



**Conférence d'actualité
Jeudi 28 mars 2013**



sommaire

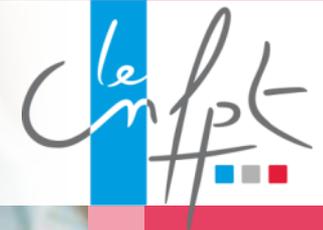
1 – Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

2 – Textes officiels: janvier / mars 2013

3 - Jurisprudence

4 – Etudes de la Dares

1 - Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



Axe n° 1 : Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

■ **Mesure 1** : Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

■ **Mesure 2** : Engager une réflexion partagée entre les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collèges de représentants des personnels dans les instances de dialogue social

■ **Mesure 3** : Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social

Axe n° 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique

- **Mesure 4** : Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- **Mesure 5** : Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- **Mesure 6** : Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement.
- **Mesure 7** : Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel.
- **Mesure 8** : Supprimer les freins à l'avancement .
- **Mesure 9** : Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics .

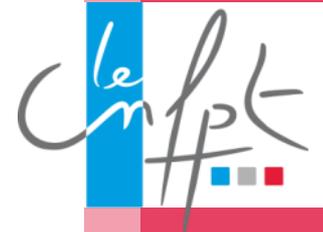
Axe n° 3 : Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- **Mesure 10** : Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique.
- **Mesure 11** : Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux.
- **Mesure 12** : Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.
- **Mesure 13** : Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle .
- **Mesure 14** : Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Axe n° 4 : Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

- **Mesure 15** : Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

2 – Textes officiels : janvier / mars 2013



Arrêté du 22 janvier 2013 relatif aux concessions de logement, applicable aux agents de la FP Territoriale de par le principe de parité avec la FP d'Etat

■ Cet arrêté est pris en application du [décret n° 2012-752 du 9 mai 2012](#) portant réforme du régime des concessions de logement de fonction dans les administrations de l'État. Il précise le nombre de pièces auquel peut prétendre l'occupant en fonction de sa situation familiale (par exemple, 3 pièces pour une ou deux personnes occupantes).

■ Il précise les modalités financières de la concession dans le cas où la consistance et la localisation des immeubles disponibles ne permettent pas de loger l'agent dans le respect de ces limites :

- la gratuité de la prestation du logement nu vaut quel que soit le nombre de pièces du logement et le nombre de personnes occupantes (concession de logement par nécessité absolue de service),

- la redevance mise à la charge de l'agent bénéficiaire est calculée en retenant le nombre de pièces auquel l'agent a droit en application des limites prévues (convention d'occupation précaire avec astreinte).

■ Enfin, pour les immeubles dont l'administration a la jouissance ou qu'elle détient à un titre quelconque sans en avoir la propriété, le texte prévoit la limite de superficie du logement faisant l'objet d'une concession par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire (80 mètres carrés par bénéficiaire augmentés de 20 mètres carrés par personne à charge).

Décrets n° 2013 – 67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale

■ **Le décret prévoit les conditions dans lesquelles le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Le congé de solidarité familiale ne peut excéder six mois. Il peut être accordé sous trois formes :**

- Période continue de trois mois maximum, renouvelable une fois,
- Par périodes fractionnées d' au moins sept jours consécutifs, dont la durée totale ne peut excéder 6 mois,
- Sous forme d' un service à temps partiel (50 %, 60 %, 70 % ou 80 %) accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois

■ **Le congé pour solidarité familiale prend fin :**

- A l' expiration de la période sollicitée par l' agent,
- Dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée,
- A la demande de l' agent concerné.

