

Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail

Le sentiment d'insécurité de l'emploi a fortement augmenté entre 2005 et 2013, en particulier pour les salariés en CDI, les agents de la fonction publique et les non-salariés.

Les salariés qui craignent pour leur emploi, en CDI ou dans la fonction publique, tendent à faire valoir moins pleinement leurs droits : ils sont plus nombreux que les autres à venir travailler même quand ils sont malades, à dépasser les horaires normaux sans compensation ou à ne pas prendre tous leurs congés.

Ils disposent moins souvent de consignes de sécurité, les respectent moins systématiquement quand ils en ont, et sont plus touchés par les accidents du travail. Ils peuvent moins facilement s'exprimer en cas de désaccord avec leur supérieur.

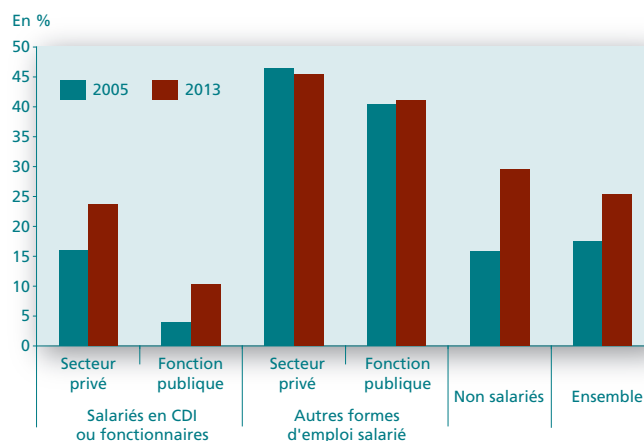
La dégradation de la situation économique augmente le chômage mais accroît également l'insécurité ressentie par les personnes en emploi. Elles peuvent se sentir menacées même quand leur contrat de travail, à durée indéterminée par exemple, est réputé stable. Or, cette insécurité a un effet néfaste sur la santé (1) et peut entraîner une dégradation de l'état de santé mentale, du fait de l'anxiété associée. La santé peut aussi pâtir de modifications dans la façon de travailler [2] : l'insécurité de l'emploi pourrait amener les personnes à renoncer parfois à exercer leurs droits, concernant notamment les arrêts pour maladie ou les congés, ou bien à prendre un peu plus de risques dans leur travail, par crainte de dégrader leur situation dans l'établissement.

Entre 2005 et 2013, une forte hausse de l'insécurité de l'emploi

Parmi les personnes qui ont un emploi, la proportion de celles qui craignent de le perdre durant l'année à venir a beaucoup augmenté entre 2005 et 2013, passant de 18 à 25 % d'après les enquêtes Conditions de travail (encadré 1). Ce résultat s'explique principalement par la crise économique et la hausse du chômage.

En 2005 comme en 2013, les salariés qui occupent un emploi temporaire (salariés en CDD, intérimaires, contrats aidés, apprentis, stagiaires) sont les actifs en emploi qui redoutent le plus fréquemment de perdre leur emploi (plus de 40 % d'entre eux). Cette crainte, directement liée à la nature de leur contrat, n'a pas évolué de façon notable en huit ans, que ce soit dans le secteur privé (2) ou dans la fonction publique (graphique 1).

Graphique 1
Crainte de perdre son emploi, selon le type d'emploi



Lecture : en 2005, 16 % des salariés du secteur privé ayant un contrat à durée indéterminée craignaient de perdre leur emploi ; ils sont 24 % en 2013.

Champ : ensemble des personnes en emploi ; France métropolitaine.
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

En revanche, l'insécurité s'est fortement répandue parmi les non-salariés. Ils étaient 16 % en 2005 à craindre de perdre leur emploi et sont 30 % en 2013. Les artisans, les commerçants, les chefs d'entreprise sont particulièrement concernés par ce sentiment d'insécurité (37 %), (encadré 2).

Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) dans le secteur privé, mais aussi les fonctionnaires ou agents en CDI dans la fonction publique, notamment hospitalière, sont également nettement plus nombreux en 2013 qu'en 2005 à craindre de perdre leur emploi.

(1) Voir la revue de littérature concernant l'insécurité socio-économique dans le rapport du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, [1].

