

Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ?

Premiers résultats de l'enquête Sumer 2017

Dans le secteur privé, la plupart des expositions des salariés aux contraintes physiques ont baissé entre 1994 et 2017, à l'exception du bruit. L'exposition à au moins un produit chimique concerne un tiers des salariés en 2017, un niveau légèrement inférieur à celui de 1994. L'exposition à au moins un produit cancérogène concerne encore 10 % des salariés, soit 1,8 million de personnes. Sur les vingt dernières années, le signalement des expositions à des agents biologiques a augmenté.

Ces expositions aux risques physiques, chimiques et biologiques s'inscrivent dans un contexte organisationnel toujours très contraint. L'intensité du travail a augmenté depuis 20 ans, même si elle s'est stabilisée entre 2010 et 2017. Bien que les marges de manœuvre favorisant l'autonomie au travail soient en recul, les salariés se plaignent moins souvent en 2017 qu'en 2003 de manquer de moyens pour faire correctement leur travail. Après un pic en 2010, le signalement de comportements hostiles revient en 2017 au niveau de 2003, tandis que la tension au travail se stabilise à un niveau élevé et que les écarts entre salariés se creusent concernant le manque de reconnaissance au travail.

Afin de lutter contre l'ensemble de ces expositions, près d'un salarié sur deux est couvert par des pratiques formalisées de prévention des risques professionnels.

En 2016 et 2017, l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) a été réalisée par 1 200 médecins du travail (encadré 1) auprès de 26 500 salariés du secteur privé et des trois versants de la fonction publique (hospitalière, territoriale et de l'État), représentant près de 25 millions de salariés. Ce dispositif repose sur l'expertise de médecins du travail volontaires. Ceux-ci remplissent, avec le salarié, pendant l'examen médical, un questionnaire sur les expositions professionnelles. Le médecin reprend les dires du salarié concernant les contraintes organisationnelles et relationnelles. Ils s'appuient par ailleurs sur leurs propres connaissances du poste de travail pour les expositions aux risques physiques, chimiques et biologiques. L'enquête dispose également d'un auto-questionnaire que le salarié remplit seul et qui porte sur le vécu de sa situation de travail (encadré 2).

Cette publication présente les premiers résultats de l'enquête Sumer 2017 et retrace les évolutions des expositions des salariés aux risques professionnels sur les vingt dernières années. Quelles sont les évolutions des expositions

aux contraintes physiques, aux agents chimiques et biologiques ces dernières années ? Est-ce que les contraintes organisationnelles continuent de s'intensifier ? Quelle perception les salariés ont-ils de leur travail en 2017 par rapport aux années précédentes ? Comment ont évolué les pratiques formalisées de prévention ?

Afin d'appréhender l'évolution des expositions aux risques professionnels sur les deux dernières décennies, cette publication porte sur le champ des salariés couverts par l'ensemble des éditions de l'enquête Sumer (1994, 2003, 2010, 2017), soit ceux du secteur privé (y compris de la mutualité sociale agricole) en France métropolitaine (18,5 millions de salariés) (1). Sur ce champ, la structure professionnelle des salariés s'est beaucoup modifiée entre 1994 et 2017 (focus) : hausse de la part des cadres et professions intellectuelles supérieures, tertiarisation, etc.

(1) La plupart des indicateurs utilisés sont présents dans l'enquête depuis 1994 ; certains indicateurs ne débutent qu'en 2003, car ils sont calculés à partir d'un auto-questionnaire introduit dans l'enquête cette année-là.

Contraintes physiques : des évolutions contrastées

En 2017, 35 % des salariés sont exposés à la manutention manuelle de charge, et 5 % le sont pendant 20 heures ou plus par semaine (tableau 1). L'exposition diminue continuellement pour toutes les catégories socioprofessionnelles et dans la majorité des secteurs depuis 1994, sauf dans l'agriculture. Les évolutions techniques, avec des aides mécanisées de plus en plus adaptées aux tâches à réaliser, contribuent largement à cette diminution qui s'observe également pour les durées d'exposition de 2 heures ou plus.

La station debout ou le piétinement prolongé, 20 heures ou plus par semaine, suit la même évolution, avec une baisse continue de 7 points en moyenne entre 1994 et 2017. Cependant, sur la même période, cette contrainte physique augmente de 14 points pour des durées courtes de

2 à 10 heures par semaine. Les expositions longues ont donc reculé au profit de durées plus courtes, conséquence probable d'une pratique plus fréquente de l'alternance des postes.

Les expositions aux vibrations des membres supérieurs (liées à l'utilisation de certains outils comme les tronçonneuses, marteaux-piqueurs, clés à choc...) sont en faible hausse sur la période, de 9 % en 1994 à 11 % en 2017, avec toutefois un léger repli entre 2010 et 2017. Cette exposition se retrouve surtout dans la construction (55 %).

Une nouvelle question a été intégrée en 2010 sur les postures forcées d'une ou plusieurs articulations. Cette contrainte posturale concerne 19 % des salariés en 2017, avec une augmentation importante depuis 2010 pour les ouvriers (+5 points), plus marquée notamment dans le secteur de l'agriculture (+16 points).

Tableau 1

Risques physiques (au cours de la dernière semaine travaillée)

En %

	Secteur d'activité**				Catégories socioprofessionnelles						Ensemble des salariés
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Cadres et professions intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés ***	
Manutention manuelle de charges***** 20 heures ou plus par semaine											
1994.....	3,7	8,1	10,4	6,4	0,6	2,7	0,5	8,3	11,0	16,4	7,0
2003*.....	9,5	8,6	13,5	5,4	0,3	2,2	0,6	8,9	12,0	18,3	6,9
2010*.....	4,8	7,9	11,6	5,4	0,4	1,7	0,5	8,7	11,3	15,8	6,4
2017*.....	6,0	4,8	10,0	4,1	0,3	1,3	0,8	5,1	9,4	13,1	4,7
Position debout ou piétinement 20 heures ou plus par semaine.....											
1994.....	24,0	33,9	35,0	25,4	6,5	19,1	2,3	46,9	40,6	44,8	28,4
2003*.....	29,5	33,2	39,0	22,8	3,5	16,3	2,5	45,1	43,1	46,8	26,8
2010*.....	20,0	29,4	37,6	20,8	2,6	12,9	2,6	39,4	38,3	43,3	24,0
2017*.....	37,0	21,9	30,2	19,9	1,9	10,5	3,1	36,2	34,2	39,6	21,2
Conduite professionnelle sur la voie publique.....											
1994.....	27,8	14,4	37,9	24,2	38,4	33,8	7,2	9,6	32,7	10,2	22,9
2003*.....	35,9	14,7	53,3	27,4	37,2	32,9	9,8	12,5	36,5	16,2	26,5
2010*.....	33,3	17,0	54,1	25,5	32,5	30,8	11,9	14,2	40,8	18,2	26,4
2017*.....	33,1	15,8	53,8	25,7	27,4	30,5	14,4	19,0	42,0	16,6	26,2
Exposition à des nuisances sonores											
1994.....	46,9	42,9	46,3	16,5	10,5	22,0	13,1	12,5	48,4	44,2	27,4
2003*.....	50,1	51,9	65,3	19,9	12,2	25,0	12,3	16,1	60,2	54,2	31,8
2010*.....	38,7	54,4	64,9	23,4	13,7	24,8	13,1	21,6	63,6	56,0	33,4
2017*.....	36,7	50,8	64,8	24,2	13,1	25,6	12,4	20,8	67,5	52,2	31,6
Travail exigeant une position forcée d'une ou plusieurs articulations ****											
2010*.....	22,3	19,0	38,7	15,3	5,0	8,6	6,2	22,2	31,2	34,1	18,2
2017*.....	37,9	18,8	39,1	16,5	3,8	9,7	6,9	20,6	36,0	38,8	18,8
Outils transmettant des vibrations aux membres supérieurs											
1994.....	25,4	9,0	34,9	3,6	0,7	3,5	0,1	1,3	22,9	15,9	8,7
2003*.....	30,6	12,4	50,2	5,6	0,7	5,5	0,4	2,3	29,1	23,1	11,2
2010*.....	27,9	16,3	55,9	6,2	0,9	4,8	0,4	2,2	35,4	29,3	12,8
2017*.....	26,9	14,6	54,4	5,9	1,0	6,4	0,1	2,4	34,4	23,8	11,1
Répétition d'un même geste ou d'une série de geste à cadence élevée											
1994.....	41,5	24,1	28,9	15,7	2,4	6,8	10,3	23,8	27,4	46,7	20,3
2003*.....	31,4	22,5	29,6	12,3	2,6	6,3	6,3	22,3	25,0	40,7	16,5
2010*.....	36,9	28,7	34,6	25,4	8,4	13,0	16,8	40,0	33,4	53,6	27,0
2017*.....	35,5	17,3	16,7	15,3	1,8	6,2	9,5	22,3	23,9	37,6	16,1

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** À partir des données de Sumer 2010, c'est la nomenclature d'activité française révisée (NAF rév.2) qui est utilisée (encadré 1).

*** Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

**** Questions posées dans l'enquête seulement à partir des éditions mentionnées.

***** Définition européenne se référant à la directive 60/269/CEE du 29 mai 1990, section 1, article 2.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 1994, 2003, 2010 et 2017.

Les expositions à des nuisances sonores, ponctuelles ou régulières, concernent plus d'un tiers des salariés (32 %) en 2017. La part des salariés concernés est en hausse dans tous les secteurs entre 1994 et 2017, notamment dans la construction (+19 points), sauf dans l'agriculture qui connaît une baisse de 10 points sur la période. Les ouvriers qualifiés sont les plus exposés en 2017 (68 % contre 48 % en 1994). On observe toutefois une légère amélioration entre 2010 et 2017.

