PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

EXPOSITIONS
AUX RISQUES PROFESSIONNELS

J3Z
LES CONDUCTEURS DE VÉHICULES

FICHES
PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

Résultats de l'enquête SUMER 2017

Les conducteurs de véhicules (J3Z)
en Ile-de-France
Source : SUMER 2017

Description

Effectif de la FAP en Ile-de-France* :	138 900 salariés
Durée moyenne de travail hebdomadaire pour un temps complet :	35,4 heures
Pourcentage de salariés travaillant à temps partiel :	8,4%
Pourcentage de salariés ayant un document unique d'évaluation des risques dans leur établissement :	79,2%

**Contrairement aux autres données de la fiche, les effectifs de la FAP sont ceux issus du recensement de la population 2017 (INSEE).*

Répartition des salariés selon la taille de l'établissement (en %) :	
1 à 9 salariés	5,0
10 à 49 salariés	12,4
50 à 199 salariés	28,5
200 à 499 salariés	5,7
500 salariés et plus	48,5
Répartition des salariés selon le type d'employeur (en %) :	
Secteur Privé	93,6
Fonction publique de l'Etat	0,6
Fonction publique hospitalière	0,7
Fonction publique territoriale	5,1
Répartition des salariés selon le statut de l'emploi (en %) :	
Intérimaire ou CDD	0,5
CDI ou fonctionnaire	99,5
Répartition des salariés selon l'ancienneté dans le poste (en %) :	
Moins d'un an	4,4
Un an ou plus	95,6

Pourcentage de femmes :	8,1
Secteur (en %) :	
Industrie	0,8
Construction	2,2
Tertiaire	97,0
Catégorie socioprofessionnelle (en %) :	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,7
Employés de service	0,8
Ouvriers qualifiés	98,5
Tranche d'âge (en %) :	
Moins de 30 ans	7,4
30 à 39 ans	26,3
40 à 49 ans	36,5
50 à 59 ans	25,5
60 ans et plus	4,2

Les conducteurs de véhicules (J3Z)
en Ile-de-France
Source : SUMER 2017

Synthèse

Principaux indicateurs	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	En Ile-de-France
Salariés exposés à au moins une contrainte physique	99,1	76,9
Salariés exposés à au moins trois contraintes physiques	86,1	28,9
Manutention manuelle de charges 10 heures ou plus par semaine	3,8	4,9
Position debout ou piétinement 10 heures ou plus par semaine	4,0	18,7
Salariés exposés à au moins un agent chimique	51,9	22,6
Salariés exposés à des agents biologiques	10,2	19,8
Salariés soumis à des comportements hostiles	31,0	17,4
Salariés en manque de reconnaissance	61,8	53,7
Salariés en situation de fortes tensions psychosociales	22,4	20,3

- Tous les salariés exposés à au moins une contrainte physique
- Exposition dans la moyenne aux contraintes physiques marquées
- La moitié des salariés exposés à des agents chimiques
- 10% des salariés exposés à des agents biologiques
- Sur-expositions des salariés parmi ceux soumis à des comportements hostiles et en moindre mesure par ceux en manque de reconnaissance et en situation de fortes tensions psychosociales

Les conducteurs de véhicules (J3Z) en Ile-de-France
Source : SUMER 2017

Exposition à des contraintes physiques (1)

Cumul de contraintes physiques	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	**En Ile-de-France**
Pas de contrainte	0,9	23,1
1 contrainte	5,2	25,6
2 contraintes	7,8	22,5
3 ou plus	86,1	28,9

Grands types de contraintes physiques	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	**En Ile-de-France**
Conduite (machine mobile, automobile, camion)	97,9	22,5
Contraintes posturales et articulaires	85,9	61,8
Nuisances sonores	61,4	23,1
Situations avec contraintes visuelles	57,9	27,8
Travail avec machines et outils vibrants	49,5	9,0
Nuisances thermiques	24,1	14,8
Manutention manuelle de charges (définition européenne)	22,1	23,2
Travail en air et espace contrôlés	1,2	2,2
Exposition aux radiations ou aux rayonnements	.	2,0

Les conducteurs de véhicules (J3Z) en Ile-de-France
Source : SUMER 2017

Exposition à des contraintes physiques (2)