(2) On appelle ici secteur privé, les secteurs marchands et non marchands privés.

La notion d'« emploi insécurisé » regroupe les actifs en emploi temporaire, ceux qui travaillent à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage (situation dite de « sous-emploi ») ainsi que les non-salariés, les salariés en CDI et les fonctionnaires qui ne sont pas en situation de sous-emploi mais indiquent craindre de perdre leur emploi [3]. En 2013, 35 % des actifs occupés sont en « emploi insécurisé » contre 26 % en 2005. Cette augmentation tient essentiellement au ressenti des actifs en emploi stable (tableau 1).

La crainte de perdre son emploi souvent associée à une santé altérée

Le sentiment d'insécurité est étroitement lié à l'état de santé : 46 % des actifs occupés qui disent que leur état de santé est « mauvais » ou « très mauvais » craignent de perdre leur emploi dans l'année à venir, contre seulement 20 % de ceux qui jugent leur état de santé très bon (graphique 2). Une personne en mauvaise santé peut précisément pour cette raison craindre d'être discriminée et licenciée ou de ne pas pouvoir tenir dans son emploi. De façon moins directe, la fatigue associée à la dégradation de sa santé peut aussi rendre la personne plus pessimiste ou craintive vis-à-vis de l'avenir. Travailler avec la peur de perdre son em-

Tableau 1
Évolution de l'insécurité de la situation d'emploi

		En %				
		Emploi « stable insécurisé »	Emploi temporaire	Sous-emploi	Emploi « insécurisé »	Emploi « sécurisé »
		(1)	(2)	(3)	(1+2+3)	
France métropolitaine						
Salarié du privé	2005	13,1	12,0	4,3	29,4	70,6
	2013	19,1	14,8	4,1	38,0	62,0
Agent de la fonction publique	2005	3,2	13,7	1,9	18,8	81,2
	2013	8,4	15,5	1,8	25,7	74,3
Non salarié	2005	15,6	-	0,4	16,0	84,0
	2013	28,6	-	2,0	30,6	69,4
Ensemble	2005	11,4	11,2	3,4	26,0	74,0
	2013	18,0	13,2	3,4	34,6	65,4
France entière						
Ensemble	2013	18,1	13,5	3,4	35,0	65,0

Note : L'emploi « insécurisé » regroupe les personnes en emploi temporaire, celles à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage et les autres personnes en emploi stable qui déclarent craindre de perdre leur emploi dans l'année à venir.

Lecture : en 2005, 71 % des salariés du secteur privé en France métropolitaine étaient en emploi dit « sécurisé » ; ils étaient 62 % en 2013.

Champ : ensemble des personnes en emploi. La ligne « France entière » ne concerne que 2013 car les Dom n'étaient pas couverts en 2005.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail 2005 et 2013.

ploi peut aussi dégrader la santé. Comme le rappelle le collège d'expertise sur les risques psychosociaux au travail, « la perception d'une menace sur la nature et la pérennité de l'emploi peut avoir des conséquences aussi négatives que la perte de l'emploi elle-même.[...] Ces effets persistent lorsqu'on prend en compte le rôle d'autres facteurs tels que

Encadré 1

Les enquêtes Conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail, sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005 et enfin 2013. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. En 1978 et 1984, l'enquête s'intéressait aux seuls salariés. Depuis 1991, elle concerne tous les actifs occupés, salariés ou non.

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Pour la première fois en 2013, l'enquête intègre une surreprésentation des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) et du secteur hospitalier privé (1). Cet échantillon supplémentaire permet de réaliser des analyses fines et des comparaisons détaillées, en particulier entre fonction publique et secteur privé [6]. Pour la première fois, et également grâce à des financements spécifiques, l'enquête a été réalisée dans quatre départements d'Outre-mer. L'enquête de 2013 couvre ainsi un nombre plus élevé d'enquêtés qu'en 2005 (presque 34 000 contre 19 000).

Quantifier les conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Pour toutes les questions ayant trait aux facteurs de pénibilité physique ou de risques psychosociaux au travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée qui est recueillie, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de risques d'erreurs ou d'intensité du travail.