Un quart des salariés doivent dans leur travail conduire sur la voie publique, un pourcentage qui reste assez stable depuis la hausse intervenue entre 1994 et 2003 (+4 points). Cependant, cette part diminue chez les cadres (-11 points depuis 1994), probablement en lien avec un remplacement partiel de la mobilité physique par une utilisation accrue des technologies de l'information et de la communication [1].

Le travail répétitif en net recul entre 2010 et 2017

En 2017, 16 % des salariés sont exposés à la répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée. Après avoir baissé entre 1994 et 2003, cette part a fortement augmenté en 2010 ; elle baisse à nouveau pour revenir en 2017 à son niveau de 2003. La baisse entre 2010 et 2017 est plus marquée dans la construction, ainsi que pour les ouvriers non qualifiés et les employés de commerce et de services, qui étaient particulièrement exposés en 2010.

Après une période d'augmentation des cadences imposées, la récente diminution du travail répétitif peut être rattachée aux évolutions technologiques, dont l'automatisation. Elle s'explique aussi par des évolutions organisationnelles, dont la rotation des salariés sur différents postes, ainsi que par un contexte réglementaire prenant en compte ce facteur de risque professionnel (article L4161-1 du Code du travail).

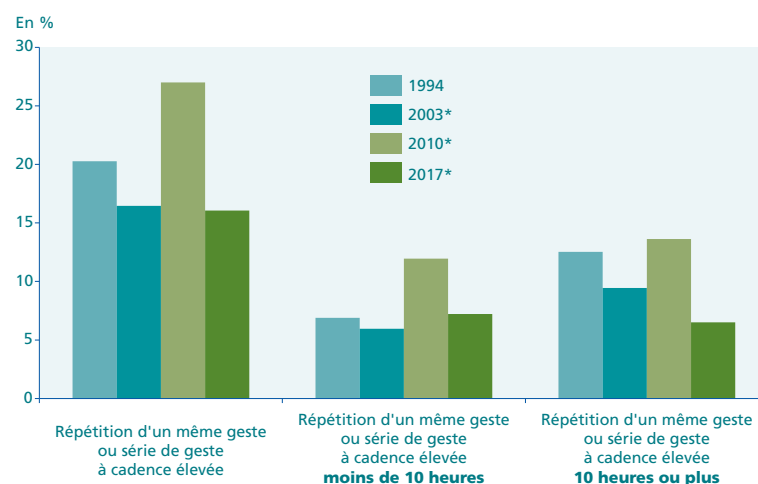
Le nombre de salariés effectuant un travail répétitif d'une durée longue (10 heures ou plus par semaine) diminue également ; 7 % des salariés exposés en 2017 contre 13 % en 1994 (graphique 1). La part de salariés exposés moins de 10 heures est stable entre 1994 et 2017 (7 %). Pour ces salariés, la rotation régulière des postes est en augmentation entre 2003 et 2017 (tableau 2), avec un pic en 2010. Ces évolutions pourraient traduire un recours accru à la polyvalence pour les salariés exposés à certains critères de pénibilité et aux modifications de *process* avec l'automatisation.

Une exposition aux agents chimiques en baisse dans l'agriculture et l'industrie, en hausse dans les services

En 2017, un tiers des salariés du secteur privé est exposé à au moins un produit chimique lors de la dernière semaine travaillée précédant l'enquête (tableau 3).

Graphique 1

Répétition d'un même geste ou série de gestes à cadence élevée selon la durée



* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole qui ont déclaré être exposés à la répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes SUMER 1994, 2003, 2010 et 2017.

Tableau 2

Les évolutions de la part des salariés exposés aux rotations régulières entre les postes parmi les salariés exposés au travail répétitif

En %

	Salariés exposés aux rotations régulières entre les postes parmi les salariés exposés au travail répétitif		
	TOUTES DURÉES de répétition d'un même geste ou d'une série de geste à cadence élevée	MOINS DE 10 HEURES de répétition d'un même geste ou d'une série de geste à cadence élevée	10 HEURES ET PLUS de répétition d'un même geste ou d'une série de geste à cadence élevée
2003*	22,7	8,1	13,0
2010*	35,7	16,0	17,6
2017*	24,9	14,8	10,1

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

Lecture : parmi les salariés exposés à la répétition d'un même geste ou d'une série de geste à cadence élevée (quelle que soit la durée), 24,9 % déclarent une rotation régulière entre les postes en 2017.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole qui ont déclaré une rotation régulière entre les postes ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017.

Après une hausse entre 1994 et 2003 (+3 points), le pourcentage de salariés exposés a diminué entre 2003 et 2010 (-4 points), et se stabilise en 2017 (-1 point par rapport à 2010), revenant légèrement au-dessous du niveau de 1994. Cette évolution se retrouve quels que soient les secteurs d'activité, les catégories socioprofessionnelles, les distinctions de durées (10 heures ou plus) et les familles de produits (solvants, cancérigènes).

En 2017, 34 % des salariés de l'agriculture sont exposés à au moins un produit chimique, en baisse particulièrement forte dans ce secteur depuis 1994 (-15 points). Cette diminution peut s'expliquer par la prise de conscience des conséquences de l'utilisation des pesticides pour la santé des agriculteurs, pour l'environnement et pour les consommateurs avec la mise en œuvre du plan Ecophyto (2).

Dans l'industrie, 38 % des salariés sont exposés aux produits chimiques en 2017. Une baisse de 6 points est constatée depuis 1994, dans une période marquée par un recul des industries tradi-

(2) Initiés en 2008 dans le cadre du Grenelle de l'environnement, les plans Ecophyto visent à réduire l'utilisation des produits phytosanitaires (communément appelés pesticides) en France, tout en maintenant une agriculture économiquement performante.

Tableau 3
Risques chimiques (au cours de la dernière semaine travaillée)

En %

	Secteur d'activité**				Catégories socioprofessionnelles						Ensemble des salariés
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Cadres et professions intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés ***	
Être exposé à au moins un produit chimique											
1994.....	48,9	43,6	55,8	25,4	8,9	27,6	3,0	38,7	56,1	51,8	33,8
2003*.....	55,9	50,7	66,5	27,9	8,4	27,6	3,6	43,1	65,5	62,8	37,0
2010*.....	39,9	46,5	60,6	26,3	6,0	20,9	3,7	41,6	60,7	59,3	33,5
2017*.....	33,7	37,6	57,5	28,6	4,9	18,1	3,5	45,5	61,0	56,4	32,2
Être exposé à au moins un produit chimique 10 heures ou plus par semaine											
1994.....	11,6	21,3	26,2	7,0	2,0	7,1	0,3	10,5	24,3	23,8	12,5
2003*.....	25,0	23,0	31,7	6,9	1,3	6,4	0,6	10,3	28,3	27,7	13,1
2010*.....	7,4	19,6	25,1	5,3	0,8	3,8	0,8	6,4	23,6	21,6	9,9
2017*.....	8,2	14,4	22,5	5,9	0,7	2,9	0,5	7,4	22,6	17,2	8,5
Être exposé à au moins un solvant											
1994.....	5,9	20,5	14,9	9,1	4,1	13,1	0,9	8,1	23,1	16,8	12,4
2003*.....	4,9	24,2	20	10,1	4,2	13,4	1,1	10,8	26,2	22,7	14,2
2010*.....	3,7	20,7	18,4	9,8	2,6	10,2	1,4	11,5	24,9	20,1	12,6
2017*.....	1,5	16,7	18,8	12,1	2,3	9,0	0,8	18,8	24,8	20,4	13,2
Être exposé à au moins 3 produits chimiques											
1994.....	20,6	16,6	17,1	10,2	3,9	12,8	0,6	13,5	22,1	17,6	13,0
2003*.....	29,6	22,2	30,0	11,7	4,0	13,5	0,8	13,8	30,8	25,8	16,0
2010*.....	17,7	21,6	29,7	10,4	2,7	9,4	1,1	12,4	31,8	23,4	14,4
2017*.....	9,3	18,0	29,4	12,6	1,7	8,8	0,9	17,7	32,7	22,7	14,6
Être exposé à au moins un produit chimique cancérigène****											
2003*.....	21,9	21,4	34,7	8,3	3,3	10,9	1,2	5,1	31,0	23,3	13,8
2010*.....	11,5	15,4	24,8	5,7	2,0	6,1	1,0	2,8	24,7	15,4	9,4
2017*.....	11,1	14,6	30,5	6,6	1,9	5,9	0,7	4,2	30,0	13,6	9,7

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** À partir des données de Sumer 2010, c'est la nomenclature d'activité française révisée (NAF rév.2) qui est utilisée (encadré 1).

*** Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

**** Liste constante des agents chimiques cancérigènes depuis Sumer 2003.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 1994, 2003, 2010 et 2017.

tionnelles fortement exposantes, comme la sidérurgie et la métallurgie, et par l'automatisation de nombreuses activités. En revanche, les expositions dans la construction restent à un niveau élevé (58 % des salariés), supérieur à celui de 1994. Dans le secteur des services, le pourcentage de salariés exposés augmente, de 25 % en 1994 à 29 % en 2017 ; le développement important de professions comme « agents de nettoyage » et « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » peut expliquer cette évolution. Les salariés du tertiaire sont exposés principalement à des tensioactifs (ammoniums quaternaires et autres tensioactifs) (11 %), à de l'eau de Javel (7 %) et des alcools (7 %). Ces évolutions sectorielles peuvent s'expliquer, en partie, par l'externalisation de la maintenance.

Les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés restent les plus exposés à au moins un produit chimique (respectivement 61 % et 56 % en 2017), proportions en recul par rapport à 2003 mais toujours supérieures à 1994. Parmi les produits chimiques les plus fréquemment cités, on retrouve les carburants, les émissions de moteur diesel et d'autres moteurs, les huiles synthétiques, le ciment, les fumées de soudage et plusieurs solvants.

