



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

POINT
STAT

L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique

d'après les résultats publiés dans le *Rapport annuel
sur l'état de la fonction publique - édition 2013*

Emma Davie

Une première analyse par famille de métiers à partir de
l'enquête SUMER 2009-2010

STATISTIQUES ET
RECHERCHE SUR LA
FONCTION PUBLIQUE

DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les risques professionnels sont souvent attachés à des métiers spécifiques. Dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010 menée pour la première fois dans les trois versants de la fonction publique, de grandes familles de métiers ont été identifiées et analysées sous l'angle des conditions de travail et des risques associés.

Les agents des familles de métiers « Espaces verts et paysages », « Entretien et maintenance », « Services à la personne, restauration » et « Soins » font fréquemment face à des contraintes physiques intenses, tandis que ceux des familles « Finances publiques » et « Administration » sont fréquemment confrontés au travail prolongé sur écran. Dans les familles « Soins » et « Services à la personne, restauration », les agents sont particulièrement exposés aux produits chimiques et agents biologiques. Les familles « Soins » et « Sécurité, défense » sont les plus concernées par les contraintes horaires. Elles sont également confrontées à des contraintes de rythme, de même que la famille « Technique, informatique, transport ».

Les tensions et agressions dans les rapports avec le public sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé et touchent en particulier les familles de métiers « Sécurité, défense », « Soins » et « Action sociale ». Les familles « Soins » et « Action sociale » sont également particulièrement exposées aux comportements hostiles dans le cadre du travail, tout comme la famille « Sport et loisirs, animation, culture ».

La tension au travail apparaît plus fréquente dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs, animation, culture ».

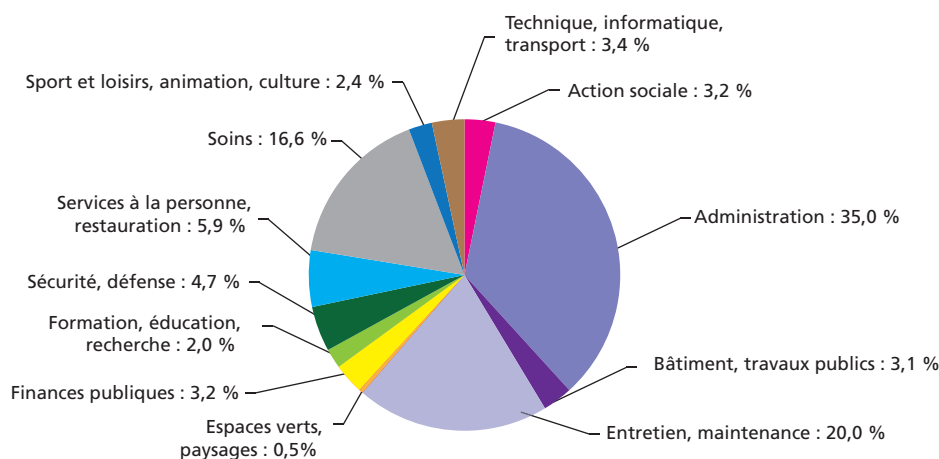
Au total, 8 agents de la fonction publique couverts par l'enquête SUMER 2009-2010 sur 10 déclarent un état de santé bon ou très bon même si près d'un quart d'entre eux déclarent que leur travail a une influence plutôt négative sur leur santé.

L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) (Encadré ①) a été réalisée pour la première fois en 2009-2010 dans les trois versants de la fonction publique - Etat (FPE), territoriale (FPT), hospitalière (FPH) - dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. L'enquête couvre en effet pour la première fois la FPT et environ 40% des agents de la FPE (le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignants de l'Education nationale n'étant pas inclus). Elle permet d'obtenir des résultats homogènes dans le domaine de la santé au travail entre les différents versants de la fonction publique et le secteur privé et d'étudier de façon approfondie l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail des agents, notamment par famille de métiers.

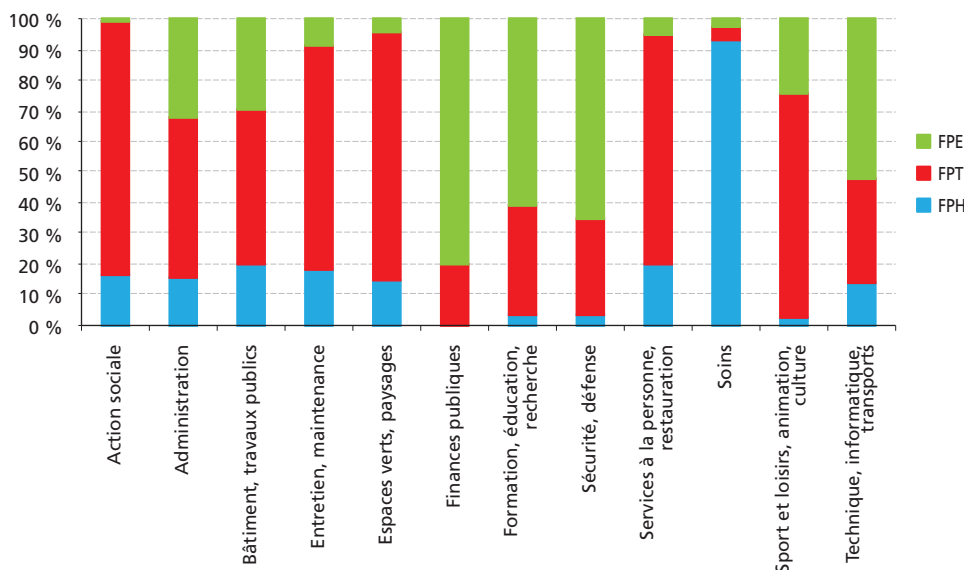
Comme les premiers résultats de l'enquête SUMER 2009-2010 l'ont d'ores et déjà montré, les expositions aux risques professionnels varient sensiblement d'un versant de la fonction publique à l'autre, selon le risque considéré ; mais au-delà des versants de la fonction publique, les risques professionnels sont souvent spécifiques à chaque métier.