L'évolution du questionnaire reflète les changements de la réalité du travail

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. Très focalisée en 1978 sur l'univers industriel, l'enquête s'est étoffée depuis 1991 d'une description des facteurs de charge mentale et des marges de manœuvre dans l'exécution des consignes («devoir abandonner une tâche pour une autre», «ne pas pouvoir faire varier les délais fixés», «quelle conduite en cas d'incident», etc.). En 1998, l'enquête s'est enrichie d'un questionnement sur le morcellement ou le caractère imprévisible des horaires de travail ainsi que sur les accidents du travail. En 2005, de nouvelles questions ont été introduites sur la charge mentale au travail et sur les politiques de prévention des risques menées par les entreprises.

Enfin, en 2013, les questions sur la charge mentale ont été reprises dans un ensemble de questions bien plus important consacré aux risques psychosociaux au travail. L'enquête cherche, en effet, à aborder l'ensemble des dimensions proposées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail dans son rapport final publié en avril 2011 [1]. Ce dernier propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

(1) Cette partie de l'enquête est financée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees, ministère de la santé) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP, ministère de la fonction publique).

les caractéristiques démographiques, de personnalité ou la présence d'autres facteurs de stress » [1]. De plus, l'insécurité ressentie peut aussi affecter les comportements des personnes dans un sens défavorable à la préservation de leur santé.

Un « surprésentisme » plus élevé pour les personnes en emploi « stable insécurisé »

Dans le secteur privé comme dans la fonction publique, les salariés en emploi stable qui craignent de perdre leur emploi dépassent souvent le temps de présence normal dans l'établissement, y compris s'ils sont malades, s'ils ne sont pas payés pour les heures effectuées ou s'ils perdent des jours de congé (dans le secteur privé).

Ainsi, 32 % des salariés du privé en emploi dit « stable insécurisé » signalent avoir « travaillé tout en pensant qu'(ils) n'auraient pas dû parce qu'(ils) étaient malades » au moins 3 jours dans l'année écoulée (tableau 2). Ce « surprésentisme » [4] ne concerne que 19 % des salariés « en emploi sécurisé ». Les écarts sont encore plus importants dans la fonction publique (41 % contre 24 %).

Les salariés en emploi « stable insécurisé » sont également plus nombreux à dépasser les heures prévues sans compensation en salaire ou en repos (tableau 2). C'est surtout le cas des cadres (graphique 3) : 38 % des cadres du privé « stables insécurisés », contre 34 % de ceux en emploi « stable sécurisé ». Ce comportement est encore plus fréquent (47 %) parmi les cadres de la fonction publique qui déclarent craindre de perdre leur emploi.

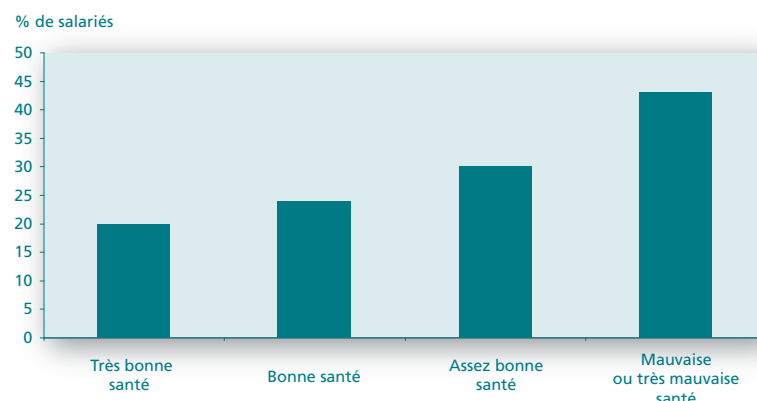
Les salariés en emploi temporaire n'ont en général pas les mêmes droits que les autres salariés en matière de congés, et leur situation varie selon la nature de leur contrat de travail. Mais, au contraire des salariés « stables insécurisés », ils hésitent moins que les autres salariés à s'absenter lorsqu'ils sont malades et n'effectuent pas plus d'heures supplémentaires sans compensation que les salariés en emploi « sécurisé ».

Une insécurité d'emploi moins propice à la prévention des risques professionnels

Les salariés « stables insécurisés » signalent plus souvent des lacunes dans leur protection contre les risques professionnels. Ainsi, comme ceux en sous-emploi, ils sont 13 % à juger qu'ils manquent d'équipements de sécurité individuels, contre 7 % des salariés en emploi « sécurisé » (tableau 2).

