



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



Restitution nationale et régionale Enquête Sumer 2016-2017

Dr Pascal DUPRAT, MIRT, Ile-de-France & Elodie ROSANKIS, chargée d'études, DARES & **Marion DUVAL**, chargée d'études, DARES
pour l'équipe nationale Sumer
Sébastien ABLINE, chargé d'études, SESE DRIEETS Ile-de-France et **Anne-Lise AUCOUTURIER**, cheffe du SESE DRIEETS Ile-de-France



Lundi 22 novembre 2021 de 14h00 à 17h30
Salle Laroque – 14, avenue Duquesne – Paris 7^{ème}

Programme restitution nationale et régionale Enquête Sumer 2016-2017



Lundi 22 novembre 2021 de 14h00 à 17h00
Salle Laroque – 14, avenue Duquesne – Paris 7^{ème}

13h30 Ouverture de la salle

14h00 Mot d'accueil

14h10 Enquête Sumer : une histoire liée à celle de la médecine du travail

14h30 Evolution des expositions professionnelles des salariés sur les vingt dernières années

15h15-15h35 Pause

15h35 Présentation des fiches franciliennes par famille professionnelle

16h20 Expositions aux produits cancérogènes en Ile-de-France

16h50 Avenir de l'enquête Sumer

17h30 Clôture des restitutions

Dr Pascal DUPRAT, MIRT, Ile-de-France & **Elodie ROSANKIS**, chargée d'études, DARES & **Marion DUVAL**, chargée d'études, DARES pour l'équipe nationale Sumer

Sébastien ABLINE, chargé d'études, SESE DRIEETS Ile-de-France et **Anne-Lise AUCOUTURIER**, cheffe du SESE DRIEETS Ile-de-France



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DGT – Inspection
Médicale du Travail

&

Dares

Déchiffrer le monde du travail
pour éclairer le débat public

*Département Conditions de
Travail et Santé*

L'enquête SUMER

Une histoire liée à celle de la médecine du travail

Restitution de l'enquête Sumer 2016-2017
Equipe nationale Sumer



Genèse de SUMER: l'enquête de la médecine du travail

A partir de 1970 :

- Emergence de la problématique des conditions de travail et de leur amélioration au cœur de l'action publique et politique. L'ANACT est créée en 1973.
- La connaissance chiffrée des conditions de travail est insuffisante pour le CNS.

Des premiers tests en lien avec l'actualité de la médecine du travail :

- 2 évolutions concomitantes en faveur de l'appel aux MT : arrêté de 1977 qui liste les expositions nécessitant un suivi individuel spécifique (SMS) et le décret de 1979 qui institue le « tiers-temps »
- En 1982: test de mise en œuvre dans 4 régions de cette enquête par des MT (questionnaire ouvert : SMS, tableaux de MP, volet libre pour autres expositions)

→ Validation d'une enquête plus large par davantage de MT dans davantage de régions

Sumer 1987: l'expertise du MT au cœur de l'enquête

Mme AUBRY (Directrice du travail) décide de réitérer l'enquête

L'enquête de 1987 :

- 600 MT volontaires
- Tirage au sort de 50 000 salariés lors de leur visite périodique annuelle
- Questionnaire ouvert identique à celui de la phase test : 100 par MT
- 10 régions mobilisées couvrant tous les profils de salariés et tous les types d'exposition
- Durée de l'enquête : 6 mois

Les MT : acteurs incontournables de la veille
Légitimation de la médecine du travail

Rupture en 1994 : vers une consolidation de l'enquête

- **Comité scientifique + nouvelle équipe SUMER:**
 - Positionnement sur les expositions et non plus sur les risques avec prise en compte du travail réel
 - **Nouveau questionnaire fermé**
 - Participation de toutes les régions de la métropole et de la MSA
 - **Durée 3 mois**
 - 1200 MT rendent 50 000 questionnaires
 - Appui/engagement très fort de l'inspection médicale national
- **Mise en visibilité des expositions professionnelles grâce aux résultats**
 - Mouvement de légitimation et de construction de la médecine du travail
 - Découverte de l'ampleur de l'exposition aux produits cancérigènes (1 million de salariés en 1994)
 - Création de la matrice emploi-exposition par les chercheurs de l'INSERM

Consolidation de sa légitimité face aux critiques (2003-2010)

- SUMER 2003:** élargissement de l'enquête pour répondre à la demande sociale :
- DARES: création d'un département « conditions de travail et santé »
 - Augmentation du nombre de statisticiens et de MIRT au sein de l'équipe
 - Comité scientifique : ancrage dans les champs professionnel, académique et institutionnel de la médecine du travail et de la prévention

Ajout de **questionnaires auto-administrés sur la santé psychique** :

- RPS (questionnaires de Karasek et de Siegrist...)
- Etat de santé des salariés

Proposé à un salarié tiré au sort sur 2 en 2003 puis à tous les salariés en 2010

→ Sumer : Référence nationale sur les expositions des salariés aux risques professionnels

Adhésion croissante des MT

- **2003**: étendue à la Réunion et à la FPH (**1800 MT** volontaires)
- **2010**: intègre la FPT et une partie de la FPE (**2 400 MT** = 1/3 des MT)

Rôle moteur des MIRT : mobilisation, formation, accompagnement des enquêteurs

Enrichissement des pratiques médicales : utilité au quotidien dans la recherche des expositions des salariés, du lien santé-travail et dans le rôle de conseil du MT en prévention. Exploration des problématiques de l'organisation du travail

Valorisation des données utile pour les enquêteurs (publications, travaux de recherche ...)

Critique de l'enquête par les organisations patronales

2007 : Critiques du MEDEF et de la CGPME

- *Contestation de l'objectivation scientifique des expositions*
- *3 points d'opposition :*

Volontariat des médecins

Manque d'objectivité dans la mesure de l'exposition au risque

Influence du salarié dans ses réponses

Des réponses ont été apportées sur chacun de ces points notamment par le passage devant le Cnis et **l'obtention du Label d'intérêt général et de qualité statistique de l'enquête Sumer**

Evolution de l'enquête 2017 du fait de la réglementation

⇒ Baisse du nombre de médecins du travail en France

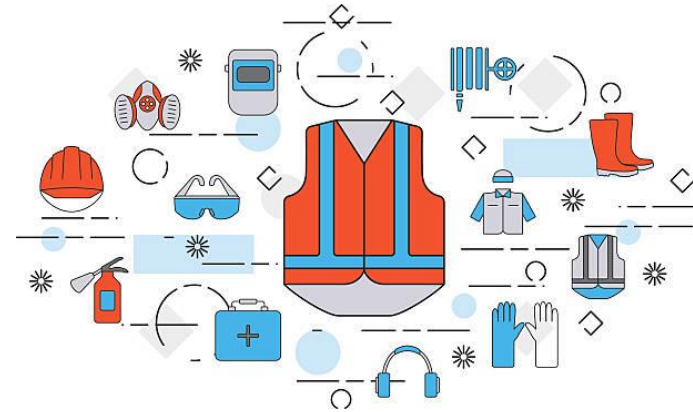
- Evolutions réglementaires : espacement des visites périodiques (2004), entretiens infirmiers dérogatoires (2012), suivi SMR
- Nécessité en 2017 **d'adapter le protocole** avec tirage au sort des salariés suivis et convocation spécifique pour SUMER.
- En conséquence plus d'absentéisme et de refus de participation de la part des salariés

SUMER 2017

- Introduction de nouveaux professionnels dans l'enquête : assistantes, infirmiers et IPRP
- Modifications réglementaires en cours de collecte (réforme 2016)
- Variabilité de l'implication des MT dans l'enquête en fonction de leurs conditions de travail et de la mobilisation des SST dans la veille sanitaire (projet de service, moyens donnés par la direction...)
- Baisse importante du nombre de médecins volontaires et du nombre de salariés enquêtés

Les apports spécifiques de l'enquête Sumer

- Récolte de données précises sur :
 - ✓ Le vécu du salarié
 - ✓ Les postes et de l'environnement de travail
 - ✓ L'organisation du travail
 - ✓ Les risques psycho-sociaux
 - ✓ Les risques chimiques
 - ✓ Les risques biologiques
 - ✓ Les risques physiques
 - ✓ Les expositions aux cancérogènes
- Ces données peuvent être croisées et sont statistiquement solides, car l'enquête s'appuie sur un SSM (Dares) et sont validées par le CNIS / label / INSEE

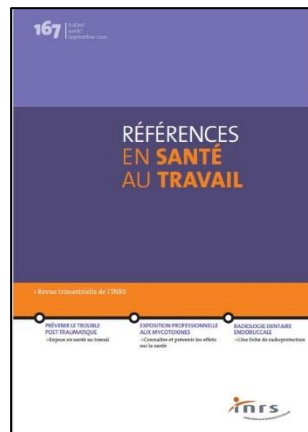


Usages de l'enquête Sumer

- Politique : COCT, PRST, PNST
- Recherche (APR)
- Appels à projet de recherche sur des thèmes spécifiques où Sumer est mobilisé :
 - APR Prévention : « Conditions de travail et préventions des risques professionnels dans le travail en sous-traitance : une étude quantitative »
 - APR Inégalités sociales de santé : « Disparités d'exposition aux facteurs de pénibilité en milieu professionnel et inégalités sociales de santé »
 - L'intégralité des rapports de recherche bientôt disponible en ligne sur le site de la Dares
- Prévention
- Partenaires sociaux

Diffusion des données de l'enquête Sumer

- Publications à destination des médecins, préventeurs et des entreprises (Revue Références en santé au travail - INRS)
- Publications DARES en ligne :
(Dares Analyses, Dares Résultats, Synthèses Stat')
- Colloques



Conclusion

- Plus ancienne base nationale portée par les SST en veille en santé au travail
- Enquête permettant de connaître l'évolution des expositions au fil du temps
- Enquête basée sur l'expertise des MT avec mise en visibilité de leur rôle (qualité des données)
- Seule enquête permettant de recenser un grand nombre d'expositions professionnelles de chaque salarié
- Sumer a permis de faire évoluer les pratiques des MT en recherchant les expositions professionnelles des salariés suivis (enquête formatrice) et d'intégrer les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans le recueil des données
- Dispositif mis en difficulté par l'évolution du fonctionnement des SST, charge de travail croissante pour les MT, éclatement du suivi de chaque entreprise ...(comme les autres dispositifs en santé travail)

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

Restitution de l'enquête Sumer 2016-2017
Equipe nationale Sumer



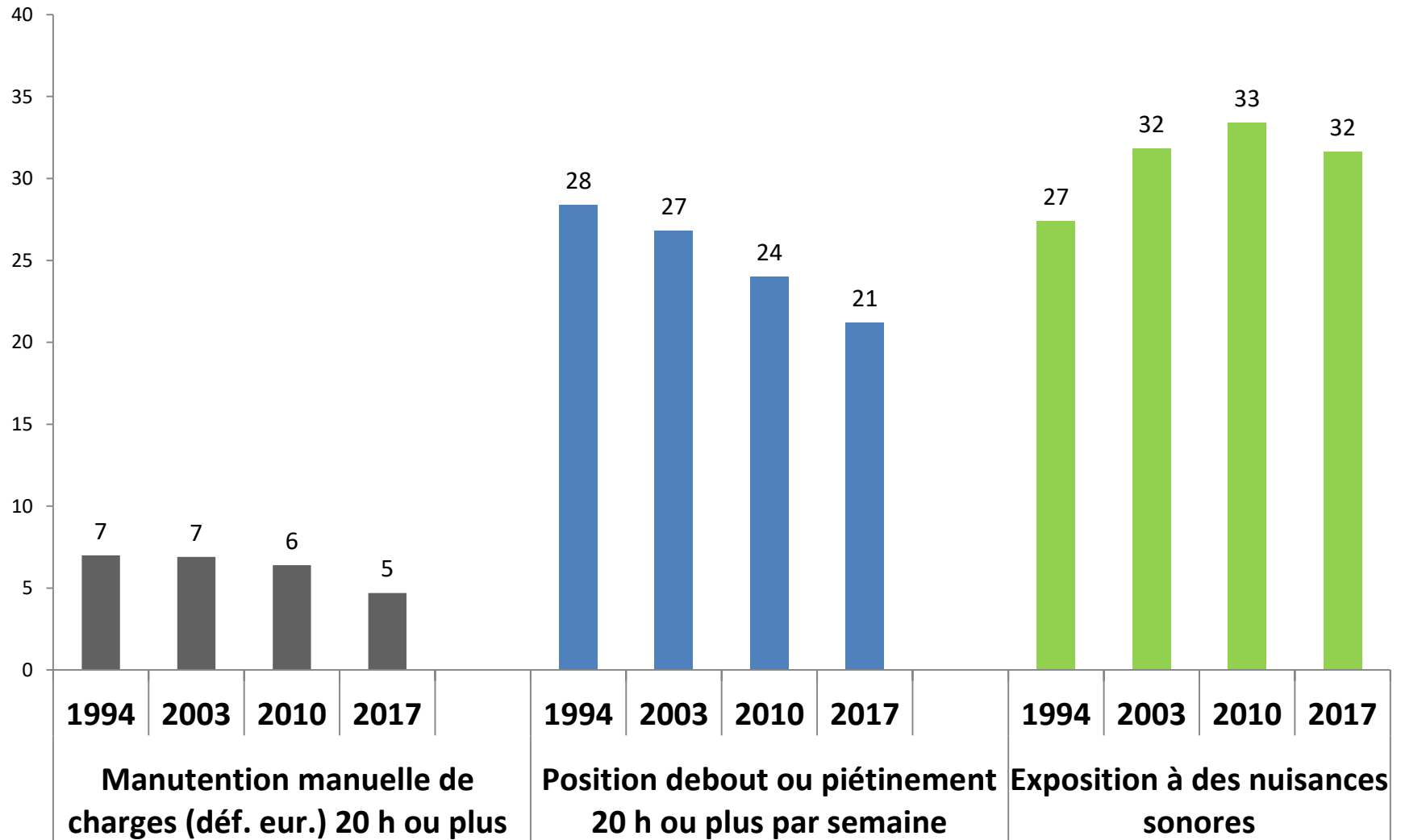
LES EXPOSITIONS AUX RISQUES PROFESSIONNELS DEPUIS 20 ANS

→ Etude sur les évolutions des expositions aux risques professionnels de 1994 à 2017