■ **Le décret fixe également les modalités de versement de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Cette allocation journalière, d'un montant de 53,17 €, sera versée pour un nombre maximal de vingt et un jours par l'employeur du fonctionnaire, conformément aux dispositions de l'article L. 168-4 du code de la sécurité sociale.**

Décrets n° 2013 – 68 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale

- Le décret prévoit les conditions dans lesquelles **les agents non titulaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière** peuvent bénéficier d'un congé de solidarité familiale, qui se substitue au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Ce congé pourra être accordé sous trois formes : pour une période continue, par périodes fractionnées de sept jours, sous forme d'un service à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Quelle que soit la modalité choisie par l'agent, le congé de solidarité familiale ne pourra excéder six mois.
- A noter que le versement de l' allocation journalière s' effectue pour les agents contractuels par référence aux articles L.168-1 à L 168-7 du code de la sécurité sociale, c' est-à-dire dans les **mêmes conditions que pour les salariés de droit privé.**

Autres textes réglementaires

■ **Décret n° 2013-37 du 10 janvier 2013 portant fixation du taux de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour la formation des bénéficiaires des contrats conclus au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail.** Le texte fixe le montant de la cotisation versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour la formation de leurs employés sous la forme d'un emploi d'avenir au profit du Centre national de la fonction publique territoriale. La cotisation est assise sur les rémunérations de ces employés. Son taux est fixé à 0,5 % de la masse des rémunérations brutes qui leur sont versées.

■ **Circulaire du 8 février 20103 relative aux prestations interministérielles d' action sociale à réglementation commune - Taux 2013.**

■ **Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d' absence pouvant être accordées à l' occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions est pérenne. Il ne sera donc pas publié de circulaire fêtes religieuses pour l' année 2013.**

■ **Circulaire du 04 mars 2013 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale**

3 – Jurisprudence



Quelques jurisprudences récentes (1/3)

■ Agent non titulaires : période d'essai et renouvellement de contrat

Conseil d'Etat , 26 novembre 2012, req. n ° 347575

L'administration n'est pas fondée à soumettre un agent à une période d'essai lors du renouvellement de son contrat, prononcé pour les mêmes fonctions et par le même employeur. En effet, ce dernier ayant déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent, la période d'essai perd son objet et est en conséquence illégale.

■ Réintégration après disponibilité : charge de la preuve d'un emploi vacant

Conseil d'Etat , 26 novembre 2012, req. n ° 354108

Le fonctionnaire qui conteste devant le juge la décision de son employeur refusant, à l'issue d'une période de disponibilité, de lui proposer une réaffectation n'est pas tenu de prouver, à l'appui de son recours, l'existence d'un emploi vacant. Si les allégations du requérant sont sérieuses et ne sont pas démenties par la défense, il revient au juge de mettre en œuvre ses pouvoirs généraux d'instruction, et notamment, en cas de besoin, d'exiger de l'administration la production de toutes preuves permettant d'établir l'existence d'emplois vacants.

Quelques jurisprudences récentes (2/3)

■ Absence de service fait et rémunération

Conseil d'Etat , 19 décembre 2012, req. n° 346245

Un agent perd son droit à percevoir sa rémunération qu'en cas d'absence d'accomplissement du service résultant de son propre fait. Par conséquent, si l'administration méconnaît son obligation de le placer dans une situation régulière et de l'affecter dans un délai raisonnable sur un emploi effectif, elle ne peut lui demander, pour absence de service fait, le reversement des sommes qu'il a perçues.

■ Procédure disciplinaire et mention de la notation

Cour administrative d'appel de Marseille , 4 décembre 2012, req. n° 10MA03865

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit, n'impose que le rapport de saisine du conseil de discipline mentionne les notations annuelles de l'agent poursuivi.

■ Liste d'aptitude - contentieux

Conseil d'Etat , 19 décembre 2012, req. n° 330655

La contestation d'une liste d'aptitude, composée de plusieurs décisions individuelles ne concernant ni l'entrée ni la sortie du service, ni la discipline, constitue un litige relatif au déroulement de la carrière sur lequel le tribunal administratif statue en premier et dernier ressort.

Quelques jurisprudences récentes (3/3)

■ Laïcité et crèche

Cour de cassation, 19 mars 2013.

