

## Groupe de travail\*



Une enquête réalisée dans le cadre du groupe de travail régional chargé de mettre en œuvre l'action 14 du Plan Régional Santé Travail dédiée aux entreprises bretonnes du secteur de l'abattage et de la transformation de viandes bovine et porcine.

## Enquête en ligne

Un questionnaire en ligne, réalisé en co-construction par le groupe de travail de l'action 14 et l'ORS Bretagne, interroge sur l'intégration et la prise en compte de la démarche de promotion et de prévention en santé et sécurité dans les entreprises du secteur ciblé en Bretagne.

L'ensemble des entreprises bretonnes ciblées a été sollicité (soit 41 entreprises) entre le 15 février (1<sup>er</sup> envoi + 1 relance à mi-parcours) et le 31 mars 2024. Au total, 38 connexions, mais seulement **19 réponses valides** pour l'analyse des résultats.

## Principales limites

- Peu de réponse collective associant direction et salariés
- Faiblesse du nombre de répondants
- Une surreprésentation des répondants à des postes de responsabilités en lien avec la prévention en santé et sécurité au travail, ou en lien avec la direction ou les ressources humaines, soit un manque de représentant du personnel parmi les répondants
- **Une représentativité des réponses difficile à mesurer**

# POLITIQUE DE PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

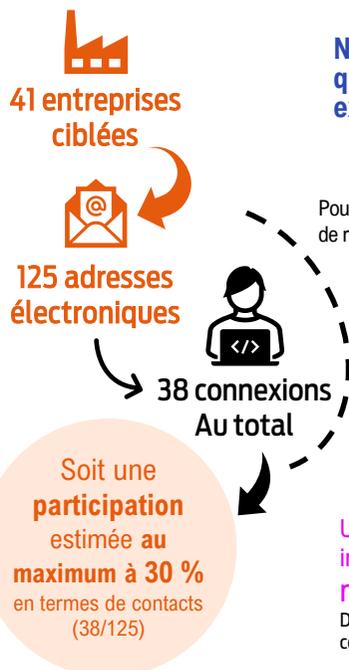
## Quelle place dans les entreprises bretonnes du secteur de l'abattage et de la transformation de viandes bovine et porcine ?

### ►► Les chiffres-clés de l'enquête

## OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

- Identifier les leviers et les ressources en prévention, disponibles ou à développer, pour répondre aux besoins des entreprises.
- Mieux comprendre comment la démarche de promotion de la santé et de la sécurité au travail, au bénéfice de l'entreprise et de ses salariés, est intégrée au sein des entreprises et des établissements du secteur, dans leurs pratiques et processus de production.

### Base de sondage & Participation

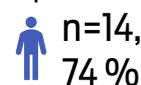


### Caractéristiques de l'échantillon & Profils des répondants

Nombre total de questionnaires exploitables



Réponse individuelle



Réponse collective



Pour 2 questionnaires, le type de réponse n'était pas connu.

### Répondants par type d'entreprises

Un groupe de plusieurs établissements appartenant à une entreprise,

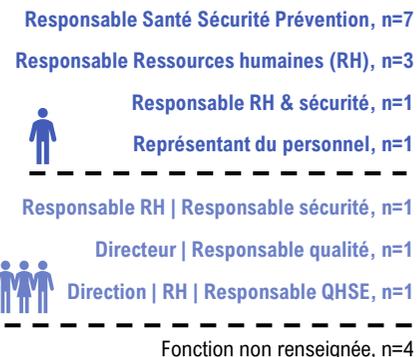
n=7, 44 %

Une entreprise individuelle  
n=4, 21 %  
Dont 2 réponses collectives



Un seul établissement d'1 groupe, n=6, 38 %  
Dont 1 réponse collective

### Fonction de la personne qui a rempli le questionnaire



### \*Composition du groupe de travail

Gaëlle BIARD et Caroline JUNOD, CARSAT Bretagne  
Olivier BLEUZEN, représentant CGT au CROCT  
Thomas BONNET, DREETS Bretagne  
Lise DELCOURT, ARACT Bretagne  
Daniel DEPARTOUT, MSA Armorique  
Hélène GOASCOZ, STC Quimper  
Gildas GRIVEAU, MSA Armorique  
Corinne HUON-MARTIN, personne qualifiée au CROCT  
Françoise SOITEUR, DREETS Bretagne