- **Champ** : secteur privé, en France métropolitaine
- **Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ?**
 - Contraintes physiques, chimiques et biologiques
 - Contraintes organisationnelles
 - Perception des salariés sur leur travail

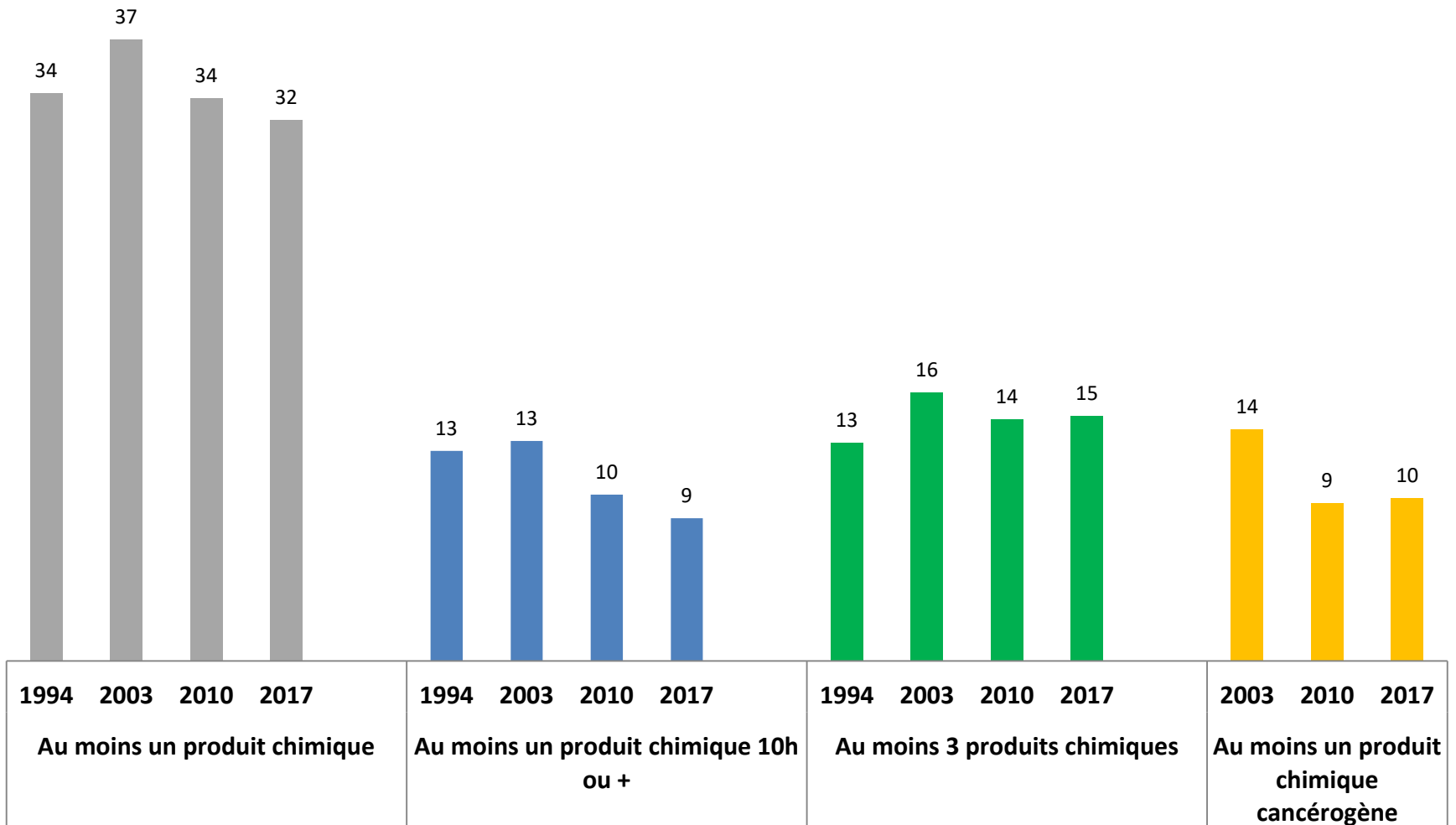
**=> CONTRAINTES PHYSIQUES EN BAISSSE MAIS
TOUJOURS AUSSI FRÉQUENTE**

DES CONTRAINTES PHYSIQUES EN BAISSÉ, TOUJOURS ÉLEVÉES

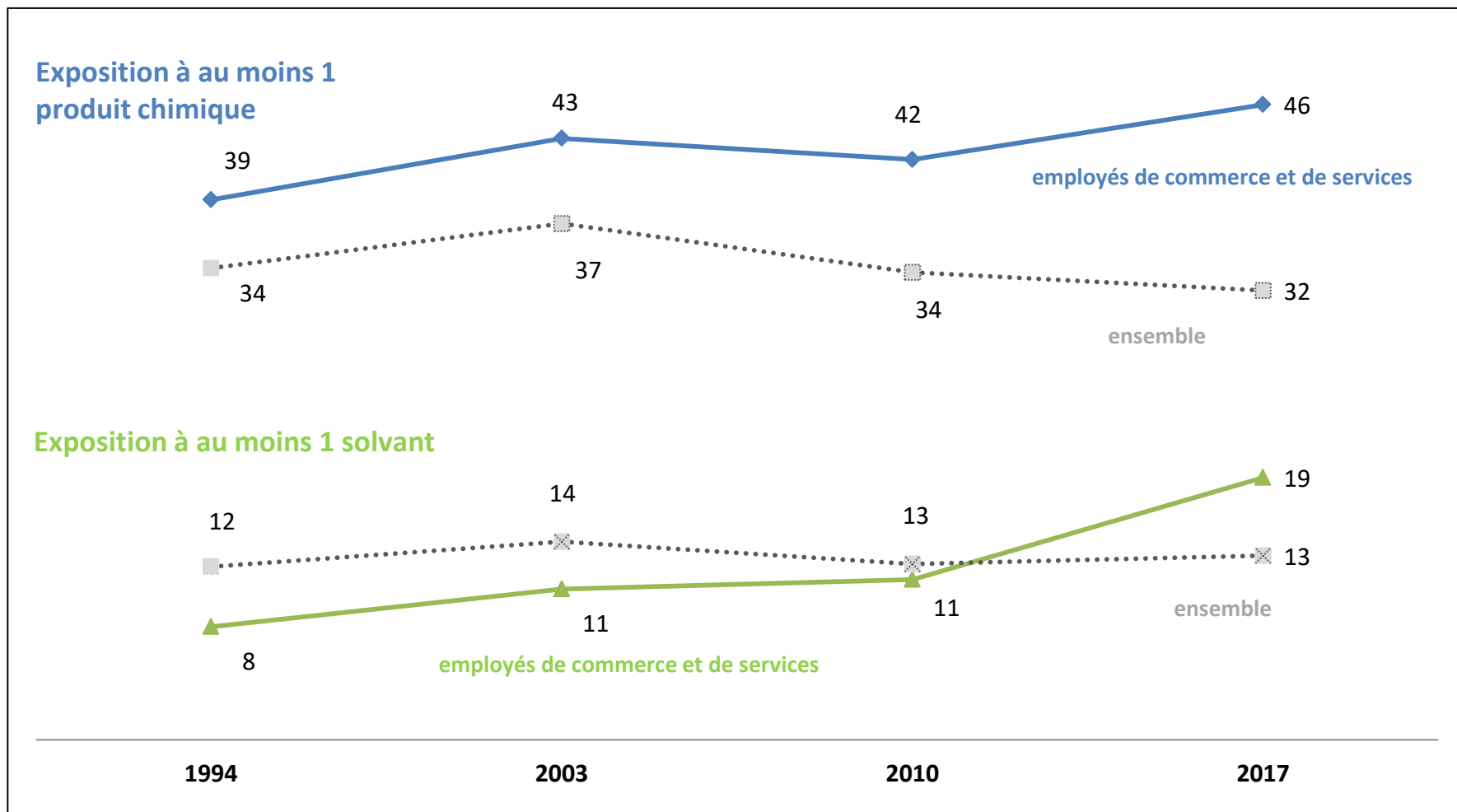


**=> BAISSÉ CONTRASTÉE DES EXPOSITIONS
CHIMIQUES**

LA BAISSÉ DES EXPOSITIONS À AU MOINS UN PRODUIT CHIMIQUE SE POURSUIT...

