

LA DUREE DU TRAVAIL EN ILE-DE-FRANCE DANS L'ENQUETE SUMER 2010

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- Les salariés franciliens sont plus nombreux à travailler à temps complet que leurs homologues des autres régions.
- Le travail à temps partiel est en effet moins fréquent dans la région chez les femmes et les salariés les plus âgés, alors qu'il est très répandu chez les jeunes.
- Lorsqu'ils travaillent à temps partiel, les franciliens sont également plus nombreux à l'avoir choisi.
- Lorsqu'ils travaillent à temps complet, les franciliens ont une durée effective de travail hebdomadaire supérieure de près d'une heure à celle des autres régions.
- Plus de la moitié des salariés franciliens déclarent dépasser, occasionnellement ou régulièrement, l'horaire officiellement prévu, sans compensation. Un salarié sur dix déclare le dépasser « toujours ».
- La durée moyenne d'absence du domicile du fait du travail (l'amplitude de la journée de travail) est de 10,4 heures pour les salariés à temps complet, contre 9,7 heures dans les autres régions.
- Cette nette différence avec les autres régions est due en partie à la structure de l'emploi francilien, avec une plus forte proportion de cadres. Mais elle existe aussi au sein de chaque catégorie socio-professionnelle, très probablement du fait de la durée des temps de trajet domicile/travail.
- Trois salariés franciliens sur quatre connaissent au moins une forme d'allongement de la durée du travail : amplitude de la journée de travail > 10 heures ; durée hebdomadaire du travail > 40 heures ; dépassement de l'horaire officiel sans compensation

L'enquête nationale « Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels » (Sumer) réalisée en 2010 a mobilisé en Île-de-France plus de 500 médecins du travail qui ont enquêté 12 000 salariés. Ceux-ci sont représentatifs de près de cinq millions de salariés franciliens du secteur privé, de la fonction publique hospitalière et des entreprises publiques.

Le questionnaire, dans sa partie sur les contraintes organisationnelles et relationnelles, comporte des questions sur les caractéristiques du temps de travail : durée du travail, horaires atypiques, durée d'absence du domicile du fait du travail, etc.

Les réponses à ces questions peuvent être croisées avec les caractéristiques des salariés et avec les réponses aux nombreuses autres questions de l'enquête sur leurs conditions de travail.

Pour des raisons méthodologiques l'analyse qui suit ne porte que sur les salariés du secteur privé, hors salariés intérimaires.

▲ Plus de salariés à temps complet en Île de France

Les salariés franciliens du secteur privé¹ travaillent plus souvent à temps complet que leurs homologues des autres régions : 81% contre 78%.

Cette différence s'explique par une moindre fréquence du temps partiel chez les salariées franciliennes : 69% d'entre elles sont à temps complet contre 62% des salariées des autres régions.

Autre différence majeure : les salariés franciliens de 60 ans et plus sont beaucoup plus souvent à temps complet que dans les autres régions, où le taux de salariés à temps partiel est très élevé. A l'inverse, le temps partiel est nettement plus répandu chez les jeunes franciliens. Ce phénomène est probablement corrélé au fait que la part des jeunes salariés qui poursuivent en même temps leurs études est beaucoup plus élevée dans la région².

En Île-de-France, comme dans les autres régions, le temps complet est moins fréquent lorsque l'emploi est moins qualifié et souvent exercé par des femmes.

Part de salariés à temps complet selon le sexe, l'âge et la catégorie socio professionnelle

| | | Ile-de-France | Autres régions |
|---------------------------------|---|---------------|----------------|
| sexe | Hommes | 91 | 92 |
| | Femmes | 69 | 62 |
| âge | moins de 26 | 58 | 74 |
| | 26 à moins de 45 | 86 | 80 |
| | 45 à moins de 60 | 86 | 80 |
| | 60 et plus | 74 | 56 |
| catégorie socio professionnelle | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 91 | 89 |
| | Professions intermédiaires | 84 | 82 |
| | Employés administratifs (public/privé) | 75 | 70 |
| | Employés de commerce et de service | 64 | 58 |
| | Ouvriers qualifiés | 94 | 93 |
| | Ouvriers non qualifiés | 74 | 76 |

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : en Ile-de-France 91% des hommes répondants travaillent à temps complet ; ils sont 92% dans les autres régions

Les métiers où le temps partiel est le plus répandu sont les mêmes en Île-de-France et dans les autres régions : hôtellerie, restauration, alimentation ; services aux particuliers et aux collectivités ; santé, action sociale, culturelle et sportive.