Dans le cadre de cette étude, des grandes familles de métiers de la fonction publique, de tailles différentes, ont été constituées en s'appuyant sur les nomenclatures d'emplois et de métiers existantes (Encadré ②) et douze d'entre elles ont pu être distinguées pour cette exploitation de l'enquête SUMER 2009-2010 : *Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances*

Figure ① : Répartition des agents de la fonction publique par familles de métiers identifiées dans l'enquête SUMER 2009-2010



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.
 Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.
 FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Figure 2 : Répartition des agents des familles de métiers identifiées dans SUMER 2009-2010 selon le versant de la fonction publique (en %)


Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Figure 3 : Sexe, âge et catégorie hiérarchique selon le métier des agents de la fonction publique identifié dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010

	Homme (%)	Femme (%)	Total (%)	Age moyen (années)	Catégorie A (%)	Catégorie B (%)	Catégorie C (%)	Total (%)
Action sociale	43,0	57,0	100,0	40,7	16,4	70,5	13,1	100,0
Administration	37,9	62,1	100,0	43,8	20,3	28,8	50,9	100,0
Bâtiment, travaux publics	89,2	10,8	100,0	43,0	0,4	29,7	69,9	100,0
Entretien, maintenance	47,6	52,4	100,0	43,2	1,7	1,8	96,5	100,0
Espaces verts, paysages	90,1	9,9	100,0	42,3	0,6	8,0	91,5	100,0
Finances publiques	39,3	60,7	100,0	45,8	26,6	34,2	39,3	100,0
Formation, éducation, recherche	49,8	50,2	100,0	44,9	47,0	21,5	31,5	100,0
Sécurité, défense	89,3	10,7	100,0	39,4	13,2	35,2	51,6	100,0
Services à la personne, restauration	19,4	80,6	100,0	42,5	4,4	4,5	91,1	100,0
Soins	17,9	82,1	100,0	39,3	19,1	46,3	34,6	100,0
Sports et loisirs, animation, culture	68,7	31,3	100,0	40,0	22,7	22,9	54,4	100,0
Technique, informatique, transports	79,5	20,5	100,0	43,1	34,1	18,5	47,5	100,0

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

publiques ; Formation, éducation et recherche ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport (Figure 1). Compte tenu du champ de l'enquête, deux points essentiels sont à retenir : la famille « Formation, éducation et recherche » n'est que très imparfaitement appréhendée en raison de la non couverture des enseignants du ministère de l'Education nationale ; aucun des agents enquêtés ne relève de la famille « Justice ».

Certains métiers sont transversaux et présents significativement dans les trois versants de la fonction publique comme les métiers du « Bâtiment, travaux publics » ou de l' « Administration ». En revanche, pour la plupart, les familles de métiers sont plutôt spécifiques d'un versant (voire de deux). Ainsi, les familles de métiers

« Espaces verts et paysages » et « Action sociale » concernent plutôt la FPT, les familles « Sécurité, Défense » ou « Finances publiques » plutôt la FPE, et la famille « Soins » surtout la FPH (Figure 2). Dans le cadre de cette étude, les analyses seront le plus souvent effectuées par famille de métiers, sans ventiler selon le versant de la fonction publique. L'objectif est ici d'étudier de façon approfondie les risques professionnels selon les métiers, quel que soit le versant.

Les grandes caractéristiques socio-démographiques des agents par famille de métiers

La répartition par sexe est très variable selon les métiers (Figure 3). Si les métiers du bâtiment et des travaux publics ou de la sécurité et de la défense regroupent une

majorité d'hommes, les familles « Soins » et « Services aux particuliers » sont très féminisés. Les métiers de la famille « Formation, éducation et recherche » ainsi que ceux de la famille « Entretien et maintenance » concernent une part équivalente d'hommes et de femmes sur le champ SUMER 2009-2010. L'âge moyen varie de 39 ans dans les familles de métiers « Soins » et « Sécurité, Défense » à 46 ans dans la famille « Finances publiques ». La répartition par catégorie hiérarchique est également différente selon les métiers. Les familles « Entretien, Maintenance », « Espaces verts, paysages » et « Services à la personne » réunissent surtout des agents de catégorie C. En revanche, les agents exerçant un métier relevant de « Formation, Education, Recherche » relèvent davantage de la catégorie A.

Des contraintes physiques intenses pour les agents des familles « Espaces verts et paysages », « Entretien - Maintenance », « Services à la personne – Restauration » et « Soins »

Près d'un tiers des agents de la fonction publique déclare être soumis à un travail physiquement exigeant dans le cadre de son activité professionnelle (Figure 4). Les contraintes posturales, notamment la position debout et le piétinement prolongé, sont les contraintes physiques les plus fréquentes. L'exposition à une contrainte physique intense varie fortement selon les métiers.

Dans deux familles de métiers, à savoir « Espaces verts et paysages » et « Services à la personne -restauration », plus des deux tiers des agents déclarent une contrainte physique intense. L'analyse «toutes choses égales par ailleurs»¹ effectuée sur les données de l'enquête (Figure 11) montre que la probabilité d'être exposé à au moins une contrainte physique intense est fortement supérieure pour ces métiers.

Les familles de métiers « Entretien, maintenance », « Soins » et « Bâtiment, travaux publics » sont également fortement concernées. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont plus touchées que les hommes, les catégories C davantage que les catégories A ou B et la FPH, ainsi que dans une moindre mesure la FPT, davantage que la FPE.

L'exposition aux produits chimiques et agents biologiques touche en premier lieu les familles de métiers « Soins » et « Services à la personne – Restauration »

L'exposition à des produits chimiques dans le cadre du travail varie sensiblement selon les métiers. Parmi les familles de métiers les plus exposées, figurent « Entretien et maintenance (69% des agents sont exposés à au moins un produit chimique), » Soins « (66%) et « Services à la personne – restauration » (63%) (Figure 5). L'exposition à des produits chimiques cancérigènes est en revanche maximale dans la famille « Bâtiment et travaux publics » avec près d'un quart d'agents exposés. La famille de métiers « Technique-informatique-transport » suit avec 19% d'agents exposés à un produit chimique cancérigène, ainsi que les familles « Entretien, maintenance » et « Espaces verts et paysages » avec, chacune, 14% de salariés exposés.

90% des agents de la famille « Soins » et 77% de ceux de la famille « Services à la personne-Restauration » sont exposés à des agents biologiques dans le cadre de leur activité professionnelle (Figure 6). Dans la quasi-totalité des cas, il s'agit d'un travail au contact d'un réservoir humain. Les agents de la famille « Espaces verts et paysages » sont en revanche concernés par le travail au contact d'un réservoir animal.

Figure 4: Part des agents exposés à des contraintes physiques (en %)