Ils manquent également plus souvent de consignes de sécurité (3) (tableau 2), situation qu'ils partagent avec les salariés en emploi temporaire. Quand ils ont des consignes, les salariés « stables insécurisés » du secteur privé sont plus nombreux à déclarer ne pas pouvoir complètement les appliquer, bien que, selon eux, l'employeur le sache.

Graphique 2
Crainte de perdre son emploi selon l'état de santé



Lecture : en 2013, 20% des actifs occupés en très bonne santé disent craindre perdre leur emploi dans l'année à venir.
Champ : ensemble des personnes en emploi ; France.
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Encadré 2

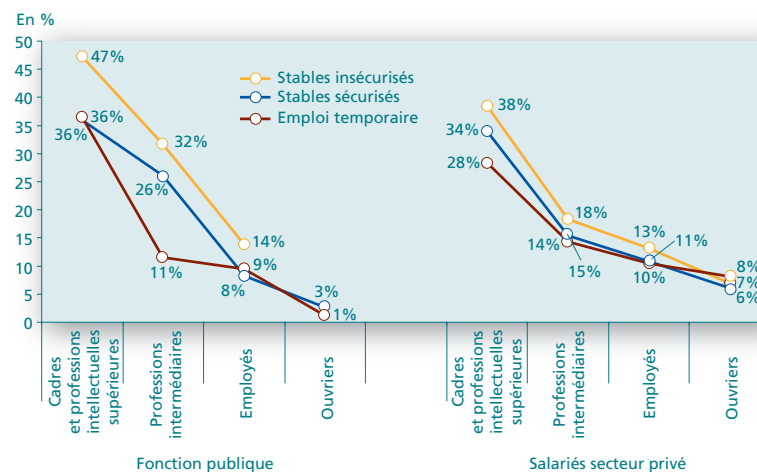
L'évolution de l'insécurité de la situation d'emploi entre 2005 et 2013

Parmi les salariés du secteur privé, la proportion d'emplois « insécurisés » est particulièrement élevée pour les ouvriers (46 %, soit +12 points par rapport à 2005), tandis qu'elle est nettement moindre et a moins progressé pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (26 %, soit + 6 points par rapport à 2005). Cette progression de l'insécurité de l'emploi est tirée par celle des emplois en CDI dans les services, celle des emplois temporaires dans l'agriculture et l'industrie, et celle de ces deux types de contrats dans la construction.

Dans la fonction publique, la part d'emplois insécurisés a également augmenté (de 19 % en 2005 à 26 % en 2013). La majeure partie sont des emplois temporaires ; toutefois les agents titulaires de la fonction publique ne sont pas épargnés par l'accroissement du sentiment d'insécurité de l'emploi (8 %, soit plus du double par rapport à 2005).

Au sein des non-salariés, ce sont les artisans, commerçants et chefs d'entreprise qui sont les plus nombreux à avoir des craintes pour leur emploi, et la hausse est plus forte entre 2005 et 2013 pour cette catégorie, tout comme pour les professions libérales. Au contraire, le sentiment d'insécurité n'a pas notablement évolué parmi les exploitants agricoles.

Graphique 3
Dépassement non compensé des horaires normaux selon la sécurité de l'emploi et la catégorie socio-professionnelle



Lecture : en 2013, 13% des employés du secteur privé en emploi « stable insécurisé » déclarent effectuer des heures supplémentaires sans compensation en salaire ni en repos.
Champ : ensemble des personnes en emploi ; France.
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

(3) Seuls les salariés stables insécurisés de la fonction publique ne se distinguent pas significativement des salariés « sécurisés ». Ces commentaires s'appuient sur l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » présentée dans le tableau 2.