Part de salariés à temps partiel selon la famille professionnelle

| | Ile-de-France | Autres régions |
|--|---------------|----------------|
| Bâtiment, travaux publics | 1.8 | 7.2 |
| Mécanique, travail des métaux | 4.0 | 3.9 |
| Industries de process | 11.4 | 5.4 |
| Maintenance | 11.0 | 5.9 |
| Ingénieurs et cadres de l'industrie | 5.3 | 7.5 |
| Transports, logistique et tourisme | 7.4 | 11.1 |
| Gestion, administration des entreprises | 19.7 | 28.2 |
| Informatique et télécommunications | 5.4 | 9.6 |
| Études et recherche | 3.7 | 5.8 |
| Administration publique, professions juridiques, armée et police | 12.3 | 20.3 |
| Banque et assurances | 14.1 | 15.6 |
| Commerce | 20.8 | 25.6 |
| Hôtellerie, restauration, alimentation | 44.4 | 34.5 |
| Services aux particuliers et aux collectivités | 36.0 | 54.0 |
| Communication, information, art et spectacle | 15.1 | 23.9 |
| Santé, action sociale, culturelle et sportive | 32.2 | 33.7 |

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : en Ile-de-France 1.8% des salariés du BTP répondants travaillent à temps partiel ; ils sont 7.2% dans les autres régions

¹ La fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale sont exclues du champ de la présente analyse (cf. les précisions méthodologiques page 6).

² L'Île de France rassemble 27% des étudiants de France métropolitaine en 2009-2010 d'après la Note d'information de l'enseignement supérieur et de la recherche n°10.08 d'octobre 2010. En Ile de France 31% travaillent, toutes formes de travail confondues (LA SANTÉ DE L'HOMME 393 | JANVIER-FEVRIER 2008, dossier « la santé : un défi pour les étudiants » : Difficultés socio-économiques : des conséquences sur la santé et les études. INPES

Dans la plupart des familles professionnelles, le temps partiel est moins fréquent dans la région mais il y a quelques exceptions : hôtellerie, restauration, alimentation ; industries de process.

▲ Les salariés franciliens choisissent plus fréquemment leur temps de travail que leurs homologues des autres régions

87% des salariés franciliens déclarent avoir choisi leur temps de travail, contre 80% dans les autres régions. La différence est particulièrement marquée pour les employés de service, les femmes et, dans une moindre mesure, les jeunes.

Part de salariés déclarant avoir choisi leur temps de travail

| | | Ile-de-France | Autres régions |
|---------------------------------|---|---------------|----------------|
| sexe | Hommes | 84.8 | 82.1 |
| | Femmes | 84.9 | 76.4 |
| âge | moins de 26 | 73.8 | 67.9 |
| | 26 à moins de 45 | 86.8 | 81.1 |
| | 45 à moins de 60 | 86.5 | 81.3 |
| | 60 et plus | 84.7 | 79.8 |
| catégorie socio professionnelle | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 91.6 | 88.1 |
| | Professions intermédiaires | 85.1 | 85.1 |
| | Employés administratifs (public/privé) | 86.1 | 81.2 |
| | Employés de service | 81.8 | 70.5 |
| | Ouvriers qualifiés | 82.1 | 81.6 |
| | Ouvriers non qualifiés | 63.9 | 68.4 |

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : en Ile-de-France 84.8% des hommes répondants ont choisi leur temps de travail ; ils sont 82.1% dans les autres régions

91% des franciliens qui travaillent à temps complet l'ont choisi (86% dans les autres régions). Le temps subi est nettement plus fréquent pour les salariés à temps partiel : 28% des cas en Île-de-France, 40% dans les autres régions.