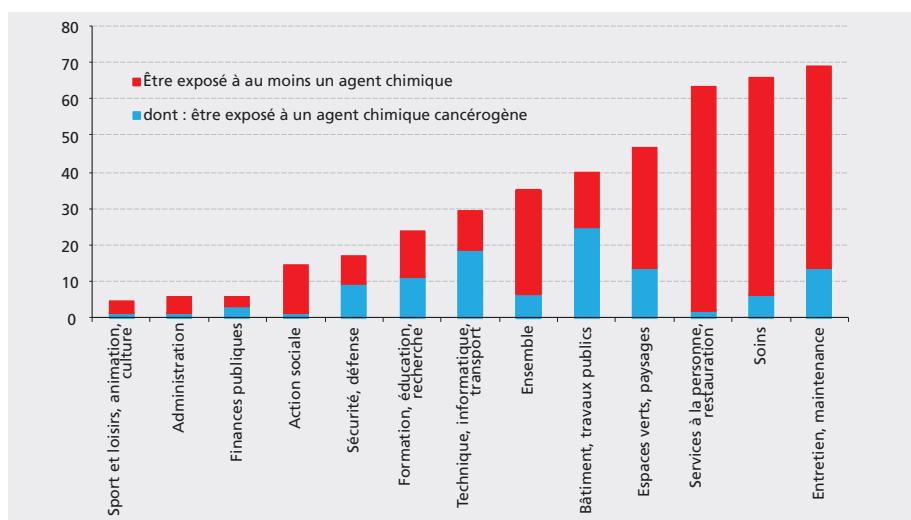
	Au moins une contrainte physique intense ²	Manutention manuelle de charges 10h ou plus par semaine	Position debout ou piétinement 20h ou plus par semaine	Autres contraintes posturales ³ 2h ou plus par semaine	Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée 20h ou plus par semaine
Action sociale	17,3	2,7	7,7	12,5	0,3
Administration	12,5	0,9	2,8	4,4	4,9
Bâtiment, travaux publics	40,7	8,3	17,4	29,9	7,7
Entretien, maintenance	51,8	11,5	34,0	32,4	6,1
Espaces verts, paysages	71,3	11,7	48,1	54,9	14,0
Finances publiques	15,5	-	1,9	2,3	9,5
Formation, éducation, recherche	22,0	1,0	8,9	11,7	1,2
Sécurité, défense	19,8	1,2	10,2	7,8	2,9
Services à la personne, restauration	66,4	22,0	39,4	45,6	3,0
Soins	45,1	20,5	37,8	18,0	2,2
Sport et loisirs, animation, culture	16,6	2,3	1,9	10,3	3,1
Technique, informatique, transport	17,7	6,2	6,1	6,6	9,2
Total	31,1	8,0	18,4	16,4	4,6

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale

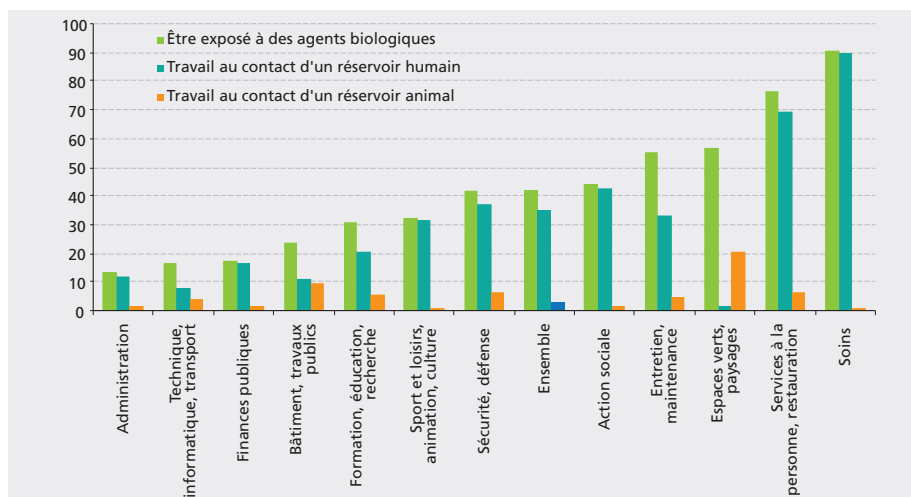
1. A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.
 2. Parmi : position debout ou piétinement 20h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10h ou plus par semaine, contraintes posturales 2h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).
 3. A genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion.

Figure 5 : Part des agents exposés à au moins un produit chimique (en %)


Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

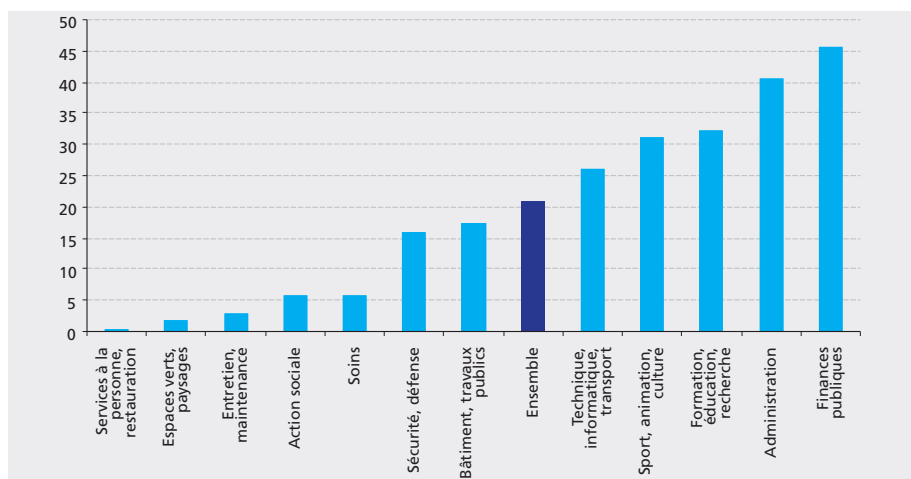
FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Figure 6 : Part des agents exposés à au moins un agent biologique (en %)


Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Figure 7 : Part des agents exposés à un travail sur écran 20 heures ou plus par semaine (en %)


Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Toutes choses égales par ailleurs⁴, les agents exerçant ces métiers ont un risque très fortement supérieur d'être exposé à des produits chimiques et biologiques, ainsi que les femmes, et les agents de catégorie C. Etre agent de la FPH augmente également fortement le risque d'exposition, par rapport aux autres versants de la fonction publique (Figure 1).

Le travail prolongé sur écran fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Administration »

Les familles de métiers « Finances publiques » et « Administration » sont les plus confrontées au travail prolongé sur écran avec respectivement 46 % et 41 % d'agents déclarant 20 heures ou plus de travail sur écran par semaine (Figure 7). En effet, le niveau d'équipement informatique est très élevé dans la FPE où plus de 8 agents sur 10 sont équipés d'un micro-ordinateur, d'après l'enquête *Changements organisationnels et Informatisation* (COI) de 2006 (DGAFP-Drees-CEE-Dares) qui couvrait le même champ que SUMER 2009-2010 sur ce versant. L'usage de l'ordinateur est particulièrement courant chez les cadres et les professions intermédiaires⁵ au sens de la PCS-Insee.

Les familles de métiers « Technique – informatique – transport », « Soins » et « Sécurité - Défense » particulièrement confrontées aux contraintes de rythme

Plus de 40% des agents des familles de métiers « Technique – informatique - transport », « Soins » et « Sécurité – Défense » déclarent subir au moins trois contraintes de

rythme de travail (Figure 8). Parmi les contraintes de rythme mentionnées, figurent des contraintes techniques (déplacement automatique d'une pièce etc), la dépendance vis-à-vis du travail de collègues, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, des normes de production ou des délais à respecter en une heure ou plus et un contrôle ou suivi automatisé.

En raisonnant toutes choses égales par ailleurs⁶, ces métiers ont en effet une probabilité plus élevée que les autres de subir au moins trois contraintes de rythme. La FPH et la FPE sont plus concernées que la FPT (Figure 11).