Tableau 2
Insécurité de l'emploi et comportements au travail

En %

		Emplois « stables sécurisés »		Emplois temporaires		Emplois « stables insécurisés »		Situations de sous-emploi	
Faire acte de présence									
Heures supplémentaires non compensées (16,3%)	Secteur privé.....	15,9	Réf.	11,4	NS	16,8	1,2	13,7	1,5
Faire des heures non prévues tous les jours ou souvent, ces heures ne font l'objet d'aucune compensation en salaire ou en repos	Fonction publique.....	20,2	Réf.	15,0	NS	25,9	1,6	10,4	NS
	Secteur privé.....	7,9	Réf.	63,1	15,5	8,1	NS	25,1	2,9
Pas de droits à congé ou congés perdus (21,5%)	Fonction publique.....	6,1	Réf.	29,5	6,2	6,1	NS	8,3	NS
	Non salariés.....	64,0	Réf.			71,8	1,4	90,5	4,4
	Secteur privé.....	2,3	Réf.			3,3	1,4	3,6	1,7
Parmi les salariés en CDI ou fonctionnaires ayant des droits à congé, ont perdu des congés	Fonction publique.....	2,7	Réf.			3,3	NS	2,9	NS
	Secteur privé.....	19,4	Réf.	14,0	0,6	32,2	1,7	20,5	NS
Surprésentéisme >=3 jours dans les 12 derniers mois	Fonction publique.....	24,0	Réf.	19,3	0,6	40,5	1,7	23,8	NS
	Non salariés.....	18,1	Réf.			24,0	1,4	7,1	0,3
Sécurité et prévention									
Selon le salarié, l'employeur ne met pas, ou pas suffisamment, d'équipements individuels de protection nécessaires	Secteur privé.....	6,7	Réf.	11,0	NS	12,7	1,8	13,0	1,4
	Fonction publique.....	6,6	Réf.	6,5	0,8	12,9	1,8	13,8	1,9
Parmi ceux qui équipements à disposition, ne les utilisent pas, ou pas tous ou pas toujours	Secteur privé.....	19,8	Réf.	20,2	NS	22,5	NS	19,8	NS
	Fonction publique.....	18,7	Réf.	16,8	NS	19,7	NS	15,5	NS
Avoir peur durant son travail toujours ou souvent	Secteur privé.....	5,4	Réf.	8,5	1,3	13,6	2,5	9,2	1,5
	Fonction publique.....	7,8	Réf.	7,9	0,7	18,2	2,3	9,6	1,2
	Non salariés.....	4,6	Réf.			12,2	2,4	12,9	2,9
Avoir eu un accident du travail dans les 12 derniers mois	Secteur privé.....	7,9	Réf.	10,4	0,8	11,6	1,3	9,2	NS
	Fonction publique.....	7,9	Réf.	7,7	0,8	14,8	1,6	10,2	NS
	Non salariés.....	5,3	Réf.			6,4	NS	9,4	NS
Avoir eu un accident avec au moins un jour d'arrêt	Secteur privé.....	4,1	Réf.	4,0	0,7	6,1	1,2	4,0	NS
	Fonction publique.....	3,8	Réf.	3,8	0,7	7,9	1,7	4,6	NS
	Non salariés.....	2,0	Réf.			2,1	NS	0,3	NS
Ne pas avoir signalé à l'employeur un accident	Secteur privé.....	17,0	Réf.	20,6	NS	14,3	NS	-	NS
	Fonction publique.....	18,9	Réf.	9,8	NS	24,9	NS	-	NS
L'application des consignes de sécurité									
				Stables	CDD	CDI frag	Sous-emploi		
Secteur privé	Pas de consignes.....	52,2	Réf.	60,3	1,4	55,0	1,3	68,4	1,4
	Consignes toutes appliquées.....	36,7	Réf.	30,4	Réf.	31,9	Réf.	22,7	Réf.
	Consignes inappliquées, l'employeur le sait.....	8,0	Réf.	6,5	NS	10,4	1,4	5,6	NS
	Consignes inappliquées, l'employeur ne le sait pas	3,0	Réf.	2,8	NS	2,8	NS	3,4	NS
Fonction Publique	Pas de consignes.....	57,4	Réf.	60,0	1,2	56,4	NS	67,1	1,4
	Consignes toutes appliquées.....	29,4	Réf.	28,8	Réf.	27,0	Réf.	26,8	Réf.
	Consignes inappliquées, l'employeur le sait.....	9,7	Réf.	8,4	0,7	10,7	NS	4,0	0,5
	Consignes inappliquées, l'employeur ne le sait pas	3,5	Réf.	2,8	0,6	5,9	1,6	2,1	NS
Expression individuelle ou collective									
Ne pas avoir l'occasion d'aborder collectivement les questions d'organisation de l'unité de travail	Secteur privé.....	19,9	Réf.	34,3	1,9	22,8	1,2	41,3	1,7
	Fonction publique.....	11,9	Réf.	22,7	2,2	13,2	NS	31,5	2,5
Etre adhérent ou sympathisant d'un syndicat	Secteur privé.....	13,2	Réf.	5,1	0,4	16,7	1,3	7,3	0,7
	Fonction publique.....	29,8	Réf.	8,3	0,3	40,7	1,6	13,3	0,5
	Non salariés.....	33,8	Réf.			27,3	NS	15,3	NS
Devoir éviter de donner son opinion, toujours ou souvent	Secteur privé.....	14,8	Réf.	15,7	NS	23,4	1,6	23,1	NS
	Fonction publique.....	21,7	Réf.	19,4	NS	34,8	1,8	25,3	NS
	Non salariés.....	14,3	Réf.			23,7	1,9	11,5	NS
Devoir faire des choses que l'on désapprouve, toujours ou souvent	Secteur privé.....	8,0	Réf.	7,9	NS	17,4	2,1	11,2	NS
	Fonction publique.....	8,5	Réf.	9,9	NS	19,2	2,1	8,5	NS
	Non salariés.....	4,9	Réf.			11,6	2,0	5,0	NS
Ne pas pouvoir discuter avec son supérieur hiérarchique des désaccords existant sur la façon de bien faire son travail	Secteur privé.....	7,9	Réf.	9,6	NS	15,7	1,9	9,2	NS
	Fonction publique.....	9,9	Réf.	11,1	1,3	18,5	1,8	8,8	NS

