travail & sécurité

LE MENSUEL DE L'INRS POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

DOSSIER

L'aménagement de bureaux

N° 825 AVRIL 2021 – 6 €

LE GRAND ENTRETIEN

François Dupuy, sociologue des organisations

EN IMAGES

Exploitation de carrière. Il y a le soleil, la mer… et les cailloux

EN ENTREPRISE

Carrosserie. S'équiper et se hisser

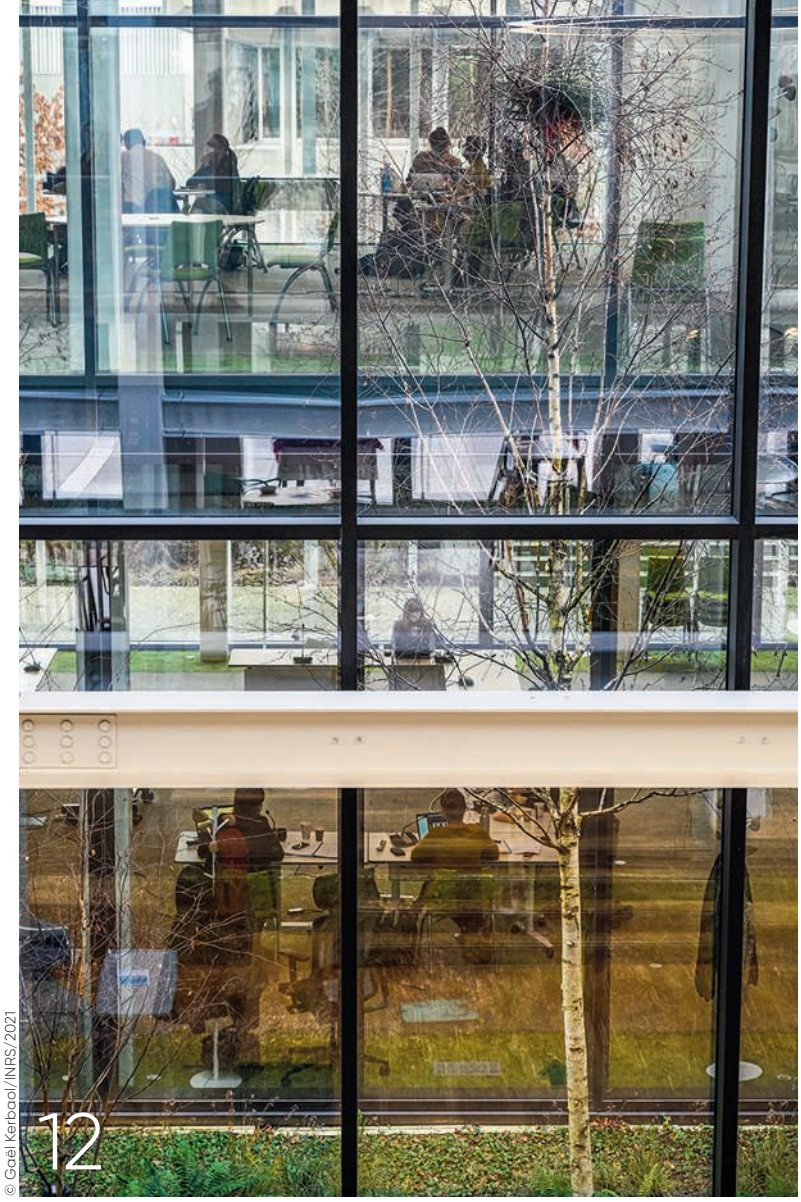
DROIT EN PRATIQUE

Affichages et registres obligatoires

SOMMAIRE

© Claude Almodovar pour l'INRS/2021

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2021



© Gaël Kerbaol/INRS/2021

04 ACTUALITÉS

- **Covid-19**
  Pour que masque et usage fassent bon ménage
- **Risques psychosociaux**
  Les plates-formes à l'heure de l'évaluation
- **Réforme**
  Une loi pour améliorer la santé au travail
- **Tests PCR**
  Le laboratoire de biologie mobile qui assure la sécurité du soignant

10 LE GRAND ENTRETIEN

« Le confinement a rapproché les managers de proximité de leurs équipes »
François Dupuy, sociologue des organisations

DOSSIER 12

L'AMÉNAGEMENT DE BUREAUX

13. Des espaces de travail en plein questionnement
15. « On est plus sensible à une atmosphère collective que juste à un lieu »
16. Révolution de l'organisation et transformation des espaces
18. Une équipe administrative bien dans ses pompes
20. Comme à la maison, en mieux
22. L'essentiel est d'anticiper
24. Un espace partagé pour un travail d'équipe

26 ÉMERGENCES

Maîtrise de la langue. Briser le tabou et agir pour sécuriser les parcours

© Claude Almodovar pour l'INRS/2021

28

© Gaël Kerbaol/INRS/2020

38

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2021

42

28 EN IMAGES

Exploitation de carrière
Il y a le soleil, la mer… et les cailloux

36 EN ENTREPRISE

36. Coactivité
CO'Met redimensionne l'événementiel

38. Menuiserie
Raboter les manutentions

40. Carrosserie
S'équiper et se hisser

42. Aménagements de lieux et situations de travail
De la maintenance qui ne manque pas d'air

44 SERVICES

- Droit en pratique
- Extraits du Journal officiel
- Questions-réponses

Revue mensuelle publiée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir – 75011 Paris
Tél. : 01 40 44 30 00. Fax : 01 40 44 30 41
Dépôt légal 1950-9005. ISSN 0373-1944
www.inrs.fr

Abonnez-vous : www.travail-et-securite.fr

Photo de couverture : Patrick Delapierre pour l'INRS/2021
E-mail rédaction : ts@inrs.fr
Prix au numéro : 6 €
Abonnement annuel (France métropolitaine) : 60 €
Directeur de la publication : Stéphane Pimbert
Rédactrice en chef : Delphine Vaudoux
Assistante : Bahija Augenstein, 01 40 44 30 40
Secrétaire de rédaction : Alexis Carlier
Rédacteurs : Grégory Brasseur, Katia Delaval, Lucien Fauvernier, Damien Larroque, Céline Ravallec
Ont collaboré à ce numéro : Claude Almodovar, Philippe Castano Patrick Delapierre, Fabrice Dimier, Cédric Pasquini
Maquettiste : Amélie Lemaire
Reporter-photographe : Gaël Kerbaol
Iconographe : Nadia Bouda
Chargée de fabrication : Sandrine Voulyzé
Documents officiels : assistance juridique, 01 40 44 30 00
Abonnements-diffusion : 01 40 94 22 22
Photogravure : Key Graphic
Impression : Maury

Ce journal est imprimé par une imprimerie certifiée Imprim'vert®, avec des encres à base d'huile végétale sur papier issu de forêts gérées durablement.

COVID-19

Pour que masque et usage fassent bon ménage

Masques en tissu, masques chirurgicaux, masques FFP2… À l'heure où, depuis plusieurs mois, tout travailleur doit porter un masque sur son lieu de travail, et alors que de nouveaux produits arrivent sur le marché, Michèle Guimon, chef du pôle risques chimiques de l'INRS, apporte son expertise sur les bons usages.