Au-delà des contraintes de rythme, le sentiment d'être obligé de se dépêcher pour faire son travail est partagé par un tiers des agents (Figure 9). Près des deux tiers déclarent devoir interrompre fréquemment une tâche pour une autre non prévue et 31% ne peuvent pas faire varier les délais fixés. Les métiers des familles « Soins » et « Sécurité, défense » arrivent en tête, cumulant souvent contraintes de rythme et travail morcelé.

16% des agents ne peuvent pas interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent. Cette proportion est très variable selon les métiers : elle atteint 39% dans la famille « Services à la personne - restauration », 28% dans la famille « Sport et loisirs, animation et culture », et 27% dans la famille de métiers « Soins », les autres familles de métiers étant moins concernées.

Figure 8 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme (en %)

	Etre exposé à au moins 3 contraintes de rythme de travail ⁷	Avoir un rythme de travail imposé par :				
		une contrainte technique	une dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus	un contrôle ou suivi automatisé
Action sociale	19,0	5,8	19,7	53,1	11,2	18,8
Administration	30,3	10,5	27,8	64,4	10,7	26,4
Bâtiment, travaux publics	36,9	27,7	26,7	59,3	10,8	25,9
Entretien, maintenance	29,5	17,7	23,8	41,2	16,1	12,0
Espaces verts, paysages	15,8	18,8	25,8	36,7	7,9	7,6
Finances publiques	34,0	3,2	17,3	57,1	8,0	42,9
Formation, éducation, recherche	13,7	15,4	21,9	29,1	9,2	17,1
Sécurité, défense	42,8	8,5	26,8	81,1	12,9	45,6
Services à la personne, restauration	26,5	14,8	29,9	44,8	20,8	10,0
Soins	43,0	17,1	40,6	59,9	28,4	21,3
Sport et loisirs, animation, culture	19,2	9,2	24,8	59,4	13,0	18,4
Technique, informatique, transport	45,7	29,1	36,4	66,2	15,5	34,5
Total	32,4	14,1	28,7	57,0	15,5	22,7

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

4. A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

5. Guillemot D, Peyrin A. (2009), « L'informatisation dans les ministères », PointStat, n°12, DGAFP, mars.

6. A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

7. Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, 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, des normes de production ou des délais à respecter en une heure 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.

Figure 9 : Part des agents selon les familles de métiers exposés à des contraintes d'intensité du travail ou à un travail morcelé (en %)

	Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue	Etre obligé de se dépêcher pour faire son travail (toujours, souvent)	Impossibilité de faire varier les délais fixés	Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite
Action sociale	41,5	24,2	31,7	16,6
Administration	71,1	32,2	32,5	8,4
Bâtiment, travaux publics	64,0	21,4	20,8	5,4
Entretien, maintenance	48,0	28,3	32,1	18,6
Espaces verts, paysages	37,9	12,5	4,7	11,8
Finances publiques	64,4	35,2	49,5	3,3
Formation, éducation, recherche	48,3	26,1	27,9	13,6
Sécurité, défense	64,5	35,5	32,7	17,9
Services à la personne, restauration	53,5	38,1	27,2	39,1
Soins	63,6	48,6	26,7	26,5
Sport et loisirs, animation, culture	76,8	22,0	32,7	28,4
Technique, informatique, transport	61,5	34,4	20,7	9,6
Total	61,7	33,8	30,7	16,4

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Les expositions à ces risques professionnels, en particulier lorsqu'elles sont associées à des horaires atypiques et à des durées longues de travail permettent d'appréhender l'intensité du travail, première dimension définie comme facteur psychosocial par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail⁸. En outre, l'intensification du travail que l'on peut observer depuis une vingtaine d'années en France est associée à une dégradation globale des conditions de travail et de la qualité de vie au travail perçue par l'ensemble des salariés (de la fonction publique et du secteur privé) à travers les enquêtes Conditions de Travail pilotées par la Dares⁹.

Durée longue de travail, astreintes, horaires atypiques et imprévisibles : les métiers des familles « Sécurité et Défense » et « Soins » très exposés aux contraintes horaires

Les agents exerçant un métier de la famille « Sécurité - Défense » sont particulièrement exposés à des contraintes horaires (Figure 10). La moitié d'entre eux travaillent de nuit, 87% le dimanche et les jours fériés, 53% en travail posté. Leur durée de travail est plus souvent longue, avec 30% des agents déclarant avoir travaillé plus de 40 heures la semaine précédente. 42% des agents de cette famille de métiers effectuent des astreintes mais c'est également le cas de 37% des agents de la famille « Bâtiment et travaux publics »¹⁰ et de 26% de ceux de la famille « Technique-informatique-transport », contre 17% en moyenne dans la fonction publique.

Les agents de la famille de métiers « Soins » sont également souvent soumis à des contraintes horaires, en particulier le travail de nuit, les dimanches et jours fériés, et les horaires variables selon les jours. En effet dans le secteur hospitalier public, selon l'enquête COI 2006, les horaires des salariés sont souvent déterminés par l'employeur, sans possibilité d'aménagement¹¹. De fait, les salariés de la FPH se déclarent moins satisfaits quant aux possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que ceux des deux autres versants de la fonction publique, d'après l'enquête *Familles-employeurs* (Ined)¹². Les prestations en nature, notamment la mise en place de modes de garde au sein de l'établissement, sont rares y compris dans la fonction publique. Si 7% de l'ensemble des salariés peuvent bénéficier de places en crèche via leur employeur, c'est plus souvent le cas dans la FPH où la spécificité des horaires justifie le besoin de modes de garde adaptés et dans la FPT¹³.

Une représentation factorielle des risques professionnels pour mettre en évidence les inter-relations entre risques et populations concernées

Afin de mieux illustrer les différentes facettes des expositions aux risques professionnels par métier dans la fonction publique, une analyse des correspondances multiples (voir Encadré 3) a été réalisée sur les données de l'enquête SUMER 2009-2010. Elle permet de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'exposition aux risques professionnels. Les résultats peuvent être présentés sous la forme d'une représentation graphique bidimensionnelle (Figure 12).

8. Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, avril.

9. Gollac M. (2005), « L'intensité au travail. Formes et effets », *Revue économique*, volume 56.

10. En particulier les techniciens et ouvriers affectés à l'entretien des bâtiments.

11. Cordier M., Larmat A. (2009), « Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'Etat en 2006 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2008-2009, La Documentation française.

12. Idmachiche S. (2009), « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2008-2009, La Documentation française.

13. Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (2007), « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », *Population et sociétés*, n°440, Ined, décembre.