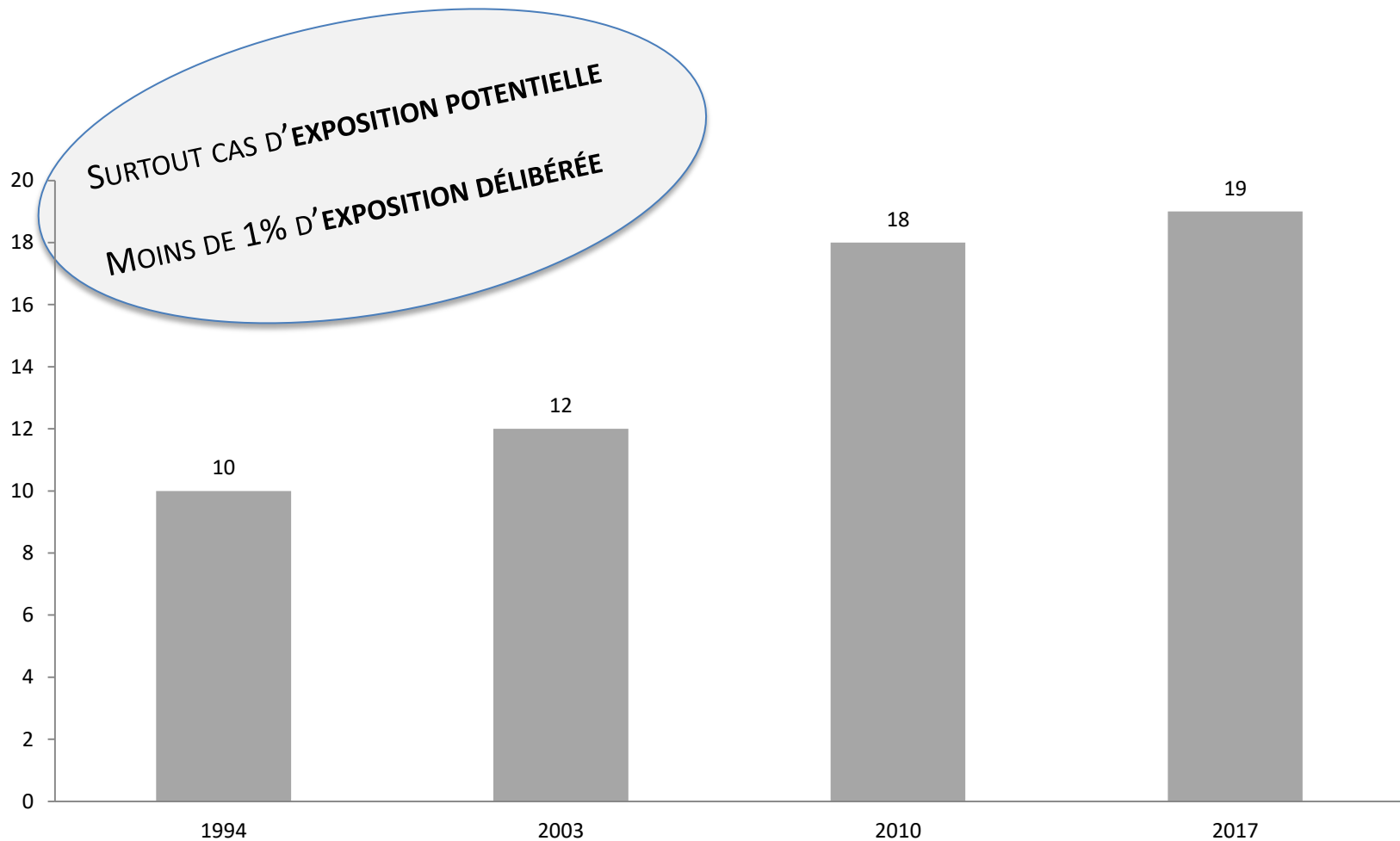


...ALORS QUE CES EXPOSITIONS AUGMENTENT POUR LES EMPLOYÉS DE COMMERCE ET DE SERVICE



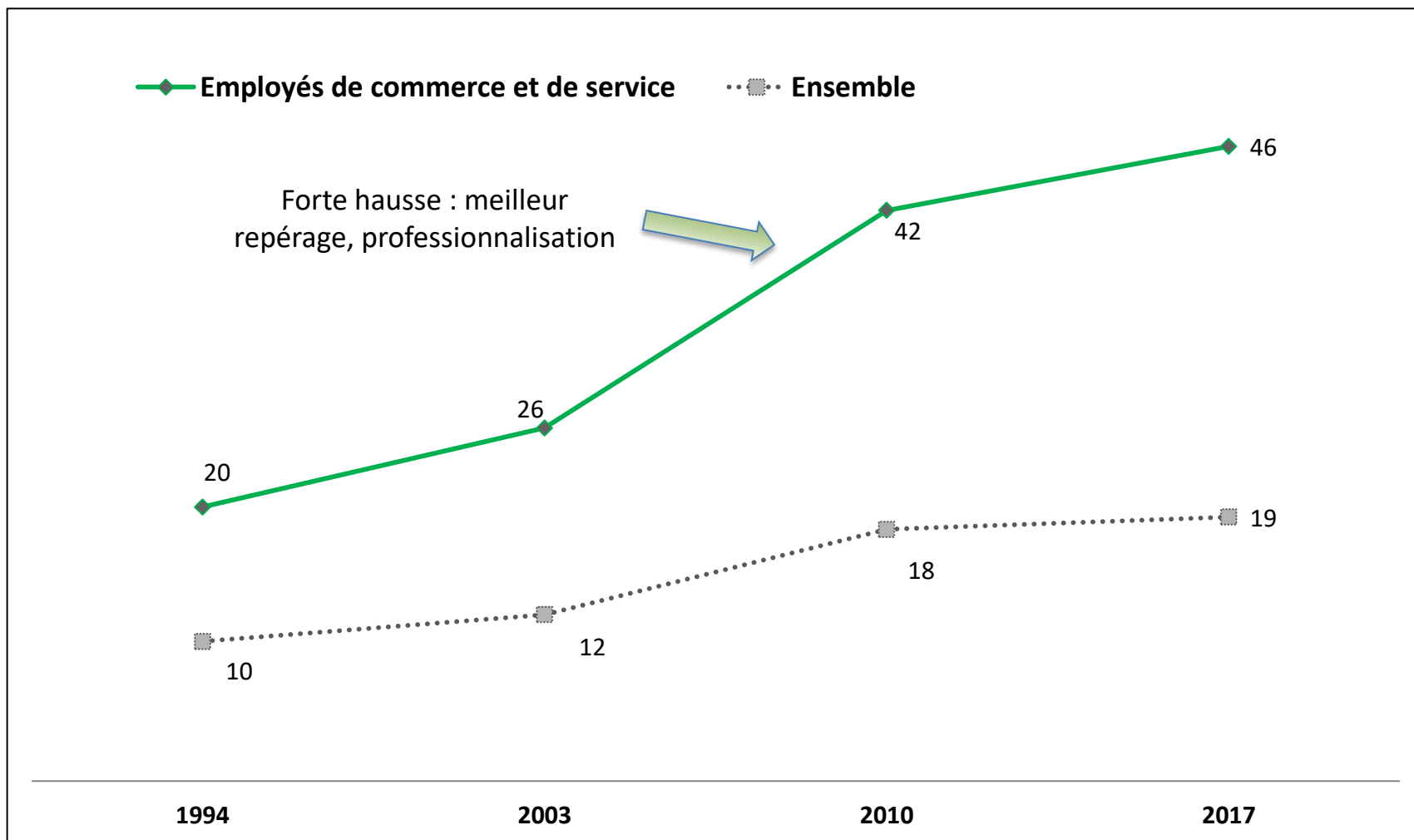
**=> HAUSSE DU REPÉRAGE DES AGENTS
BIOLOGIQUES**

UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU RISQUE BIOLOGIQUE



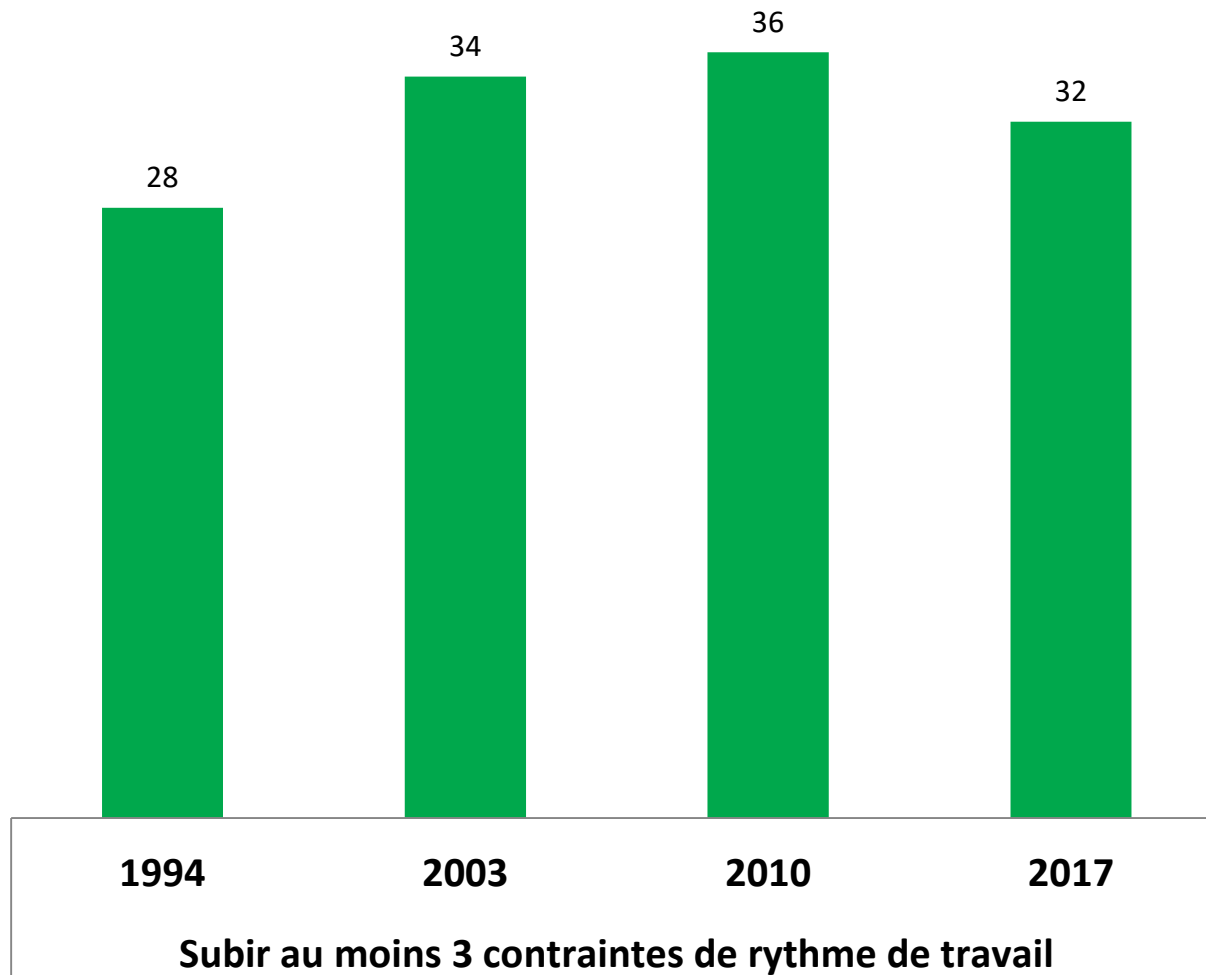
Etre exposé au risque biologique

HAUSSE DES EXPOSITIONS AUX RISQUES BIOLOGIQUES, PARTICULIÈREMENT MARQUÉE CHEZ LES EMPLOYÉS DE COMMERCE ET DE SERVICE








**=> CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES QUI
RESTENT IMPORTANTES**

L'INTENSITÉ DU TRAVAIL EN LÉGÈRE BAISSÉ MAIS TOUJOURS ÉLEVÉE...



Baisse pour les
contraintes
marchandes et
machiniques

L'INTENSITÉ DU TRAVAIL EN LÉGÈRE BAISSÉ MAIS TOUJOURS ÉLEVÉE...

Quelques indicateurs de mesure de l'intensité du travail	Evolution entre 2010 et 2017
Déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce et/ou la cadence automatique d'une machine	
Demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	
Dépendance immédiate vis à vis des collègues	
Contrôle ou la surveillance exercés par la hiérarchie	
Contrôle ou un suivi informatisé	

...INTENSITÉ QUI EST AUSSI RESENTIE PAR LES SALARIÉS

Les salariés ont le sentiment que la quantité et l'intensité du travail qu'on leur demande a augmenté entre 2003 et 2017

On me demande de travailler très vite

- 66 %
- en hausse (+ 3 points)

On me demande une quantité excessive de travail

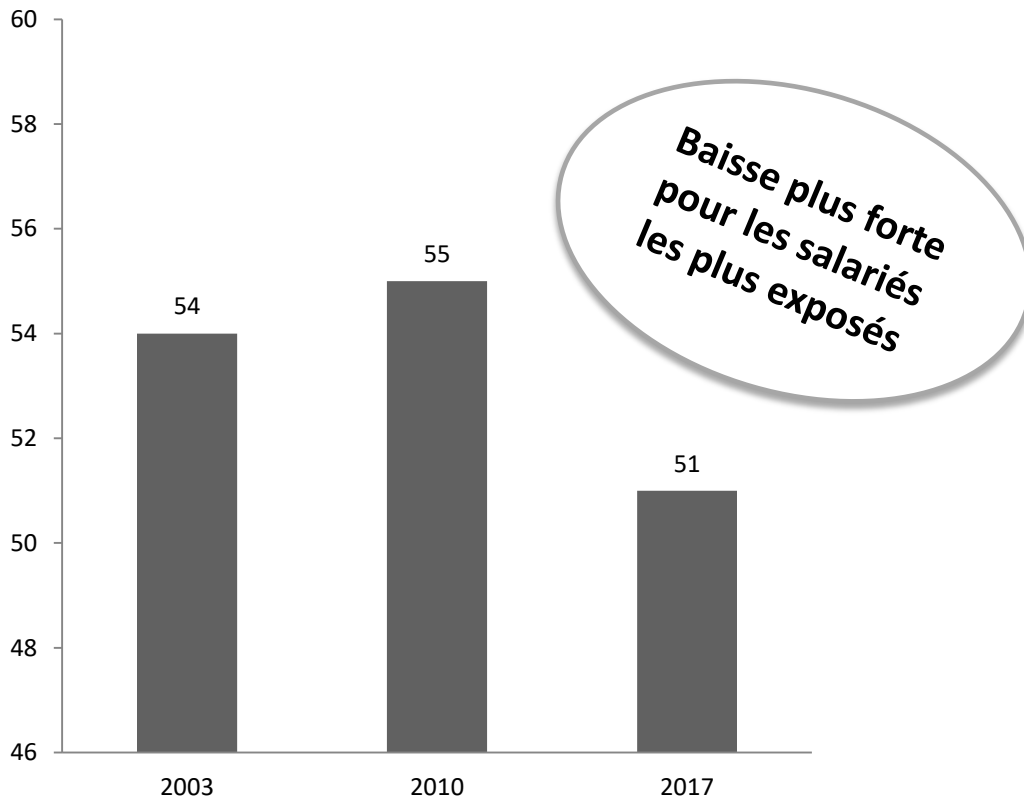
- 35 % des salariés
- en hausse (+ 4 points)