En 2017, 46 % des employés de commerce et de services sont exposés, soit une hausse de 7 points

depuis 1994, qui concerne notamment les produits chimiques utilisés pour le nettoyage et la désinfection. Ainsi, 19 % des employés de commerce et de services sont exposés à l'eau de Javel et aux ammoniums quaternaires. L'exposition aux persulfates concerne 4 % de cette catégorie socioprofessionnelle, notamment du fait des métiers de la coiffure.

En 2017, 9 % des salariés sont exposés à au moins un produit chimique 10 heures ou plus par semaine, ce taux est en baisse relativement à 1994 (13 %). Cette diminution touche essentiellement l'industrie (-7 points) et les ouvriers non qualifiés (-7 points).

13 % des salariés sont exposés à au moins un solvant, proportion quasi inchangée depuis 1994. Cependant, la part des salariés concernés augmente entre 1994 et 2017 dans la construction (+4 points) et le tertiaire (+3 points) et pour les employés de commerce et de services (+11 points). Les salariés les plus exposés sont les ouvriers qualifiés (un sur quatre en 2017).

La multi-exposition, à savoir l'exposition à au moins 3 produits chimiques, concerne 15 % des salariés en 2017. Elle diminue fortement dans l'agriculture depuis 1994 (-11 points), tandis qu'elle augmente de 11 points pour les ouvriers qualifiés, qui sont les plus concernés (33 % en 2017).

Un salarié sur 10 exposé à au moins un produit cancérigène

Après une baisse de 4 points entre 2003 et 2010 (3), les expositions à au moins un produit chimique cancérigène restent stables entre 2010 et 2017 et concernent plus de 1,8 millions de salariés, soit 10 % du total (4).

En 2017, les salariés les plus exposés sont toujours ceux de la construction (31 %) et les ouvriers qualifiés (30 %). Cependant, l'évolution de ces expositions apparaît très variable selon les produits. À titre d'exemple, le nombre de salariés exposés au perchloroéthylène et au trichloroéthylène diminue fortement, en lien avec les évolutions réglementaires et technologiques, dont la suppression du perchloroéthylène dans les pressings (5).

Une meilleure évaluation du risque biologique

En 2017, 19 % des salariés sont exposés à au moins un risque biologique pendant la semaine précédant l'enquête (tableau 4), soit 9 points de plus qu'en 1994. La hausse a été forte surtout entre 2003 et 2010, liée en partie à la pandémie grippale survenue en 2009, qui a conduit à ce qu'une majorité de préventeurs et d'entreprises soient sensibilisés aux repérages des risques biologiques. Cette progression concerne essentiellement le

secteur de l'agriculture (+16 points par rapport à 2003), secteur où les salariés sont les plus exposés (près d'un salarié sur deux). Ce sont les employés de commerce et de services, parmi lesquels on retrouve notamment les salariés « aides-soignants » et « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales », les plus exposés en 2017 (46 %) et qui connaissent la plus forte hausse (+21 points par rapport à 2003). L'augmentation s'explique en partie par un meilleur repérage des risques biologiques par les professionnels de santé, mais aussi par la professionnalisation des métiers – par exemple dans les services à la personne ou dans l'agriculture – qui confère une plus grande sensibilisation des salariés à ces risques..

La très grande majorité des salariés exposés le sont dans un contexte d'exposition potentielle « supérieure au risque communautaire », c'est-à-dire à celle de la population générale. Parmi les salariés exposés à au moins un risque biologique, les expositions surviennent au contact d'un réservoir humain pour un salarié sur deux, résultat stable depuis 1994. Parmi les salariés exposés lors d'un contact humain, la part de salariés exposés se réduit légèrement pour ceux travaillant en milieu de soins depuis 2010 (6) (tableau 5). Les tâches les plus fréquemment exposantes sont les soins d'hygiène, nursing et assistance à la personne. La part des salariés exposés lors de la réalisation de ces tâches progresse de 11 points entre 2010 et 2017 (7).

Tableau 4
Agents biologiques (au cours de la dernière semaine travaillée)

	Secteur d'activité**				Catégories socioprofessionnelles						Ensemble des salariés
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Cadres et professions intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés ***	
Être exposé à des agents biologiques											
1994	33,7	4,3	1,8	12,0	4,5	13,3	3,1	20,0	5,5	14,0	10,2
2003*	33,2	7,6	6,0	13,9	4,8	12,9	4,7	25,8	9,2	16,4	12,2
2010*	39,7	10,9	6,9	21,5	6,4	16,7	8,0	41,7	13,9	20,8	18,4
2017*	48,9	9,9	8,7	21,8	4,6	14,9	5,9	46,4	12,2	25,6	19,3
Être exposé dans un contexte d'exposition supérieur au risque communautaire											
1994	33,1	3,9	1,6	11,7	4,1	12,9	3,1	19,9	5,2	13,8	9,9
2003*	32,7	7,4	6,0	13,8	4,6	12,7	5,1	26,6	9,1	16,2	12,0
2010*	39,6	10,5	6,8	21,3	6,2	16,3	7,8	41,5	13,5	20,6	18,1
2017*	48,9	9,8	8,6	21,5	4,4	14,6	5,8	46,3	11,8	25,3	19,1
Travail au contact d'un réservoir humain****											
1994	1,3	0,8	0,2	8,3	2,3	9,5	2,5	15,4	0,8	1,2	5,3
2003*	0,1	0,6	0,5	9,2	2,6	8,7	4,0	20,3	0,8	1,9	6,3
2010*	0,1	1,2	0,7	14,3	4,1	12,7	6,6	31,7	1,9	1,8	10,3
2017*	0,0	0,6	0,7	14,2	3,0	10,7	4,1	33,0	1,5	3,3	10,8
Travail au contact d'un réservoir animal****											
1994	23,5	0,4	0,1	0,8	1,3	1,7	0,3	1,3	0,7	6,0	1,8
2003*	29,6	1,7	1,5	1,7	0,9	1,8	0,3	1,9	2,5	6,3	2,2
2010*	35,3	2,1	2,1	2,1	0,8	1,8	0,6	2,6	2,9	6,9	2,5
2017*	36,8	1,7	0,9	1,6	0,5	1,1	1,1	2,8	1,6	7,8	2,1

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** À partir des données de Sumer 2010, c'est la nomenclature d'activité française révisée (NAF rév.2) qui est utilisée (encadré 1).

*** Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

**** ...entraînant des risques d'exposition à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

***** ... entraînant des risques d'exposition aux agents biologiques émanant d'animaux.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 1994, 2003, 2010 et 2017.

(3) Ces analyses sont réalisées à partir d'une liste constante de produits chimiques cancérigènes depuis 2003.

(4) Les comparaisons avec l'enquête Sumer 1994 ne sont pas possibles pour les cancérigènes du fait des modifications apportées au questionnaire sur les enquêtes postérieures à 1994.

(5) Une publication à venir approfondira l'examen de ces évolutions.

(6) Cette question était différemment posée dans les précédentes éditions de l'enquête Sumer. La comparaison porte uniquement sur les enquêtes 2010 et 2017.

(7) Voir note 6.

Les autres conditions d'exposition (travail au contact d'un réservoir environnemental, agroalimentaire, etc.) augmentent de 5 points entre 2003 et 2017 (40 % à 45 %). Par ailleurs, moins de 1 % des salariés sont exposés dans un contexte d'utilisation délibérée (c'est-à-dire que l'agent biologique fait partie inhérente du processus de fabrication) ; ce pourcentage est stable par rapport à 1994.

Des contraintes horaires stabilisées

Les évolutions des expositions physiques, chimiques et biologiques, s'inscrivent dans un contexte organisationnel toujours très contraint, tendance que l'on retrouve dans l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 [2]. Les durées longues de travail (40 heures ou plus) concernent 18 % de salariés en 2017. Après avoir connu une baisse entre 1994 et 2010, en lien avec les lois n° 98-461 et n° 2000-37 dites « lois Aubry I et II » relatives à la réduction du temps de travail, elles restent stables dans le secteur privé entre 2010 et 2017 (tableau 6). Seule l'exposition des cadres et des professions intellectuelles supérieures a diminué sur cette période (-4 points entre 2010 et 2017), même s'ils restent particulièrement concernés (44 %, en 2017).

Tableau 5
Contextes d'exposition aux agents biologiques
(au cours de la dernière semaine travaillée)

En %

	1994	2003*	2010*	2017*
Être exposé à des agents biologiques	10,2	12,2	18,4	19,3
Être exposé dans un contexte d'utilisation délibérée...	0,5	1,0	0,7	0,6
Être exposé dans un contexte d'exposition supérieur au risque communautaire	9,9	12,0	18,1	19,1
Travail au contact d'un réservoir humain**	5,3	6,3	10,3	10,8
En milieu de soin (incluant diagnostic et prévention, laboratoires d'analyses médicales).....	X	X	26,7	23,3
dont : tâches de soin d'hygiène, nursing et assistance à la personne	X	X	32,7	43,6
Travail au contact d'un réservoir animal***	1,8	2,2	2,5	2,1
Travail dans d'autres conditions d'exposition potentielle.....	X	4,9	7,7	8,6

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** ... entraînant des risques d'exposition à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

*** ... entraînant des risques d'exposition aux agents biologiques émanant d'animaux.

X : Cette question n'était pas posée ou trop différemment cette année donnée.

Lecture : 19 % des salariés sont exposés à au moins un agent biologique au cours de la dernière semaine travaillée en 2017 ; 10,8 % des salariés sont exposés à un réservoir humain, dont 43,6 % ont été exposés dans le cadre des tâches de soin d'hygiène, nursing et assistance à la personne.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 1994, 2003, 2010 et 2017.