Figure 10 : Part des agents selon les familles de métiers exposés à des contraintes horaires (en %)

	Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente	Ne pas disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours	Effectuer des astreintes	Travail le soir (entre 20h et minuit), même occasionnellement	Travail de nuit (entre minuit et 5h), même occasionnellement	Travail le dimanche et jours fériés, même occasionnellement	Travail en équipes (travail posté)	Pas les mêmes horaires tous les jours	Pas la connaissance de l'horaire de travail à effectuer suivante
Action sociale	15,8	18,4	5,3	41,4	5,7	27,8	6,8	28,6	7,8
Administration	18,4	5,4	13,2	25,6	9,2	26,3	8,2	10,1	5,4
Bâtiment, travaux publics	6,2	2,2	37,4	35,5	31,6	39,7	12,9	8,2	7,0
Entretien, maintenance	8,7	13,2	19,1	27,1	13,1	44,7	18,7	21,3	5,6
Espaces verts, paysages	1,4	1,3	25,0	12,9	15,4	44,9	1,6	14,9	0,3
Finances publiques	15,5	4,7	18,1	19,1	8,2	15,0	9,7	12,3	5,7
Formation, éducation, recherche	19,4	7,2	3,9	27,3	8,5	31,5	17,9	13,0	5,0
Sécurité, défense	29,7	14,8	42,2	79,7	49,7	86,7	53,1	43,2	17,6
Services à la personne, restauration	17,4	18,0	11,8	19,7	11,7	37,9	23,5	31,4	6,5
Soins	19,7	25,4	12,5	64,2	35,3	71,6	54,2	46,2	4,1
Sport et loisirs, animation, culture	12,5	13,1	17,7	48,4	27,3	43,1	4,2	35,9	6,7
Technique, informatique, transports	23,3	5,9	26,0	32,6	21,1	36,9	10,1	11,6	4,6
Total	16,6	12,0	16,6	35,9	17,8	42,1	21,2	22,5	6,0

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Figure 11 : Impact des caractéristiques des agents sur leurs expositions aux risques professionnels : Odd-ratios issus des régressions logistiques

		Etre soumis à une contrainte physique intense	Subir au moins trois contraintes de rythme	Etre exposé à un agent biologique	Etre exposé à un produit chimique
Famille de métiers	Action sociale	0,72	0,38	2,28	0,36
	Administration	0,47	0,60	0,48	0,10
	Bâtiment, travaux publics	2,25	0,71	1,17	1,14
	Entretien, maintenance	2,44	0,64	4,14	3,02
	Espaces verts, paysages	6,20	0,26	5,19	1,33
	Finances publiques	1,09	0,62	1,20	0,14
	Formation, éducation, recherche	1,77	0,21	2,90	0,91
	Sécurité, défense	1,19	0,77	4,03	0,47
	Services à la personne, restauration	4,45	0,61	9,39	2,29
	Soins	1,79	0,79	11,46	2,70
	Sport et loisirs, animation, culture	0,73	0,33	1,94	0,10
	Technique, informatique, transport	Ref	Ref	Ref	Ref
Sexe	Femmes	1,27	0,81	1,46	1,24
	Hommes	Ref	Ref	Ref	Ref
Age	Moins de 30 ans	1,18	1,22	1,85	0,97
	30 - 49 ans	ns	1,14	1,04	0,89
	50 ans et plus	Ref	Ref	Ref	Ref
Quotité	Temps partiel	0,77	0,69	1,12	1,03
	Temps complet	Ref	Ref	Ref	Ref
Contact avec le public	En contact avec le public	1,19	1,38	2,85	0,85
	Pas de contact avec le public	Ref	Ref	Ref	Ref
Catégorie hiérarchique	Catégorie A	0,32	0,91	0,42	0,24
	Catégorie B	0,59	1,02	0,89	0,60
	Catégorie C	Ref	Ref	Ref	Ref
Versant FP	FPE	Ref	Ref	Ref	Ref
	FPT	2,49	0,60	1,47	1,24
	FPH	3,68	1,06	5,56	2,19

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale

Note de lecture : Un odd-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'être exposé au risque professionnel est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, les agents de moins de 30 ans ont un risque de faire face à au moins 3 contraintes de rythme supérieur de 22 % à celui des agents de 50 ans et plus ayant les mêmes caractéristiques.

de la part du public sont également plus fréquentes dans ces familles de métiers, qui côtoient régulièrement des personnes en situation difficile. Les agressions physiques et sexuelles notamment, concernent 19% des agents de la famille « Sécurité-défense », 8% de ceux de la famille « Soins » et 5% des agents de la famille « Action sociale », contre 4% pour l'ensemble de la fonction publique. Les agressions sont par ailleurs plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé¹⁴.

La probabilité de subir une agression de la part du public dans le cadre du travail, qu'elle soit verbale ou physique (voire sexuelle), est très fortement supérieure dans les métiers de la famille « Sécurité, défense », toutes choses égales par ailleurs¹⁵ (Figure 17). Les familles de métiers « Soins », « Action sociale » et « Sport et loisirs, animation et culture » sont également plus souvent concernées. Les hommes sont plus touchés que les femmes (l'agression sexuelle ne peut pas être distinguée ici de l'agression physique), les jeunes davantage que les plus âgés. La FPT et la FPH sont plus exposées que la FPE. Le risque de faire face à une agression de la part du public est également plus élevé pour les agents travaillant la nuit.

Les familles de métiers « Sport et loisirs, animation, culture », « Action sociale » et « Soins » particulièrement exposées aux comportements hostiles

Les comportements hostiles dans le cadre du travail, comportement méprisant, déni de reconnaissance du travail ou atteinte dégradante, sont plus souvent signalés dans les métiers des familles « Sport et loisirs, animation,

culture » (33% des agents déclarent vivre ce type de situation actuellement), « Soins » (27%) et « Action sociale » (27%).

Toutes choses égales par ailleurs¹⁶, la probabilité de vivre un comportement hostile est accrue dans ces métiers. Ils touchent plus les jeunes que les agents âgés de 50 ans et plus, et de façon équivalente les hommes et les femmes (Figure 17). Les comportements hostiles, généralement internes à l'établissement, ont un impact plus important sur la santé telle que perçue par les agents que celui des agressions de la part du public. Les comportements hostiles dans le cadre du travail, tout comme les agressions de la part du public, sont souvent associés à des contraintes liées à l'organisation du travail¹⁷.