La Cour considère que le principe de laïcité ne s'applique pas au personnel d'une crèche associative, donc privée, "qui ne gère pas un service public". Cette crèche assurait bien une mission d'intérêt général, selon le juge mais pas une "mission de service public". Le licenciement de Fatima Afif, constituant "une discrimination en raison des convictions religieuses", il devait être "déclaré nul". L'accueil de la petite enfance est un service public à la charge des communes. Mais de plus en plus de collectivités territoriales confient la gestion de leurs établissements d'accueil de la petite enfance à des gestionnaires privés, dans le cadre d'une délégation de service public, en signant un contrat. Or, en l'espèce, les gestionnaires de la crèche Baby Loup n'avaient pas conclu un tel contrat avec la ville de Chanteloup-les-Vignes (Yvelines). Sous forme associative, la crèche Baby Loup perçoit des aides publiques, mais elle n'est pas, juridiquement, délégataire d'une mission de service public.

■ Laïcité et constitution

Conseil Constitutionnel, décision du 22 février 2013.

"Le principe de laïcité figure au nombre des droits et libertés que la Constitution garantit ; qu'il en résulte la neutralité de l'État ; qu'il en résulte également que la République ne reconnaît aucun culte ; que le principe de laïcité impose notamment le respect de toutes les croyances, l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion ; que la République garantisse le libre exercice des cultes, et qu'il implique que celle-ci ne salarie aucun culte (...)"

3 – Etude de la DARES



Présentation générale de l' étude

■ **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 (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.

■ **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.**

Contraintes horaires

En %

	Ensemble des salariés	Ensemble des salariés		Ensemble des salariés		Privé					Public		
		Privé	Public	Hommes	Femmes	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire		FPH	FPE*	FPT
									Commerces/transports	Autres services			
Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente**	17,5	17,8	16,6	23,4	10,5	19,8	18,4	18,0	18,2	17,0	18,4	22,7	12,4
Ne pas disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine	14,8	15,5	12,0	12,6	17,5	15,5	7,3	4,7	29,0	12,0	21,2	5,3	10,0
Effectuer des astreintes	10,0	8,6	16,6	13,2	6,2	19,5	8,6	7,3	8,1	8,8	12,7	24,9	14,7
Travail de nuit (entre minuit et 5 heures), même occasionnellement.....	14,5	13,9	17,7	20,1	7,8	15,7	19,9	9,5	15,5	10,6	26,7	20,2	11,3
Travail le dimanche et jours fériés, même occasionnellement.....	33,3	31,4	42,1	33,9	32,6	49,3	24,5	11,3	45,7	28,0	61,9	34,9	34,2
Travail en équipes (travail posté)	15,8	14,7	21,2	16,7	14,8	4,1	29,9	3,5	14,3	10,3	43,8	17,8	9,8
Pas les mêmes horaires tous les jours.....	22,7	22,7	22,5	22,0	23,5	17,0	18,6	12,9	29,7	22,0	38,4	12,4	18,4
Pas de connaissance de l'horaire de travail à effectuer la semaine suivante	10,4	11,4	5,9	13,2	7,0	18,4	9,4	13,5	12,4	10,9	4,3	9,3	5,2

* Hors ministère de la justice, ministères sociaux et enseignants de l'éducation nationale.

** Calculé pour tous les salariés, y compris ceux qui travaillent à temps partiel.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFR, enquête Sumer 2010.