La fonction de nettoyage est celle où l'on choisit le moins, en Île de France et dans les autres régions : respectivement 60% et 57% des salariés exerçant cette fonction. En Île-de-France, les salariés qui ont des fonctions de production et de maintenance choisissent également moins souvent leur temps de travail que les autres : 74% des premiers et 81% des seconds. Dans les autres régions, ce sont les fonctions de manutention (78%) et de commerce (78%) qui viennent après le nettoyage.

Les domaines professionnels des études et de la recherche (94% en Île-de-France et 91% dans les autres régions), de l'informatique et des télécommunications (92% et 87%), des cadres et ingénieurs de l'industrie (91% et 92%) sont très favorables au temps choisi.

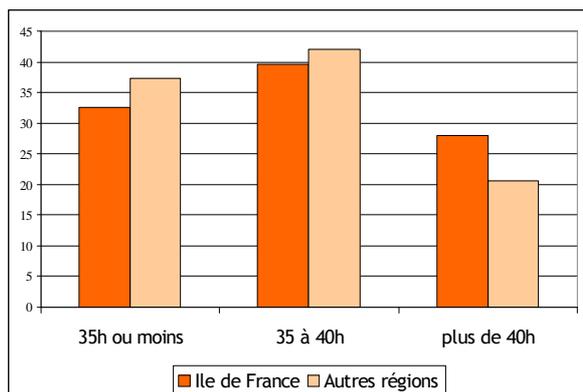
▲ Une durée hebdomadaire du travail supérieure

La moindre part des salariés à temps partiel dans la région porte mécaniquement le nombre moyen d'heures de travail effectuées la dernière semaine travaillée (durée hebdomadaire déclarée) à 38,0 heures contre 36,7 heures dans les autres régions. Il ne s'agit pas ici de la durée théorique ou collective dans l'entreprise, mais des heures réellement effectuées durant la semaine de référence, pouvant donc inclure des heures supplémentaires par exemple.

Mais même chez les seuls salariés à temps complet, la durée hebdomadaire moyenne déclarée est plus élevée de près d'une heure en Île-de-France : 39,3 heures, contre 38,5 heures dans les autres régions.

En effet la part des salariés à temps complet déclarant travailler plus de 40 heures est supérieure dans la région.

Part de salariés déclarant avoir effectué, au cours de la dernière semaine travaillée :



source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : en Île-de-France 32.5% des salariés répondants déclarent avoir effectué 35h de travail ou moins la semaine de référence contre 37.4% dans les autres régions.

Plus de 60% des salariés franciliens déclarant dépasser les 40 heures sont des cadres : la structure des emplois en Île-de-France explique en grande partie la différence entre les durées hebdomadaires franciliennes et celles des autres régions.

Mais les employés de services sont aussi plus nombreux dans la région à travailler plus de 40h (19% contre 14% dans les autres régions).

▲ Plus de la moitié des salariés franciliens déclarent dépasser, occasionnellement ou régulièrement, l'horaire officiellement prévu, sans compensation

Le temps de travail des salariés franciliens est caractérisé par la fréquence du dépassement déclaré de l'horaire prévu : 53% dont près de 10% systématiquement. Ils sont 41% dans les autres régions.

Travail effectif supérieur à l'horaire prévu, sans compensation, certains jours ou certaines semaines

| | Île-de-France | Autres régions |
|----------|---------------|----------------|
| Toujours | 9.7 | 6.6 |
| Souvent | 14.8 | 10.1 |
| Parfois | 28.2 | 24.3 |
| Jamais | 47.3 | 59.1 |

Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : en Île-de-France 9.7% des salariés répondants déclarent dépasser toujours l'horaire prévu contre 6.6% dans les autres régions

Les dépassements permanents d'horaire non compensés sont fréquents dans le secteur du commerce de gros ou de détail (12% des salariés effectuant toujours des dépassements), et des services financiers (10%).

Plus de la moitié des salariés des industries manufacturières, de la production et de la distribution d'énergie, de l'information et de la communication, des activités financières et immobilières et des activités scientifiques et techniques (recherche, ingénierie, conseil, publicité etc.) dépassent régulièrement ou occasionnellement l'horaire prévu.