Le questionnaire de Karasek permet d'évaluer l'environnement psychosocial au travail des salariés

Le questionnaire de Karasek a été utilisé dans l'enquête SUMER 2009-2010. Reconnu au niveau international, il évalue l'environnement psychosocial au travail selon trois dimensions : la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. Il est auto-administré et comporte 26 questions qui portent de manière détaillée sur l'opinion du salarié quant à son travail. Les réponses des salariés conduisent à calculer des scores pour chacune des trois dimensions. La latitude décisionnelle reflète les marges de manœuvre ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. La demande psychologique appréhende la quantité de travail, sa cadence, sa complexité, son morcellement : c'est un indicateur de l'intensité du travail. Le soutien social prend en compte le

Figure 18 : Part des agents selon les familles de métiers déclarant qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner... (en %)

	... des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service	... des coûts financiers importants pour l'entreprise	... des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autres personnes	... des sanctions à votre égard
Action sociale	65,9	17,4	51,2	60,5
Administration	56,7	38,7	22,0	36,4
Bâtiment, travaux publics	68,1	54,4	65,2	54,6
Entretien, maintenance	55,3	34,0	58,9	50,5
Espaces verts, paysages	43,7	43,4	67,3	47,9
Finances publiques	44,5	33,5	11,2	35,0
Formation, éducation, recherche	51,6	27,9	36,6	33,6
Sécurité, défense	84,0	53,3	86,0	80,6
Services à la personne, restauration	73,3	30,7	69,8	69,3
Soins	83,2	54,3	81,3	74,4
Sport et loisirs, animation, culture	55,1	33,1	45,7	53,8
Technique, informatique, transports	76,0	65,7	59,5	60,5
Total	63,8	40,8	49,3	52,1

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

14. Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs », *Dares Analyses*, n°10, Dares, février.
 15. A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.
 16. A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.
 17. Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, volume 2, n°2-3.

Figure 14 : Part des agents selon les familles de métiers déclarant être exposés à des tensions ou des agressions dans leurs rapports avec le public (en %)

	Vivre en permanence ou régulièrement des tensions dans les rapports avec le public	Avoir été victime d'au moins une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail au cours des 12 derniers mois	Dont : plus d'une fois	Avoir été victime d'au moins une agression physique ou sexuelle de la part du public dans le cadre du travail au cours des 12 derniers mois
Action sociale	17,1	35,5	21,9	5,2
Administration	9,6	20,7	12,0	1,1
Bâtiment, travaux publics	5,2	15,9	10,7	-
Entretien, maintenance	6,4	16,0	10,0	1,3
Espaces verts, paysages	1,7	23,7	15,9	4,4
Finances publiques	9,6	18,6	11,6	0,2
Formation, éducation, recherche	3,4	4,5	4,1	-
Sécurité, défense	33,4	49,7	31,0	19,3
Services à la personne, restauration	4,5	10,5	4,6	0,3
Soins	21,1	34,5	21,3	7,8
Sport et loisirs, animation, culture	8,6	29,4	24,9	0,4
Technique, informatique, transports	9,6	15,6	10,8	0,6
Total	11,6	23,6	14,5	3,6

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

soutien des collègues et de la hiérarchie d'un point de vue professionnel (collaboration, compétences...) et émotionnel (intérêt, attention vis-à-vis du travail du salarié).

Etre en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») correspond au fait d'avoir une demande psychologique supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane.

Etre tendu au travail : plus fréquent dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs, animation, culture »

Plus d'un tiers des agents exerçant un métier dans la famille « Finances publiques » sont en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») d'après leurs réponses au questionnaire de Karasek c'est-à-dire qu'ils associent une faible latitude décisionnelle à une forte demande psychologique (Figure 15). 32% des agents de la famille de métiers « Sport et loisirs, animation, culture » sont également dans ce cas. On parle de tension au travail et non de « stress », souvent associé à un travail intellectuel¹⁸. En effet, le « jobstrain » ne correspond pas au « stress » tel qu'il est perçu par les salariés, qui, dans son usage courant, n'est pas associé à une faible latitude décisionnelle¹⁹. En raisonnant toutes choses égales par ailleurs²⁰, le risque d'être en situation de « jobstrain » est supérieur pour les agents exerçant un métier dans les familles « Finances publiques » ou « Sport et loisirs, animation, culture », les femmes et les agents de catégorie C (Figure 17). La tension au travail avec isolement (ou « isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » décrit ci-dessus et un faible soutien social.

Cette situation concerne 15% des agents de la fonction publique et respectivement 25% et 20% des agents des familles de métiers « Sport et loisirs, animation, culture » et « Sécurité, défense ».

8 agents de la fonction publique sur 10 déclarent un état de santé bon ou très bon

81% des agents de la fonction publique (champ SUMER 2009-2010) déclarent un état de santé bon ou très bon, 17% un état de santé moyen et 2% un état de santé mauvais ou très mauvais²¹. Cette dernière proportion atteint 5% dans la famille « bâtiment et travaux publics », et 3% dans les familles de métiers « Technique-informatique-transport » et « Entretien et maintenance ».

Etre en situation de « jobstrain », avoir subi une agression dans l'année, être soumis à des contraintes de rythme, être exposé à un agent chimique ou biologique augmente significativement la probabilité de se déclarer en mauvaise ou très mauvaise santé, toutes choses égales par ailleurs²².

Près d'un quart des agents déclarent que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé

Au-delà de la famille de métiers, ce sont les conditions de travail vécues par les agents qui jouent sur leur état de santé. En effet, d'après l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* (SIP) 2007 (Dares-Drees-Insee), une exposition durable à des conditions de travail difficiles comme le travail de nuit, le travail répétitif, des contraintes physiques importantes, ou une exposition à des produits nocifs, augmente

18. Contrairement au terme de « fatigue » qui est davantage associé à un travail manuel. Les cadres ont davantage tendance à déclarer leur travail « stressant » et les ouvriers « fatiguant ».

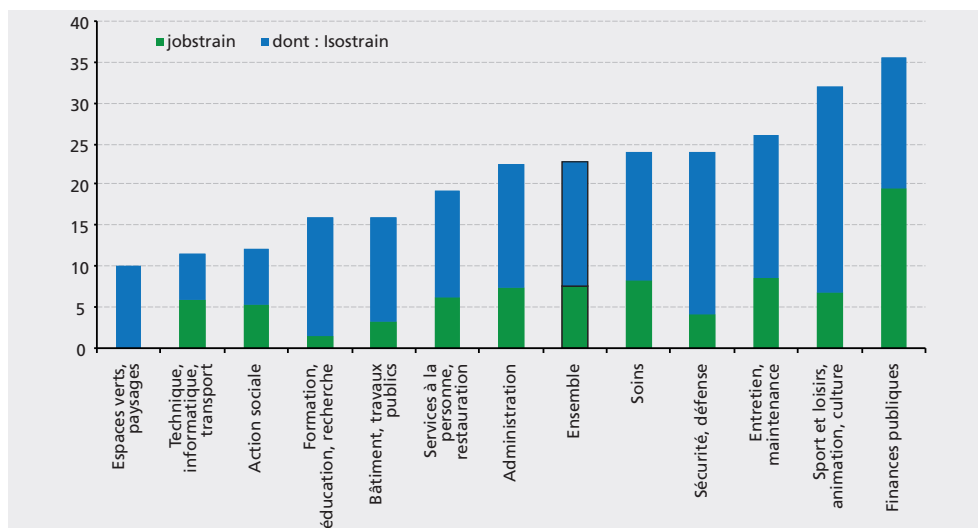
19. Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, volume 2, n°2-3.

20. A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

21. 1% ne répondent pas.