Tableau 6
Le temps de travail déclaré par les salariés

En %

	Secteur d'activité**				Catégories socioprofessionnelles						Ensemble des salariés
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Cadres et professions intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés ***	
Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente											
1994.....	23,5	25,9	32,2	30,6	63,1	37,5	14,0	22,5	27,1	16,1	29,1
2003*.....	23,2	18,4	18,6	21,4	51,7	21,9	6,2	13,7	16,6	9,2	20,5
2010*.....	20,0	18,0	18,1	17,8	47,7	18,9	5,3	9,1	15,8	8,5	17,9
2017*.....	20,2	21,9	18,7	16,6	43,5	18,4	7,9	8,6	16,0	9,3	17,7
Travail le dimanche ou jours fériés, même occasionnellement****											
2003*.....	46,7	24,6	11,8	33,9	30,5	29,1	10,1	59,1	27,1	23,3	30,2
2010*.....	59,7	24,0	11,3	35,1	29,8	27,7	11,1	62,7	26,5	23,0	31,2
2017*.....	55,7	26,7	13,0	36,5	31,2	27,2	13,4	59,8	29,0	28,6	33,6
Travail en équipes (travail posté)											
1994.....	2,5	25,6	2,2	9,0	1,3	9,8	3,6	15,4	18,5	21,2	12,5
2003*.....	2,3	30,1	2,3	7,4	1,3	8,1	2,9	12,8	23,1	23,4	12,4
2010*.....	2,4	31,2	3,4	11,1	3,1	9,5	5,2	18,5	23,0	23,9	14,3
2017*.....	3,4	23,6	4,7	11,4	2,8	9,5	5,2	15,2	22,3	22,0	12,8
Pas les mêmes horaires tous les jours****											
2003*.....	20,8	15,2	9,0	22,8	20,2	20,7	12,2	33,3	17,1	14,7	19,8
2010*.....	16,9	18,5	12,9	24,8	20,4	22,4	12,6	38,4	20,1	16,3	22,4
2017*.....	18,6	17,5	9,7	25,4	18,3	20,8	13,0	37,2	20,7	21,0	22,9
Effectuer des astreintes											
1994.....	7,4	4,7	3,2	6,0	9,9	9,0	1,6	5,8	4,4	2,5	5,5
2003*.....	11,7	10,1	9,9	10,4	15,2	13,5	4,9	8,5	9,9	6,6	10,3
2010*.....	21,8	8,1	7,2	8,4	13,6	11,4	3,9	5,7	8,5	5,3	8,5
2017*.....	7,3	8,5	6,7	8,0	13,6	11,3	2,9	5,6	7,5	5,1	7,9
Travailler plus que l'horaire prévu (Toujours/souvent)****											
2003*.....	24,6	21,0	19,9	26,1	57,5	30,6	15,0	14,9	14,1	11,1	24,3
2010*.....	14,0	15,0	14,0	19,6	48,6	23,8	12,2	8,8	8,7	6,3	18,1
2017*.....	26,5	26,3	21,1	25,7	47,7	30,5	21,3	18,4	19,1	12,7	25,5
Pas de connaissance de l'horaire de travail à effectuer****											
Le lendemain											
2003*.....	14,1	5,5	6,9	6,9	12,6	7,2	3,0	3,3	7,3	5,2	6,7
2010*.....	11,1	4,5	9,0	6,0	10,3	6,0	2,9	2,6	8,3	5,1	6,1
2017*.....	12,4	3,5	3,7	4,6	7,0	3,2	1,2	2,8	6,4	6,7	4,5
La semaine suivante											
2003*.....	22,6	11,6	14,1	13,4	20,5	13,5	5,1	10,9	14,9	11,5	13,2
2010*.....	19,0	9,6	13,5	11,6	14,6	10,8	3,8	10,8	14,9	11,4	11,5
2017*.....	20,9	6,7	10,4	9,5	10,1	7,1	3,0	9,0	12,9	14,1	9,3

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** À partir des données de Sumer 2010, c'est la nomenclature d'activité française révisée (NAF rév.2) qui est utilisée (encadré 1).

*** Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

**** Questions posées dans l'enquête seulement à partir des éditions mentionnées.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 1994, 2003, 2010 et 2017.

En 2017, plus d'un tiers des salariés travaillent le dimanche et les jours fériés, régulièrement ou occasionnellement. Les employés de commerce et de services sont les plus concernés (60 %), mais leur exposition ne progresse pas sur la période, malgré l'assouplissement réglementaire de la loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

En 2017, 13 % des salariés travaillent en équipe (travail posté), proportion stable par rapport à 1994. L'industrie reste le secteur où les salariés sont les plus exposés (24 %). Après une augmentation de cinq points entre 1994 et 2003 dans ce secteur, la part des salariés exposés au travail posté est revenue au niveau de 1994.

Après une nette augmentation entre 2003 et 2010, la proportion de salariés qui déclarent des horaires variables d'un jour sur l'autre se stabilise (23 % en 2010 et 2017), sauf pour les ouvriers non qualifiés qui subissent une hausse de ce type d'horaires de travail. En 2017, 5 % des salariés disent ne pas connaître leur horaire de travail le lendemain et 9 % ceux de la semaine suivante ; cette imprévisibilité des horaires est en recul depuis 2003, excepté pour les ouvriers non qualifiés.

En 2017, un quart des salariés déclarent travailler « toujours » ou « souvent » plus que l'horaire prévu. Cette proportion est stable entre 2003 et 2017. Les cadres restent les plus concernés (48 %), même si leurs dépassements d'horaires reculent de 10 points entre 2003 et 2017. En revanche, pour les employés administratifs et les ouvriers qualifiés, ils deviennent plus fréquents (respectivement +6 et +5 points).

Une intensité du travail demeurant élevée

L'intensité du travail est un des facteurs essentiels des risques psychosociaux au travail. Elle est déterminée par les contraintes de rythme de travail ou par la perception que peuvent en avoir les salariés. L'enquête Sumer permet d'aborder ces deux aspects grâce à son questionnaire principal et à l'auto-questionnaire.

Comme décrit par l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 [3], les contraintes de rythme ont légèrement diminué entre 2010 et 2017, mais restent à un niveau élevé. Environ un tiers des salariés subissent toujours au moins 3 contraintes de rythme marchandes ou mécaniques (8), soit 4 points de plus qu'en 1994 (tableau 7). Cette évolution est contrastée selon les secteurs : diminution dans l'agriculture mais augmentation dans l'industrie, la construction et surtout dans le tertiaire (+6 points entre 1994 et 2017). L'augmentation est plus importante chez les ouvriers qualifiés (+9 points) et les cadres (+8 points).

La proportion de salariés dont le rythme de travail est imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate reste élevée : plus d'un salarié sur deux (56 %). Un tiers des salariés déclarent devoir respecter des normes de production

FOCUS Évolution de la structure de la population salariée entre 1994 et 2017

La structure des salariés du secteur privé y compris mutualité sociale agricole (MSA), en France métropolitaine, a beaucoup évolué entre 1994 et 2017. Ces changements contribuent, dans une certaine mesure, à quelques-unes des évolutions des expositions professionnelles observées. Sur cette période, on observe une augmentation de la part des cadres et professions intellectuelles supérieures (12 % à 17 %) et des employés de commerce et de services (de 15 % à 22 %), tandis que les ouvriers non qualifiés sont moins nombreux (de 16 % à 10 %, [graphique A, disponible en ligne ici](#)).

Dans le secteur tertiaire, qui regroupe la plus grande partie des salariés (75 %) et qui connaît une hausse de près de 15 points sur la période ([graphique B, disponible en ligne ici](#)), la part des employés de commerce et de services et des cadres et professions intellectuelles supérieures a augmenté, alors qu'il y a une diminution de la part des employés administratifs et des professions intermédiaires sur la période (-4 points, [graphique C, disponible en ligne ici](#)).

Le secteur de l'industrie connaît globalement une baisse importante sur les vingt dernières années (de 26 % à 17 % ; [graphique B](#)). Par ailleurs, dans ce secteur, on observe une baisse importante des ouvriers non qualifiés (-12 points) et une forte hausse des cadres et professions intellectuelles supérieures (+11 points) ([graphique D, disponible en ligne ici](#)).

La part du secteur agricole, qui concerne près de 2 % des salariés en 2017, a été divisée par 3 depuis 1994 (-3 points). Ce secteur voit la part des ouvriers qualifiés baisser (-12 points) et celle des ouvriers non qualifiés augmenter (+19 points).

Les évolutions dans le secteur de la construction sont moins marquées (de 8 % en 1994 à 7 % en 2017), sauf pour les employés administratifs dont la part augmente de 4 points.

Les fonctions principales exercées par les salariés ont également évolué entre 1994 et 2017. Les changements majeurs concernent la « production, fabrication, chantier, installation », qui diminue progressivement sur la période, allant de 27 % en 1994 à 24 % en 2003, 22 % en 2010 à 19 % en 2017, soit -8 points en 20 ans. C'est par ailleurs la fonction qui touche le plus de salariés enquêtés. La « gestion, compatibilité, fonction administrative » diminue de 4 points entre 1994 et 2017 (de 11 % à 7 %). Pour les autres fonctions principales, les évolutions sont moins marquées : la fonction « commerce, vente technico-commerciale », qui concerne 18 % de salariés en 2017, a augmenté de 3 points depuis 1994. À l'inverse, la fonction principale « manutention, magasinage et transports » a diminué d'environ 2 points, tout comme l'« installation, réparation, maintenance ». Au sein de cette dernière fonction, l'externalisation de la maintenance pourrait expliquer en partie la baisse de ces salariés dans le secteur industriel (de 33 % en 1994 à 26 % en 2017) au profit des secteurs de la construction (+6 points) et du tertiaire (+5 points).

ou des délais d'une journée ou plus en 2017. Après avoir augmenté entre 1994 et 2010, cette proportion est en baisse entre 2010 et 2017 (-6 points). Cette diminution touche tous les secteurs (plus particulièrement l'industrie, -9 points) et toutes les catégories socioprofessionnelles. Néanmoins, depuis 1994, cette contrainte a augmenté pour les cadres (+4 points). Depuis 1994, c'est toujours un quart des salariés qui déclarent que le rythme de leur travail dépend immédiatement du travail d'un collègue.