TRAVAIL & SÉCURITÉ. Depuis peu, des distributeurs proposent des masques textiles revêtus d'une substance biocide. Ces derniers présentent-ils un intérêt ?

Michèle Guimon, chef du pôle risques chimiques de l'INRS. L'ajout de substances biocides n'améliore pas l'efficacité de filtration du masque, ils n'apportent donc pas de plus-value par rapport aux masques non traités comme moyen de lutte contre la transmission de la Covid-19. Ils pourraient au contraire présenter des dangers pour la santé. Il est donc nécessaire que le fabricant fasse une évaluation préalable des risques toxicologiques associés à ces produits en tenant compte de la nature et de la dangerosité des substances utilisées, de la quantité présente sur le masque, de la qualité d'adhérence au tissu, de la durée d'utilisation et de la proximité avec les voies respiratoires. Par ailleurs, ces masques doivent être lavés avant le premier emploi et changés au bout de quatre heures. Étant donné qu'ils peuvent être salis et contaminés par d'autres micro-organismes que le Sars-CoV-2, ils doivent être lavés après chaque utilisation, tel que préconisé pour les masques non traités.

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2021

Quelle est la différence entre un masque chirurgical et un masque FFP2 ?

M. G. Un masque chirurgical est un dispositif médical (norme EN 14683) et non un équipement de protection individuelle. Il est destiné à éviter la projection de gouttelettes du porteur du masque vers son entourage. Il protège également ce dernier contre les projections de gouttelettes émises par une personne en vis-à-vis. En revanche, il ne protège pas contre l'inhalation de très petites particules en suspension dans l'air. On distingue trois types de masques chirurgicaux :

- le type I présente une efficacité de filtration supérieure à 95 % d'un aérosol de taille moyenne 3 µm ;
- le type II offre une efficacité de filtration supérieure à 98 % ;
- et le type IIR une efficacité de filtration supérieure à 98 % ainsi qu'une résistance aux éclaboussures.

Quant au masque FFP, il s'agit d'un équipement de protection individuelle (conforme à la norme NF EN 149 sur les appareils de protection respiratoire). Il est destiné à protéger celui qui le porte contre l'inhalation à la fois de gouttelettes et de particules en suspension dans l'air. Le port de ce type de masque est plus contraignant du fait de l'inconfort thermique et de la résistance respiratoire. Il existe trois catégories de masques FFP, selon leur efficacité, estimée en fonction de la nature du filtre et de la fuite au visage : les masques FFP1 filtrent au moins 80 % des aérosols de taille moyenne 0,6 µm, les masques FFP2 en filtrent au moins 94 % et les masques FFP3 en filtrent au moins 99 %.

Des dispositifs complémentaires permettent-ils d'améliorer l'efficacité et le confort des masques chirurgicaux ?

M. G. L'ajout d'une barrette nasale permet d'améliorer l'ajustement du masque et d'éviter la buée pour les personnes qui portent des lunettes. En revanche, l'introduction de coques à l'intérieur des masques est déconseillée : ces dispositifs écartent en effet le masque du visage, empêchant ainsi un bon ajustement et augmentant la pénétration des aérosols par le pourtour du masque.

Quels masques préconisez-vous dans une situation de travail où deux salariés ne peuvent pas être éloignés ?

M. G. Si la distance minimale ne peut pas être respectée, chaque opérateur concerné doit porter soit un demi-masque filtrant FFP1 – de préférence sans soupape, en particulier en espace clos mal aéré –, soit un masque chirurgical de type I. Des visières (ou écrans faciaux) peuvent également être proposées, en complément du masque, en cas de contact rapproché avec du public ne portant pas de masque. Ces visières protègent les muqueuses oculaires des porteurs des grosses gouttelettes émises immédiatement après une toux par une personne à proximité et face à l'écran, mais ne permettent pas de protéger des particules restant en suspension. ■ **Propos recueillis par C. R.**

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les plates-formes à l'heure de l'évaluation

S'INTÉRESSER à la *gig economy* – ou économie des plates-formes, selon une des traductions françaises possibles –, c'est se confronter à une multitude de termes et de réalités du monde du travail. Des indépendants « ubérisés » aux freelances plus traditionnels, en passant par les travailleurs du clic… « *Leur seul point commun véritable est d'être considérés comme des indépendants*, indique Pierre Bérastégui, chercheur à l'*European Trade Union Institute* (ETUI) et auteur d'un article sur la question des risques psychosociaux dans la *gig economy. Mais en vérité, les différences sont souvent très importantes, autant sur la question de la rémunération que des conditions de travail, entre un graphiste en freelance réputé, un chauffeur Uber et un travailleur du clic chargé d'identifier des photos de chats sur internet pour nourrir une intelligence artificielle…* »

© Gaël Kerbaol/INRS/2019

Cette hétérogénéité des situations explique en grande partie la difficulté à quantifier le nombre de travailleurs qui participent à l'économie des plates-formes: en France, une vaste étude évoque par exemple « *260 000 personnes inscrites sur les plates-formes de micro-travail* », l'Insee estime de son côté à 4 %, soit 100 000 personnes environ, le nombre d'indépendants « *dépendants d'un intermédiaire, qu'il s'agisse ou non d'une plate-forme* »… Complexe à appréhender en termes de volume, le travail lié aux plates-formes est d'autant plus difficile à évaluer en termes de risques professionnels que les données manquent. « *Ces nouvelles formes du travail ont soulevé beaucoup de questionnements au niveau économique mais très peu sur leurs effets sur les travailleurs*, constate Pierre Bérastégui. *Certes, l'absence de données précises est un obstacle mais elle n'empêche pas de dresser certains constats.* »

Poursuivre la recherche

Parmi les nouveaux paradigmes qui bouleversent les repères professionnels de nombre de travailleurs des plates-formes, le chercheur en distingue trois principaux. Tout d'abord, l'individu est toujours isolé: il travaille seul chez lui, ou à l'extérieur, sans lien direct avec des collègues ou un manager. Deuxième point, concernant le management justement, celui-ci est assuré par des algorithmes et d'autres outils de monitoring de performance qui permettent, par exemple, d'enregistrer l'activité de la souris et du clavier pour contrôler la productivité du travailleur.