Une étude récente du Centre d'Etudes de l'Emploi, à partir des données de l'observatoire Evrest pour les années 2010-2011, relève qu'un quart des salariés, particulièrement chez

les cadres, déclarent avoir un rôle de formateur ou de tuteur. Or la moitié de ces « tuteurs » signalent qu'en raison de la charge de travail, ils dépassent souvent ou très souvent leurs horaires normaux³. On peut penser que ce facteur participe aussi à l'accentuation du phénomène de dépassement d'horaire en Île-de-France.

▲ Une forte amplitude de la journée de travail

L'amplitude journalière moyenne des salariés franciliens à temps complet, c'est-à-dire la durée totale d'absence du domicile du fait du travail, est de 10.4 heures contre 9.7 heures dans les autres régions.

50% des salariés ont une amplitude strictement supérieure à 10 heures en Île-de-France contre 30% dans les autres régions.

Salariés travaillant à temps complet selon l'amplitude de la journée de travail

| | Île de France | Autres régions |
|-----------------|---------------|----------------|
| amplitude < 10h | 26.3 | 46.2 |
| amplitude = 10h | 23.4 | 23.7 |
| amplitude > 10h | 50.3 | 30.1 |

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : en Île-de-France 26.3% des salariés à temps complet répondants ont une amplitude de travail de moins de 10 heures, contre 46.2% dans les autres régions.

L'amplitude de la journée de travail est bien sûr fonction de la durée du travail. Les salariés à temps complet ayant une amplitude journalière de plus de 10 heures ont une durée de travail hebdomadaire moyenne de 41.7 heures, quelle que soit leur implantation géographique.

Mais le travail de nuit et en soirée est également lié aux fortes amplitudes : respectivement 53% et 58% des salariés franciliens à temps complet dès lors qu'ils ont ces horaires atypiques. Ce lien est moins marqué dans les autres régions.

Les cadres sont les plus concernés par une forte amplitude, en Île-de-France comme dans les autres régions. « Toutes choses égales par ailleurs » c'est d'ailleurs la catégorie socioprofessionnelle qui est déterminante dans les différences d'amplitude.

Les hommes (53%) et les plus âgés (55% des 60 ans ou plus) sont aussi un peu plus concernés, en Île-de-France comme dans les autres régions (34% des hommes et 32% des plus âgés). La forte représentation des salariés âgés parmi les salariés ayant d'importantes amplitudes de la journée de travail est très probablement due à la structure des emplois. C'est parmi eux que se trouve la plus forte proportion de cadres : 38% en Île-de-France et 21% dans les autres régions.

Dans 8 cas sur 10, les salariés absents de chez eux plus de 10 heures ont travaillé dans les locaux de l'employeur durant la semaine de référence.

Plus que les déplacements sur des sites extérieurs (clientèle, chantier), c'est probablement la longueur du trajet entre le domicile et les locaux de l'employeur qui renforce l'amplitude de la journée de travail en Île-de-France.

C'est ce qui peut expliquer aussi que la part des salariés à temps complet concernés par une forte amplitude de la journée de travail soit nettement supérieure en Île-de-France à ce qu'elle est dans les autres régions pour toutes les catégories socioprofessionnelles et tous les secteurs d'activité.

³ A-F. Molinié, S. Volkoff, « Avoir un rôle de tuteur : qui et dans quel travail » Connaissance de l'emploi n° 101, CEE, février 2013

Part de salariés à temps complet absents de chez eux plus de 10 heures du fait de leur travail selon la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité

| | Île de France | Autres régions |
|--|---------------|----------------|
| Catégorie socioprofessionnelle | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 69.6 | 54.9 |
| Professions intermédiaires | 44.9 | 30.3 |
| Employés administratifs (public/privé) | 38.7 | 22.4 |
| Employés de service | 42,0 | 23.2 |
| Ouvriers qualifiés | 38.3 | 28,0 |
| Ouvriers non qualifiés et agricoles | 35.8 | 21.4 |
| Secteur d'activité | | |
| Industrie manufacturière, industries extractives et autres | 46.7 | 20.9 |
| Construction | 60.8 | 50.2 |
| Commerce de gros et de détail, réparation de cycles et d'automobiles | 42.7 | 29.9 |
| Transports et entreposage | 38.6 | 32.7 |
| Hébergement et restauration | 42.4 | 27.3 |
| Information et communication | 60,0 | 36.5 |
| Activités financières et d'assurance | 65.7 | 40.5 |
| Activités immobilières | 46.8 | 26.2 |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques | 57.9 | 36.6 |
| Activités de services administratifs et de soutien | 50.5 | 33.3 |
| Santé action sociale | 44.3 | 21.8 |
| Administration publique, enseignement | 45.4 | 24.7 |
| Arts et spectacles, autre services | 45.6 | 30.5 |

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : en Île-de-France 67% des cadres répondants déclarent être absents de chez eux plus de 10 heures par jour du fait de leur travail, 52.1% contre dans les autres régions.

Plus de 60% des salariés travaillant dans les secteurs des activités financières et d'assurance, de la construction, de l'information et de la communication déclarent des amplitudes supérieures à 10 heures, de même que 58% de ceux qui travaillent dans les activités spécialisées scientifiques et techniques.

Les études et la recherche (65% des salariés exerçant ces fonctions), ainsi que la gestion et la comptabilité (58%) sont les fonctions les plus sujettes à une forte amplitude. Gestionnaires et comptables exercent en effet souvent leurs activités dans les banques, les cabinets de conseil et autres secteurs exposés à des amplitudes supérieures à 10 heures.

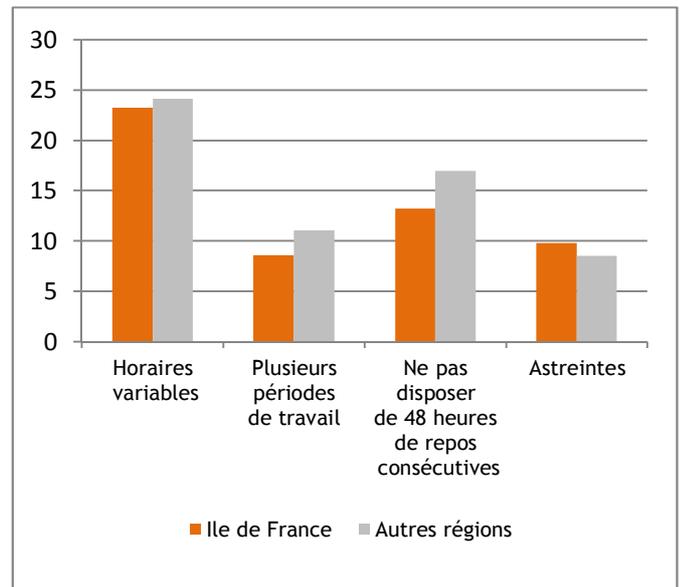
28% des salariés à temps partiel ont une amplitude supérieure à 10 heures (14% dans les autres régions). Le temps de travail n'est effectivement pas assimilable à l'amplitude : les jours où il travaille, le salarié à temps partiel peut être absent de chez lui sur une période très longue. Ils sont plus nombreux dans l'industrie (33%), le transport (32%), l'information et la communication (43%), les activités financières (52%), les activités scientifiques et techniques (50%) et la santé (31%). Ce sont les salariés exerçant des fonctions de maintenance, de gestion et de comptabilité, de recherches et développement qui sont les plus exposés.

▲ Moins de fluctuations d'horaires en Ile-de-France

Plutôt moins touchés par les horaires variables, les coupures pendant la journée, le travail de nuit ou un temps de repos inférieur à 48 heures consécutives, les salariés franciliens sont un peu plus concernés par les astreintes.

Les horaires variables, les journées de travail fragmentées et l'absence de 48 heures de repos consécutives sont en tout premier lieu des contraintes qui touchent les moins de 26 ans et des employés du commerce et des services. Mais les astreintes reviennent aux cadres et aux plus âgés, et deux fois plus aux hommes qu'aux femmes.