Intensité et marge de manœuvre

En %

	Ensemble des salariés	Ensemble des salariés		Ensemble des salariés		Privé					Public		
		Privé	Public	Hommes	Femmes	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire		FPH	FPE*	FPT
									Commerces/transports	Autres services			
Subir au moins 3 contraintes de rythme de travail**	38,8	40,2	32,5	42,0	35,0	20,5	50,2	32,1	42,8	36,0	40,9	38,3	24,7
Avoir un rythme de travail imposé par :													
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce.....	4,1	4,7	1,2	4,9	3,1	2,5	14,2	1,5	2,9	2,1	2,5	0,7	0,8
la cadence automatique d'une machine.....	4,5	5,1	1,4	5,4	3,3	4,3	16,7	1,6	2,3	2,3	2,9	0,8	0,9
d'autres contraintes techniques.....	14,7	15,4	11,5	19,1	9,3	15,7	26,3	21,1	13,2	10,5	13,2	15,8	8,3
une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate.....	56,8	56,7	57,0	55,5	58,3	25,3	49,6	42,1	66,9	57,3	58,9	63,4	52,8
des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus.....	20,2	21,2	15,5	21,5	18,7	8,7	28,0	13,3	24,3	17,9	25,4	12,3	11,4
un contrôle ou un suivi informatisé.....	29,4	30,8	22,7	30,8	27,7	7,4	34,3	10,7	35,2	31,0	20,9	37,1	16,6
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue.....	56,6	55,5	61,7	54,4	59,1	41,3	55,7	47,5	55,5	57,5	64,8	65,1	58,3
Être obligé de se dépêcher pour faire son travail (toujours, souvent).....	37,1	37,8	33,8	35,0	39,6	21,8	35,6	29,9	41,2	38,7	46,3	29,0	28,9
Changer de poste en cas d'urgence ou d'absence d'un collègue.....	22,1	21,8	23,4	22,9	21,2	15,1	28,3	20,6	24,5	17,4	23,9	21,4	24,1
Impossibilité de faire varier les délais fixés.....	35,4	36,4	30,7	33,8	37,3	25,7	39,2	34,5	37,5	35,0	27,4	30,9	32,6
Impossibilité de changer l'ordre des tâches à accomplir.....	12,7	13,6	8,7	13,3	12,1	10,8	16,2	10,7	16,5	10,9	10,0	6,4	9,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite.....	15,7	15,5	16,3	13,1	18,8	6,0	11,6	9,2	20,7	15,4	22,5	7,7	17,1

* Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'éducation nationale.

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

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAPP, enquête Sumer 2010.

Contrainte d'organisation du travail

En %

	Ensemble des salariés	Ensemble des salariés		Ensemble des salariés		Privé					Public		
		Privé	Public	Hommes	Femmes	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire		FPH	FPE*	FPT
									Commerces/transports	Autres services			
Une erreur dans le travail pourrait entraîner :													
des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service	66,7	67,4	63,8	73,5	58,6	62,7	77,9	73,4	62,6	64,7	74,7	63,2	57,8
des coûts financiers importants pour l'entreprise	55,7	58,8	40,8	67,4	41,5	65,3	73,5	73,9	57,6	49,3	47,6	43,7	35,4
des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autres personnes.....	39,4	37,3	49,3	49,1	27,7	56,7	44,1	55,6	36,8	29,8	68,9	38,3	43,4
des sanctions à votre égard	48,8	48,1	52,1	52,5	44,3	32,0	49,9	46,0	49,6	47,2	64,6	46,0	47,8
Pour effectuer correctement le travail, ne pas avoir en général :													
des informations claires et suffisantes	15,0	14,5	17,3	14,8	15,2	6,7	16,2	13,2	13,0	15,4	14,0	21,1	17,2
des moyens matériels adaptés et suffisants	16,6	15,3	22,6	16,3	17,0	8,6	19,1	9,6	15,9	14,5	27,2	17,6	22,4
une formation suffisante et adaptée	16,3	15,5	20,1	15,0	17,8	11,9	15,8	12,1	15,6	16,1	15,6	21,9	21,8
un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisant	18,8	17,6	24,5	17,8	20,2	9,4	17,3	14,7	18,4	18,2	32,3	22,6	20,9
Suivre des procédures de qualité strictes.....	46,7	47,9	41,2	51,8	40,6	25,9	65,0	47,7	44,6	42,9	75,9	38,4	22,5
Devoir atteindre des objectifs chiffrés précis	34,1	36,7	21,9	36,6	31,1	16,8	43,1	24,9	39,6	34,9	21,3	36,3	15,0
Avoir un ou des entretien(s) individuel(s) d'évaluation par an	56,2	50,1	84,7	55,3	57,2	14,7	56,2	28,8	48,2	54,4	87,6	91,0	79,9

* Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'éducation nationale.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAPP, enquête Sumer 2010.