Types de contraintes physiques (uniquement les expositions toutes durées > à 2% dans la FAP)	Proportion de salariés exposés			
	Dans la famille professionnelle		En Ile-de-France	
	Toutes durées	Exposition supérieure à 10h/sem	Toutes durées	Exposition supérieure à 10h/sem
Conduite sur la voie publique (auto, camion, car, autobus)	89,9	68,0	18,9	6,5
Contraintes posturales rachidiennes	65,0	48,2	31,9	10,8
Vibration du corps entier	49,4	35,9	4,4	2,3
Position fixe de la tête et du cou	46,6	36,2	23,4	11,2
Autre bruit gênant pour le salarié	42,6	29,9	11,7	5,3
Bruit comportant des chocs, impulsions	28,7	2,5	9,2	1,2
Travail exigeant une position forcée d'une ou plusieurs articulations	27,7	12,7	14,8	4,5
Manutention manuelle de charges (définition européenne)	22,1	3,8	23,2	4,9
Travail aux intempéries	20,7	8,9	11,8	4,8
Déplacement à pied dans le travail	19,4	2,0	34,5	12,5
Position debout ou piétinement	19,2	4,0	38,1	18,7
Bruit supérieur à 85 dbA	15,5	10,3	6,8	2,1
Bruits entre 80 et 85 décibels A	13,6	5,3	9,5	3,4
Conduite de machine mobile sur le lieu de travail	13,3	7,5	4,5	1,3
Maintien de bras en l'air	9,9	2,6	13,6	2,0
Gestes répétitifs à cadence élevée	7,6	4,0	12,0	4,2
Position à genoux et/ou accroupi	5,5	0,5	15,9	1,4
Travail au chaud imposé (températures > 24°C)	3,0	0,7	2,5	0,5

Les conducteurs de véhicules (J3Z) en Ile-de-France
Source : SUMER 2017

Exposition à des contraintes organisationnelles et relationnelles (1)

Types de contraintes organisationnelles et relationnelles	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	**En Ile-de-France**
Contraintes rythme de travail		
Contrôle ou suivi informatisé du travail	58,8	27,3
Surveillance permanente de la hiérarchie	49,2	23,5
Demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	48,9	55,9
Normes de production, délai à respecter en une heure au plus	45,1	18,2
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	31,6	36,8
Dépendance vis-à-vis du travail des collègues	30,1	24,9
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue	24,3	59,5
Tourner sur différents postes par rotation régulière	11,8	15,3
Déplacement automatique de pièces ou cadence automatique	8,1	1,8
Tourner sur différents postes pour pallier les absences	3,1	16,9
Emporter toujours ou souvent du travail à domicile	1,2	6,7
Pratiquer le télétravail au moins une fois par semaine	,	5,2
Caractéristiques du temps de travail		
Travail au moins 10 dimanches par an	54,8	19,2
Travail au moins 20 samedis par an	53,5	24,6
Horaires variables d'un jour à l'autre	53,2	19,7
Travail de nuit entre 0 et 5 heures même occasionnel	35,1	13,4
Travail posté en équipe	34,9	11,7
Travail comportant des coupures dans la journée	33,1	6,7
Travail souvent ou toujours prolongé au-delà de l'horaire officiel	19,0	26,7
Ne pas avoir de repos de 48 heures consécutives	17,5	14,6
Ne pas connaître ses horaires pour la semaine prochaine	11,6	6,6
Effectuer des astreintes	11,4	9,6
Travail de nuit entre 0 et 5 heures 45 nuits ou plus par an	9,3	3,8
Durée de la dernière semaine travaillée supérieure à 40 h	7,0	21,2

Les conducteurs de véhicules (J3Z) en Ile-de-France
Source : SUMER 2017

Exposition à des contraintes organisationnelles et relationnelles (2)