Pour terminer, la sécurité de l'emploi n'est plus garantie, sans même évoquer la possibilité de faire carrière qui est presque réduite à zéro: aucun contrat de travail n'est établi et les clients sont toujours différents. « *Tous ces éléments sont autant de facteurs de risques psychosociaux qui planent au-dessus de ces travailleurs*, avance Pierre Bérastégui. *Il faudrait poursuivre la recherche et faire de vraies enquêtes statistiques pour estimer le niveau d'anxiété ou encore la surcharge de stress provoqués par ces conditions de travail par rapport aux emplois traditionnels.* »

Tout n'est pas forcément noir, rappelle le spécialiste, car « *certains travailleurs apprécient la flexibilité de ce mode de travail, ou encore, des personnes très éloignées de l'emploi peuvent reprendre une activité par ce biais* ». Il n'en demeure pas moins que les conditions de travail dans ce secteur d'activité pourraient être nettement améliorées « *si les travailleurs obtenaient une certaine protection, par exemple grâce à un encadrement même minimum des pratiques. Cela permettrait de rééquilibrer les relations entre les différents acteurs de la* gig economy*: pour le moment les plates-formes restent toutes-puissantes et imposent leurs règles* ». Alors que la Commission européenne a proposé en décembre dernier une réforme de la législation des services et des marchés numériques, il devient urgent de se pencher sur le vécu des travailleurs des plates-formes afin d'obtenir des données et chiffres concrets capables d'éclairer les délibérations européennes. ■ **L. F.**

COVID-19

Les médecins du travail peuvent vacciner

Depuis le jeudi 25 février dernier, à l'instar des médecins généralistes, les médecins du travail peuvent vacciner contre la Covid-19 les salariés de 50 à 64 ans inclus atteints de comorbidités: pathologies cardiovasculaires, diabète non équilibré ou compliqué, certaines pathologies respiratoires, obésité, cancers sous traitement… La vaccination s'effectue selon un protocole établi par la Direction générale du travail (DGT). Elle est réalisée sur la base du volontariat, et à l'initiative du salarié, qui devra se rapprocher du service de santé au travail auquel son entreprise est rattachée. Cette démarche est confidentielle vis-à-vis de l'employeur. Le chef d'entreprise doit toutefois informer l'ensemble des salariés de la possibilité de se faire vacciner.

PESTICIDES ET LEUCÉMIES

Le lien est établi

Il existe un lien entre une exposition forte aux pesticides et l'apparition de leucémies aiguës myéloïdes. Telle est la conclusion, publiée dans la revue *Scientific Reports*, d'une étude menée par des chercheurs du CHRU de Tours. Ceux-ci ont analysé les données scientifiques de près de 4 000 patients atteints de leucémie aiguë myéloïde et de 10 000 témoins, publiées ces 75 dernières années. Ainsi, l'exposition professionnelle aux pesticides, principalement aux insecticides, est associée à une augmentation d'environ 50 % du risque de survenue de ce cancer. La grande majorité des patients atteints de cette maladie sont des agriculteurs, mais la leucémie aiguë myéloïde n'est pas reconnue comme maladie professionnelle dans le cadre de l'exposition aux pesticides.

Pour connaître les mesures à prendre pour se protéger, lire la brochure INRS L'applicateur de produits phytosanitaires, *ED 867. À télécharger sur www.inrs.fr.*

MONDE

ITALIE

L'Inail a enregistré une baisse de 13,6 % des accidents du travail (AT) en 2020 par rapport à 2019 (554 340 AT contre 641 638) selon les données provisoires que l'organisme chargé de la prévention des risques professionnels vient de publier. En revanche, le nombre de décès accuse une hausse de 16,6 % : 1270 en 2020 contre 1089 en 2019. En Italie, la Covid-19 est reconnue comme AT au même titre que d'autres affections mortelles : sida, paludisme, tuberculose, tétanos, hépatite virale, etc. Conséquence : le secteur de la santé et de l'assistance sociale se distingue par la forte augmentation des déclarations d'AT qui dans près des trois quarts des cas concernaient l'infection au coronavirus. L'augmentation est de 206 % sur l'année (d'environ 27 500 cas en 2019, à plus de 84 000 en 2020), avec des pics dépassant + 750 % en novembre et entre + 400 % et + 500 % en mars, avril, octobre et décembre. L'Inail signale par ailleurs avoir enregistré 45 023 déclarations de maladies professionnelles en 2020 (- 26,6 % par rapport à 2019).

AUTRICHE

En Autriche, plus de huit mésothéliomes sur dix sont liés à une exposition à l'amiante, qui est principalement d'origine professionnelle. Légalement, employeurs et médecins ont obligation de signaler toute présomption de maladie professionnelle, les mésothéliomes devraient donc être déclarés à l'Auva, l'organisme d'assurance accident compétent. Pourtant, celui-ci en reconnaît relativement peu. En effet, pour 1356 personnes diagnostiquées avec un mésothéliome entre 2004 et 2016, seuls 543 cas ont été reconnus comme maladies professionnelles. Pour remédier à cette situation, l'objectif est de mieux informer les médecins, dans le cadre d'une campagne, de leur obligation de déclarer ce type de maladies.

RÉFORME

Une loi pour améliorer la santé au travail

L'accord national interprofessionnel sur la santé au travail signé en décembre 2020 sera transposé en grande partie dans un texte de loi. Approuvé en première lecture par l'Assemblée nationale, celui-ci modifie certaines dispositions de l'organisation de la prévention des risques professionnels, notamment au niveau des services de santé au travail, dont les missions seront étendues.

BEAUCOUP EN PARLAIENT comme d'un serpent de mer. Pourtant, c'est bien une loi portant réforme de la santé au travail que l'Assemblée nationale a votée en première lecture le 17 février dernier. Un texte qui a pour objectif de « *renforcer la prévention au sein des entreprises* », selon les députées Charlotte Parmentier-Lecocq et Carole Grandjean, les principales auteurs de cette proposition de loi. S'appuyant en grande partie sur l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail signé par les partenaires sociaux en toute fin d'année dernière, cette loi apporte un certain nombre de modifications dans l'organisation de la prévention des risques professionnels.

Principaux concernés, les services de santé au travail (SST), qui s'appelleront désormais services de prévention et de santé au travail (SPST), voient leurs missions étendues. La qualité des services qu'ils rendent fera l'objet d'une certification et leur tarification devra être révisée afin d'être transparente et équitable pour les petites entreprises. Autre changement important, le médecin du travail pourra s'appuyer sur des médecins de ville pour participer au suivi médical des travailleurs

Un pilotage national au niveau du Coct

En outre, chaque SPST se verra doté d'une cellule spécifique chargée de mener la lutte contre la désinsertion professionnelle. Cela s'accompagnera d'un renforcement du suivi de certaines populations vulnérables telles que les intérimaires, les indépendants… Il est également prévu de développer les pratiques médicales à distance comme la télémédecine pour assurer le suivi des travailleurs. Enfin, sera instaurée, dans le même objectif d'améliorer le suivi des professionnels, une visite à mi-carrière.

La gouvernance de la santé au travail va également faire l'objet d'une réorganisation. Pour en assurer le pilotage national, un Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), aux compétences étendues, est institué au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct).

© Gaël Kerbaol/INRS/2019

Enfin, au niveau de l'entreprise, la loi revient sur l'importance du document unique d'évaluation des risques (DUER) présenté par ses auteurs comme « *la base du plan de traçabilité collective des expositions professionnelles et d'actions de prévention de l'entreprise* ». Toutes les versions du DUER, qui est un élément vivant et évolutif, devront être conservées pendant 40 ans. Le travailleur, lui, recevra désormais un passeport prévention qui contiendra toutes les formations qu'il aura suivies sur la sécurité et sur la prévention.