Le contrôle permanent exercé par la hiérarchie, qui concerne 25 % des salariés en 2017, est en

(8) Le rythme de travail est imposé par au moins trois des contraintes suivantes : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce et/ou la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

Tableau 7
Contraintes organisationnelles et relationnelles

En %

	Secteur d'activité**				Catégories socioprofessionnelles						Ensemble des salariés
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Cadres et professions intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés ***	
Subir au moins 3 contraintes de rythme de travail****											
1994.....	20,4	36,9	21,8	26,1	19,9	29,7	27,0	21,2	32,2	35,3	28,3
2003*.....	19,2	46,4	31,8	30,7	26,6	35,9	31,2	24,2	43,2	40,0	34,4
2010*.....	14,5	45,7	28,1	34,0	30,3	37,1	33,9	30,7	41,3	37,3	35,5
2017*.....	12,6	40,3	23,5	31,8	27,7	34,9	31,5	25,4	41,1	34,2	32,3
Avoir un rythme de travail imposé par : une demande extérieure obligeant une réponse immédiate											
1994.....	21,4	36,0	29,1	61,0	64,9	60,3	60,8	67,5	34,0	20,5	49,8
2003*.....	26,0	42,9	37,9	62,9	66,2	63,6	64,3	69,4	41,8	27,6	55,2
2010*.....	21,8	48,6	42,6	61,6	68,2	64,5	66,1	64,1	45,8	30,6	56,8
2017*.....	21,7	50,1	43,8	58,8	63,9	59,4	65,0	62,4	44,5	30,1	55,7
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus											
1994.....	30,8	50,8	36,9	32,5	25,6	36,4	29,7	21,0	52,1	50,7	37,6
2003*.....	35,7	56,3	51,8	36,3	32,8	40,4	32,9	24,0	59,3	56,1	42,5
2010*.....	28,9	53,7	43,4	37,7	35,4	38,6	34,3	28,4	55,5	52,6	41,2
2017*.....	25,3	44,4	37,1	32,9	29,5	33,9	29,4	22,0	52,3	47,6	35,0
une dépendance immédiate vis-à-vis des collègues											
1994.....	20,4	33,5	29,4	23,2	22,7	26,7	25,0	18,4	29,0	33,1	26,3
2003*.....	22,5	36,6	32,4	24,3	27,4	27,5	25,2	20,7	31,7	33,2	27,9
2010*.....	13,4	35,0	30,4	23,7	26,4	26,3	23,3	21,3	30,0	30,2	26,4
2017*.....	10,1	34,3	24,0	22,3	26,6	25,1	21,8	16,8	29,5	27,6	24,2
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie											
1994.....	26,5	31,1	31,0	27,0	12,5	22,9	25,4	30,8	33,0	41,0	28,4
2003*.....	16,5	29,8	25,0	23,8	11,5	21,6	21,9	27,3	32,1	36,2	25,2
2010*.....	11,1	29,0	23,3	26,9	14,2	23,2	25,6	33,1	30,7	33,5	26,8
2017*.....	11,6	22,6	20,9	26,1	13,8	22,6	26,3	28,0	30,7	27,3	24,9
un contrôle ou un suivi informatisé											
1994.....	6,4	15,6	4,2	16,1	13,6	19,0	25,0	9,6	11,5	8,7	14,5
2003*.....	8,9	33,2	8,9	27,2	25,9	33,3	36,5	16,3	26,6	19,9	26,9
2010*.....	5,8	34,4	10,7	31,8	29,6	36,8	39,1	24,7	29,0	20,0	30,1
2017*.....	4,6	33,2	14,6	34,0	29,0	40,9	36,5	26,6	34,8	22,0	32,1
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue											
1994.....	25,9	44,6	38,1	49,6	66,0	56,2	58,4	42,5	35,8	25,5	46,2
2003*.....	44,4	56,7	48,5	60,6	75,5	67,9	70,2	52,3	45,6	39,3	58,4
2010*.....	42,6	54,8	47,8	57,6	74,1	67,4	67,3	50,1	42,8	34,5	56,0
2017*.....	38,7	60,4	49,9	58,4	75,8	66,5	67,9	53,5	43,1	36,3	57,8
Parmi les salariés qui doivent fréquemment interrompre une tâche : cette interruption d'activité perturbe leur travail****											
2003*.....	40,2	53,4	47,3	50,1	54,6	53,2	52,9	41,6	50,2	43,1	50,6
2010*.....	25,6	47,1	43,2	43,8	47,2	47,1	48,3	34,8	42,5	41,0	44,2
2017*.....	11,2	51,0	44,8	48,0	55,1	51,6	51,0	42,4	43,4	30,4	47,9
Ne pas pouvoir faire varier les délais fixés****											
2003*.....	26,3	41,0	34,2	33,7	26,8	29,3	35,5	33,6	42,9	45,3	35,4
2010*.....	23,5	39,6	33,3	35,6	27,5	31,9	37,1	35,7	39,8	46,2	36,1
2017*.....	29,1	44,5	41,5	41,5	30,6	35,4	45,6	39,4	50,6	54,7	41,8
Faire généralement appel à d'autres quand il se produit quelque chose d'anormal****											
2003*.....	23,2	23,0	25,3	20,4	7,1	11,8	21,9	29,2	24,8	41,4	21,5
2010*.....	20,2	22,6	26,0	23,1	8,9	14,9	22,3	32,2	24,8	40,0	23,2
2017*.....	30,2	21,8	19,3	24,6	10,9	16,3	22,3	28,9	26,7	44,5	23,8
Être en contact direct (de vive voix ou par téléphone) avec le public											
1994.....	32,6	37,9	45,5	79,1	85,0	79,8	82,9	85,9	39,1	19,6	63,2
2003*.....	54,4	40,4	67,7	83,1	77,3	82,0	88,5	92,4	52,0	34,9	70,9
2010*.....	42,5	46,4	68,5	82,8	78,1	84,4	90,6	92,6	56,5	38,6	73,7
2017*.....	35,8	40,7	79,0	77,3	62,3	73,6	78,9	95,0	58,0	40,9	70,7
Vivre en permanence ou régulièrement des situations de tension dans les rapports avec le public****											
2003*.....	4,8	4,8	5,5	12,7	14,4	13,2	13,2	13,4	4,5	1,9	10,0
2010*.....	0,4	3,1	4,3	9,9	9,2	10,7	11,1	11,3	3,4	1,9	7,9
2017*.....	0,3	2,7	3,1	9,1	6,8	9,5	11,1	11,9	2,4	0,8	7,5

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** À partir des données de Sumer 2010, c'est la nomenclature d'activité française révisée (NAF rév.2) qui est utilisée (encadré 1).

*** Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

**** Questions posées dans l'enquête seulement à partir des éditions mentionnées.

***** Parmi lesquelles : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce et/ou la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 1994, 2003, 2010 et 2017.

diminution par rapport à 1994 (-4 points), avec une baisse plus forte pour les ouvriers non qualifiés (-14 points). Le contrôle ou le suivi exercé *via* des systèmes informatiques est la seule contrainte de rythme à avoir augmenté de façon constante entre 1994 et 2017 (+18 points), et concerne près d'un tiers des salariés en 2017. Ce mouvement reflète la diminution de la hiérarchie intermédiaire et la diffusion des outils numériques, y compris dans les ateliers [3].

La proportion de salariés déclarant devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue a augmenté sur la période (de 46 % en 1994 à 58 % en 2017), ce qui est très coûteux en termes de charge mentale. Cependant, ces interruptions sont moins souvent considérées comme perturbantes en 2017 qu'en 2003, notamment par les ouvriers.

La quantité et la rapidité du travail perçues par les salariés *via* l'auto-questionnaire augmentent sur la période 2003-2017 (9). En 2017, plus de 66 % des salariés considèrent qu'on leur demande de travailler très vite et 35 % jugent qu'on leur demande une quantité excessive de travail, soit des hausses respectives de 3 et 4 points entre 2003 et 2017. La part des salariés qui déclarent ne pas disposer du temps nécessaire pour faire correctement leur travail est stable depuis 2003 (30 %).

L'autonomie en recul

Le manque d'autonomie est un autre facteur essentiel des risques psychosociaux au travail. Les marges de manœuvre tendent à diminuer sur la période 2003-2017, réduisant ainsi l'autonomie des salariés [4]. Ainsi, en 2017, 42 % des salariés ne peuvent pas faire varier les délais fixés, contre 35 % en 2003. Les catégories socioprofessionnelles les plus exposées connaissent la plus forte hausse : employés administratifs (+10 points), ouvriers non qualifiés (+9 points) et qualifiés (+8 points). Lorsqu'il se produit quelque chose d'anormal dans leur travail, un quart des salariés font généralement appel à d'autres pour régler le problème en 2017, proportion en hausse depuis 2003.

Le recul de l'autonomie est confirmé par la légère baisse de la « latitude décisionnelle » : le score médian calculé à partir du questionnaire de Karasek passe de 70,8 % en 2003 à 69,8 % en 2017 (tableau 8).

Les salariés déclarent moins souvent manquer de moyens pour faire correctement leur travail

Avoir les moyens de faire correctement son travail est un déterminant du travail empêché et, par là même des risques psychosociaux. En 2017, 15 % des

salariés déclarent manquer de moyens matériels pour faire correctement leur travail, soit 4 points de moins qu'en 2003 (graphique 2). De même, on observe un recul des proportions de salariés déclarant manquer de collègues ou de collaborateurs, d'une formation adaptée ou d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement leur travail. En 2017 comme en 2010, environ 7 % des salariés déclarent au moins 3 indicateurs de travail empêché (10), contre 11 % en 2003.