Lecture : 16,8 % des salariés du privé qui craignent de perdre leur emploi (stables insécurisés) font des heures supplémentaires non compensées, contre 15,9 % des salariés du privé « stables ». L'odds-ratio de 1,2 (les odds-ratios ici présentés sont tous significatifs au seuil de 5 %) indique que, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés du privé en emploi « stables insécurisé » ont 1,2 fois plus de chances de faire des heures supplémentaires non compensées que les salariés du privé en emploi « sécurisé ». Ces odds-ratios sont les résultats de régressions logistiques où la variable dépendante est l'un des éléments en ligne du tableau (par exemple, faire des heures supplémentaires sans compensation). Les variables de contrôle sont la situation par rapport à l'emploi (emploi sécurisé, emploi stable insécurisé, emploi précaire, ou sous-emploi), l'âge, le sexe, la localisation (métropole ou départements d'Outre-mer), le diplôme et la perception de l'état de santé. S'y ajoutent pour les salariés du privé la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et la distinction entre les salariés d'entreprise ou d'association et les salariés de particuliers ; pour les salariés de la fonction publique, le versant, la catégorie et la famille de métiers ; pour les non-salariés, le secteur d'activité, la distinction entre aidants familiaux, chefs d'entreprise et indépendants et le nombre de salariés employés.

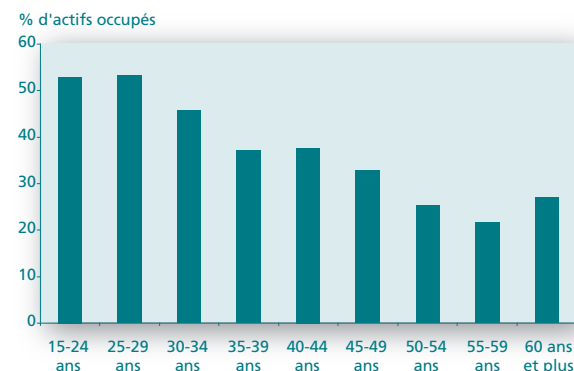
Champ : personnes en emploi, France.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Une insécurité diversement vécue