Cette proposition de loi va maintenant poursuivre son parcours législatif en étant présentée au Sénat. ■ **A. C.**

L'IMAGE DU MOIS

Cantilever, étagère à voitures, rack à autos… Les appellations ne manquent pas pour désigner cette imposante structure de 8,60 mètres de hauteur permettant d'entreposer pas moins de 500 véhicules sur 5 niveaux. Rouen Automobiles Services, RAS pour les intimes, a été, en 2017, le premier centre de traitement des véhicules hors d'usage (VHU) en France à s'équiper d'une telle solution de stockage pour les épaves en attente de dépollution. Et la satisfaction est totale : en plus d'un gain de place considérable, cette nouvelle organisation a contribué à réduire les risques de déplacements, de chutes de plain-pied et de coupures. Plus besoin de se faufiler entre les voitures parquées pour identifier celle qui doit être amenée à l'atelier.

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2021

TESTS PCR

Le laboratoire de biologie mobile qui assure la sécurité du soignant

CONCILIER MISSION de dépistage et sécurité de tous les publics et de l'ensemble des soignants. C'est la contrainte à laquelle sont confrontés depuis plus d'un an les laboratoires qui assurent les prélèvements liés aux tests diagnostics de la Covid-19. « *Nous souhaitons assurer à la fois la protection de nos préleveurs et celle de nos patients* », explique Jennifer Caron, directrice générale de l'Institut Alfred-Fournier, structure clinico-radiologique et biologique, située à Paris, dans le XIVe arrondissement.

Résultat : un nouveau type de laboratoire de biologie mobile, dédié aux prélèvements et aux tests diagnostics de la Covid-19, a été installé fin février dernier devant l'institut. L'établissement avait déjà fait le choix, depuis septembre 2020, d'accueillir les personnes qui souhaitent réaliser un test de dépistage par PCR à l'extérieur du bâtiment. Et ce afin de préserver les autres patients et les salariés d'une possible exposition au virus dans les locaux où sont assurées 140 000 consultations et prises en charge chaque année. « *Jusqu'à présent, cinq infirmiers se relayaient toutes les heures pour effectuer les prélèvements dans une construction modulaire, installée devant l'institut.* »

Le nouveau laboratoire de biologie mobile va un peu plus loin dans la protection des salariés, en assurant aux cinq préleveurs un isolement complet vis-à-vis des patients potentiellement contagieux : l'infirmier est installé dans un mini-laboratoire à structure souple, gonflable, en surpression par rapport à l'extérieur pour éviter les entrées d'air. L'air entrant et sortant est assaini par des filtres HEPA H14. Il peut également être chauffé ou refroidi, pour le confort du salarié.

© Claude Almodovar pour l'INRS/2021

Grâce à des manchons, le professionnel de santé peut réaliser le prélèvement nasopharyngé sur le patient qui reste à l'extérieur. Celui-ci met alors le prélèvement dans une boîte emplie de liquide virucide. Une fois récupéré, le prélèvement peut être traité par PCR au sein de l'unité mobile. « *Deux professionnels de santé peuvent partager cet espace sécurisé*, détaille Pierre-Yves Lévy, médecin biologiste et infectiologue à Marseille, et cofondateur de la start-up qui a développé l'unité mobile. *Ce dispositif s'installe en une trentaine de minutes et peut être transporté facilement car il tient dans deux malles. Une dizaine d'installations de ce type ont déjà été déployées en Provence-Alpes-Côte-d'Azur.* » ■ **K. D.**

TÉLÉTRAVAIL

Un nouveau dispositif d'aide et de conseils pour les TPE-PME

Le télétravail à 100 % est une réalité pour un grand nombre de salariés depuis plusieurs mois. Mais pas assez pour le gouvernement. Surtout dans les TPE-PME. Cette insuffisante mobilisation a poussé le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion à faire évoluer le dispositif d'accompagnement de l'Anact qui vise à aider les entreprises à s'organiser face à la Covid-19. Début mars dernier, le ministère a annoncé le lancement du programme « Objectif Télétravail » dont le but est de permettre à un maximum d'entreprises de moins de 250 salariés de mettre en place le télétravail pour les tâches qui sont réalisables à domicile. Pour les petites et moyennes entreprises, le télétravail peut constituer un changement important dans l'organisation interne, nécessitant de répartir différemment les activités, d'adapter les équipements, et de définir un mode de management à distance. La nouvelle offre de services permettra aux employeurs d'accéder gratuitement à des conseils et un accompagnement pour organiser le télétravail dans de bonnes conditions, en traitant les points clés suivants : repérer les activités télétravaillables avec les salariés, améliorer les pratiques de télétravail, articuler travail à distance et sur site, maintenir la cohésion interne, faciliter l'élaboration d'une charte ou d'un accord. Les entreprises qui le souhaitent peuvent être contactées par un expert du réseau Anact-Aract en remplissant un simple formulaire sur www.anact.fr/objectifteletravail.

ZOONOSE

Grippe aviaire : le virus H5N8 sous haute surveillance

Un premier cas de transmission à l'homme du virus de l'influenza aviaire H5N8 a été déclaré par la Russie à l'Organisation mondiale de la santé. Sept employés travaillant dans une ferme auraient ainsi été contaminés, au contact des volailles, sans qu'une transmission interhumaine n'ait été mise en évidence. Pour rappel, en France, plusieurs mesures ont été mises en place pour surveiller l'épizootie d'influenza aviaire qui sévit en France et en particulier dans le Sud-ouest, depuis décembre 2020.
À ce jour, environ 470 foyers ont été détectés, 130 séquences virales complètes ont été analysées par l'Anses et les résultats n'ont pas montré de propriétés laissant craindre un risque de transmission à l'homme du virus de l'influenza aviaire présent sur des volailles en France. Une comparaison des séquences du virus détecté chez les personnes contaminées en Russie et des virus circulant chez les volailles en France est en cours et les résultats seront communiqués dès que possible.
Depuis plusieurs semaines l'épizootie a connu un net ralentissement en France.
La stratégie d'abattage préventif a montré son efficacité pour stopper la progression du virus dans les élevages. Ces dépeuplements ont abouti à l'abattage d'environ 3 millions de volailles et cette stratégie continuera d'être appliquée sur toute nouvelle suspicion pour juguler au plus vite tout risque de dissémination du virus.
Pour rappel, l'ensemble du territoire national métropolitain est classé en niveau de risque « élevé » au regard de l'influenza aviaire depuis le 17 novembre 2020, impliquant des mesures très strictes liées au transport des volailles notamment. La vigilance reste impérative pour éviter la propagation du virus. Les mesures de biosécurité à respecter par les professionnels comme par les particuliers (basses-cours) sont consultables sur le site du ministère de l'Agriculture.