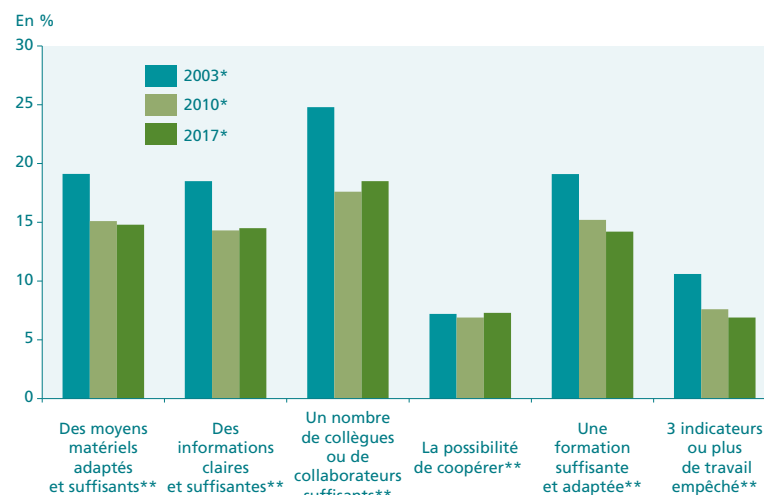
Une stabilisation des tensions et des agressions avec le public

71 % des salariés déclarent travailler avec le public (11), de vive voix ou par téléphone en 2017, soit un niveau équivalent à celui de 2003. Les employés de commerce et de services sont les plus concernés (95 %, +2 points entre 2003 et 2017). En revanche, la proportion de salariés qui indiquent vivre en permanence ou régulièrement des situations de tension avec le public est stable entre 2010 et 2017 (8 %), un peu moins élevée qu'en 2003 (10 %) (tableau 7).

En 2017, parmi les salariés en contact avec le public, 15 % ont déclaré au moins une agression verbale de la part du public ces 12 derniers mois, une proportion relativement stable par rapport à 2010 (tableau 8). Les catégories socioprofessionnelles les plus concernées sont les employés administratifs (18 %), les employés de commerce et de services (17 %) et les professions intermédiaires (17 %).

Graphique 2

Pour effectuer correctement le travail, ne pas avoir en général...



* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** Questions posées dans l'enquête seulement à partir des éditions mentionnées.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017.

(9) Le modèle de Karasek (encadré 2) s'intéresse à la mesure du stress au travail et évalue l'intensité de la demande psychologique à laquelle est soumis le salarié, la latitude décisionnelle qui lui est accordée et le soutien social qu'il reçoit. Le score de demande psychologique calculé à partir de ce modèle ne varie pas entre 2003 et 2017. Mais certains indicateurs, comme la quantité et rapidité du travail augmentent, tandis que d'autres diminuent.

(10) Indicateurs pour effectuer correctement son travail : ne pas avoir : « des moyens matériels adaptés et suffisants », « des informations claires et suffisantes », « un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants », « la possibilité de coopérer » et « une information suffisante et adaptée ».

(11) Cette question a évolué entre 2010 et 2017 : en 2010, on posait une seule question avec 3 modalités de réponse : « êtes-vous en contact de vive voix ou par téléphone avec le public ? ». En 2017, il est demandé dans un premier temps : « êtes-vous en contact direct avec le public ? (usagers, patients, voyageurs, clients, etc.) », et « si oui » on demande, d'une part, s'il s'agit d'un contact « de vive voix ? » ; et, d'autre part, s'il s'agit d'un contact « par téléphone ? ». Ce changement de question peut expliquer en partie la baisse de la part des salariés exposés au contact avec le public.

Tableau 8
Autoquestionnaire : vécu du salarié sur sa situation de travail****

En %

	Secteur d'activité**				Catégories socioprofessionnelles						Ensemble des salariés	
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Cadres et professions intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés ***		
Médianes	Demande psychologique****											
	2003*.....	19,1	21,1	20,4	21,1	22,8	21,5	21,1	20,1	20,1	19,8	21,0
	2010*.....	19,0	21,7	20,9	21,6	23,4	22,0	21,6	20,5	20,6	20,4	21,5
	2017*.....	18,8	21,9	20,9	21,6	23,5	21,9	21,6	20,6	20,7	20,4	21,5
	Latitude décisionnelle****											
	2003*.....	70,3	69,7	72,1	71,0	77,9	74,0	68,0	66,9	68,9	64,0	70,8
	2010*.....	70,0	69,3	71,8	69,6	76,6	72,0	67,1	66,0	69,5	64,4	69,8
	2017*.....	69,1	70,0	71,5	69,6	76,6	72,4	67,1	67,1	68,5	64,0	69,8
	Soutien social****											
2003*.....	23,4	23,2	23,6	23,4	23,5	23,4	23,3	23,4	23,3	23,1	23,3	
2010*.....	23,7	23,1	23,6	23,4	23,5	23,5	23,4	23,4	23,2	23,2	23,4	
2017*.....	23,7	23,5	23,6	23,6	23,8	23,6	23,5	23,6	23,4	23,3	23,5	
En %	Salariés en situation de Job strain (1)											
	2003*.....	21,9	29,9	20,4	26,5	12,9	21,0	36,4	32,9	29,3	34,7	26,8
	2010*.....	16,5	34,3	23,0	33,0	17,9	29,13	43,7	38,2	30,6	40,0	32,2
	2017*.....	19,7	32,3	24,6	32,4	19,3	27,5	42,6	35,8	32,3	37,2	31,6
	Salariés en situation d'Iso-strain (2)											
	2003*.....	13,8	18,8	10,4	16,0	7,7	12,6	21,4	19,1	18,3	21,7	16,2
	2010*.....	7,9	23,1	12,0	19,4	11,0	17,0	24,7	21,6	19,9	25,7	19,4
	2017*.....	13,5	17,7	13,7	18,4	10,3	15,0	23,3	19,7	19,8	22,4	17,9
	Manque de reconnaissance (3)											
	2010 *.....	33,0	61,5	36,7	53,4	49,2	55,6	57,7	51,5	54,0	51,4	53,3
	2017 *.....	21,4	51,8	47,4	49,6	45,8	53,6	57,2	46,0	50,2	41,8	49,4
	« Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail »											
	2010*.....	93,9	86,6	92,6	86,1	88,3	87,3	85,7	85,2	88,5	85,6	86,9
	2017*.....	91,4	89,1	90,9	88,7	88,4	89,2	87,4	90,6	90,5	85,2	89,0
	Parmi les salariés en contact avec le public :											
Agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois												
2003*.....	NS	12,3	12,1	23,5	18,0	23,6	25,4	24,2	15,3	11,7	21,0	
2010*.....	NS	7,6	6,9	18,4	12,4	17,8	21,8	20,7	9,4	5,9	16,0	
2017*.....	NS	6,0	6,6	16,3	11,2	16,5	18,0	17,2	9,8	6,7	14,5	

NS : non significatif.

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** À partir des données de Sumer 2010, c'est la nomenclature d'activité française révisée (NAF rév.2) qui est utilisée (encadré 1).

*** Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

**** L'auto-questionnaire a été introduit lors de l'édition 2003 de l'enquête. Des questions n'ont cependant été posées qu'à partir de Sumer 2010.

(1) Le *job strain* (ou tension au travail) correspond à une forte demande psychologique (score supérieur à la médiane) et à une faible latitude décisionnelle (score inférieur à la médiane). Le pourcentage de salariés en situation de job strain est calculé à partir des médianes de 2003.

(2) L'*iso-strain* correspond au job strain avec un faible soutien social (inférieur à la médiane). Le pourcentage de salariés en situation d'*iso-strain* est calculé à partir des médianes de 2003.

(3) Afin de comparer le manque de reconnaissance entre 2010 et en 2017, cet indicateur a été calculé à partir des médianes de la partie «récompense» du questionnaire Siegrist de 2010 (encadré 2).

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017.

Des risques psychosociaux importants mais une forte satisfaction au travail

En 2017, 15 % des salariés déclarent subir des comportements hostiles actuellement (encadré 2) sur leur lieu de travail contre 22 % en 2010 (tableau 9), un niveau proche de 2003 (16 %). Cette diminution est également observable dans l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux, qui enregistre une baisse des comportements hostiles vécus au cours des 12 derniers mois entre 2013 et 2016.

La baisse entre 2010 et 2017 concerne aussi bien les « comportements méprisants » (-5 points) que le « déni de reconnaissance du travail » (-4 points) et, dans une moindre mesure, les « atteintes dégradantes » (-1 point). L'ensemble des salariés est concerné par cette baisse, quels que soient la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité (sauf l'agriculture).

La baisse des comportements hostiles entre 2010 et 2017 est plus importante pour les salariés de 60 ans ou plus (-8 points). Il est possible que, pour cette tranche d'âge, la sortie du marché du travail (retraite, rupture conventionnelle, inaptitude, etc.) ait pu constituer une solution pour les personnes concernées.

Les comportements hostiles sont moins souvent cités dans les petits établissements (moins de 10 salariés), mais leur recul a été plus important dans les établissements de 250 salariés ou plus, notamment entre 2010 et 2017 (-8 points) ; il est possible que cette baisse résulte de mesures de prévention mises en place dans ces établissements [5].

Concernant la « tension au travail » ou *job strain* (selon Karasek ; encadré 2), elle se stabilise à un niveau élevé. Entre 2003 et 2010, la part des salariés en tension au travail avait fortement augmenté. En 2010, la proportion de salariés ayant à la fois un score de « demande psycho-

logique » supérieur au score médian de 2003 et un « score de latitude décisionnelle » inférieur au score médian de 2003, s'élevait à 32 % contre 27 % en 2003 ; elle reste à ce niveau en 2017. La tension au travail augmente dans les secteurs qui étaient les moins exposés en 2010, comme l'agriculture et la construction, alors qu'elle diminue dans l'industrie, secteur le plus concerné en 2010.