### Avec la participation de l'ORS Bretagne

Léna PENNOGNON, cheffe de projet  
sous la direction du Dr Isabelle TRON, directrice

►► Les chiffres-clés de l'enquête

 Rappel : pour l'essentiel, les répondants exercent des fonctions en responsabilités en lien avec la SST, la direction ou les ressources humaines.

... À PROPOS DE L'ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

 **Le point de vue des répondants**

“ La préservation de la santé au travail (PST) est une priorité stratégique

La politique de PST fait l'objet d'une communication auprès de tous les salariés

”

Les  
répondants  
sont

 D'accord  
100 %

 D'accord  
95 %

EN PRATIQUE, QUELS PROFESSIONNELS RESSOURCES ?

- **EN INTERNE**, pour 89 % des répondants, les responsables Sécurité ou Prévention Santé au Travail (PST) et les animateurs Sécurité ou PST sont les professionnels le plus souvent cités pour animer les démarches de préservation de la santé au travail au sein de l'entreprise.
- **EN EXTERNE**, 94 % des répondants déclarent qu'il existe un accompagnement par des ressources ou professionnels extérieurs pour la mise en œuvre de la stratégie de santé au travail dans leur entreprise.
- **MAIS**, pour 83 % des répondants, cet accompagnement reste occasionnel.

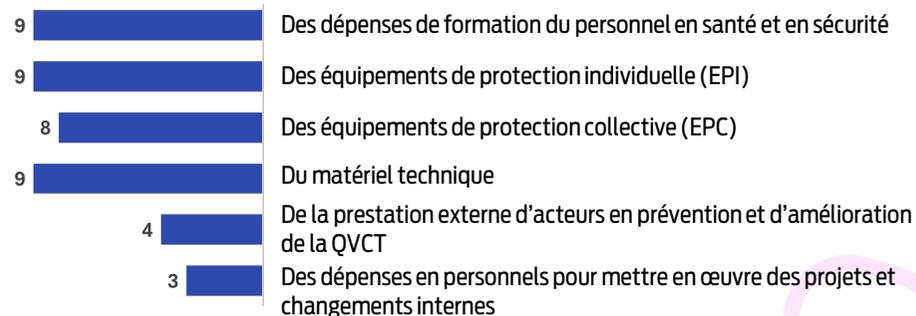
 **À retenir...**

Les réponses obtenues laissent penser que les enjeux de prévention des risques professionnels et de préservation de la santé au travail sont primordiaux et partagés par tous les répondants. L'essentiel d'entre eux (89 %) a d'ailleurs déclaré que leurs entreprises prennent en compte ces enjeux avec la présence de personnels dédiés à la mise en œuvre des démarches de préservation de la santé au travail. Mais seulement la moitié des répondants a déclaré qu'un budget spécifique était alloué à la politique de prévention de l'entreprise, se limitant le plus souvent aux dépenses en matériel et en équipements. **Pourtant diverses études démontrent qu'1 € investi dans la prévention des risques professionnels génère un retour sur investissement 2 à 3 fois supérieur.** C'est donc un rapport gagnant-gagnant !

QUELLES RESSOURCES SONT FINANÇÉES ?

 **POUR 1 RÉPONDANT SUR 2 PAS DE FINANCEMENT DE LA DÉMARCHE DE PRÉSERVATION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL**

Pour les autres répondants (n=9) pour lesquels un budget spécifique est alloué à la prévention en santé et sécurité au travail : **LE BUDGET CONCERNE**, en nombre de répondants



►► Les chiffres-clés de l'enquête

... SUR LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

 **Le point de vue des répondants**

“ Les facteurs de risques physiques<sup>1</sup> font l'objet d'une évaluation.