LES PARUTIONS INRS

■ Environnement sonore en bureaux ouverts. Évaluation de la gêne et démarche d'amélioration
Travailler en bureau ouvert, c'est être soumis à un environnement sonore généré par le collectif et les équipements de travail. Cet environnement peut être gênant et avoir des conséquences néfastes sur la santé des salariés comme sur la performance de l'entreprise. Cette brochure présente une démarche progressive qui débute par une simple observation de l'environnement de travail pour se terminer par une évaluation acoustique effectuée par un expert. À chaque étape de la démarche, des pistes de progrès sont proposées.
ED 6402 (nouveauté)

■ Traitement curatif des bois en place
Cette brochure aborde le traitement curatif des bois d'œuvre et présente les risques chimiques qu'il est essentiel de savoir reconnaître et prévenir.
ED 6396 (nouveauté)

■ Champs électromagnétiques. Le chauffage par induction électromagnétique
Cette fiche présente le principe de fonctionnement du chauffage par induction électromagnétique, les principales applications le mettant en œuvre, les risques liés à l'exposition professionnelle aux champs électromagnétiques générés par ce procédé, ainsi que les moyens de prévention pouvant être mis en place.
ED 4211 (mise à jour)

■ Prévention des expositions aux poussières lors du nettoyage des filtres à particules et catalyseurs de moteurs diesels
Ce document décrit les principales mesures de prévention permettant de limiter les expositions aux poussières lors des opérations de nettoyage des filtres à particules et des catalyseurs de moteurs diesels.
ED 6413 (nouveauté)

Les brochures sont à consulter et à télécharger sur www.inrs.fr ou à demander, lorsqu'elles existent en format papier, aux caisses régionales (Carsat, Cramif et CGSS).

DÉCHETS

Collecte, tri et traitement : agir pour réduire les risques

© Gaël Kerbaol/INRS/2017

Les métiers de la collecte, du tri et du traitement des déchets se caractérisent par de nombreuses situations à risques qui entraînent des accidents du travail et des maladies professionnelles encore trop fréquents. Un accident sur deux y est lié aux manutentions manuelles, 550 000 journées sont perdues chaque année et les difficultés de recrutement sont nombreuses… C'est pourquoi l'Assurance maladie-risques professionnels et l'INRS proposent des outils opérationnels pour aider les entreprises à agir. Destinés aux TPE, des outils sectoriels interactifs permettent de concevoir le document unique d'évaluation des risques et de télécharger un plan d'actions en conséquence. Pour supporter les investissements financiers, des subventions peuvent être accordées. La première, TMS Pros Action, permet de financer l'achat de matériel et/ou d'équipements pour réduire les contraintes physiques et pour réaliser des formations. TMS Pros Diagnostic est, quant à elle, consacrée à la formation, l'évaluation et la mise en place d'un plan d'actions contre ces risques. Des conseils et desrecommandations par métier sont en ligne sur le site internet de l'INRS (www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html).

« Le confinement a rapproché les managers de proximité de leurs équipes »

FRANÇOIS DUPUY

© Claude Almodovar pour l'INRS/2021

François Dupuy est sociologue des organisations. Il a mené, avec deux collègues, une étude concernant les conséquences du confinement sur le travail des salariés et l'organisation des entreprises.

Travail & Sécurité. Quel est le point de départ du travail que vous avez effectué autour des répercussions du confinement sur l'organisation des entreprises ?

François Dupuy. C'est une idée que j'ai eue, en mars, lors du premier confinement. Je me suis dit : quand le travail va reprendre de façon « normale », il va falloir que les dirigeants parlent à leurs salariés. Et pas seulement pour leur dire : « *Vous avez été formidables.* » Ils devront s'appuyer sur ce que les salariés ont vécu… ils devront avoir une connaissance élaborée, à partir d'éléments que la sociologie des organisations peut leur apporter. C'est pour cela que j'ai proposé cette étude à des dirigeants de grandes entreprises que je connaissais.

■ Propos recueillis par Katia Delaval et Delphine Vaudoux

Comment avez-vous procédé ?

F. D. Cette étude qualitative – je tiens à ce terme que j'oppose aux sondages – s'appuie sur neuf organisations : sept grandes entreprises cotées au CAC 40, une administration publique et une grande collectivité territoriale. Nous avons été trois pour mener d'avril à novembre dernier, par téléphone, ces 500 à 600 entretiens : Sébastien Olléon, associé au cabinet de conseil Grand Angle, Cécile Roaux, docteure en sciences de l'éducation, et moi-même.

Pour cela, nous avons constitué un échantillon raisonné, bâti avec les entreprises, selon les spécificités de chacune et les questions qu'elles se posaient.

Qu'est-ce qui ressort de cette étude ?

F. D. Ce qui ressort tout d'abord, c'est que le premier confinement a été très bien vécu par les Français, à l'exception des populations fragiles d'un point de vue sanitaire ou familial. Tous ont déclaré avoir retrouvé de l'autonomie, du temps et avoir resserré les liens familiaux. Pour ce qui est du télétravail, les personnes interrogées ont eu le sentiment d'avoir été capables d'organiser leur travail, la plupart ayant le sentiment d'être plus efficaces. La suppression du temps de transport y est pour beaucoup : en moyenne, sur deux heures gagnées, une heure était réservée pour un temps personnel, l'autre dédiée au travail. Cela a même créé un certain enthousiasme juvénile face à ce phénomène nouveau qu'était le télétravail.

Mais cette période n'a pas fait que des heureux ?

F. D. C'est vrai. Elle a aussi généré des exclus. D'abord des exclus du télétravail. En effet, si on augmente le nombre de personnes en télétravail, la « bande passante » de l'entreprise doit être assez large pour que tout le monde puisse se connecter. Or, aucune des neuf organisations étudiées n'en avait assez, du moins dans un premier temps. Pendant quelques semaines, les entreprises ont donc dû faire des choix et décider qui pourrait se connecter. Certains salariés sont même restés deux mois sans connexion… Ils ont pu légitimement se demander quelle était leur utilité, quel sens donner à leur travail, quelle était la valeur collective de leur travail… Et lorsque de juillet à septembre, l'entreprise a demandé aux salariés de revenir, cette population exclue a été la plus réticente à le faire.
Le deuxième phénomène d'exclusion est lié à la désobéissance organisationnelle. Par exemple, les entreprises ont pour la plupart décidé que pour faire les réunions en visio, il ne fallait utiliser que la plate-forme identifiée par les services support. Des salariés à qui cela ne convenait pas ont créé des groupes parallèles, par affinité, dans lesquels n'étaient présentes que les personnes jugées susceptibles de permettre la continuité de l'activité. Cela a créé des groupes affinitaires par opposition aux groupes de travail.

Aujourd'hui, quelle est la position des salariés vis-à-vis du télétravail ?

F. D. Tous les salariés interrogés le disent : il faut à la fois du télétravail et du présentiel. Les proportions varient. Ils parlent souvent de 3 jours de présentiel et 2 jours de télétravail ou l'inverse. À l'exception des « *knowledge workers* » *(NDLR : les experts, ceux qui mobilisent essentiellement leurs facultés « cognitives, relationnelles et communicatives »)*, les salariés ne demandent jamais 100 % de télétravail.

Étonnamment, les jeunes semblent d'ailleurs les plus opposés au télétravail à 100 % ?

F. D. Oui, et ce même s'ils sont très habitués aux outils informatiques. Leur motivation est la suivante : j'arrive tout juste dans l'entreprise ou sur le marché du travail, j'ai besoin d'apprendre avec les gens, d'être au contact. On voit là l'importance de la fonction de socialisation du travail en présentiel.

Deuxième point important qui ressort de votre étude : le rééquilibrage des pouvoirs dans l'entreprise.