Je n'ai pas le temps nécessaire pour faire correctement mon travail

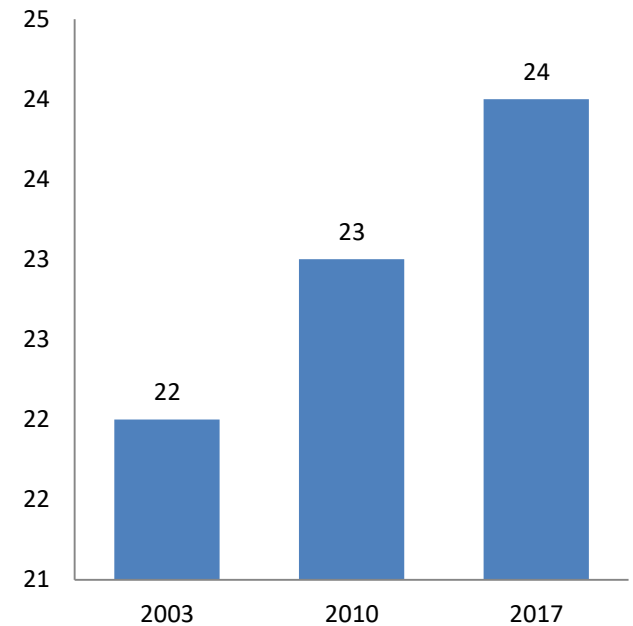
- 30%
- stable

UNE LÉGÈRE BAISSÉ DE L'AUTONOMIE

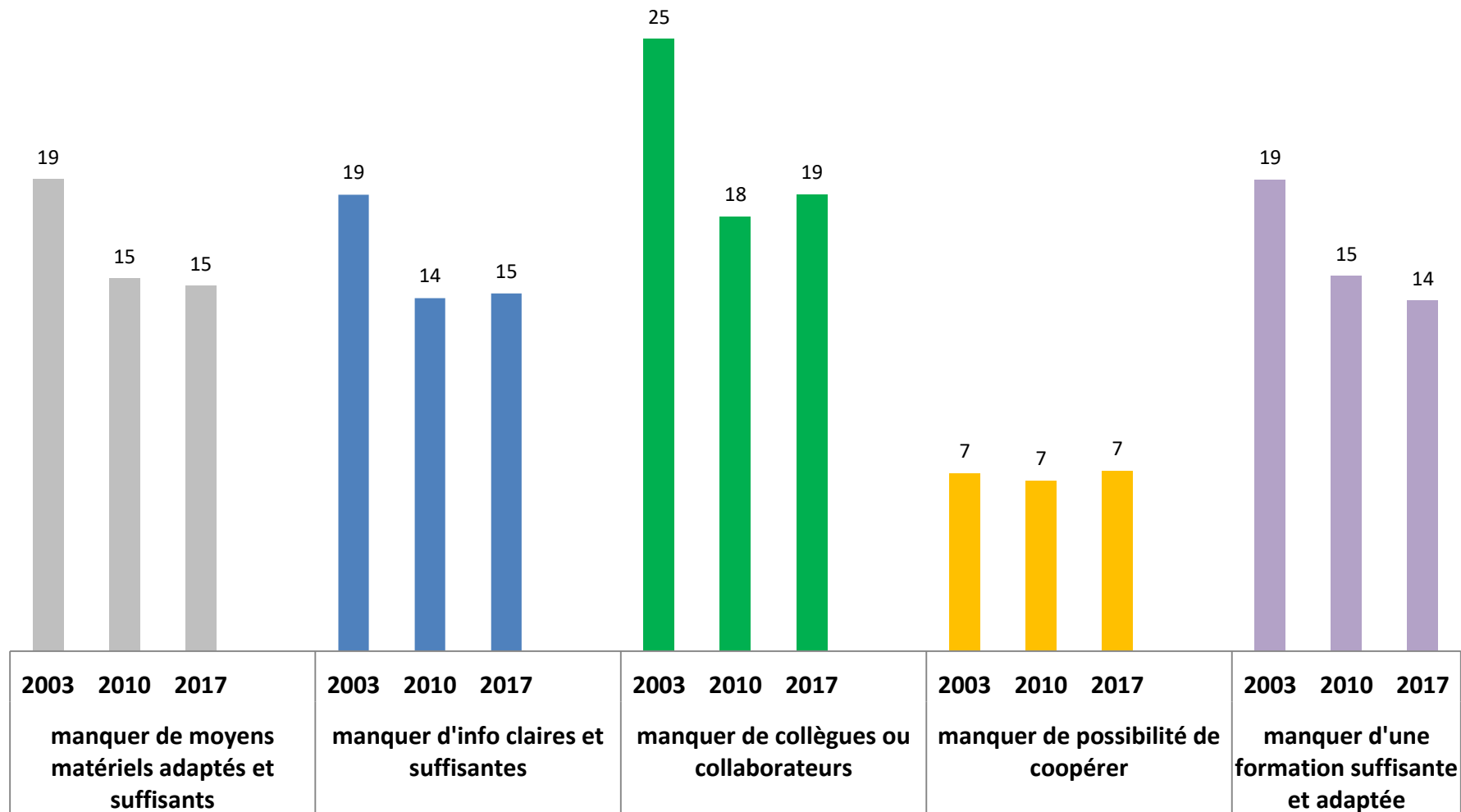
Moins de salariés peuvent faire varier les délais fixés



Plus de salariés font appel à d'autres quand il se produit quelque chose d'anormal



LES SALARIÉS DÉCLARENT MOINS SOUVENT MANQUER DE MOYENS POUR FAIRE CORRECTEMENT LEUR TRAVAIL



=> UNE ÉVOLUTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX CONTRASTÉE

MESURER LES COMPORTEMENTS HOSTILES

Les atteintes dégradantes

Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé

Vous dit des choses obscènes ou dégradantes

Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante

Le déni de reconnaissance du travail

Critique injustement votre travail

Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes

Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement

Les comportements méprisants

Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là

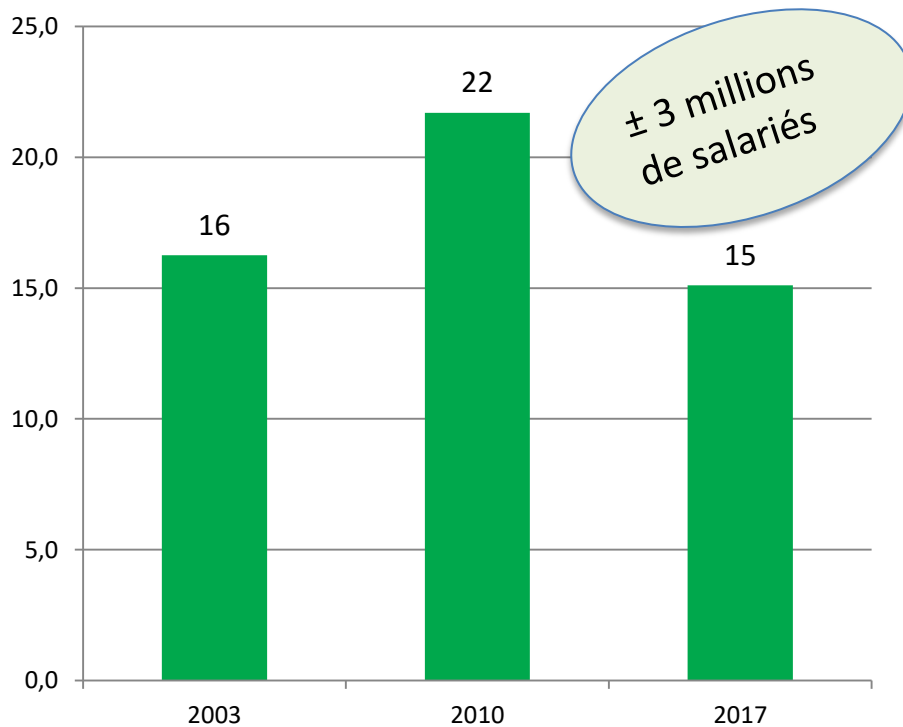
Vous empêche de vous exprimer

Vous ridiculise en public

Au moins un comportement hostile

DES COMPORTEMENTS HOSTILES ENCORE FRÉQUENTS, MAIS EN DIMINUTION

**Vivre au travail au moins un
comportement hostile
actuellement**






Baisse des comportements hostiles :

- Concerne : « comportements méprisants » (-5 pts), « déni de reconnaissance du travail » (-4 pts), « atteintes dégradantes » (-1 pt).
- Est un peu plus importante pour les 60 ans et plus
- Est plus forte dans les grands établissements

MESURER LA TENSION AU TRAVAIL :

LE MODÈLE DE KARASEK

Latitude décisionnelle	autonomie, développement des compétences	
Demande psychologique	contrainte du poste de travail, exigence	
Soutien social	soutien professionnel et émotionnel relation avec hiérarchie et collègues	

LA « TENSION AU TRAVAIL » SE MAINTIENT À UN NIVEAU ÉLEVÉ

Score de tension au travail

La tension au travail (*job strain*, Karasek), situation à risque pour la santé :

Forte demande psychologique

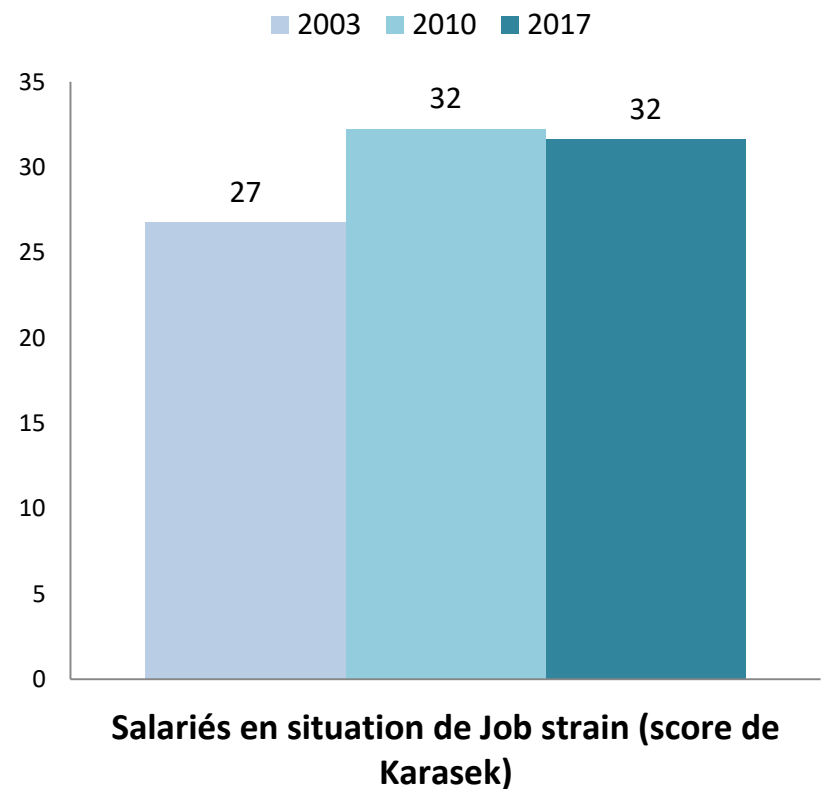
+

faible latitude décisionnelle

=

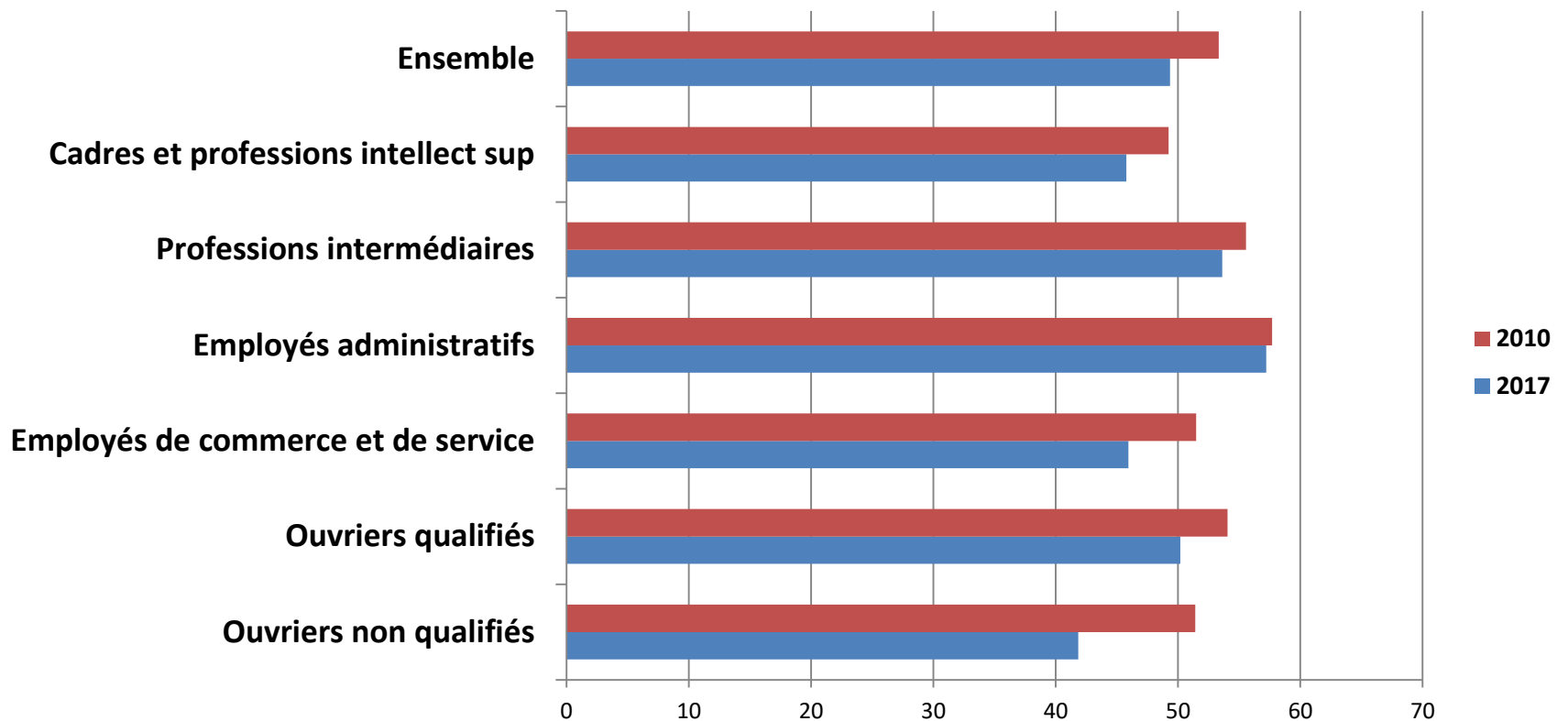
« tension au travail »

Evolution



MOINS DE SALARIÉS DÉCLARENT MANQUER DE RECONNAISSANCE

➔ partie reconnaissance du modèle de Siegrist : estime, sécurité de l'emploi, perspectives de promotion



CONCLUSION

Les évolutions des expositions aux risques professionnels depuis 20 ans sont contrastées :

- Baisse des contraintes physiques et chimiques, qui restent élevées.
- Meilleure évaluation des agents biologiques.
- Intensité du travail importante, hausse de la pression ressentie par les salariés et léger recul de l'autonomie.
- Diminution des comportements hostiles et du manque de reconnaissance, stabilisation de la tension au travail mais part importante de salariés concernés.