Types de contraintes organisationnelles et relationnelles	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	En Ile-de-France
Contact avec le public		
Etre en contact avec le public de vive voix	99,4	91,3
Contact tendu avec le public même occasionnellement	63,6	64,9
Etre en contact avec le public par téléphone	20,3	73,5
Normes et évaluation		
Avoir un ou des entretien(s) individuel(s) d'évaluation par an	71,7	70,5
Suivre des procédures de qualité strictes (certification iso, accréditation EAQF, etc.)	50,1	37,9
Atteindre des objectifs chiffrés précis individuels ou collectifs	49,6	49,4
Autonomie et marge d'initiative		
Ne peut pas interrompre son travail quand il le souhaite	75,4	18,1
Ne pas pouvoir faire varier les délais	69,7	39,3
Ne pas pouvoir changer l'ordre des tâches à accomplir	57,4	13,7
Doit faire appel à d'autres en cas d'incident	30,4	22,2
Collectif de travail		
Temps insuffisant pour effectuer correctement son travail	23,3	27,0
Ne pas disposer d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	16,7	15,6
Ne pas avoir un nombre de collègues suffisant pour effectuer correctement son travail	14,9	24,6
Ne pas avoir de moyens matériels adaptés et suffisants pour effectuer correctement son travail	13,7	14,7
Impossibilité de coopérer pour effectuer correctement son travail	11,8	7,5
Ne pas avoir une formation suffisante et adaptée pour effectuer correctement son travail	8,4	13,2

Les conducteurs de véhicules (J3Z)
en Ile-de-France
Source : SUMER 2017

Exposition à des agents biologiques

	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	**En Ile-de-France**
Exposition potentielle et/ou délibérée à des agents biologiques	10,2	19,8
Exposition potentielle à des agents biologiques	10,2	19,5
Exposition délibérée à des agents biologiques	.	0,4

Types d'expositions à des agents biologiques (uniquement les expositions > à 2% dans la FAP)	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	**En Ile-de-France**
Travailler au contact d'un réservoir environnemental (eau, sol, poussière...)	5,8	7,4
Autres conditions d'exposition potentielle	5,8	8,5
Traitement des déchets	5,1	3,9
Travailler au contact d'un réservoir humain	3,9	11,5
Autres types de tâches (maintenance, ménage en milieu de soin)	2,6	1,5

Les conducteurs de véhicules (J3Z)
en Ile-de-France
Source : SUMER 2017

Exposition à des agents chimiques

	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	**En Ile-de-France**
Salariés exposés à au moins un agent chimique	51,9	22,6

Types d'expositions à des agents chimiques (uniquement les expositions toutes durées > à 2% dans la FAP)	**Proportion de salariés exposés**			
	Dans la famille professionnelle		**En Ile-de-France**	
	Toutes durées	**Exposition supérieure à 2h/sem**	**Toutes durées**	**Exposition supérieure à 2h/sem**
Emission de moteur diesel	43,7	40,6	3,2	2,5
Emission d'autres moteurs	38,5	36,4	3,9	2,7
Autres carburants (fuel, gazole, kérosène, biocarburants de type diester,…)	14,1	3,3	2,1	0,6
Essence automobile	2,3	1,7	2,0	0,5
GPL	2,3	0,7	0,3	0,1

Les conducteurs de véhicules (J3Z)
en Ile-de-France
Source : SUMER 2017

Exposition à des risques psychosociaux

Types d'expositions à des risques psychosociaux selon le modèle Karasek	**Proportion de salariés exposés**	
	Dans la famille professionnelle	**En Ile-de-France**
Salariés en comportement passif : faible demande psychologique & faible latitude décisionnelle	48,3	22,5
Salariés en situation de fortes tensions: forte demande psychologique & faible latitude décisionnelle	22,4	20,3
Salariés soumis à une faible tension : faible demande psychologique & forte latitude décisionnelle	22,3	26,6
Salariés en comportement actif : forte demande psychologique & forte latitude décisionnelle	7,0	30,7

Autres types d'expositions à des risques psychosociaux	**Proportion de salariés exposés**	
	Dans la famille professionnelle	**En Ile-de-France**
Salariés en manque de reconnaissance	61,8	53,7
Salariés soumis à des comportements hostiles	31,0	17,4
Salariés en situation de iso strain : forte demande psychologique & faible latitude décisionnelle & faible soutien social	17,2	12,9