F. D. En effet, et c'est ce qui aura à terme le plus de conséquences. Deux acteurs clés ont émergé : les dirigeants et les cadres de proximité. Il y a eu un vrai consensus – à l'exception d'une organisation syndicale dans une entreprise – pour reconnaître que les patrons avaient fait le nécessaire, notamment pour assurer la sécurité des salariés. C'est la première fois que je vois cela en 45 ans de carrière. Autre acteur clé, l'encadrement de proximité, qui avait deux missions : assurer la continuité de l'activité et veiller sur l'état de santé physique ou mentale des personnes fragiles. Et cela a rapproché cet encadrement de ses équipes. Ce qui n'a pas été le cas des fonctions support. Pendant la crise, ces fonctions centrales ont adopté deux stratégies différentes :
• soit une stratégie d'accentuation, de renforcement de l'appareil réglementaire. Ce qui a fait apparaître des phénomènes de « désobéissance organisationnelle », tant il devenait impossible de faire face aux difficultés quotidiennes en appliquant de nouvelles normes ;
• soit une stratégie d'atténuation consistant à accepter autant de dérogations aux règles que nécessaire à la bonne marche des unités.
Ces deux stratégies ont montré que l'activité se poursuivait mieux sans le fatras bureaucratique. Cela a fait apparaître que l'encadrement de proximité, jusque-là cantonné dans des rôles d'exécution, pouvait faire preuve d'initiative et que se posait désormais la question de la place de l'encadrement intermédiaire. Ce dernier a eu du mal à trouver son positionnement pendant cette période. C'est une question pour l'après-crise.

Selon les organisations, le télétravail a également été vécu différemment ?

F. D. L'adaptation au télétravail dépend, globalement, du type d'organisation : pour les bureaucraties classiques, caractérisées par la prévisibilité des événements (réunions ou autres), où tout est organisé, le passage au télétravail a été plutôt facile. En revanche, pour les entreprises ouvertes, par exemple celles des services financiers dans lesquelles il faut répondre instantanément, avec des contacts directs et impromptus aussi bien avec ses collègues qu'avec ses clients, le télétravail a constitué une forme de régression. Il a fallu standardiser les pratiques, ce qui a fait perdre une réactivité considérée jusqu'ici comme un avantage compétitif décisif. Les dirigeants de ces entreprises n'étaient pas favorables au télétravail et, même s'ils savent qu'ils n'échapperont pas à la négociation d'un accord sur le sujet, ils comptent bien en limiter le cadre.

Pensez-vous que les tendances que vous avez observées seront durables ?

F. D. Vous savez, la sociologie a plutôt tendance à étudier le passé. Mais ce que j'ai observé, c'est que, avec la crise liée à la Covid, certains dirigeants ont réinvesti les questions d'organisation, qu'ils avaient eu tendance à déserter. Et cela aura probablement des conséquences à terme. ■

REPÈRES

1975 -1977
> Chercheur en sociologie du travail

1977-1993
> Chercheur au centre de sociologie des organisations (CNRS)

DEPUIS 1985
> Enseignant en sociologie des organisations appliquée au management dans plusieurs *business schools* en France et aux États-Unis

Sur le même sujet, écouter l'émission de France Culture « Le Temps du débat » du 2 janvier 2021 intitulée « Qui désire le télétravail ? », disponible en podcast sur www.franceculture.fr.

L'aménagement de bureaux

13. Des espaces de travail en plein questionnement

15. « On est plus sensible à une atmosphère collective que juste à un lieu »

16. Révolution de l'organisation et transformation des espaces

18. Une équipe administrative bien dans ses pompes

20. Comme à la maison, en mieux

22. L'essentiel est d'anticiper

24. Un espace partagé pour un travail d'équipe

Réalisé par Céline Ravallec
avec Katia Delaval et Damien Larroque

© Gaël Kerbaol/INRS/2021

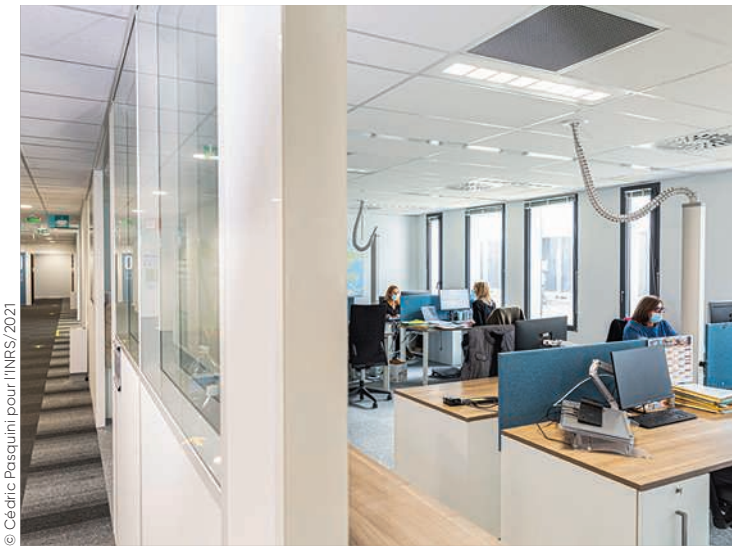
Des espaces de travail en plein questionnement

Flex office, open space, bureaux individuels, télétravail… à l'heure où la vie de bureau est complètement bousculée par la pandémie, se pose inexorablement la question de l'organisation du travail dans le « monde d'après ». Pour autant, le sujet de l'évolution des modes de travail au bureau ne date pas d'hier. L'organisation des espaces de travail conditionne le fonctionnement même de l'entreprise, ses performances et, bien sûr, le bien-être de ses salariés.

RETROUVERONS-NOUS un jour les bureaux brutalement quittés en mars 2020 dans les mêmes conditions que nous les avons laissés ? Ou est-ce que « *la journée de travail de 9 heures à 17 heures est morte* », comme l'a récemment affirmé l'entreprise américaine Salesforce ? La crise sanitaire due à la pandémie de Covid-19 est brusquement venue rebattre les cartes de l'organisation du travail dans les bureaux, tant dans l'espace que dans le temps. Même si 77 % des entreprises déclaraient avoir pour objectif en 2021 de faire revenir leurs collaborateurs au bureau[1], la crise pose la question désormais de l'organisation de ces lieux, leur fonction, et jusqu'à leur raison d'être.

Quelque 20 millions de personnes travaillent dans un bureau en France, soit plus des trois quarts des actifs du pays. Avec l'arrivée des technologies de l'information et de la communication, l'organisation du travail a évolué plus vite que l'immobilier de bureau. En facilitant des échanges d'informations et des interactions à distance, elles ont engendré une occupation nouvelle des espaces de travail : bureaux fermés mais aussi open space, flex office, espaces dynamiques… L'observatoire Actineo sur la qualité de vie au travail[2] montrait qu'en 2019, 66 % des actifs français travaillant en bureau occupaient un bureau fermé – individuel ou partagé – et 34 % un espace collectif ouvert.