DES FICHES DÉTAILLÉES A LA DISPOSITION DE TOUS

Synthèse • Stat'

Numéro 34 • septembre 2020

Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle

BÉRYL MATINET, ÉLODIE ROSANKIS
DR MARTINE LÉONARD (IMT GRAND EST)

Merci de votre attention

Exploitations de l'enquête SUMER 2016-2017

Fiches par familles professionnelles (FAP)

Restitution du 22 novembre 2021

SESE Ile-de-France
Sébastien Abline

Champ de l'enquête régionalisée

- **Collecte en Ile-de-France de Sumer 2017 :**

6 437 répondants représentatifs de 5 280 000 salariés franciliens

206 médecins ont participé au recueil des questionnaires franciliens

- **Champ d'analyse plus restreint :**

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 par l'enquête

Informations générales | Entreprises, emploi, économie | **Travail et relations sociales** | Concurrence et consommation | Cohésion sociale et solidarités | Etudes et statistiques

▼ **Menu**

- L'actu du travail en Ile-de-France
- Inspection du travail
- Relations du travail
- Santé et sécurité au travail**
 - Le Plan régional santé au travail
 - Les intervenants en prévention des risques professionnels
 - Les services de santé au travail
- Travail illégal
- Secteur agricole
- Nos services en département

Sélectionnez votre département ▼

Inspection du travail →

Formation professionnelle →

Accueil > Travail et relations sociales > Santé et sécurité au travail > Exposition des salariés aux risques professionnels : les enquêtes (...)

Exposition des salariés aux risques professionnels : les enquêtes SUMER

Publié le 11 juin 2021 | Dernière mise à jour le 15 septembre 2021

A A+  

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). Elle a pour but de cartographier les expositions aux risques professionnels des salariés.

Après redressement des données par le Service Etudes-Statistiques-Evaluation de la DRIEETS d'Ile-de-France, les données sont exploitables au niveau régional et permettent la publication de résultats franciliens.



Retrouvez ci-dessous l'ensemble des publications SUMER (Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels) de la Drieets d'Ile-de-France

2021 - Photographie des expositions aux risques professionnels en Ile-de-France

2021 - Les expositions aux risques professionnels en Ile-de-France : 19 familles professionnelles passées à la loupe

Retrouvez les 19 familles professionnelles

Liens

- Ministère du Travail
- TRAVAIL : Fiches pratiques du droit du travail du ministère du travail
- aract Ile-de-France
- TéléRC : Homologation des ruptures conventionnelles
- Dépôt des accords



0 806 000 126
Service gratuit + prix appel

CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

Trouvez les réponses à vos questions en droit du travail

 période d'essai 🔍

Accès aux publications régionales sur le site de la DRIEETS :

<https://idf.drieets.gouv.fr/Exposition-des-salaries-aux-risques-professionnels-les-enquetes-SUMER>

19 familles professionnelles franciliennes exploitables

Tableau 1 : Les 19 familles professionnelles franciliennes exploitables/étudiées

	En nombre	en %
L5Z : Cadres des services administratifs, comptables et financiers	347 600	6,39
T4Z : Agents d'entretien	206 300	3,79
M2Z : Ingénieurs de l'informatique	171 500	3,15
R4Z : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	158 900	2,92
P0Z : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	153 400	2,82
P2Z : Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	152 600	2,8
J3Z : Conducteurs de véhicules	138 900	2,55
L4Z : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	135 000	2,48
L2Z : Employés administratifs d'entreprise	126 600	2,33
N0Z : Personnels d'études et de recherche	121 200	2,23
Q2Z : Cadres de la banque et des assurances	115 600	2,12
V0Z : Aides-soignants	103 800	1,91
H0Z : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	102 600	1,89
G1Z : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	99 800	1,83
U0Z : Professionnels de la communication et de l'information	86 800	1,6
T3Z : Agents de gardiennage et de sécurité	82 900	1,52
Q1Z : Techniciens de la banque et des assurances	56 300	1,03
L3Z : Secrétaires de direction	42 500	0,78
J4Z : Agents d'exploitation des transports	20 700	0,38

Source : Recensement de la population 2017, INSEE

Champ : Actifs franciliens ayant un emploi, y compris sous apprentissage ou en stage rémunéré

Dix-neuf familles professionnelles - dont l'effectif non pondéré est supérieur à 100 répondants - ont pu être exploitées.

Selon le recensement, ces 19 familles représentent 45% des actifs franciliens.

Des FAP non étudiées bien que fortement représentées en Ile-de-France : Enseignants (W0Z) ; Professionnels des arts et des spectacles (U1Z) ; Vendeurs (R1Z) ; Attachés commerciaux et représentants (R2Z).

3 FAP ne comptant pas parmi les 30 principales dans le recensement sont aussi exploitables à partir de l'enquête SUMER : Techniciens de la banque et des assurances (Q1Z) ; Secrétaires de direction (L3Z) ; Agents d'exploitation des transports (J4Z).

Fiches par famille professionnelle francilienne

The image shows the cover of a PDF document. At the top left is the logo of the Prefect of the Île-de-France region. To its right is the text 'Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités'. At the top right is a PDF icon and the text 'Fiche Aides-soignants'. The main title 'EXPOSITIONS AUX RISQUES PROFESSIONNELS' is in large green letters. Below it, 'VOZ LES AIDES-SOIGNANTS' is written in white on a red background. A black and white photograph of a caregiver's hands is on the right. At the bottom right, it says 'FICHES PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE'. At the bottom center, it says 'Résultats de l'enquête SUMER 2017'.

Le modèle des fiches franciliennes se cale sur les résultats des familles professionnelles au niveau national publiés par la DARES.

Pour chaque fiche, après une description générale de la population étudiée, sont présentées les proportions de salariés exposés suivant les différents types d'exposition (contraintes physiques, contraintes organisationnelles, exposition aux agents biologiques, aux nuisances chimiques et aux risques psychosociaux), comparés aux résultats de l'ensemble des salariés franciliens.

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.

Synthèse des principales spécificités

Les principaux résultats

Des aides-soignants fortement exposés à divers risques professionnels et soumis à des risques organisationnels

Agents de gardiennage et d'entretien : peu de marge d'initiative et fortement exposés à des risques physiques ou chimiques et biologiques

Cadres et techniciens de la banque et des assurances fortement contraints par leur rythme de travail

Conducteurs et agents des transports et de la logistique fortement exposés à des contraintes physiques et au manque de reconnaissance

Des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance contraints à la réalisation d'astreintes

Un employé administratif de la fonction publique sur trois en situation de fortes tensions psychosociales

Des contraintes globalement homogènes parmi les familles professionnelles principalement composées de cadres

Des familles professionnelles de cadres dépassant plus souvent les horaires officiels

Pour certains cadres : contact tendu avec le public, manques particuliers au sein du collectif de travail, astreintes et télétravail

L'objectif est ici de proposer une analyse des 19 familles professionnelles, d'une part, par comparaison à l'ensemble des salariés franciliens et, d'autre part, entre les familles professionnelles exploitables elles-mêmes.

Des indicateurs d'expositions aux risques « en relatif » pour comprendre les FAP les unes en fonction des autres :

- FAP globalement les plus exposées parmi les 19 étudiées ;
- Spécificités des FAP à certaines contraintes/expositions ;
- Points communs entre certaines FAP (ex : les FAP de cadres).



**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**



**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

VOZ
**LES AIDES-
SOIGNANTS**



FICHES
PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

Résultats de l'enquête SUMER 2017

Description

Effectif de la FAP en Ile-de-France* :	103 800 salariés
Durée moyenne de travail hebdomadaire pour un temps complet :	38,2 heures
Pourcentage de salariés travaillant à temps partiel :	43,1%
Pourcentage de salariés ayant un document unique d'évaluation des risques dans leur établissement :	73,0%

**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	29,0
10 à 49 salariés	14,3
50 à 199 salariés	18,9
200 à 499 salariés	5,8
500 salariés et plus	31,9

Répartition des salariés selon le type d'employeur (en %) :

Secteur Privé	55,7
Fonction publique de l'Etat	2,5
Fonction publique territoriale	23,4
Fonction publique hospitalière	18,4

Répartition des salariés selon le statut de l'emploi (en %) :

En formation ou mesure pour l'emploi	0,5
Intérimaire ou CDD	8,6
CDI ou fonctionnaire	91,0

Répartition des salariés selon l'ancienneté dans le poste (en %) :

Moins d'un an	1,0
Un an ou plus	99,0

Pourcentage de femmes : 92,8

Secteur (en %) :

Tertiaire 100,0

Catégorie socioprofessionnelle (en %) :

Employés de service 100,0

Tranche d'âge (en %) :

Moins de 30 ans	20,7
30 à 39 ans	10,2
40 à 49 ans	27,3
50 à 59 ans	35,4
60 ans et plus	6,5

Synthèse

<i>Principaux indicateurs</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	En Ile-de-France
Salariés exposés à au moins une contrainte physique	95,3	76,9
Salariés exposés à au moins trois contraintes physiques	39,4	28,9
Manutention manuelle de charges 10 heures ou plus par semaine	7,4	4,9
Position debout ou piétinement 10 heures ou plus par semaine	36,1	18,7
Salariés exposés à au moins un agent chimique	56,9	22,6
Salariés exposés à des agents biologiques	93,8	19,8
Salariés soumis à des comportements hostiles	23,4	17,4
Salariés en manque de reconnaissance	49,3	53,7
Salariés en situation de fortes tensions psychosociales	34,7	20,3

- Forte exposition à des contraintes physiques
- Surexposition parmi les contraintes physiques marquées
- Un salarié sur 2 exposé à des agents chimiques
- 9 salariés sur 10 exposés à des agents biologiques
- Surexposition aux risques psychosociaux, à l'exception du manque de reconnaissance

Exposition à des contraintes physiques (1)

<i>Cumul de contraintes physiques</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	En Ile-de-France
Pas de contrainte	4,7	23,1
1 contrainte	21,8	25,6
2 contraintes	34,1	22,5
3 ou plus	39,4	28,9

<i>Grands types de contraintes physiques</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	En Ile-de-France
Contraintes posturales et articulaires	88,5	61,8
Manutention manuelle de charges (définition européenne)	43,1	23,2
Nuisances sonores	30,9	23,1
Conduite (machine mobile, automobile, camion)	18,1	22,5
Situations avec contraintes visuelles	15,7	27,8
Exposition aux radiations ou aux rayonnements	14,4	2,0
Nuisances thermiques	5,2	14,8
Travail en air et espace contrôlés	1,5	2,2
Travail avec machines et outils vibrants	.	9,0

Exposition à des contraintes physiques (2)

<i>Types de contraintes physiques (uniquement les expositions toutes durées > à 2% dans la FAP)</i>	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
Position debout ou piétinement	77,1	36,1	38,1	18,7
Contraintes posturales rachidiennes	63,6	12,8	31,9	10,8
Déplacement à pied dans le travail	59,7	18,2	34,5	12,5
Manutention manuelle de charges (définition européenne)	43,1	7,4	23,2	4,9
Position à genoux et/ou accroupi	34,4	5,7	15,9	1,4
Travail exigeant une position forcée d'une ou plusieurs articulations	29,2	5,7	14,8	4,5
Autre bruit gênant pour le salarié	21,0	5,5	11,7	5,3
Conduite sur la voie publique (auto, camion, car, autobus)	18,1	6,2	18,9	6,5
Position fixe de la tête et du cou	14,6	6,9	23,4	11,2
Radiation ionisante de catégorie A ou B	14,4	.	1,0	0,2
Maintien de bras en l'air	12,2	.	13,6	2,0
Bruits entre 80 et 85 décibels A	11,9	6,7	9,5	3,4
Gestes répétitifs à cadence élevée	9,8	0,4	12,0	4,2
Travail aux intempéries	5,0	.	11,8	4,8
Travail au froid imposé (températures < 15°C)	5,0	.	3,7	1,0
Bruit comportant des chocs, impulsions	3,8	0,5	9,2	1,2