Les facteurs de risques liés à l'organisation<sup>2</sup> sont pris en compte dans l'analyse des situations de travail.

Les répondants sont

 D'accord 84 %

 D'accord 79 %

1. Les facteurs de risques physiques : efforts, gestes répétitifs, manutention manuelle, vibrations, postures inconfortables, cadence.  
2. Les facteurs de risques liés à l'organisation : pression du temps, qualité des relations, possibilités d'entraide, fréquence et durée des pauses, diversité des tâches, autonomie dans la réalisation de son travail...

**LES OUTILS POUR LA MISE EN ŒUVRE ET L'ÉVALUATION DE LA STRATÉGIE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**89 %** des répondants déclarent que la stratégie de PST avec ses objectifs et ses différentes étapes, est clairement définie et décrite dans un document.

Pour l'essentiel (88 %, n=16), l'implication du ou des représentants du personnel ou à défaut, des salariés, a été requise pour son élaboration.

**9 fois sur 10, il est élaboré de manière collective**

**76 %** des répondants déclarent que la stratégie de PST est formalisée dans le DUERP



**Fiche d'entreprise**

**84 %** des répondants déclarent qu'il existe une fiche d'entreprise dans leur établissement.

**MAIS pour 1 répondant sur 3 (32 %, n=6), elle n'est pas utilisée.**

**Les raisons évoquées à la non-utilisation de la fiche**

- Pas mise à jour régulièrement, ou en cours d'actualisation pour 2 répondants
- Fiche non transposable, trop généraliste ou peu pertinente, redondante avec le DUERP ou les plans d'actions



**À retenir...**

Majoritairement, les dirigeants et responsables d'entreprises affirment être convaincus que les **facteurs organisationnels** sont pris en compte, au même titre que les facteurs de risques physiques, et formalisés dans un document élaboré de manière collective avec les salariés.

Pourtant les formations servant à agir en prévention, citées dans les réponses, sont principalement des formations réglementaires obligatoires type habilitations. Les formations-actions (prévention des risques psycho-sociaux, des troubles musculosquelettiques...) ne sont pas ou peu citées.

Et les fiches d'entreprises ne sont pas exploitées comme elles le devraient alors qu'elles représentent un complément utile au DUERP.

**C'est à l'occasion des projets et changements stratégiques de l'entreprise que la prévention des risques en lien avec l'organisation peut être discutée et intégrée de manière plus efficiente.**

**Fréquence des réunions pour la mise en œuvre et le suivi des plans d'actions**



**2 répondants sur 3**

déclarent que la direction se réunit au moins une fois par mois avec la/les personnes ressources désignées et/ou le/les représentants du personnel, pour établir des plans d'actions et suivre leur mise en œuvre ou déploiement.



**Des temps de réunions pour la mise en œuvre et le suivi des plans d'actions qui restent encore limités pour 3 répondants sur 10**

**9 répondants sur 10** déclarent qu'il existe **des indicateurs de suivi et d'évaluation**, dans le cadre de la démarche d'amélioration de la santé au travail et des conditions de travail.

**Quels indicateurs ?**

Le suivi de la sinistralité et des maladies professionnelles (AT/MP) a été cité par tous les répondants (n=14). Moins souvent cité, par 2 répondants sur 5 (44 %) le suivi des plans d'actions, près d'1 sur 3 surveille l'absentéisme, le turn-over ou le ré-accueil. Enfin, pour seulement 1 répondant sur 4 un suivi des formations est réalisé.

▶▶ Les chiffres-clés de l'enquête

 Rappel : pour l'essentiel, les répondants exercent des fonctions en responsabilités en lien avec la SST, la direction ou les ressources humaines.