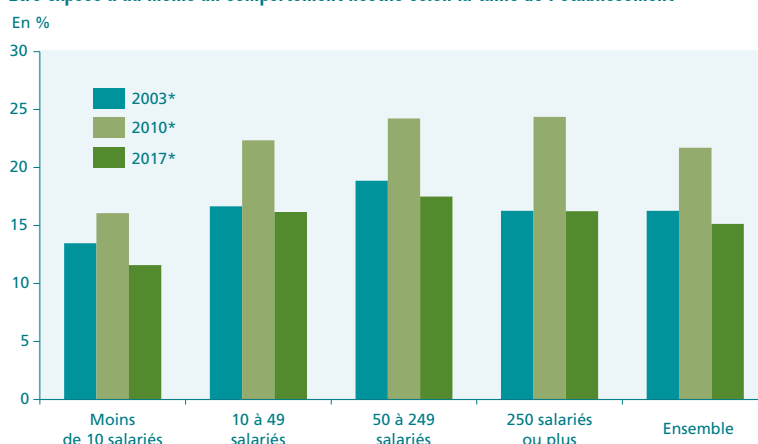
En 2017, 18 % des salariés se classent d'après leurs déclarations en situation dite d'*iso-strain* (salariés en *job strain* qui présentent aussi un faible soutien social). Les évolutions depuis 2003 vont dans le même sens que celles du *job strain*, à savoir que les expositions augmentent dans les secteurs qui étaient les moins exposés en 2010.

Le sentiment de manquer de reconnaissance au travail est en baisse (-4 points), mais ce résultat est contrasté selon la catégorie socioprofessionnelle. La catégorie socioprofessionnelle des employés administratifs demeure la plus impactée (57 %), tandis que le manque de reconnaissance recule pour les ouvriers non qualifiés (-10 points), qui deviennent ainsi la catégorie socioprofessionnelle la moins exposée (42 %).

En 2017, la proportion de salariés qui déclarent ne pas bénéficier d'un soutien suffisant dans les situations difficiles est en baisse. Il en va de même de ceux dont la situation professionnelle ne correspond pas bien à leur formation ou encore ceux qui considèrent qu'ils ne reçoivent pas le respect et l'estime qu'ils mériteraient au travail au regard de leurs efforts. En revanche, la part de salariés

Graphique 3

Être exposé à au moins un comportement hostile selon la taille de l'établissement**



* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** Questions posées dans l'enquête seulement à partir des éditions mentionnées.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017.

qui jugent que leurs perspectives de promotion ne sont pas satisfaisantes (12) reste stable entre 2010 et 2017 (23 % en 2010 contre 22 % en 2017).

Près de 9 salariés sur 10 se déclarent satisfaits dans l'ensemble de leur travail, proportion stable depuis 2003 (13). Déclarer être satisfait de son travail peut recouvrir plusieurs sens : la satisfaction d'avoir un travail, la satisfaction de ses conditions de travail, mais aussi l'importance que le travail revêt dans la vie des personnes. Si ce résultat peut paraître

Tableau 9
Comportements hostiles****

	Secteur d'activité**				Catégories socioprofessionnelles						Ensemble des salariés
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Cadres et professions intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés ***	
Vivre au travail au moins un comportement hostile actuellement****											
2003*	15,0	17,0	12,1	16,5	15,4	16,3	17,0	17,3	14,8	18,0	16,3
2010*	11,5	23,9	17,3	21,8	19,7	21,9	21,3	23,7	20,9	22,8	21,7
2017*	11,5	16,5	10,1	15,4	13,2	14,7	17,0	14,9	15,6	16,1	15,1
Comportements méprisants au travail****											
2003*	10,5	11,3	6,8	10,8	9,7	10,4	11,6	11,8	9,6	11,7	10,6
2010*	8,9	17,3	11,0	15,6	13,5	15,9	15,5	16,5	14,9	16,2	15,4
2017*	9,2	12,2	6,8	10,5	9,3	9,9	12,0	9,5	11,1	12,8	10,5
Déni de reconnaissance du travail****											
2003*	8,6	10,2	8,0	10,4	9,8	10,5	10,3	10,7	9,1	11,1	10,2
2010*	6,1	14,4	11,1	13,2	12,1	13,2	12,8	14,8	12,8	13,2	13,2
2017*	4,0	9,2	7,7	9,7	7,6	9,3	9,8	11,3	9,2	8,6	9,4
Atteintes dégradantes au travail****											
2003*	2,9	1,5	1,7	1,9	0,9	1,5	2,4	2,6	1,5	2,9	1,9
2010*	2,1	2,9	3,3	2,8	1,3	2,1	2,3	4,0	3,1	4,3	2,8
2017*	0,7	1,5	1,6	2,1	0,9	1,5	1,6	2,3	2,5	3,5	2,0

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** À partir des données de Sumer 2010, c'est la nomenclature d'activité française révisée (NAF rév.2) qui est utilisée (encadré 1).

*** Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

**** L'auto-questionnaire a été introduit lors de l'édition 2003 de l'enquête.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 1994, 2003, 2010 et 2017.

(12) Le calcul de cet indicateur a été fait en additionnant les modalités de réponse « pas d'accord » et « pas d'accord et ça me dérange beaucoup ».

(13) Un pourcentage similaire est mesuré dans l'enquête européenne avec près de 86 % de salariés satisfaits de leur travail en Europe [6].

surprenant au regard du niveau élevé de tension au travail, la psychodynamique ou la clinique du travail [7] indiquent qu'on peut être satisfait de son travail malgré les difficultés rencontrées dans son exécution.

Près d'un salarié sur deux couvert par des pratiques formalisées de prévention des risques professionnels

Depuis l'enquête Sumer de 2010, un volet a été ajouté au questionnaire principal pour décrire les pratiques formalisées de prévention des risques professionnels dans les établissements. L'article L.4121-1 du Code du travail prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ces mesures comprennent « des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ».

Selon les médecins du travail qui ont réalisé l'enquête Sumer de 2017, près d'un salarié sur deux (49 %) est couvert par un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou assimilé au niveau de l'établissement (tableau 10). Ce chiffre est en hausse par rapport à 2010 (+4 points). En 2017, près de 60 % des salariés disposent dans leur établissement d'un document unique d'évaluation des risques (14) (DUER), dont plus des deux tiers ont été élaborés ou mis à jour au cours des 12 derniers mois (15).

Ces dispositifs de prévention sont plus souvent cités dans les établissements de 50 salariés ou plus, où les institutions représentatives du personnel sont les mieux implantées. Lorsqu'il y a un CHSCT, la proportion des salariés ayant un DUER élaboré ou mis à jour au cours des 12 derniers mois dans leur établissement est beaucoup plus importante (66 %) que lorsqu'il n'y en a pas (16 %). Enfin, 38 % des établissements ont recouru en 2017 à des intervenants extérieurs en matière de prévention des risques professionnels (IPRP ou autres consultants), soit 8 points de plus qu'en 2010 ; cette hausse touche toutes les tailles d'établissement, y compris ceux de moins de 10 salariés (+6 points, de 5 % à 12 %).

Tableau 10
Prévention dans l'établissement

En %

	Taille d'établissement					Ensemble des salariés
	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	De 250 à 499 salariés	500 salariés ou plus	
Existence d'un CHSCT**						
2010*.....	8,2	19,0	73,0	88,7	95,3	45,6
2017*.....	11,7	29,2	80,2	96,8	96,1	49,4
Existence d'une représentation élue du personnel**						
2010*.....	11,8	44,9	84,0	89,4	96,4	56,8
2017*.....	14,5	51,6	86,8	96,9	93,4	57,4
Intervention d'un IPRP ou autres dans les 12 derniers mois**						
2010*.....	4,8	15,9	39,3	54,3	70,5	29,2
2017*.....	11,5	26,5	52,0	75,2	76,9	37,8
Consultation du médecin du travail par la direction dans le cadre de l'élaboration du DUER**						
2010*.....	4,4	12,3	34,6	43,7	54,1	23,9
2017*.....	5,8	11,1	25,6	39,2	50,5	19,7
Mise en œuvre d'un plan de prévention suite à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration du DUER**						
2010*.....	6,4	17,9	43,2	57,5	69,9	31,4
2017*.....	7,5	18,8	38,2	52,7	62,3	27,7

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** Questions posées dans l'enquête seulement à partir des éditions mentionnées.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

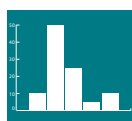
Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017.

Sarah MEMMI, Élodie ROSANKIS, Nicolas SANDRET (Dares),
Pascal DUPRAT (IMT, DR Île-de-France),
Martine LÉONARD (IMT, DR Grand Est),
Sigolène MORAND (ex-IMT, DR Bourgogne Franche-Comté),
Véronique TASSY (IMT, DR Pays de la Loire).

(14) Tous les employeurs d'au moins un salarié sont tenus de rédiger un document unique d'évaluation des risques professionnels (décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001). Le DUER est un inventaire exhaustif et hiérarchisé des risques auxquels peuvent être exposés les salariés. Il doit préconiser des actions visant à réduire les risques, voire à les supprimer.

(15) La fréquence des DUER en 2017 ne peut être comparée à celle de 2010 du fait d'un changement dans la manière de poser la question. Celle-ci est posée de la manière suivante : en 2010 : « un document d'évaluation des risques a-t-il été élaboré ou actualisé au cours des 12 derniers mois ? » ; en 2017 : « un document d'évaluation des risques a-t-il été élaboré ? », puis si oui : « a-t-il été élaboré ou actualisé au cours des 12 derniers mois ? ».