Exposition à des contraintes organisationnelles et relationnelles (1)

<i>Types de contraintes organisationnelles et relationnelles</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	En Ile-de-France
Contraintes rythme de travail		
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue	52,9	59,5
Demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	42,2	55,9
Surveillance permanente de la hiérarchie	23,3	23,5
Dépendance vis-à-vis du travail des collègues	23,0	24,9
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	22,4	36,8
Contrôle ou suivi informatisé du travail	15,5	27,3
Normes de production, délai à respecter en une heure au plus	14,1	18,2
Tourner sur différents postes par rotation régulière	13,1	15,3
Tourner sur différents postes pour pallier les absences	12,2	16,9
Déplacement automatique de pièces ou cadence automatique	1,1	1,8
Pratiquer le télétravail au moins une fois par semaine	0,3	5,2
Emporter toujours ou souvent du travail à domicile	,	6,7
Caractéristiques du temps de travail		
Travail au moins 10 dimanches par an	36,2	19,2
Travail au moins 20 samedis par an	32,4	24,6
Horaires variables d'un jour à l'autre	26,6	19,7
Travail de nuit entre 0 et 5 heures même occasionnel	17,6	13,4
Travail posté en équipe	17,5	11,7
Travail comportant des coupures dans la journée	11,5	6,7
Travail de nuit entre 0 et 5 heures 45 nuits ou plus par an	9,1	3,8
Travail souvent ou toujours prolongé au-delà de l'horaire officiel	8,6	26,7
Durée de la dernière semaine travaillée supérieure à 40 h	8,3	21,2
Ne pas avoir de repos de 48 heures consécutives	6,0	14,6
Effectuer des astreintes	5,2	9,6
Ne pas connaître ses horaires pour la semaine prochaine	4,0	6,6

Exposition à des contraintes organisationnelles et relationnelles (2)

<i>Types de contraintes organisationnelles et relationnelles</i>	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	100,0	91,3
Contact tendu avec le public même occasionnellement	79,9	64,9
Etre en contact avec le public par téléphone	76,4	73,5
Normes et évaluation		
Avoir un ou des entretien(s) individuel(s) d'évaluation par an	69,0	70,5
Suivre des procédures de qualité strictes (certification iso, accréditation EAQF, etc.)	38,9	37,9
Atteindre des objectifs chiffrés précis individuels ou collectifs	18,4	49,4
Autonomie et marge d'initiative		
Doit faire appel à d'autres en cas d'incident	43,5	22,2
Ne peut pas interrompre son travail quand il le souhaite	36,3	18,1
Ne pas pouvoir faire varier les délais	22,3	39,3
Ne pas pouvoir changer l'ordre des tâches à accomplir	14,4	13,7
Collectif de travail		
Temps insuffisant pour effectuer correctement son travail	18,1	27,0
Ne pas avoir un nombre de collègues suffisant pour effectuer correctement son travail	18,0	24,6
Ne pas disposer d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	10,4	15,6
Ne pas avoir de moyens matériels adaptés et suffisants pour effectuer correctement son travail	9,2	14,7
Impossibilité de coopérer pour effectuer correctement son travail	6,5	7,5
Ne pas avoir une formation suffisante et adaptée pour effectuer correctement son travail	3,6	13,2

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	93,8	19,8
Exposition potentielle à des agents biologiques	93,8	19,5
Exposition délibérée à des agents biologiques	1,3	0,4

<i>Types d'expositions à des agents biologiques (uniquement les expositions > à 2% dans la FAP)</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	En Ile-de-France
Travailler au contact d'un réservoir humain	89,7	11,5
Soins d'hygiène, nursing et assistance à la personne	59,3	3,4
Autres types de tâches (maintenance, ménage en milieu de soin)	5,5	1,5
Soins médicalisés avec gestes invasifs	5,0	1,0
Soins médicalisés non invasifs	4,7	1,6
Travailler au contact d'un réservoir environnemental (eau, sol, poussière...)	4,4	7,4
Autres conditions d'exposition potentielle	4,4	8,5
Travailler au contact d'un réservoir animal	3,9	1,2

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	56,9	22,6

<i>Types d'expositions à des agents chimiques (uniquement les expositions toutes durées > à 2% dans la FAP)</i>	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
Eau de javel	31,6	7,5	5,9	1,0
Ammoniums quaternaires et cationiques	26,6	15,0	5,5	2,6
Autres tensio-actifs	19,3	3,9	5,4	2,6
Autres alcools (éthanol, butanol, isopropanol,...)	18,8	11,7	5,0	2,2
Autres métaux et dérivés (mercure, vanadium, béryllium,...)	14,4	6,3	0,6	0,2
Autres amines (amines aliphatiques, alicycliques, alcanolamines,...) et dérivés	10,0	7,9	0,7	0,5
Autres aldéhydes (glutaraldéhyde, aldéhyde acétique, acroléine,...)	8,1	0,8	0,8	0,4
Acrylates, méthacrylates, cyanoacrylates (y compris dans les colles)	8,1	.	1,0	0,6
Formaldéhyde (sauf résines, colles)	8,0	.	0,6	0,2
Ammoniac et solutions aqueuses	6,5	6,5	2,6	0,6
Eau oxygénée	3,2	.	0,7	0,4
Méthanol	3,0	.	1,0	0,4

Exposition à des risques psychosociaux

<i>Types d'expositions à des risques psychosociaux selon le modèle Karasek</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	En Ile-de-France
Salariés en situation de fortes tensions : forte demande psychologique & faible latitude décisionnelle	34,7	20,3
Salariés soumis à une faible tension : faible demande psychologique & forte latitude décisionnelle	25,9	26,6
Salariés en comportement passif : faible demande psychologique & faible latitude décisionnelle	24,6	22,5
Salariés en comportement actif : forte demande psychologique & forte latitude décisionnelle	14,8	30,7

<i>Autres types d'expositions à des risques psychosociaux</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la famille professionnelle	En Ile-de-France
Salariés en manque de reconnaissance	49,3	53,7
Salariés soumis à des comportements hostiles	23,4	17,4
Salariés en situation de iso strain : forte demande psychologique & faible latitude décisionnelle & faible soutien social	12,4	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 (1^e : 1994, 2^e : 2002-2003, 3^e : 2009-2010, 4^e : 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'Île-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 perçue 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 le 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 publiés 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).

Exploitations de l'enquête SUMER 2016-2017

Les expositions professionnelles aux agents chimiques cancérogènes

Restitution du 22 novembre 2021

SESE Ile-de-France

Mesurer les expositions professionnelles dans l'enquête Sumer

Le médecin interroge le salarié et interprète ses réponses à la lumière de son expertise, possibilité de retourner sur le poste de travail

Période de référence : la *dernière semaine travaillée*, pour être au plus près du travail réel

Degré de technicité élevé, indispensable :

- Relevé des expositions
- Evaluation de la durée d'exposition
- Evaluation de l'intensité de l'exposition (produits chimiques.)
- Mise à disposition de protections individuelles
- Existence de protections collectives



Une analyse des expositions aux agents chimiques

Inventorier les expositions à **94 produits chimiques** liées :

- Agents chimiques utilisés au poste de travail du salarié (**exposition directe**)
- Agents chimiques dégagés **lors du processus de production**: dégradation (thermique, chimique, photochimique), produits intermédiaires
- Agents chimiques utilisés à d'autres postes de travail proches de celui du salarié interrogé (**exposition indirecte, environnementale**)

28 produits classés cancérogènes avérés ou probables par la classification européenne (catégories 1A et 1B) et/ou par celle du CIRC (catégories 1 et 2A).

370 000 salariés franciliens exposés à au moins un produit cancérogène

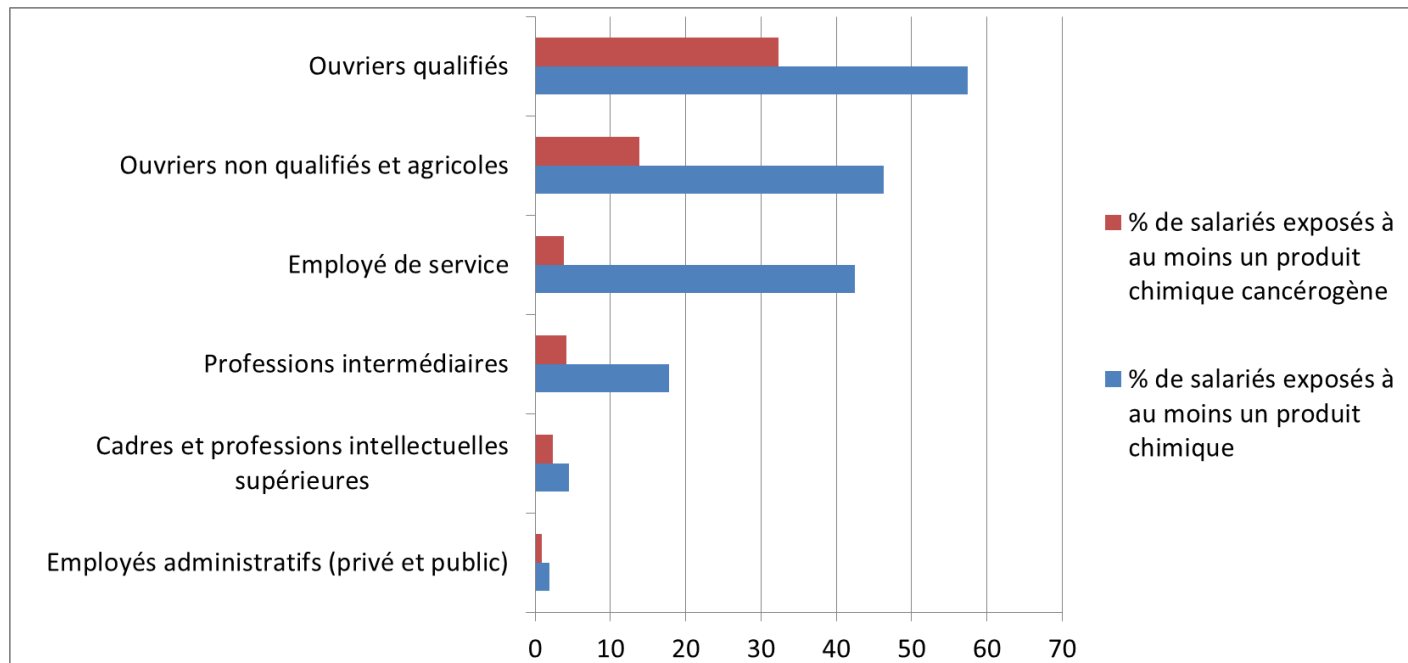
- En Ile-de-France, en 2017, 23% des salariés franciliens ont été exposés à au moins agent chimique durant la semaine précédant l'enquête, soit près de 1 195 000 salariés.
- 7% des salariés franciliens ont été exposés à au moins un produit cancérogène durant la semaine précédant l'enquête, soit près de 370 000 salariés.
- Un même salarié peut être concerné par des expositions à plusieurs produits cancérogènes, et donc soumis à plusieurs situations d'expositions : 555 300 situations d'expositions sont ainsi comptabilisées.