22. A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure 15 : Part des agents exposés au « jobstrain » et « isostrain » (en %)



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Note : Être en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») correspond au fait d'avoir une demande psychologique supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane. La tension au travail avec isolement (ou « isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » et un faible soutien social.

significativement la probabilité de ne pas se déclarer en bonne santé après 50 ans ou de signaler des limitations dans ses activités quotidiennes, d'autant plus que les pénibilités sont souvent cumulées²³. D'ailleurs, l'absentéisme pour raison de santé augmente sensiblement avec l'exposition à des contraintes physiques ou psychosociales²⁴.

Toutes choses égales par ailleurs²⁵, les femmes, les personnes de 50 ans et plus, les agents de catégorie C et ceux de la FPT ont également une probabilité accrue de déclarer un mauvais état de santé (Figure 16). Près d'un quart des agents déclarent que leur travail a une influence négative sur leur

état de santé (Figure 17). Cette proportion est particulièrement élevée dans les métiers relevant des familles « Sécurité, défense » (34%), « Espaces verts et paysages » (30%) et « Soins » (29%).

Ainsi, l'analyse par famille de métiers permet de mettre en évidence les différences d'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique. Les contraintes organisationnelles, horaires, physiques mais aussi psychosociales liées à la spécificité des métiers sont au cœur de la problématique de la santé au travail et montrent l'intérêt de politiques de prévention ciblées.

Figure 16 : Part des agents déclarant que leur travail a une influence sur leur état de santé (en %)

	Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	Non, pas d'influence
Action sociale	40,2	24,7	30,1
Administration	23,6	17,9	54,5
Bâtiment, travaux publics	17,7	25,3	51,6
Entretien, maintenance	16,5	24,4	56,5
Espaces verts, paysages	27,9	30,1	40,1
Finances publiques	23,2	21,2	54,3
Formation, éducation, recherche	33,5	24,8	37,7
Sécurité, défense	14,3	34,2	50,1
Services à la personne, restauration	19,4	27,1	50,1
Soins	21,4	29,4	43,9
Sport et loisirs, animation, culture	27,7	18,4	51,7
Technique, informatique, transport	16,9	27,2	54,9
Total	21,3	23,9	51,3

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

23. Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête "Santé et itinéraire professionnel" », Dares Analyses, n°20, Dares, mars.

24. Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », Dares Analyses, n°9, février.

25. A métier, sexe, âge, quotient de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

Figure 17 : Impact des caractéristiques des agents et de l'exposition aux risques professionnels sur la tension au travail et l'état de santé : Odd-ratios issus des régressions logistiques

		Se déclarer en mauvaise santé	Vivre un comportement hostile	Etre en situation de « jobstrain »	Avoir subi une agression de la part du public dans l'année
Risques professionnels	"Jobstrain"	2,08	2,62		1,17
	Pas de "jobstrain"	Ref	Ref		Ref
	Avoir subi une agression dans l'année	1,61	1,53	1,17	
	Ne pas avoir subi d'agression	Ref	Ref	Ref	
	Etre soumis à une contrainte physique intense	0,56	0,95	1,42	1,01
	Ne pas être soumis à une contrainte physique intense	Ref	Ref	Ref	Ref
	Subir au moins 3 contraintes de rythme	1,21	1,44	1,86	1,18
	Ne pas subir 3 contraintes de rythme	Ref	Ref	Ref	Ref
	Etre exposé à des agents biologiques	1,21	0,98	0,78	2,23
	Ne pas être exposé à des agents bio.	Ref	Ref	Ref	Ref
	Etre exposé à des produits chimiques	1,10	1,18	1,01	0,82
	Ne pas être exposé à des produits chimiques.	Ref	Ref	Ref	Ref
Famille de métiers	Travailler de nuit	0,60	0,98	0,93	1,37
	Ne pas travailler de nuit	Ref	Ref	Ref	Ref
	Action sociale	ns	1,49	1,2	1,86
	Administration	ns	1,08	1,48	1,43
	Bâtiment, travaux publics	ns	1,15	1,02	0,73
	Entretien, maintenance	ns	ns	1,48	0,67
	Espaces verts, paysages	ns	0,93	0,46	0,99
	Finances publiques	ns	0,61	2,39	1,71
	Formation, éducation, recherche	ns	0,96	0,86	0,31
	Sécurité, défense	ns	0,95	1,67	4,35
	Services à la personne, restauration	ns	1,13	0,81	0,39
	Soins	ns	1,28	1,25	1,46
Sexe	Sports et loisirs, animation, culture	ns	1,61	2,70	1,42
	Technique, informatique, transport	Ref	Ref	Ref	Ref
Sexe	Femmes	1,40	0,90	1,48	0,74
	Hommes	Ref	Ref	Ref	Ref
Age	Moins de 30 ans	0,20	1,04	0,88	1,25
	30 - 49 ans	0,70	1,10	1,07	1,48
	50 ans et plus	Ref	Ref	Ref	Ref
Quotité de travail	Temps partiel	0,87	0,85	1,03	0,98
	Temps complet	Ref	Ref	Ref	Ref
Contact avec le public	En contact avec le public	0,72	1,06	1,01	
	Pas de contact avec le public	Ref	Ref	Ref	
Catégorie hiérarchique	Catégorie A	0,48	1,26	0,42	0,69
	Catégorie B	0,85	0,86	0,75	1,14
	Catégorie C	Ref	Ref	Ref	Ref
Versant FP	FPE	Ref	Ref	Ref	Ref
	FPT	1,21	1,00	0,74	1,92
	FPH	0,86	0,89	1,09	1,92

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Note de lecture : Un odd-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'être exposé au risque professionnel est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, les agents exposés à au des agents biologiques ont un risque de se déclarer en mauvaise santé supérieur de 21 % à celui des agents ayant les mêmes caractéristiques mais qui ne sont pas exposés à des agents biologiques.

Encadré 1 : L'enquête SUMER 2009-2010

L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) est pilotée par la Dares, en lien avec l'inspection médicale du travail. L'enquête 2009-2010 s'inscrit dans la lignée des précédentes enquêtes SUMER et a été réalisée par l'intermédiaire des médecins du travail et des médecins de prévention lors des visites périodiques des salariés, ou lors de visites d'embauche en fin de période d'essai. Les médecins-enquêteurs ont donc un avis d'expert sur les expositions aux risques professionnels subies par les salariés.

Réalisée dès 2003 dans les établissements hospitaliers publics, l'enquête a été étendue aux deux autres versants de la fonction publique, avec le concours de la DGAFP et de la DGCL (et des centres de gestion de la fonction publique territoriale) dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. En particulier, l'extension partielle à la fonction publique de l'Etat (le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignants de l'Education nationale ne sont pas inclus²⁶) constitue une des grandes innovations de l'exercice SUMER 2009-2010.

Un questionnaire principal qui décrit en détail les expositions des salariés aux contraintes organisationnelles, physiques, biologiques et chimiques est associé à un auto-questionnaire qui donne des informations sur l'opinion des salariés sur leurs conditions de travail et permet notamment d'étudier les contraintes psychosociales auxquelles sont soumis les salariés.