- **Situation de fortes tensions psychosociales ou « Job Strain »**

Le questionnaire de Karasek, du nom de son principal initiateur, un sociologue nord-américain, est un outil internationalement utilisé pour décrire les facteurs de risques psychosociaux au travail. Ce questionnaire évalue 3 dimensions de l'environnement psychosocial au travail : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social. Il comporte 26 questions : 9 pour la demande psychologique, 9 pour la latitude décisionnelle, 8 pour le soutien social. Les réponses proposées sont : « Pas du tout d'accord, Pas d'accord, D'accord, Tout à fait d'accord », ce qui permet de les coter de 1 à 4 et de calculer un indicateur synthétique (score) pour chacune des trois dimensions. On calcule ensuite la valeur de la médiane de chacun des scores, c'est-à-dire la valeur qui partage l'ensemble de la population enquêtée en deux parties égales : la moitié des salariés se situe au-dessus de ce score, et l'autre moitié au-dessous. **Le « job strain » (ou situation de fortes tensions psychosociales) est défini comme une situation où la valeur de la demande psychologique est supérieure à la médiane et celle de la latitude décisionnelle inférieure à la médiane, ce qui constitue une situation à risque pour la santé. Les études longitudinales internationales ont montré qu'être en « job strain » était prédictif de troubles cardiovasculaires, de troubles musculo-squelettiques et de dépressions.**

- **Manque de reconnaissance**

Le manque de reconnaissance est un score calculé à partir des réponses au questionnaire de Siegrist. Celui-ci comporte deux parties : « Efforts intrinsèques » et « Récompenses ». Dans l'auto-questionnaire de Sumer 2017, seule la deuxième partie est intégrée (certaines questions de la première partie étant redondantes avec celles du questionnaire de Karasek). Le questionnaire de Siegrist n'étant donc pas complet, on ne peut pas calculer le score du Siegrist (Efforts intrinsèques / Récompenses). On calcule donc la valeur de la médiane des réponses à l'auto-questionnaire, c'est-à-dire la valeur qui partage l'ensemble de la population enquêtée en deux parties égales : la moitié des salariés se situent au-dessus de ce score, et l'autre moitié au-dessous. **La partie de la population ayant un score supérieur à la médiane est considérée comme étant en manque de reconnaissance.**

- **Comportements hostiles**

Les items sur les comportements hostiles sont issus d'un questionnaire de Franz Leymann sur le Mobing. Il différencie les trois classes de situations pouvant être considérées comme représentatives des comportements hostiles : les situations dégradantes (on laisse entendre que vous êtes dérangé, on vous dit des choses obscènes ou dégradantes, on vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante) ; les situations de déni de reconnaissance (on critique injustement votre travail, on vous charge de tâches inutiles ou dégradantes, on sabote votre travail, on vous empêche de travailler correctement) ; les situations de comportements méprisants (on vous ignore, on fait comme si vous n'étiez pas là, on vous empêche de vous exprimer, on tient sur vous des propos désobligeants).
Le salarié est considéré comme subissant des comportements hostiles s'il déclare que l'un des comportements décrits plus haut est d'actualité et systématique.

Méthodologie

L'enquête Surveillance Médicale des Expositions des salariés aux Risques professionnels (SUMER) est une enquête transversale réalisée par les médecins du travail et de prévention et coordonnée par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et la DGT (Direction générale du travail). Le but de cette enquête est de déterminer les expositions aux risques professionnels des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition.

L'enquête est réalisée tous les 7 ans soit 4 vagues depuis 1994 (1e : 1994, 2e : 2002-2003, 3e : 2009-2010, 4e : 2016-2017). Des médecins volontaires enquêtent les salariés sélectionnés. En 2017, les salariés enquêtés ont été tirés au sort spécifiquement pour l'enquête parmi les effectifs suivis par le médecin enquêteur. Elle couvre les salariés des DOM (Réunion, Guyane, Martinique et Guadeloupe) ainsi que la fonction publique d'Etat, éducation nationale comprise. Ainsi, l'ensemble des secteurs sont enquêtés : régime général, MSA, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière et Fonction publique d'Etat.

L'enquête SUMER de 2016-2017 a été conduite par 1 243 médecins du travail et de prévention volontaires auprès d'un échantillon de 26 500 salariés, représentatifs de près de 25 millions de salariés France entière. En Ile-de-France, 206 médecins ont participé au recueil des questionnaires .

Après redressement des données pour la région Ile-de-France, l'enquête est représentative pour les salariés franciliens du régime général (au nombre de 4 369 017 hors AZ et TZ ; 4 655 315 avec AZ et TZ), de la fonction publique d'Etat (355 709 hors MEN ; 521 642 avec MEN), de la fonction publique hospitalière (184 979) et de la fonction publique territoriale (370 196). Le calage a été réalisé à partir de la DADS 2015 pour le régime général et à partir de SIASP 2016 pour les 3 versants de la fonction publique.