... SUR LA CULTURE DE PRÉVENTION DE L'ENTREPRISE

 Le point de vue des répondants

“ Les salariés ont facilement la possibilité de...  
 ... faire remonter des problèmes de santé au travail,  
 ... proposer des solutions pour améliorer la santé au travail. ”

Les répondants sont  
 D'accord 79 %  
 D'accord 95 %

DE QUELLE MANIÈRE, les salariés peuvent-ils faire remonter les problèmes ?

• **DIRECTEMENT AUPRÈS DE PROFESSIONNELS RESSOURCES**, le plus souvent cités par 9 répondants, les encadrants ou responsables de proximité, les représentants ou élus du personnel. Puis, l'animateur·trice de sécurité ou de SST et les commissions SSCT, CSE, CSSCT (6 répondants), suivis par l'infirmière ou le service autonome de santé (4 répondants). Enfin, un seul répondant a identifié clairement la possibilité d'une demande de rendez-vous avec le médecin du travail.

• **LORS DE RÉUNIONS**, telles que des points Sécurité ou réunions SSCT /Sécurité / Santé & Sécurité / PST, pour les plus fréquemment cités par 9 répondants. Suivis par les points ou réunions hebdomadaires ou mensuels de communication sur les sites de production et les points journaliers avec l'encadrement de proximité. Les entretiens annuels offrent également un espace d'échange et de dialogue, cités par 2 répondants.

ET DE QUELLE FAÇON, les salariés peuvent-ils proposer des solutions ?

- **AU MOYEN :**
  - **d'outils dédiés à la prise en compte de la parole** des salariés (groupe de paroles, réunions d'expression, rituels d'animation) : 3 répondants
  - **de documents spécifiques** comme les mains courantes ou les formulaires de remontée des actes et situations dangereuses : 3 répondants
  - **Visites comportementales de sécurité (VCS)** ou visite sécurité terrain : 3 répondants

Moins souvent cités (2 répondants), les remontées par mail ou par écrit. Un répondant évoque l'existence de QR code à disposition des salariés pour signaler toute anomalie directement à l'animateur SSP sans aucun intermédiaire.

FORMATION DE LA DIRECTION

6 répondants sur 10 déclarent que le/les dirigeant·s (ou membre de la direction) ont été formés aux enjeux de la santé au travail. 

Des formations dispensées le plus souvent, en interne (67 %), par la Carsat (45 %) ou un autre organisme privé externe. L'université a été citée comme autre lieu de formation par un répondant.

En miroir, pas de formation du personnel de direction pour 2 répondants sur 5 !

 À retenir...

Il semble que les répondants, qui décident et pilotent la prévention des risques professionnels dans leurs entreprises, aient intégré ce sujet dans le fonctionnement quotidien de l'organisation. **C'est en effet à travers la prise en charge des questions de prévention dans le cadre des espaces de discussion sur le travail existants dans l'entreprise qu'une amélioration continue au plus proche des préoccupations des salariés est possible.** Il resterait néanmoins à confronter ce point de vue des répondants de l'enquête, aux salariés et à leurs représentants, qui vivent le travail sur le terrain et accèdent ou non à ces espaces de discussion. C'est également l'impact de ces discussions et remontées sur les décisions de l'entreprise qui seraient à évaluer.

RÉUNIONS D'ENCADREMENT

9 répondants sur 10 déclarent que les questions de santé-sécurité sont abordées lors des réunions d'encadrement 

De manière systématique pour 6 répondants sur 10 (58 %) et pour 32 %, ces questions sont traitées occasionnellement.

►► Les chiffres-clés de l'enquête

... ZOOM SUR LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS



Ces personnes représentent un public, plus vulnérable et donc prioritaire pour les enjeux de la santé et de la sécurité au travail, bien identifié par les répondants.