Encadré 2 : Les familles de métiers

A partir du répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) et des nomenclatures des emplois territoriaux (NET) et des emplois hospitaliers (NEH), associés aux familles professionnelles de la Dares et aux codes PCS de l'Insee, treize grandes familles de métiers de la fonction publique ont pu être mises en évidence pour les besoins de cette étude : Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances publiques ; Formation, éducation et recherche ; Justice ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport.

Dans l'enquête SUMER 2009-2010, la fonction publique de l'Etat est couverte seulement partiellement, les agents du ministère de la Justice, ceux des ministères sociaux ainsi que les enseignants du ministère de l'Education nationale n'étant pas inclus. La famille de métiers « Justice » ne peut donc pas être étudiée ici, et la famille « Formation, éducation, recherche » n'est que très imparfaitement appréhendée par l'enquête. Concernant les métiers de direction et d'encadrement supérieur de la fonction publique, il n'est pas possible à ce stade de les isoler très précisément dans l'enquête SUMER 2009-2010. Ils sont donc inclus ici dans chacune des familles de métiers. Il conviendra de constituer une famille de métiers spécifique dans le cadre d'analyses approfondies à partir d'autres sources.

La composition des familles de métiers

Les métiers de l'« Action sociale » regroupent par exemple les assistants de service social ou les éducateurs. La famille « Administration » recense l'ensemble des personnels administratifs de catégorie A, B et C des trois versants de la fonction publique, excepté les agents des Impôts, du Trésor et des Douanes qui constituent la famille « Finances publiques ». La famille « Bâtiment, travaux publics » rassemble les ingénieurs, les techniciens et les ouvriers du bâtiment et des travaux publics. La famille « Entretien, Maintenance » réunit l'ensemble des agents d'entretien des bâtiments et de la maintenance des équipements des trois versants de la fonction publique. Dans la famille « Espaces verts et paysages », sont regroupés en majorité des jardiniers, qui coexistent avec les métiers d'entretien et d'exploitation des forêts. La famille « Formation, Education et Recherche » est en premier lieu constituée des chercheurs de la recherche publique (les enseignants du ministère de l'Education nationale étant exclus du champ de l'enquête). D'autre part, les agents de Police, de Gendarmerie et des Armées ainsi que les agents civils de sécurité et de surveillance et les pompiers forment la famille de métiers « Sécurité, défense » (les agents de surveillance pénitentiaire sont exclus du champ actuel de l'enquête). Dans la famille « Services à la personne, restauration » figurent en premier lieu les métiers de garde d'enfants, ainsi que des métiers de la restauration. La famille « Soins » réunit l'ensemble du personnel soignant de la fonction publique, qui travaille en très grande majorité au sein de la fonction publique hospitalière. Dans la famille « Sport et loisirs, animation et culture », sont présents les animateurs socioculturels, les agents de la culture et du patrimoine etc. Enfin, la famille « Technique, informatique, transport » regroupe les ingénieurs, techniciens et ouvriers du domaine technique et informatique, ainsi que le personnel des transports.

26. L'exclusion des enseignants du ministère de l'Education nationale s'explique par le fait que le nombre de médecins de prévention rapporté au nombre d'agents du ministère y est nettement inférieur à celui observé dans les autres ministères.

Encadré ③ : Méthodologie de l'étude**La régression logistique pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »**

La régression logistique permet d'étudier l'effet sur une variable d'intérêt de variables explicatives indépendamment les unes des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Les variables explicatives retenues dans le cadre de cette étude relèvent des caractéristiques d'emploi et des critères socio-démographiques des salariés : famille de métiers, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/complet), contact direct avec le public (en face à face ou par téléphone/pas de contact avec le public), catégorie hiérarchique (A, B, C), encadrement (oui/non), versant employeur de la fonction publique. Dans certains cas, des variables relatives aux risques professionnels ont été ajoutées au modèle logit.

Les odd-ratios ou « *rappports de chance* » peuvent être calculés pour comparer les effets des modalités des variables explicatives. Par exemple, un odd-ratio supérieur à 1 pour la modalité « Femme » par rapport à la modalité de référence « Homme » pour l'exposition à un risque professionnel signifie que la probabilité d'exposition à ce risque est plus élevée pour une femme que pour un homme.

L'analyse des composantes multiples (ACM)

Une ACM a été réalisée sur les données de l'enquête SUMER 2009-2010. Elle permet de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives à l'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique. L'analyse se fonde sur des variables actives qui participent à la constitution des axes factoriels. Des variables illustratives peuvent être ajoutées à l'analyse. Elles peuvent être projetées sur les axes factoriels mais ne participent pas à leur construction.

Dans le cadre de cette étude, les variables actives concernent les conditions de travail, les risques professionnels auxquels sont exposés les agents : avoir travaillé plus de 40 heures la semaine précédente, travailler la nuit (même occasionnellement), les dimanches et jours fériés (même occasionnellement), avoir un travail posté, devoir se dépêcher pour faire son travail, (toujours, souvent) devoir interrompre une tâche pour une autre non prévue, avoir la possibilité d'interrompre momentanément son travail quand on le souhaite, vivre des situations de tension dans les rapports avec le public (occasionnellement, régulièrement, en permanence), porter des charges lourdes plus de 10 heures par semaine, être debout ou piétiner plus de 20 heures par semaine, travailler sur écran plus de 20 heures par semaine, être exposé à au moins un produit chimique, être exposé à au moins un agent biologique.

Les variables illustratives choisies relèvent des caractéristiques des agents : famille de métiers, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/complet), contact direct avec le public (en face à face ou par téléphone/pas de contact avec le public), catégorie hiérarchique (A, B, C), encadrement (oui/non), versant employeur de la fonction publique.

Bibliographie

- Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « *Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs* », *Dares Analyses*, n°10, Dares, février.
- Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, volume 2, n°2-3.
- Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, avril.
- Cordier M., Larmat A. (2009), « Les conditions de travail des personnels du secteur hospitalier public et de la fonction publique de l'Etat en 2006 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009*, La Documentation française.
- Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête "Santé et itinéraire professionnel" », *Dares Analyses*, n°20, Dares, mars.
- Guillemot D., Peyrin A. (2009), « L'informatisation dans les ministères », *PointStat*, n°12, DGAFP, mars.
- Gollac M. (2005), « L'intensité au travail. Formes et effets », *Revue économique*, volume 56.
- Idmachiche S. (2009), « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2008-2009*, La Documentation française.
- Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°9, février.
- Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (2007), « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », *Population et sociétés*, n°440, Ined, décembre.

Directeur de la publication : Marie-Anne Lévêque
Rédacteur en chef : Adrien Friez
Chargé de publications statistiques : Jose-Antoine Cilleros

ISSN : 2267-6483
Point Stat n° 12
Département des études et des statistiques
139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.