	Nombre de salariés exposés à au moins un produit chimique cancérogène	Proportion de salariés exposés à au moins un produit chimique cancérogène (en %)	Nombre de situations d'expositions à un produit chimique cancérogène
CIRC,1 et 2A	363 000	6,9	524 600
Directive européenne, 1 et 2	110 000	2,1	151 700
Combinaison des deux	370 000	7	555 300

Les principaux produits cancérogènes en 2017 en Ile-de-France

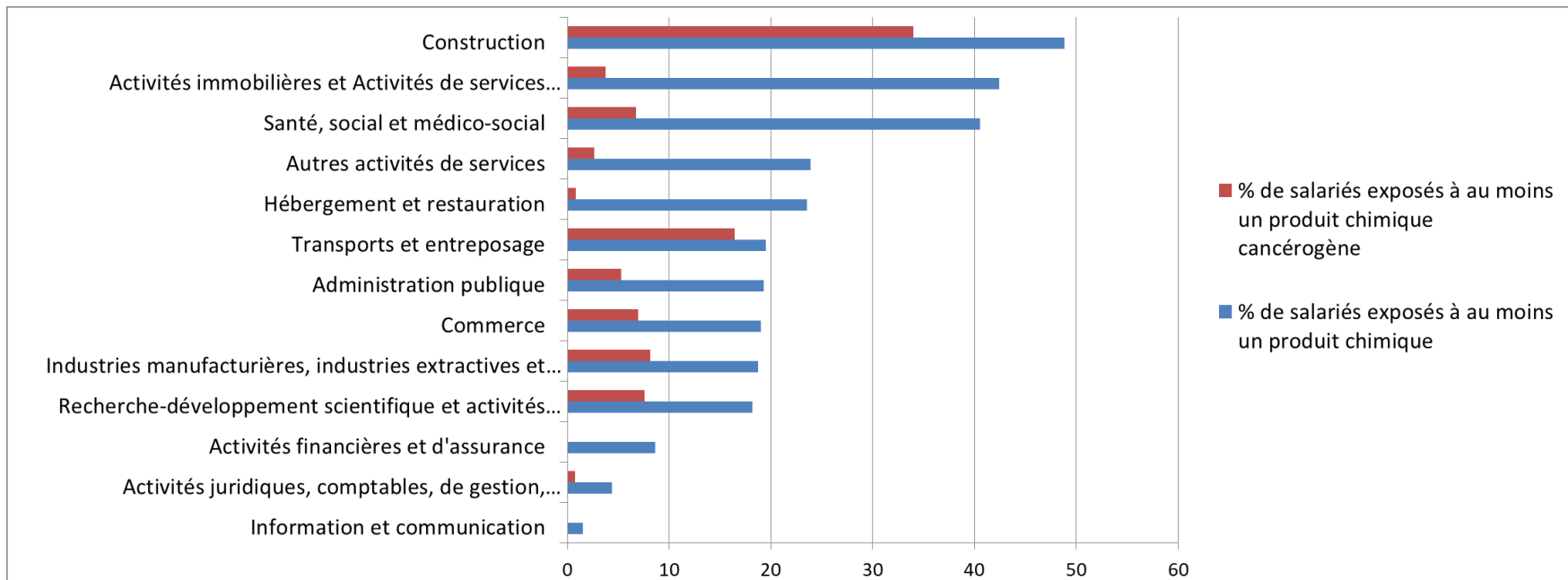
Produits cancérogènes	Nombre de salariés exposés	Part des salariés exposés (pour ‰)
Emission de moteur diesel	166 500	32
Fumées de soudage d'éléments métalliques	60 300	11
Huiles minérales entières	46 900	9
Silice cristalline	38 900	7
Poussières de bois (bois bruts, stratifiés, contreplaqués, médium,...)	34 900	7
Formaldéhyde (sauf résines, colles)	30 700	6
Plomb et dérivés	26 900	5
Amines aromatiques	18 900	4
Goudrons de houille et dérivés (huile et brais) (y compris les fumées)	17 300	3
Amiante (toutes variétés confondues)	17 000	3
Chrome et dérivés, sauf inox	16 600	3
Hydrocarbures aromatiques halogénés et/ou nitrés	16 500	3

Les ouvriers qualifiés plus concernés



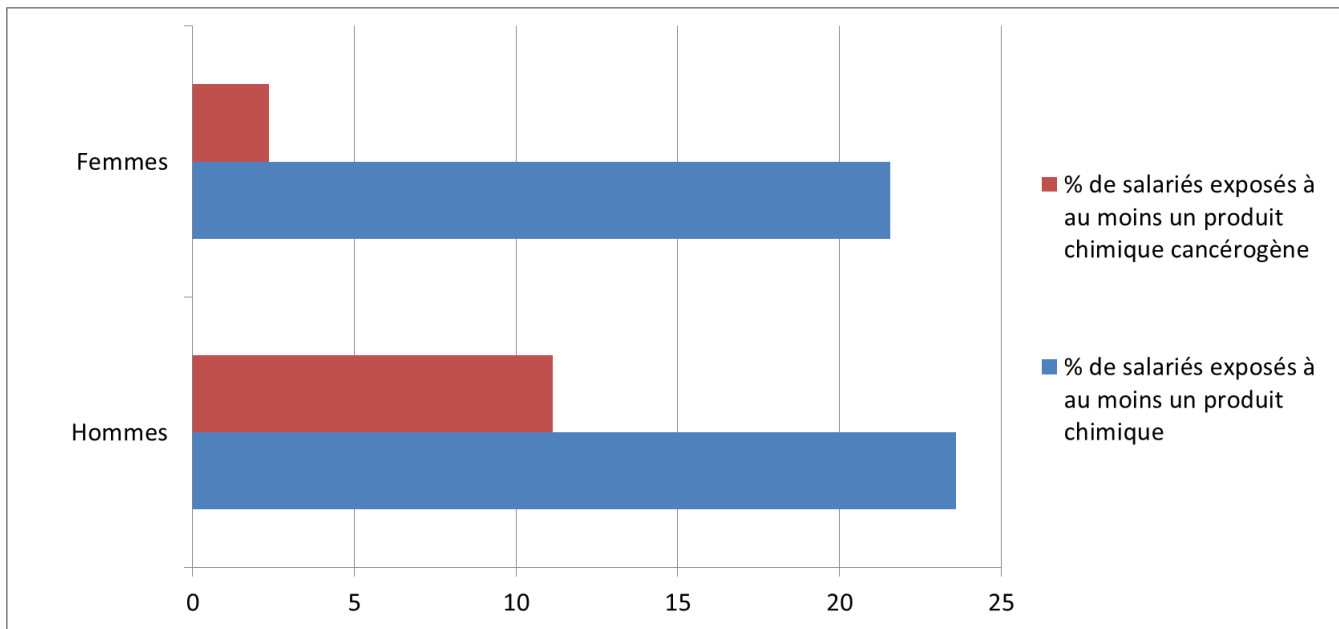
Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)

Les salariés des secteurs de la construction et des transports sont les plus exposés aux produits chimiques cancérogènes



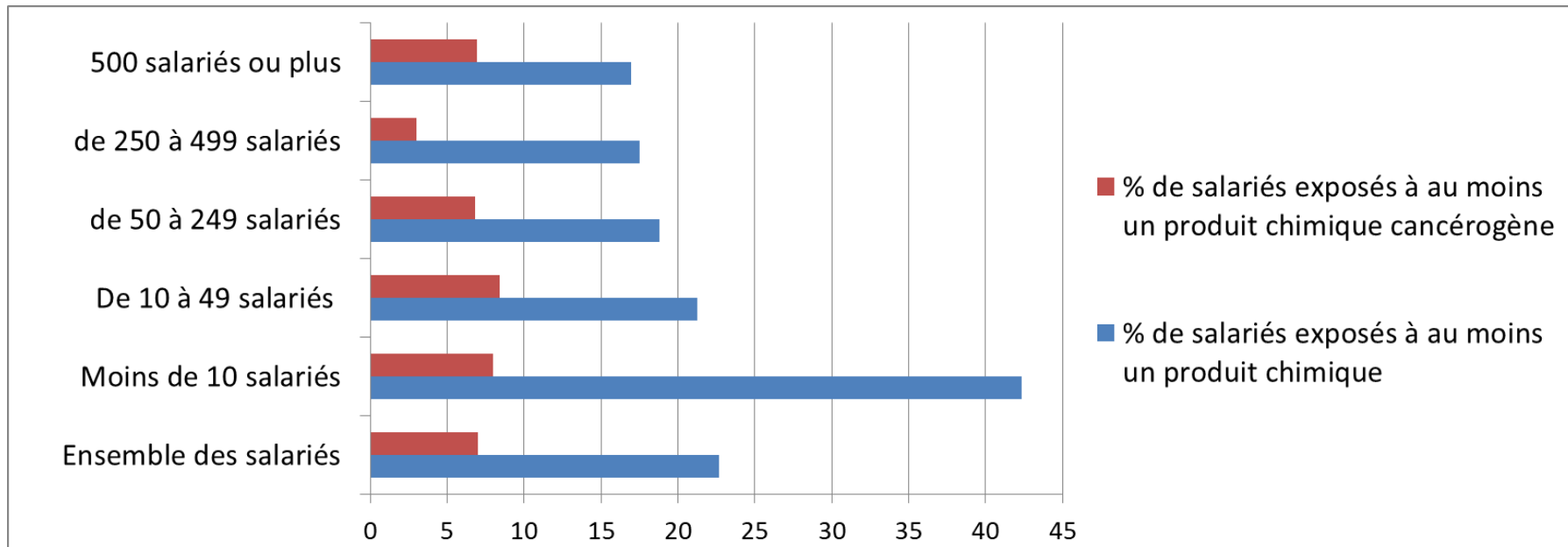
Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)

Les hommes sont globalement plus exposés aux agents chimiques et l'écart hommes/femmes est plus important pour les produits cancérogènes



Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)

Les petits établissements sont plus exposés aux agents chimiques mais plus légèrement pour les produits cancérogènes



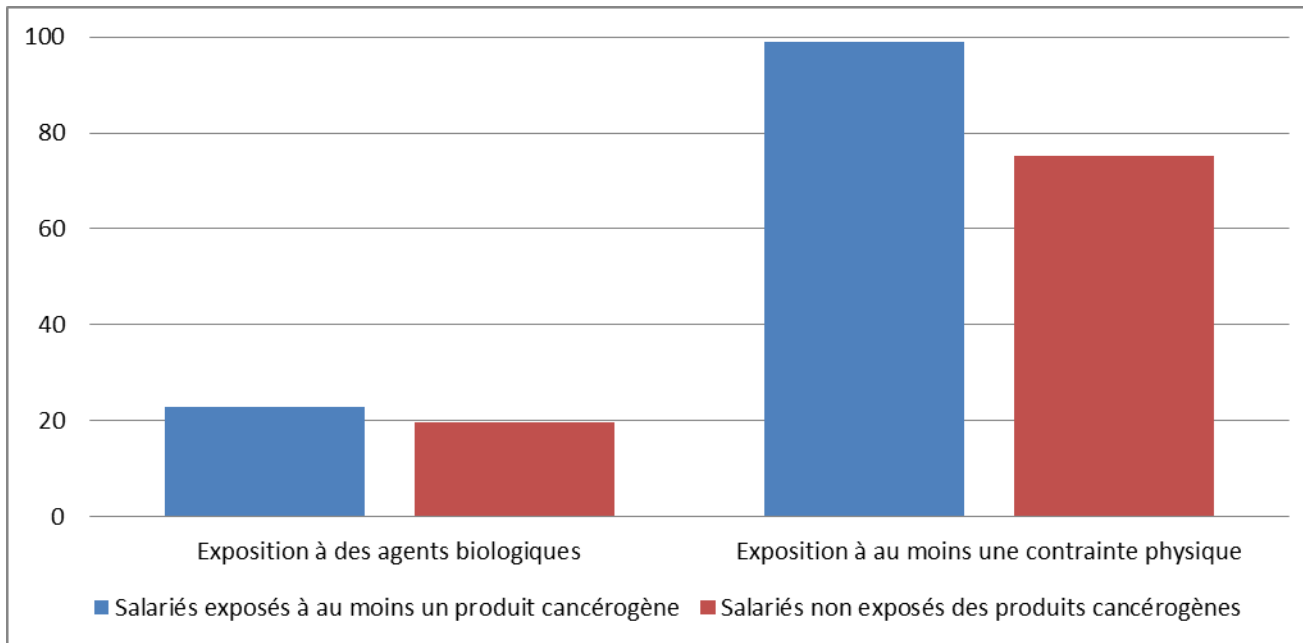
Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)

Des familles professionnelles plus fortement exposées

Familles professionnelles	% de salariés exposés à au moins un produit chimique <u>cancérogène</u>
J3Z : Conducteurs de véhicules	44
G1Z : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	19
V0Z : Aides-soignants	11
NOZ : Personnels d'études et de recherche	9
J4Z : Agents d'exploitation des transports	9
H0Z : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	5
T4Z : Agents d'entretien	4
T3Z : Agents de gardiennage et de sécurité	3
U0Z : Professionnels de la communication et de l'information	3
R4Z : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	2

Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)

L'exposition à des agents biologiques et à des contraintes physiques est plus élevée pour les salariés exposés à au moins un produit cancérigène

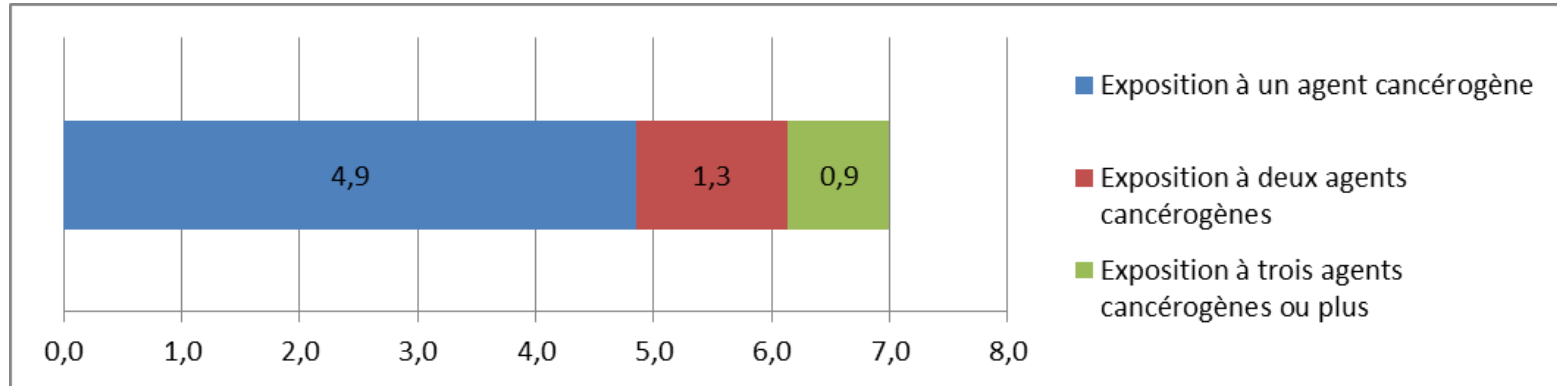


Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)