Relation et vécu au travail

En %

	Ensemble des salariés	Ensemble des salariés		Ensemble des salariés		Privé					Public		
		Privé	Public	Hommes	Femmes	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire		FPH	FPE*	FPT
									Commerces/transports	Autres services			
Bénéficier d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles (pas d'accord).....	29,2	29,0	30,0	30,4	27,7	18,0	32,6	23,0	28,1	29,6	30,6	31,5	28,8
Recevoir le respect que je mérite de mes collègues (pas d'accord).....	15,3	14,9	16,8	15,5	15,0	11,3	17,8	13,9	15,0	13,9	15,2	15,8	18,3
Recevoir le respect que je mérite de mes supérieurs (pas d'accord).....	30,9	30,6	32,2	32,9	28,4	17,3	37,3	23,4	30,2	29,7	32,5	34,4	30,7
Vivre un changement indésirable (d'accord).....	28,3	27,5	31,8	29,2	27,1	19,4	32,5	19,4	25,5	28,4	32,4	40,2	26,7
Sécurité d'emploi menacée (d'accord).....	27,9	29,6	20,0	30,3	25,0	20,3	38,8	21,4	26,7	29,4	19,6	25,9	16,8
Être en contact direct avec le public (de vive voix ou par téléphone).....	75,2	73,2	84,6	67,7	84,4	49,5	47,1	67,0	83,8	80,5	90,2	74,0	86,8
Vivre en permanence ou régulièrement des situations de tension dans les rapports avec le public.....	8,6	8,0	11,6	7,1	10,5	1,3	3,4	4,0	9,4	10,4	16,7	10,3	9,3
Vivre au travail au moins un comportement hostile actuellement.....	22,3	21,9	24,4	22,2	22,5	13,7	24,1	17,5	22,8	21,4	25,8	23,8	23,9
Avoir été victime d' <u>au moins une</u> agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois.....	10,9	10,2	14,0	10,2	11,7	7,0	11,4	7,2	9,8	10,6	18,3	14,5	11,3
<i>Dont : avoir été victime de plus d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois.....</i>	4,9	4,6	6,7	4,6	5,2	3,6	5,1	3,6	4,3	4,8	9,6	5,4	4,6
Avoir été victime d' <u>au moins une</u> agression verbale de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois.....	15,1	13,3	23,5	12,9	17,8	3,0	5,7	5,9	17,5	15,8	29,3	21,0	21,7
<i>Dont : avoir été victime de plus d'une agression verbale de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois.....</i>	8,8	7,6	14,5	7,9	9,9	1,9	3,1	3,1	10,1	9,1	18,0	13,1	13,2
Avoir été victime d' <u>au moins une</u> agression physique ou sexuelle de la part du public dans le cadre du travail, au cours des 12 derniers mois.....	1,7	1,2	3,6	1,6	1,7	0,1	0,3	0,8	1,7	1,5	6,4	5,0	1,2

* Hors ministère de la justice, ministères sociaux et enseignants de l'éducation nationale.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAPP, enquête Sumer 2010.