**Tous (n=19) indiquent que leur entreprise a mis en place une démarche de sensibilisation des nouveaux embauchés aux enjeux de la santé au travail.**

**Pour l'essentiel des répondants, un document est remis à l'arrivée dans l'entreprise et/ou une formation est dispensée lors de la prise de poste.**

Sont ensuite citées les actions de communication orale individuelles à l'arrivée dans l'entreprise et dans une moindre mesure, des réunions de sensibilisation collective. À noter, seul 1 répondant sur 5 déclare qu'un rendez-vous est organisé avec le référent santé sécurité ou le service de prévention interne à l'entreprise.

**Comment les nouveaux embauchés sont-ils sensibilisés aux enjeux de santé et de sécurité au travail ?**

Nombre total de répondants	19	%
Communication orale à l'arrivée dans l'entreprise	16	84 %
Remise d'un document à l'arrivée dans l'entreprise	18	95 %
Sensibilisation collective lors de l'accueil des nouveaux embauchés	10	53 %
Formation lors de la prise de poste	18	95 %
Rendez-vous auprès du référent santé sécurité ou du service de prévention interne à l'entreprise	4	21 %
Autre : accueil complémentaire à J+15	1	5 %



**À retenir...**

Les réponses montrent une relative insuffisance dans l'organisation et la sophistication des procédures d'accueil et de sensibilisation des nouveaux embauchés aux enjeux de santé et de sécurité au travail.

En effet, si des moyens sont effectivement mis en œuvre lors de l'arrivée (remise de documents, formation à la prise de poste, etc...), un seul répondant a déclaré qu'un suivi effectif des nouveaux embauchés était organisé à distance de leur arrivée, et un répondant sur cinq (21 %) indique que des professionnels de la prévention sont impliqués concrètement dans leur circuit d'accueil et de sensibilisation, ces acteurs étant pourtant incontournables sur ce sujet.

Par ailleurs, l'appui systématique sur de la communication orale et écrite ponctuelle en matière de sensibilisation en santé et sécurité au travail pourrait aussi être prise en défaut par le cosmopolitisme des collectifs de travail, phénomène très marqué au sein des entreprises d'abattage et de transformation de viandes en Bretagne. Ainsi, une vigilance particulière devrait être accordée pour, a minima, traduire les consignes en autant de langues que nécessaire<sup>1</sup>, et s'assurer régulièrement que les règles et process en matière de prévention des risques soient bien compris afin qu'ils puissent être effectivement mis en œuvre et de manière efficiente par l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

La diversité des populations travaillant dans les abattoirs bretons va de pair avec la diversité des statuts et contrats, notamment les travailleurs prestataires, intérimaires et détachés. Ces populations devront donc aussi être prises en compte dans les réflexions de santé au travail, les politiques de prévention ne pouvant être dissociées en fonction des statuts/contrats.

Enfin, l'importance d'une bonne structuration de la sensibilisation des nouveaux embauchés aux enjeux de santé au travail et de sécurité est d'autant plus indispensable que le turn-over des salariés est important, ce qui est le cas au sein des établissements d'abattage et de transformation de viande en Bretagne.

1. La dernière campagne de communication 2024 du ministère du travail lancée autour du message clé : « **La sécurité au travail, c'est chaque jour que l'on doit y penser. Mieux préparés, mieux équipés, mieux formés : employeurs, salariés, passez à l'action !** » fait preuve de pédagogie et met à disposition des employeurs et des salariés des kits de sensibilisation avec des outils clés en main (affiches, guides, fiches pratiques...) pour faciliter l'adoption des bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé au travail. Un site internet lui est dédié avec notamment des affiches de prévention rédigées en onze langues différentes pour y accéder, cliquez sur le lien suivant : [campagne de prévention des risques multilingue](#). Ou rendez-vous pour plus d'informations sur [www.securiteautravail.gouv.fr](http://www.securiteautravail.gouv.fr).