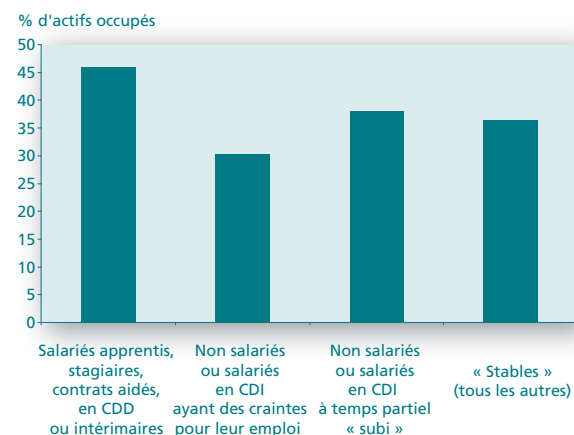
À la question « Si vous deviez perdre ou quitter votre emploi, vous serait-il facile de trouver un emploi avec un salaire, une rémunération similaire ? », 46 % des enquêtés répondent par la négative, 17 % ne savent pas et 37 % des enquêtés répondent positivement. Les réponses varient principalement selon l'âge : 53 % des personnes de 25 à 29 ans pensent pouvoir retrouver facilement contre 22 % de celles entre 55 et 59 ans (graphique A). L'autre facteur important est le type de contrat : les salariés en situation d'emploi temporaire sont aussi les plus fréquemment confiants dans leur capacité à retrouver un emploi comparable (46 % - graphique B).

Graphique A
Opinion sur la facilité à retrouver un emploi selon l'âge



Champ : ensemble des personnes en emploi, France métropolitaine.
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail 2005 et 2013.

Graphique B
Opinion sur la facilité à retrouver un emploi selon le statut d'emploi



Champ : ensemble des personnes en emploi, France métropolitaine.
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail 2005 et 2013.

Données des graphiques et tableaux
accessible au format excel



Pour en savoir plus

- [1] Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », avril. <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm>
- [2] Domenighetti G., D'Avanzo B., Bisig B., et al. (1999), *Health effects of job insecurity among employees in the Swiss general population*, Université de Lausanne.
- [3] Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité dans l'emploi », Premières Synthèses n° 28.2, Dares.
- [4] Monneuse D. (2013), Le surprésentéisme. *Travailler malgré la maladie*, Ed. De Boeck.
- [5] Algava E., Davie E., Loquet J., Vinck L. (2014), « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses n° 049*, juillet.
- [6] Coutrot T., Davie E. (2014), « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », *Dares Analyses n° 102*, décembre.

Dans la fonction publique, les salariés « stables insécourés » disent plus souvent ne pas pouvoir appliquer les consignes mais sans que leur employeur en ait connaissance.

Ce déficit dans l'application des règles de prévention contribue sans doute à augmenter le risque d'accident, tout comme le fait que les salariés « stables insécourés » se disent aussi plus fréquemment pressés dans leur travail par de multiples contraintes de rythme [5]. Ainsi, ils signalent plus souvent que les autres salariés, y compris à secteur d'activité ou profession identique, avoir connu un accident du travail au cours des 12 derniers mois. Ce risque supplémentaire s'observe notamment pour les accidents impliquant au moins un jour d'arrêt de travail.

Une expression individuelle plus difficile pour les salariés « stables insécourés »

Les salariés « stables insécourés » vivent plus fréquemment des situations de conflits latents avec leurs supérieurs concernant la conception de la qualité du travail, sans pouvoir exprimer leurs désaccords. Ainsi, ils sont 16 % dans le secteur privé et 19 % dans la fonction publique à dire « avoir toujours ou souvent des désaccords avec leur supérieur hiérarchique sur la façon de bien faire leur travail » mais « ne pas pouvoir en discuter ». Cette situation touche seulement 8 % des salariés du secteur privé et 10 % des salariés de la fonction publique en emploi sécurisé. De même, devoir « éviter de donner son avis » et être amené à « faire des choses que l'on désapprouve » sont des situations plus fréquentes parmi les salariés « stables insécourés », qu'ils soient salariés de la fonction publique, du secteur privé ou même en emploi non salarié (tableau 2).

En revanche, ils abordent collectivement les questions d'organisation du travail tout aussi fréquemment que les salariés en emploi sécurisé. C'est moins le cas pour les salariés en sous-emploi et surtout ceux en emploi temporaire, qui sont moins présents et/ou depuis moins longtemps dans leur établissement.

Elisabeth Algava (DARES).

DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Françoise Bouyard**.

Rédactrice en chef : **N...**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**.

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**.

Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande :
dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares
(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.