Les salariés connaissant certaines formes d'horaires atypiques



source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : en Île-de-France 23.3% des salariés répondants n'ont pas le même horaire chaque jour contre 24.1% dans les autres régions.

Les familles professionnelles de la santé, des transports et de l'hôtellerie restauration sont celles dans lesquelles une part significative des salariés sont exposés à plusieurs formes de temps de travail non standard.

Les familles professionnelles les plus concernées par des formes de temps de travail non standard

| plus de 30% des salariés en horaires variables | plus de 10% des salariés avec des coupures au cours de la journée de travail | plus de 10% des salariés sans 48h de repos consécutives | plus de 10% des salariés avec astreintes |
|--|--|---|--|
| Santé Action sociale | Santé Action sociale | Santé Action sociale | Santé Action sociale |
| Transports et logistique | Transports et logistique | Transports et logistique | |
| Hôtellerie Restauration | Hôtellerie Restauration | Hôtellerie Restauration | |
| Commerce | | Commerce | |
| Communication Arts Spectacle | | | Communication Arts Spectacle |
| | | Hôpitaux publics | Hôpitaux publics |
| | Services aux particuliers | Services aux particuliers | |
| | | | BTP |
| | | | Maintenance |
| | | | Cadres de l'industrie |
| | | | Informatique et télécommunication |

L'industrie (particulièrement les cadres), le BTP, les activités de maintenance et l'informatique et télécommunication n'apparaissent que pour les régimes d'astreinte. Immédiatement après les cadres, les professions intermédiaires et les ouvriers qualifiés sont les catégories socioprofessionnelles les plus concernées.

▲ Cumuler les situations d'allongement de la durée du travail en Île-de-France

Un quart des salariés franciliens à temps complet ne connaît aucune des trois situations d'allongement du temps de travail : plus de 40 heures hebdomadaires, dépassement de l'horaire prévu, amplitude journalière de plus de 10h. Un tiers en connaît une seule. Mais 4 salariés sur 10 en connaissent plusieurs.

Part de salariés à temps complet selon la combinaison des trois situations d'allongement du temps de travail

| | |
|--|------|
| Aucun des 3 cas | 25.6 |
| dépassement horaire (seulement) | 18.5 |
| >40h - dépassement horaire - amplitude>10h | 17.5 |
| dépassement horaire - amplitude>10h | 15.7 |
| amplitude>10h (seulement) | 12.4 |
| >40h - dépassement horaire | 4.4 |
| >40h - amplitude>10h | 3.8 |
| >40h (seulement) | 2.1 |

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

lecture : en Île-de-France 25.6.% des salariés à temps complet répondants ne sont dans aucune des situations d'allongement de la durée du travail ; 18.5% déclarent dépasser occasionnellement ou régulièrement l'horaire initialement prévu mais ne pas dépasser 40 heures de travail hebdomadaire ni avoir une amplitude de plus de 10 heures.

Quatre facteurs influencent à la fois la durée hebdomadaire, le dépassement d'horaire et l'amplitude :

- faire partie des cadres ou des professions intermédiaires,
- travailler en soirée,
- dépendre de la demande extérieure,
- devoir interrompre une tâche pour une autre.

Outre les salariés présentant ces caractéristiques, ceux qui ne connaissent pas leurs horaires à l'avance ont une plus forte probabilité de travailler plus de 40 heures.

La probabilité de dépassement d'horaire est plus forte lorsque la journée est hachée en plusieurs périodes, lorsque les 48h de repos consécutives ne sont pas assurées et lorsque les salariés connaissent un régime d'astreintes.

Ne pas pouvoir discuter avec la hiérarchie en cas de problème, dépendre des collègues pour le rythme de travail alors que leur nombre est insuffisant et devoir se dépêcher jouent dans le même sens. Les risques financiers potentiellement liés à une erreur font aussi partie des facteurs accentuant les « chances » de dépasser l'horaire prévu.

Les fonctions d'études et de développement, le travail du samedi et des risques pour l'emploi en cas d'erreur, associés aux caractéristiques précédentes, renforcent la probabilité d'avoir une amplitude journalière supérieure à 10 heures.