« *Les open spaces sont moins répandus qu'on ne le pense, et concernent majoritairement des entreprises de plus de 200 salariés, dans des grandes métropoles, donc plutôt des sièges sociaux* », constate Mathilde Silvan, experte d'assistance conseil à l'INRS. Le flex office, dans lequel un salarié n'a plus de place attitrée mais peut s'installer chaque jour à un poste différent, concernait 14 % des salariés. Des espaces de travail dynamiques, favorisant selon les besoins soit la réflexion et la concentration, soit le partage et la coopération, soit la mutualisation et la communication, se développent également : sur une même journée, la personne change plusieurs fois de lieu en fonction de son activité. « *Ces évolutions sont*



© Cédric Pasquini pour l'INRS/2021

L'installation effective des salariés dans de nouveaux espaces de travail ne clôture pas un projet. Elle doit être prolongée par l'évaluation de l'usage de ces nouveaux lieux, et la mise en place d'ajustements si nécessaire.

PAROLES D'EXPERTS

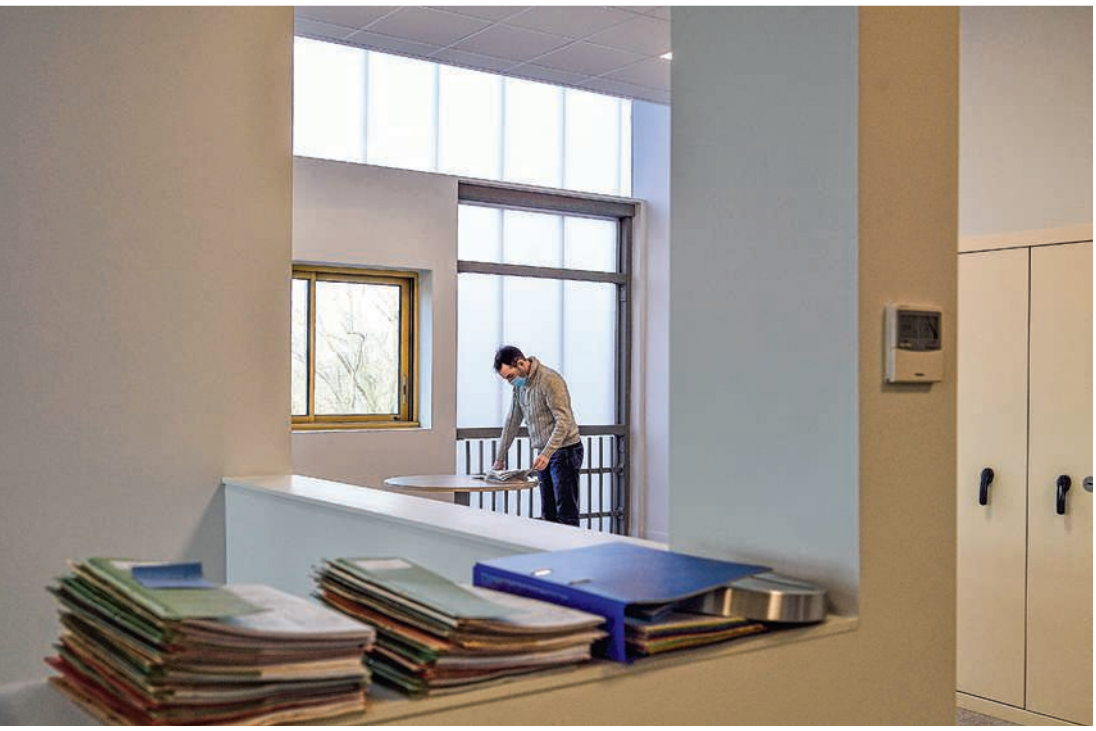
PATRICK CHEVRET, *responsable du laboratoire acoustique au travail à l'INRS,*

« Bruit au travail et ressources cognitives ne font pas bon ménage. Une analyse préalable de l'activité est indispensable avant d'aménager des bureaux. De plus, pour limiter les nuisances sonores, les matériaux et le mobilier (plafond de classe A, bulles d'isolement, types de cloisons) doivent être définis à partir des enjeux acoustiques au niveau du poste de travail et en fonction des interactions entre les postes voisins. »

KEVIN DESBROSSES,
responsable d'études à l'INRS

« Au travail, les postures sédentaires, impliquant une posture prolongée associée à une très faible dépense énergétique, peuvent entraîner des risques en matière de santé : pathologies cardiovasculaires, troubles métaboliques, problèmes de santé mentale, TMS… Si ces atteintes à la santé nécessitent souvent une période d'exposition prolongée, des désordres physiologiques peuvent être observés après quelques semaines d'exposition. Tous ces effets doivent être pris en compte lors de la conception et l'aménagement d'un espace de bureaux. »

>>>



© Gael Kerbaol/INRS/2021

Quelque 20 millions de personnes travaillent dans un bureau en France, soit plus des trois quarts des actifs du pays.

surtout portées par de grandes entreprises, qui ont à gérer un parc immobilier, complète Éric Liehrmann, responsable du pôle approche globale des situations de travail à l'INRS. *La question des espaces de travail au bureau et leur conception reste plus pauvre du côté des TPE-PME, et se pose différemment.* »

Des lieux de travail inadaptés aux besoins

À l'origine de 1,8 % des accidents du travail déclarés en 2019[3], les bureaux demeurent des lieux peu accidentogènes. S'il est encore trop tôt pour dire comment vont évoluer les espaces de travail et connaître la façon dont ils seront occupés et utilisés, les principes généraux de prévention devront continuer à être appliqués dans les projets immobiliers. En commençant par questionner le travail : les métiers du tertiaire recouvrent en effet des activités multiples. Or les principes d'aménagement intègrent trop rarement la diversité du travail réel.

À cet égard, toujours selon le baromètre Actineo de 2019, si l'espace de travail était perçu comme très important pour la santé et le bien-être, la performance, et le relationnel, 66 % des insatisfaits au travail estimaient que leur lieu de travail n'était pas adapté à leurs besoins. D'où l'importance d'un projet d'entreprise qui soit partagé par le plus grand nombre et d'y impliquer le plus tôt possible salariés et instances représentatives du personnel.

Car les futures conditions de travail doivent faire l'objet d'une attention particulière très tôt dans un projet d'aménagement de bureaux, en particulier si cela a des effets sur l'organisation du travail : prise en compte des risques liés à l'environnement physique tels que l'ambiance acoustique, l'ambiance thermique et la qualité de l'air intérieur, l'éclairage, etc. Sans oublier les facteurs de risques psychosociaux tels que d'éventuelles difficultés dans l'appropriation de l'espace ou dans la gestion de l'exposition continue au regard des autres…

Aller vers des choix flexibles

« *Le flex office peut par exemple être à l'origine d'une dépossession de son espace de travail* », observe Mathilde Silvan. C'est pourquoi « *la conception des nouvelles modalités d'aménagements de bureaux, souvent associés aux démarches qualité de vie au travail des entreprises, doit intégrer les exigences d'une démarche de prévention,* insiste Laurent Kerangueven, expert d'assistance conseil à l'INRS. *D'autant que certaines organisations posent de nouvelles questions, en premier lieu sur l'intégration des nouveaux arrivants sur des postes en "flex office", non attribués individuellement. En effet, il peut être difficile de nouer des contacts, de s'intégrer dans les collectifs, de se familiariser avec la culture d'entreprise, alors que l'on a besoin de repères spatiaux, relationnels et organisationnels lorsque l'on arrive dans une nouvelle entreprise* ».