Données des graphiques
et tableaux
accessibles au format excel



DARES ANALYSES

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

📞 Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Pour en savoir plus

- [1] Ratier D. et Sasson M. (2012), « Comment pourrait évoluer l'impact des TIC sur les conditions de travail dans les prochaines années », *Rapports et documents* n° 49, p. 240-273, in *Impact des TIC sur les conditions de travail*, coordonné par Klein T. et Ratier D.
- [2] Bègue M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre.
- [3] Silva, F. et Ben Ali A. (2010), « Émergence du travail collaboratif : nouvelles formes d'organisation du travail », *Management & Avenir*, vol. 36, n° 6, p. 340-365.
- [4] Gollac M., Volkoff S., Wolff L. (2014), *Les conditions de travail*, Repères, La Découverte.
- [5] Amira S. (2019), « La prévention des risques professionnels en 2016 », *Dares Résultats* n° 029, juin.
- [6] Eurofund, « Overview Report », *6th European Working Conditions Survey*, update 2017.
- [7] Dejours C. (2016), « Souffrance et plaisir au travail. L'approche par la psychopathologie du travail », *Travailler*, vol. 35, n° 1, p. 17-30.
- [8] Coutrot T., Memmi S., Rosankis E., Sandret N., Léonard M., Morand S., Tassy V., (2018), « L'enquête Sumer 2016-2017 : bilan de la collecte », *RST* n° 176, décembre.
- [9] Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R. (2012), « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête Sumer », *Dares Analyses* n° 023, mars.
- [10] Rivalin R., Sandret N. (2014), « Subir un comportement hostile dans le cadre du travail : plus de 20 % des salariés s'estiment concernés », *Dares Analyses* n° 044, juin.
- [11] Memmi S., Sandret N., Niezborala M., Lesuffleur T., Niedhammer I. (2016), « L'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux », *Dares Analyses* n° 004, janvier.

Encadré 1 – L'enquête Sumer

L'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) connaît en 2017 sa quatrième édition, après celles de 1994, 2003 et 2010. Elle dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France, permettant de définir des actions de prévention prioritaires pour les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail. Elle a été lancée et gérée conjointement par la Direction générale du travail (et, en son sein, l'inspection médicale du travail) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), en partenariat avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Cette enquête présente le double intérêt de reposer sur l'expertise professionnelle du médecin du travail, qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. Le médecin enquêteur s'appuie sur les déclarations du salarié lors de la visite médicale et sur sa propre expertise fondée sur la connaissance du terrain et des procédés de travail spécifiques au poste, à l'entreprise ou au métier du salarié. Pour répondre au questionnaire, le médecin peut, s'il l'estime nécessaire, se rendre dans l'entreprise pour réaliser une étude complémentaire du poste de travail. Le salarié remplit également, seul dans la salle d'attente, un auto-questionnaire qui porte sur son vécu du travail.

L'enquête s'est déroulée sur le terrain d'avril 2016 à septembre 2017 ; 1 243 médecins du travail se sont portés volontaires et ont tiré au sort 33 600 salariés, selon une méthode aléatoire. 26 500 questionnaires sont exploitables, 98 % d'entre eux s'accommodent d'un auto-questionnaire. Ces salariés répondants sont représentatifs de près de 25 millions de salariés en France.

L'enquête Sumer s'inscrit dans les grandes enquêtes statistiques reconnues par le Conseil national de l'information statistique (Cnis), qui a délivré un avis d'opportunité en novembre 2014, et le Comité du label, qui a attribué le label d'intérêt général et de qualité statistique en décembre 2015.

L'enquête Sumer 2016-2017 s'est inscrite dans un contexte de réformes et d'évolutions successives de la médecine du travail depuis la dernière édition : baisse du nombre de médecins du travail, espacement des visites périodiques et mise en place d'équipes pluridisciplinaires. Outre la méthode antérieurement pratiquée, consistant à tirer au sort les salariés parmi ceux prévus pour une visite périodique dans l'agenda du médecin du travail, deux nouveaux modes de tirage au sort ont été ajoutés au protocole de collecte. Les salariés ont été tirés au sort en amont, dans les fichiers de gestion du service de santé au travail soit parmi l'ensemble des salariés suivis, soit parmi les convocables ; ils ont donc été convoqués spécifiquement pour l'enquête Sumer. Par ailleurs, le médecin est resté le responsable de la collecte et de sa validation mais a pu se faire aider des membres de son équipe pluridisciplinaire – infirmier, IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels), secrétaire, assistante... – dans le recueil des données sur certaines parties du questionnaire [8].

Les évolutions décrites peuvent également être influencées par les pratiques ou les perceptions des salariés et/ou des médecins-enquêteurs de certaines expositions, qui peuvent changer suite à, par exemple, des campagnes de sensibilisation (ex : des formations aux personnels médicaux et entreprises qui ont suivi l'épisode de grippe aviaire en 2009).

Suite de l'encadré page suivante...

Suite et fin de l'encadré 1

Un champ plus large qu'en 2010

En 2016-2017, l'enquête Sumer couvre pour la première fois l'ensemble du champ des salariés du secteur privé et public (hors personnels non enseignants de l'Éducation nationale) en France métropolitaine et dans les Drom (la Réunion, Martinique, Guadeloupe, Guyane). Les enseignants du ministère de l'Éducation nationale ont été interrogés à titre expérimental selon un tirage au sort spécifique (1).

La pondération a été réalisée en plusieurs étapes : redressement en fonction des caractéristiques des médecins-enquêteurs, correction du biais induit par la corrélation entre la fréquence des visites et celle des expositions, correction de la non-réponse totale et, enfin, calage sur marges des salariés. Pour cette dernière étape, les critères utilisés sont le sexe, la tranche d'âge, la nationalité, le type de temps de travail, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les distributions de référence sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), de l'enquête Emploi de l'Insee et de sources spécifiques pour certains secteurs professionnels (les trois fonctions publiques et la mutualité sociale agricole).

Une exposition aux risques, mais quand ?

Dans l'enquête Sumer, les questions relatives à l'organisation du travail font référence à la situation habituelle de travail. En revanche, toutes les expositions à des contraintes physiques, à des agents biologiques ou des produits chimiques sont recensées sur la dernière semaine travaillée, afin de cerner au plus près la réalité concrète du travail des salariés enquêtés. Cette méthode a comme effet de sous-évaluer les expositions liées à des activités ponctuelles ou irrégulières, qui ont moins de chances d'avoir eu lieu au cours de cette période que les activités régulières. De plus, pour la partie sur le repérage des pratiques de prévention, les médecins précisent les pratiques de mise en place sans se référer à une temporalité particulière.

Des dispositifs d'enquêtes complémentaires

Le dispositif Sumer est complémentaire du dispositif des enquêtes Conditions de travail- risques psychosociaux (CT-RPS) [2]. Grâce à l'expertise des médecins du travail enquêteurs et des services de santé au travail, Sumer apporte des informations originales et précises sur les expositions des salariés à des risques physiques, chimiques et biologiques, tandis que le dispositif CT-RPS permet de suivre en panel un échantillon représentatif de l'ensemble de la population en emploi et d'interroger les employeurs des salariés répondants. Sur le long terme et malgré leur périodicité différente, les deux enquêtes observent des tendances similaires concernant la pénibilité physique, l'intensité du travail, l'autonomie, les comportements hostiles...

Passage à la nomenclature d'activités française révisée (NAF rév. 2)

Cette publication s'appuie sur la NAF rév. 2 (révisée depuis 2008) pour les données de 2010 et de 2016-2017. Ainsi, les données de l'année 2010 par secteur d'activité peuvent différer légèrement de celles figurant dans la publication [9].

L'impact sur les indicateurs déclinés selon les 4 grands secteurs d'activité considérés dans cette étude est très faible : de l'ordre de 0,5 point environ, sauf pour le travail du « dimanche et jours fériés » dans le secteur de l'agriculture. La part des salariés exposés dans ce secteur a augmenté de 10 points au passage de la NAF rév. 2 : des salariés qui étaient classés dans le secteur agricole selon la NAF rév. 1 ne le sont plus avec la NAF rév. 2 (297 salariés concernés en effectif brut) et, parmi ceux-là, seulement 6 % étaient concernés par le travail du « dimanche et jours fériés » (soit 35 salariés en effectifs bruts), faisant augmenter mécaniquement la part de salariés exposés.

(1) Le tirage au sort des enseignants du ministère de l'Éducation nationale (MEN) des 1er et 2nd degrés a été fait par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) qui dispose d'une base de sondage généraliste (issue de bases de données des ressources humaines). Le service statistique du MEN a transmis la liste des enseignants sélectionnés à chaque médecin du travail concerné ; à charge pour ces derniers de prendre contact avec ces enseignants pour programmer les entretiens d'enquête.

Encadré 2 – Comportements hostiles, tension et reconnaissance en milieu professionnel

Depuis 2003, l'enquête Sumer s'est dotée d'un auto-questionnaire que le salarié remplit seul avant l'examen médical périodique concernant son vécu de sa situation de travail. Cet auto-questionnaire permet d'une part de repérer les salariés qui considèrent être l'objet d'au moins un comportement hostile en milieu professionnel (comportement méprisant, déni de reconnaissance et atteintes dégradantes) [10].

L'auto-questionnaire permet également d'appréhender la tension au travail (*job strain*) à partir du questionnaire de Karasek (forte charge psychologique associée à une faible latitude décisionnelle), qui est prédictive de la dépression, de troubles cardiovasculaires ou de troubles musculo-squelettiques. Pour faire une comparaison entre les enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017, les données citées dans cette publication sont calculées à partir des médianes de 2003 (pour plus d'informations sur le calcul du score de Karasek, voir [11]). Le questionnaire de Karasek prend aussi en compte la dimension sociale du travail à travers les relations et le soutien que le salarié reçoit de la part de ses collègues et/ou de ses supérieurs hiérarchiques. Le manque de soutien social ajouté au *job strain* définit l'*iso-strain*.

Enfin, depuis 2010, la partie « récompenses » du modèle efforts/récompenses développé par Siegrist est inclus dans l'auto-questionnaire [11].