Aussi, dans les situations de cumul en termes de durée hebdomadaire supérieure à 40h, de dépassement d'horaire et de forte amplitude retrouve-t-on les cadres, les hommes, les salariés les plus âgés, les fonctions d'études et de développement, les horaires atypiques et les caractéristiques d'un travail dépendant de la demande extérieure.

Les catégories de salariés à temps complet les plus représentées dans chacune des situations d'allongement de la durée du travail

| | Age | Sexe | Nationalité | Catégorie socio-professionnelle | Fonction |
|--|-------------------------|---------------|---|---|---|
| Aucune situation de durée longue | | | | | |
| 25.6 | moins de 26 ans 41.0 | Femme 27.9 | Etranger UE 34.2 Etranger hors UE 32.7 | Ouvrier non qualifié 45.6 Ouvrier qualifié 42.2 Employé de service 37.2 Employé administratif 35.7 | Manutention 42.4 Production 34.9 Secrétariat 33.2 Nettoyage 31.8 Maintenance 30.8 |
| Amplitude > 10h | | | | | |
| 12.4 | 60 ans ou plus 14.5 | | Etranger UE 16.5 Etranger hors UE 16.7 | Ouvrier qualifié 19.5 Ouvrier non qualifié 18.4 Employé administratif 16.3 Profession intermédiaire 15.0 | Maintenance 21.0 Production 20.3 Nettoyage 16.6 Secrétariat 15.0 |
| Dépassement de l'horaire prévu | | | | | |
| 18.5 | | Femme 21.0 | | Profession intermédiaire 24.2 Employé administratif 23.3 | Secrétariat 27.7 Maintenance 20.6 Manutention 18.8 |
| Dépassement de l'horaire prévu - Amplitude > 10h | | | | | |
| 15.7 | | Femme 17.7 | | Cadre 20.3 | Commerce 22.4 Gestion Comptabilité 20.6 |
| Durée hebdomadaire > 40h | | | | | |
| 2.1 | | | Etranger hors UE 4.9 | | |
| Durée hebdomadaire > 40h - Amplitude > 10h | | | | | |
| 3.8 | | | | Employé de service 6.5 | |
| Durée hebdomadaire > 40h - Dépassement de l'horaire prévu | | | | | |
| 4.4 | | | | Cadre 8.0 | Etudes 6.8 |
| Durée hebdomadaire > 40h - Dépassement de l'horaire prévu - Amplitude > 10h | | | | | |
| 17.5 | 60 ans ou plus 20.6 | Homme 20.4 | | Cadre 39.8 | Etudes 32.2 Gestion Comptabilité 22.4 Autres 19.5 |

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

lecture : en Île-de-France 14.5.% des salariés répondants de 60 ans ou plus déclarent être absents de chez eux plus de 10h par jour du fait de leur travail.

Catherine DANIEL
Directrice d'Île-de-France / SESE

Précisions méthodologiques

L'enquête SUMER nationale

L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle permet de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions et 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 (DGT), et en son sein l'inspection médicale du travail, et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également participé au financement de l'enquête, dans le cadre d'un élargissement aux trois versants de la fonction publique.

Cette enquête présente le double intérêt de reposer, d'une part sur l'expertise professionnelle du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et d'autre part sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. Le médecin-enquêteur s'appuie à la fois sur les déclarations du salarié lors de la visite médicale et sur son expertise. Celle-ci se fonde généralement sur sa connaissance du terrain et des procédés de travail spécifiques au poste, à l'entreprise ou au métier du salarié. En cas de doute sur une déclaration du salarié, le médecin peut réaliser une étude du poste de travail chaque fois qu'il le juge nécessaire. En outre le salarié remplit, seul dans la salle d'attente, un auto-questionnaire qui porte sur son vécu du travail et permet d'évaluer les facteurs psychosociaux de risques rencontrés sur le poste de travail.