## ►► Les chiffres-clés de l'enquête : quels enseignements ?

### Discussion

Cette enquête a été construite dans le but de définir et proposer aux entreprises de ce secteur industriel de l'agroalimentaire des axes d'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, en identifiant les leviers et les ressources en prévention disponibles ou à développer, pour répondre aux besoins des entreprises.

La confrontation des réponses apportées à cette enquête – avec les limites soulignées – à la connaissance qu'ont les organismes de prévention régionaux de ce secteur d'activité, en matière de conditions de travail et de santé sécurité au travail, a permis de mettre en évidence la nécessité d'un renforcement des politiques de prévention de la santé et de la sécurité de leurs salariés par les entreprises du secteur.

En effet, les données de sinistralité (AT/MP) notamment montrent une autre réalité des risques pesant sur la santé des salariés des entreprises du secteur : l'industrie agroalimentaire est au 3<sup>ème</sup> rang des secteurs d'activité parmi lesquels les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP) sont les plus fréquents, après le BTP et le secteur du bois. Et, la filière « viandes » regroupant les activités, comme l'abattage et la découpe de bœuf, présente un indice de fréquence 2 fois plus élevé que les activités des autres secteurs. À ce constat, s'ajoute également dans cette filière, une durée d'arrêt de travail 4 fois supérieure à la moyenne nationale pour les MP. Le décalage entre cette réalité et la perception illustrée par les réponses unanimement optimistes sur les politiques de prévention mises en œuvre par les répondants, doit être relativisé pour que des démarches de prévention plus complètes soient engagées.

Aussi, des marges de progression existent avec une meilleure prise en compte de certains risques comme le risque biologique, les risques psychosociaux et la prévention des troubles musculosquelettiques, ou encore avec, en complémentarité, une plus grande utilisation des outils tels que la fiche d'entreprise réalisée par les services prévention et de santé au travail et le DUERP de l'entreprise.

La prise en compte de populations spécifiques très présentes dans les entreprises de ce secteur d'activité, comme les salariés ayant des difficultés avec la maîtrise de la langue française (à l'oral et/ou l'écrit), les intérimaires et les salariés des entreprises prestataires, doit aussi être améliorée et des réponses spécifiques leur être apportées.

Le peu de réponse collective et concertée à l'enquête – en dehors des contraintes techniques de l'enquête liées au mode de recrutement et d'invitation – révèle que le dialogue au sein des entreprises sur la recherche de l'amélioration des conditions de travail peut aussi être renforcé. Le recours à des espaces de discussion sur la réalité du travail effectué doit être généralisé car ces espaces permettent de partager les constats et de faire naître des solutions adaptées à la réalisation du travail dans des conditions saines et soutenables.

L'engagement des directions d'entreprises dans les démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, indispensable à leur réussite, doit se traduire par l'affectation de moyens financiers et humains : prérequis incontournable pour que vive une politique de prévention.

### Perspectives

Si des démarches sont déjà engagées et des améliorations constatées en matière de lutte contre les accidents du travail, il reste encore des efforts à fournir notamment dans la prévention de l'usure et des maladies professionnelles.

Les différentes démarches de prévention proposées par les préventeurs institutionnels doivent être mieux intégrées dans la stratégie définie par les entreprises. Pour ce faire, l'élaboration de la fiche d'entreprise par les SPST, les réunions de CSSCT, l'intervention des préventeurs ou ergonomes dans les entreprises... représentent des temps d'échanges importants et constituent des leviers pour faciliter la mise en œuvre des démarches de prévention en santé et sécurité au travail.

Par ailleurs, pour tenir compte de la diversité des populations travaillant dans ce secteur d'activités, il faut inciter les entreprises à recourir aux dispositifs d'aide d'organismes spécialisés (exemple : [Agence nationale de lutte contre l'illettrisme - ANLCI](#)).

### Remerciements

**L'ensemble des membres du groupe de l'action 14 et l'ORS Bretagne remercient tous les participants pour le temps qu'ils ont consacré pour répondre à l'enquête.**