octobre 2021 !

# MERCI DE VOTRE ATTENTION !

*arthur.hibert@reseaufnsea.fr*