Contraintes physiques

En %

	Ensemble des salariés	Ensemble des salariés		Ensemble des salariés		Privé					Public		
		Privé	Public	Hommes	Femmes	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire		FPH	FPE*	FPT
									Commerces/transports	Autres services			
Bruits supérieurs à 85 dB(A)	17,7	19,3	10,2	28,9	4,3	38,2	38,6	56,6	11,4	7,3	3,8	9,5	14,3
Bruits supérieurs à 85 dB(A) 20h ou plus par semaine	4,8	5,6	1,3	7,9	1,0	10,2	16,8	10,7	1,8	1,6	0,8	0,9	1,8
Au moins une contrainte physique intense**	37,7	39,1	31,2	40,2	34,7	54,3	41,2	61,8	44,8	28,9	43,6	11,3	34,0
Manutentions manuelles de charges 10h ou plus par semaine	10,1	10,6	8,0	12,3	7,5	12,9	11,5	21,8	14,2	5,2	16,4	1,0	6,7
Position debout ou piétinement 20h ou plus par semaine	22,3	23,1	18,3	24,3	19,9	22,2	27,9	37,4	28,0	14,6	32,3	2,9	18,0
Autres contraintes posturales (position à genoux, maintien de bras en l'air, posture accroupie, en torsion, etc.) 2 heures ou plus par semaine	20,0	20,8	16,4	22,7	16,7	36,7	18,3	48,7	21,3	15,3	20,2	4,9	19,9
Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à cadence élevée 20h ou plus par semaine	8,3	9,1	4,7	7,6	9,2	15,7	11,9	10,2	8,5	7,6	5,1	3,6	5,1
Travail sur écran 20h ou plus par semaine	22,4	22,7	21,1	18,4	27,3	3,2	21,5	10,2	17,5	30,3	12,5	30,9	21,2

* Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'éducation nationale.

** Indicateur synthétique prenant en compte : position debout ou piétinement 20 h ou plus par semaine, manutention manuelle de charges 20 h ou plus par semaine, gestes répétitifs 10 h ou plus par semaine, vibrations transmises aux membres supérieurs 10 h ou plus par semaine, contraintes posturales 2 h ou plus par semaine (à genoux, bras en l'air, accroupi ou en torsion).

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAPP, enquête Sumer 2010.

Risques chimiques et biologiques

En %

	Ensemble des salariés	Ensemble des salariés		Ensemble des salariés		Privé					Public		
		Privé	Public	Hommes	Femmes	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire		FPH	FPE*	FPT
									Commerces/transports	Autres services			
Être exposé à au moins un produit chimique	33,2	32,8	34,7	37,5	27,9	42,8	45,0	61,3	27,9	24,3	55,2	13,8	33,4
Être exposé à au moins 3 agents chimiques	14,0	14,0	13,9	17,8	9,5	19,8	21,0	29,2	11,5	9,2	25,2	7,0	10,8
Être exposé à au moins un solvant	13,1	12,2	17,2	14,0	12,0	4,4	20,3	18,3	9,4	9,4	37,2	5,3	11,6
Être exposé à au moins un agent chimique cancérogène	10,1	10,9	6,4	16,1	2,8	13,5	17,3	31,9	9,9	4,1	6,3	9,3	5,0
Être exposé à au moins un produit chimique 10h ou plus par semaine	9,2	9,7	6,8	12,4	5,2	9,4	18,6	25,1	5,1	5,4	11,6	3,0	5,9
Être exposé à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	5,4	5,9	3,3	7,4	3,0	4,2	10,6	18,8	2,6	3,4	4,9	2,1	3,0
Être exposé à des agents biologiques	22,2	18,0	42,0	15,6	30,2	36,5	9,3	6,8	14,8	26,0	75,9	16,4	35,1
Travail au contact d'un réservoir humain**	14,5	10,1	35,0	6,2	24,5	0,1	1,1	0,7	5,8	19,7	74,3	13,2	23,3
Travail au contact d'une réservoir animal***	2,7	2,6	2,8	3,4	1,8	31,3	1,9	2,1	2,0	2,4	0,7	2,5	4,2

* Hors ministère de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'éducation nationale.

** Entraînant des risques d'expositions à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

*** Entraînant des risques d'expositions aux agents biologiques émanant d'animaux.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010.