Une multi-exposition chez les ouvriers qualifiés et dans le secteur de la construction

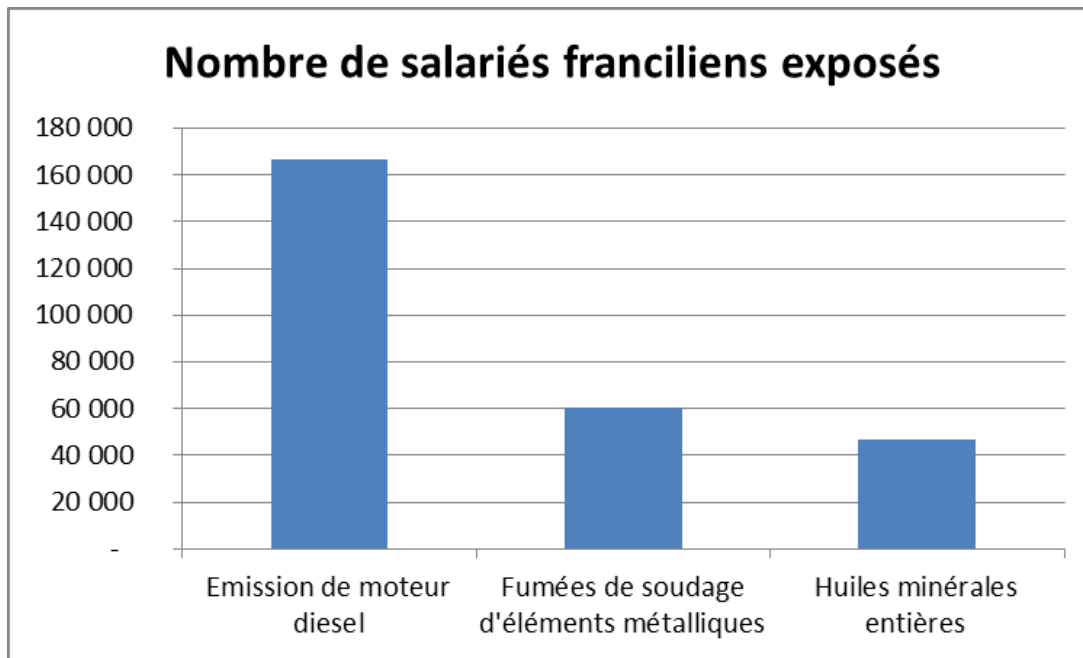
En Ile-de-France, 2% des salariés ont été exposés à au moins deux produits cancérogènes lors de la dernière semaine travaillée avant l'enquête.

Cette multi-exposition concerne plus fréquemment les ouvriers qualifiés (12%) et les salariés du secteur de la construction (10%).



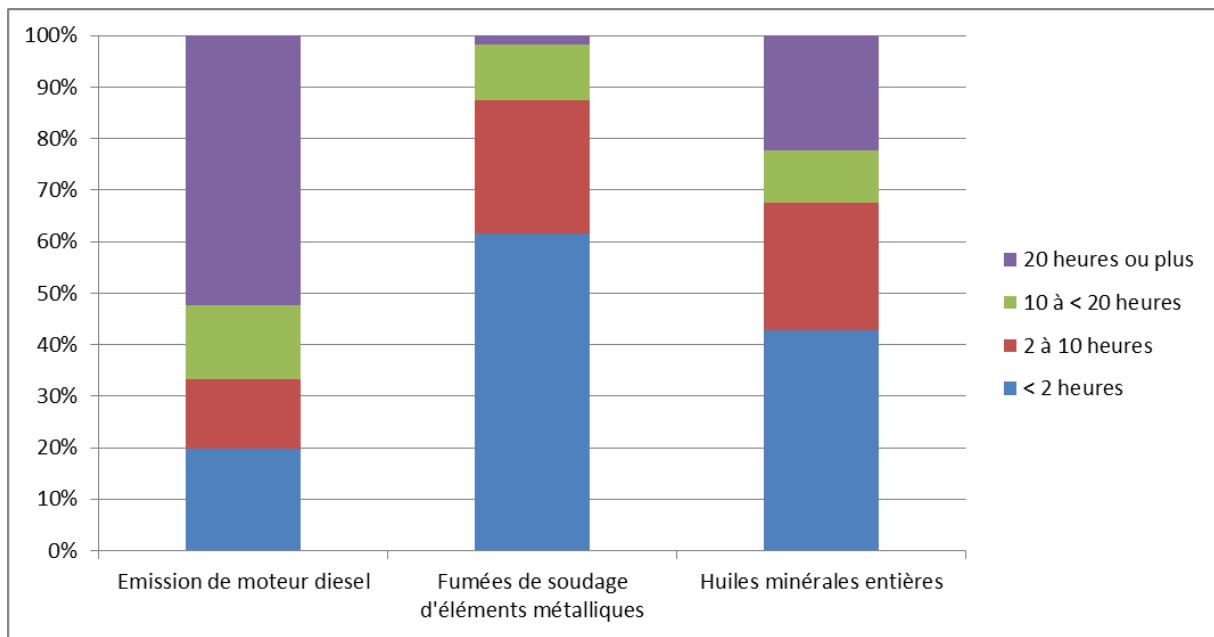
Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)

Focus sur les principaux produits cancérogènes en Ile-de-France



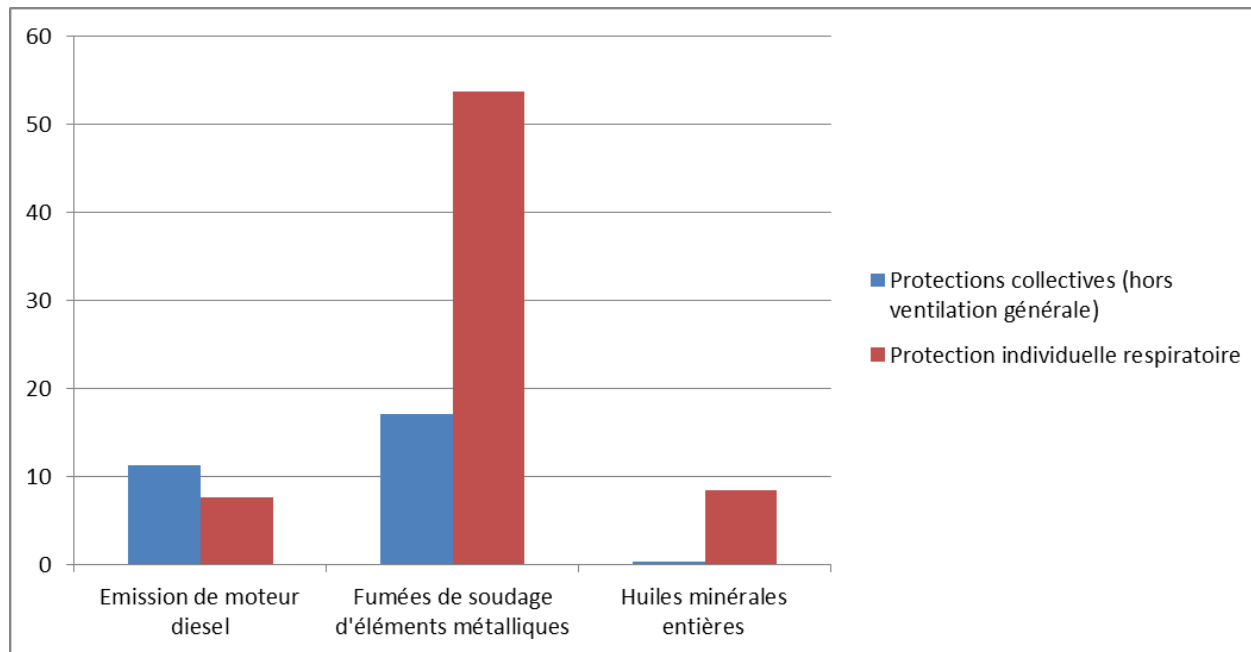
Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)

Pour la moitié des salariés exposés à des émissions de moteur diesel, la durée dépasse au moins 20 heures par semaine



Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)

La moitié des salariés exposés à des fumées de soudage disposent de protection individuelle respiratoire



Champ : salariés franciliens surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs)



**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**



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Inspection Médicale
du Travail

&



*Département Conditions de
Travail et Santé*

L'avenir de la veille en santé travail et de l'enquête Sumer

Restitution de l'enquête Sumer 2016-2017

Equipe nationale Sumer



Les dispositifs de veille en santé travail (1/2)

Au regard des difficultés rencontrées sur le terrain, volonté des dispositifs de veille en santé travail de s'interroger sur l'avenir de la veille sanitaire:

- Création du groupe MERS, groupe de travail qui rassemble 4 dispositifs de veille en santé travail :
 - MCP
 - EVREST
 - RNV3P
 - SUMER



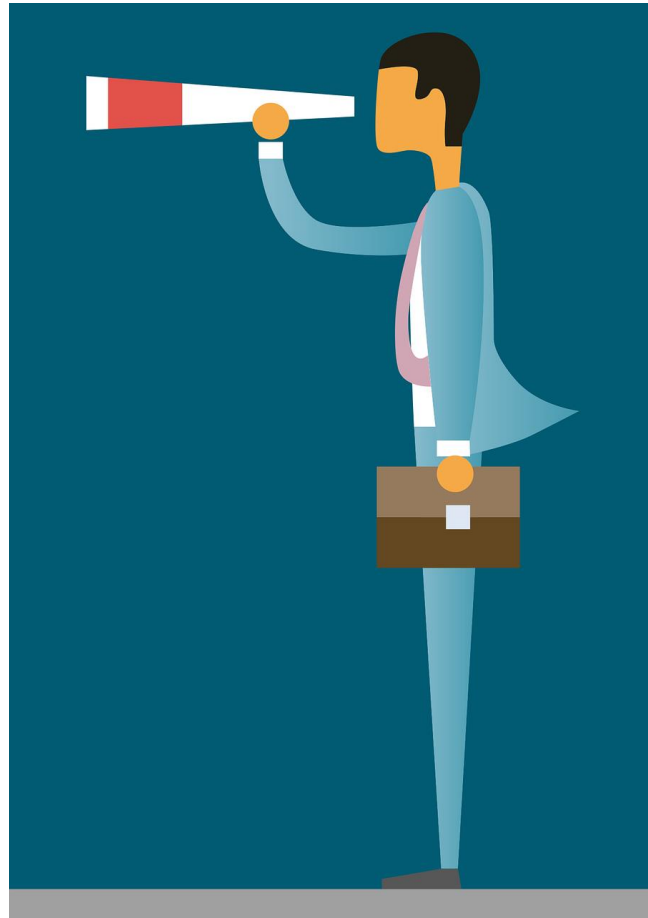
Les dispositifs de veille en santé travail (2/2)

- ✓ SUMER explore les expositions aux risques professionnels via l'expertise du médecin du travail et interroge le salarié sur ses conditions de travail et son état de santé via l'autoquestionnaire ;
- ✓ Evrest étudie les conditions de travail du point de vue des salariés ainsi que leur santé ;
- ✓ MCP recense les pathologies en lien avec le travail (non reconnues par les régimes de Sécurité Sociale) et les expositions suspectées d'en être à l'origine ;
- ✓ RNV3P identifie des associations entre expositions et pathologie via la cotation d'une imputabilité sur des critères scientifiques et non médico-légaux ;

Diagnostic de la situation concernant Sumer

- Le déclin des effectifs médicaux et les réorganisations des services de santé au travail ont fragilisé l'organisation historique de l'enquête Sumer (mobilisation massive tous les 7 ans de médecins du travail volontaires) ;
- Un thésaurus harmonisé et une numérisation des DMST, éminemment souhaitables, ne suffiront pas à fournir des informations équivalentes ;
- La veille sanitaire fait partie des missions reconnues aux SST (article L4622-2 du code du travail) ;

Avenir de l'enquête Sumer



L'enquête Sumer: quelle suite ?

→ Nécessité de faire perdurer l'enquête SUMER

➤ Les moyens :

- Le PST4 prévoit sa poursuite et son amélioration ;
- Se servir de la complémentarité des dispositifs de veille en santé travail comme une ressource ;
- Implication directe des services de santé au travail dans la collecte, en particulier via une contractualisation avec l'Etat ;

➤ Pistes de travail :

- Enquête en continu et intégrée aux CPOM, aisément programmable (5 à 10 salariés par médecin, soit 0,1% à 0,2% des salariés suivis), auprès de salariés tirés au sort pour l'enquête selon une méthodologie validée ;
- Cumul des données sur plusieurs années pour disposer de données représentatives au niveau régional (voire départemental) en réponse aux besoins de diagnostic territorial ;

L'équipe Sumer vous remercie pour votre attention !