Le champ retenu pour ces fiches est le suivant : salariés couverts par le régime général et agents des 3 versants de la fonction publique (FP), hors MEN, hors MSA et intérim, hors secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs) dont la représentativité ne peut être assurée en Île-de-France.

Informations complémentaires

Les Familles Professionnelles (FAP) :

La nomenclature des familles professionnelles (FAP) rapproche le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) utilisé par Pôle emploi, des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisées par l'Insee dans ses enquêtes. Elle répond au souci de regrouper des catégories de métiers qui ont une certaine homogénéité quant à leurs activités concrètes de travail. Le niveau de la nomenclature ici utilisé distingue 87 familles professionnelles.

A partir de l'enquête SUMER régionalisée pour l'Ile-de-France, dix-neuf familles professionnelles - dont l'effectif non pondéré est supérieur à 100 répondants - ont pu être exploitées.

Documentation de l'enquête :

Les données de l'enquête sont collectées au moyen de deux questionnaires distincts :

- L'un administré par le médecin. Il s'agit du questionnaire principal comportant 4 parties : contraintes organisationnelles, ambiances et contraintes physiques, risques chimiques et risques biologiques
- L'autre, un auto-questionnaire rempli par le salarié ou l'agent qui comprend plusieurs parties : description du travail perçu par le salarié/agent notamment les risques organisationnels et psychosociaux, la reconnaissance du travail, ainsi que des éléments sur la santé perçue, les accidents du travail, la violence au travail, le sens du travail et la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Les deux questionnaires de l'enquête sont accessibles sur la site de la DARES :
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete/la-surveillance-medicale-des-expositions-des-salaries-aux-risques-professionnels-sumer-2016

Les expositions aux risques physiques, chimiques et biologiques sont celles recensées pendant la dernière semaine travaillée. Les contraintes organisationnelles et relationnelles se réfèrent à la situation habituelle de travail. Les indicateurs de risques psychosociaux se rapportent à la situation de travail vécue en général par le salarié.

Accès aux publications

19 fiches régionales :

Parmi les 19 familles professionnelles exploitables en Ile-de-France, ayant pu fait l'objet d'une fiche spécifique, on retrouve :

les agents d'entretien (T4Z) ; les cadres des services administratifs, comptables et financiers (L5Z) ; les ingénieurs de l'informatique (M2Z) ; les cadres commerciaux et technico-commerciaux (R4Z) ; les employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés) (P0Z) ; les agents de gardiennage et de sécurité (T3Z) ; les employés administratifs d'entreprise (L2Z) ; les conducteurs de véhicules (J3Z) ; les aides-soignants (V0Z) ; les cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) (P2Z) ; les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance (G1Z) ; les personnels d'études et de recherche (N0Z) ; les techniciens des services administratifs, comptables et financiers (L4Z) ; les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (H0Z) ; les secrétaires de direction (L3Z) ; les agents d'exploitation des transports (J4Z) ; les professionnels de la communication et de l'information (U0Z) ; les techniciens de la banque et des assurances (Q1Z) ; les cadres de la banque et des assurances (Q2Z).

Ces fiches sont disponibles sur le site de la DRIEETS :
https://idf.drieets.gouv.fr/Exposition-des-salaries-aux-risques-professionnels-les-enquetes-SUMER?va

Une synthèse des expositions des 19 familles professionnelles :

En complément à ces fiches régionales, une synthèse a été rédigée dans l'objectif d'analyser les dix-neuf familles professionnelles, d'une part, par comparaison à l'ensemble des salariés franciliens et, d'autre part, entre les familles professionnelles exploitables elles-mêmes. Les principales expositions et spécificités de chacune de familles y sont développées.

La publication est disponible sur le site de la DRIEETS :
https://idf.drieets.gouv.fr/Exposition-des-salaries-aux-risques-professionnels-les-enquetes-SUMER?va

Résultats nationaux publiées par la DARES :

Les résultats des familles professionnelles au niveau national publiés par la DARES sont disponibles ici :
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-expositions-aux-risques-professionnels-par-famille-professionnelle2

NB : Les données nationales et régionales ne sont toutefois pas entièrement comparables car les champs des deux exploitations sont différents, par souci de représentativité statistique (cf. Méthodologie).