L'enquête s'est déroulée de janvier 2009 à avril 2010. 2 400 médecins du travail, soit plus de 20 % de ceux qui sont en exercice, ont tiré au sort, selon une méthode aléatoire, 53 940 salariés parmi ceux qu'ils voyaient en visite périodique, dont 47 983 (soit 89 %) ont répondu. Ces salariés sont représentatifs de près de 22 millions de salariés. En moyenne vingt-deux questionnaires ont été réalisés par médecin-enquêteur. En Île-de-France 517 médecins ont recueilli 11 736 questionnaires.

Les pondérations régionales

La pondération nationale 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 les fréquences des expositions, correction de la non-réponse totale et enfin calage sur marge des salariés. C'est cette dernière phase qui est réalisée sur la base de données régionales, le nombre important de questionnaires pour la région Ile-de-France permettant une extrapolation de l'échantillon régional. Les critères utilisés sont le sexe, la tranche d'âge, le type de temps de travail, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les données de calage sont collectées par type de secteur d'exercice des médecins (fonction publique hospitalière, Air France, EDF-GDF, la Poste, gens de mer, SNCF, autres régies de transports urbains, et le noyau du régime général hors secteurs déjà cités). 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 (groupes EDF et GDF-Suez, SNCF, La Poste, Air France, la FPH).

Le champ analysé

La fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale, les salariés relevant de la MSA et les intérimaires ont été exclus de l'analyse régionale. Ainsi le secteur d'activité « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » ne comprend pas l'administration publique à l'exception de la fonction publique hospitalière, mais il conserve son intitulé.

Les agents à statut sont les salariés d'EDF GDF Suez, de la SNCF, etc.

Les comparaisons Île-de-France / autres régions sont effectuées à champ constant.

Le temps de travail dans Sumer et dans les autres enquêtes

Le nombre d'heures de travail effectuées lors de la dernière semaine travaillée est une donnée strictement déclarative dans l'enquête Sumer. C'est une estimation effectuée par l'enquêté. La semaine est comptée du lundi au dimanche. Le nombre d'heures peut correspondre à la durée du travail prescrite ou à la durée réellement effectuée.

Les enquêtes ACEMO (Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'oeuvre) de la DARES concernent les entreprises du secteur marchand non agricole. La question sur la durée collective hebdomadaire habituelle correspond à la durée de travail d'un salarié à temps complet soumis à un horaire collectif affiché dans l'entreprise. Plusieurs horaires collectifs affichés sont possibles dans un même établissement. La durée collective hebdomadaire habituelle doit être renseignée en moyenne sur l'année, en cas d'annualisation ou de jours de réduction du temps de travail (RTT). Elle ne concerne que les salariés à temps complet. Il s'agit d'un temps de travail hebdomadaire théorique, qui inclut le cas échéant, les congés supplémentaires dus à la réduction du temps de travail dans la durée moyenne hebdomadaire. De plus, cette mesure exclut les heures supplémentaires.

Pour mesurer la durée individuelle du travail, la Dares s'appuie sur l'enquête Emploi de l'Insee. Cette enquête porte sur l'ensemble de la population active. Le questionnement autour de la durée du travail porte notamment sur le nombre moyen d'heures effectuées dans la semaine de référence pour les emplois réguliers ou le nombre d'heures effectuées pour les emplois occasionnels, par profession et par employeur en cas d'activités multiples, le nombre d'heures de travail hebdomadaire souhaité et le nombre d'heures normalement prévu dans l'entreprise ou dans la branche d'activité pour les personnes à temps partiel.

L'enquête Conditions de travail s'intéresse à la journée et à la semaine. Les questions portent sur les horaires réels et non les horaires officiels ou affichés. Les réponses de type oui / non obligent aussi l'enquêté à répondre en référence à la situation qu'il considère comme « la plus habituelle ». Le champ de cette enquête est le même que celui de l'enquête Emploi.

Les familles professionnelles

La nomenclature des Fap-2003 comporte 22 domaines professionnels, 86 familles professionnelles regroupées et 238 familles professionnelles détaillées. Les domaines rassemblent des familles professionnelles relevant de niveaux de qualification différents mais ayant une certaine proximité professionnelle. La nomenclature intègre les améliorations apportées par la PCS2003 (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles, remplaçant l'ancienne CSP).

La PCS2003 classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Diffusion : Service communication

Tirage 800 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877