Enfin, il est important d'intégrer que l'installation effective des salariés dans de nouveaux espaces de travail ne clôture pas un projet. Elle doit être prolongée par l'évaluation de l'usage de ces nouveaux lieux, et la mise en place d'ajustements si nécessaire. Les programmes d'aménagements de bureaux qui illustrent ce dossier ont tous été lancés avant la pandémie. Finalement, les choix retenus se sont avérés adaptés aux contraintes sanitaires et organisationnelles apparues depuis. « *Cela illustre que pour qu'un projet immobilier donne satisfaction au plus grand nombre, il faut opter pour des choix modulaires et flexibles. Tout en répondant aux besoins des activités du moment, ils pourront plus facilement intégrer les changements organisationnels futurs ainsi que des événements imprévisibles tels que la pandémie* », conclut Éric Liehrmann. ■ **C. R.**

1. Le futur des entreprises et de leur lieu de travail, enquête Génie des lieux, février 2021.

2. Observatoire Actineo – rapport 2019 : www.actineo.fr.

3. Source Assurance maladie-risques professionnels.

En savoir plus

- TUTOPREV' ACCUEIL. *Travail de bureau*, ED 4469, INRS
- « OUTIL D'ÉVALUATION des risques professionnels - Travail de bureau », logiciel en ligne, outil 69, INRS-Assurance maladie-risques professionnels.
- *ÉCRANS DE VISUALISATION. Santé et ergonomie*, ED 924, INRS.
- *ENVIRONNEMENT SONORE en bureaux ouverts. Évaluation de la gêne et démarche d'amélioration*, ED 6402, INRS.
- « TRAVAILLER dans un bureau : des risques à ne pas sous-estimer », *Hygiène & Sécurité du Travail* n° 248, 4e trimestre 2017

À télécharger sur www.inrs.fr

« On est plus sensible à une atmosphère collective que juste à un lieu »

Élisabeth Pélegrin-Genel est architecte, urbaniste et psychologue du travail. Elle analyse les effets de la crise sanitaire venue bouleverser les pratiques professionnelles dans les bureaux et envisage les effets durables qui pourraient en résulter.

Comment le confinement du printemps 2020 a-t-il modifié notre regard sur les bureaux ?

Élisabeth Pélegrin-Genel ▶ Le confinement a initié une réflexion collective sur le travail et le lieu de travail. Nous nous sommes quasiment tous retrouvés privés en même temps de notre lieu de travail. Après avoir expérimenté son métier de façon parfois acrobatique sur la table de la cuisine, on s'est rendu compte que le bureau n'est finalement pas si mal. Cette période a mis de côté beaucoup de critiques sur les bureaux que l'on pouvait entendre en France. Avant la crise, l'open space était très critiqué du fait que les salariés s'y sentaient trop exposés, aux yeux et aux oreilles de tous. Le flex office faisait, lui, apparaître un effet inverse : la tendance à devenir invisible. Or ceux qui avaient déjà goûté au flex office se sont retrouvés avec une longueur d'avance quand est arrivé le confinement, car ce dernier s'accompagne quasiment toujours de télétravail. On est en quelque sorte sortis de la phase de plainte, ce qui a permis de relativiser. Avec ce que nous avons traversé, nous posons aujourd'hui un regard plus bienveillant sur ces espaces qu'on n'aimait pas beaucoup avant.

Qu'a mis en lumière cette privation d'accès aux lieux de travail ?

É. P.-G. ▶ À travers cette période, on a vraiment pris conscience des relations informelles qui existent au bureau, de leur utilité et de leur importance : une entraide discrète sur un problème informatique, un contact à identifier, la demande d'un avis ou la confrontation de points de vue… Avec les visioconférences, on a réussi à maintenir beaucoup de choses, mais on a vu aussi ce qu'on n'arrivait plus à faire. Les bureaux ont montré qu'ils s'avèrent essentiels aux liens avec son équipe et qu'on est finalement beaucoup plus sensibles à une atmosphère collective que juste à un lieu. Une autre prise de conscience a porté sur le rôle de la mobilité dans la vie professionnelle : les temps de trajet ont leur utilité, en tant que sas de décompression, pour écouter la radio dans sa voiture, lire dans les transports, marcher…

Quelles évolutions peut-on par conséquent envisager dans la conception des bureaux ?

É. P.-G. ▶ Les questions sanitaires actuelles vont nous faire revoir la liaison avec l'extérieur, ne serait-ce que pour aérer une pièce. Jusqu'alors, les bureaux étaient construits de façon autonome, en parallèle de l'extérieur : absence de terrasses ou de balcons, vitres ne pouvant s'ouvrir… Il commençait néanmoins déjà à y avoir des questionnements sur les systèmes de climatisation. Espérons que la période que nous traversons va également tordre le cou aux « gadgets » qui tendaient à mettre tout le monde d'accord à moindres frais : les gens se rendent compte que durant le confinement, ce n'est pas le baby-foot qui leur a manqué. Mais les salariés ont-ils seulement envie de revenir au bureau ? Les enquêtes sur le sujet ne sont pas très claires. De multiples questions vont inévitablement se poser : pourquoi revenir au bureau ? Pour y faire quoi ? Quel sera le sens du temps de trajet domicile-bureau ? Toutes ces questions vont redéfinir la notion de bureau.

Sous quelle forme peuvent s'envisager les futurs aménagements des bureaux ?

É. P.-G. ▶ Les aménagements des futurs espaces de travail restent bien évidemment à inventer. Avec les contraintes sanitaires nécessitant plus de distance entre les personnes, est-ce qu'on gardera les mêmes espaces, avec moins de personnes présentes ? Ou est-ce qu'à terme, on va tout oublier pour réduire les superficies et maintenir les salariés en télétravail ? Il est intéressant d'observer qu'une surface minimale par personne est maintenant actée, à l'image de ce qui s'observe dans les commerces. Mais ça reste à confirmer à l'usage. Et si le travail à distance est largement maintenu, d'autres questions se poseront, en premier lieu sur la façon d'intégrer les nouveaux. La distance est un vrai problème aussi pour tout ce qui est innovation, tout ce qui nécessite des confrontations d'idées : la non-présence physique crée une perte des messages corporels, ce qui est très déstabilisant. C'est un paradoxe pour l'entreprise : elle a mis 50 ans à faire des efforts pour devenir un lieu de vie, permettre des échanges informels, quelle que soit sa taille, et aujourd'hui, tout est remis en cause. ■

Propos recueillis par C. R.

Révolution de l'organisation et transformation des espaces

Le projet pilote de réaménagement de bureaux mené par Covéa (Maaf, MMA, GMF) sur son campus niortais visait plus qu'une simple réhabilitation immobilière : transformer l'organisation du travail et la culture d'entreprise. Face à un tel changement, une démarche d'information et d'accompagnement ambitieuse a été menée, en prenant en compte les situations de travail réelles.

C'EST UN bâtiment flambant neuf parmi d'autres bâtiments des années 1970, auxquels il ressemblait il y a encore deux ans. Sur le campus Covéa, siège de la Maaf, à Niort, les six étages du bâtiment Dauphin 4 font désormais office de vitrine du XXIe siècle. Fini les bureaux fermés, les espaces de travail cloisonnés, place au flex office et aux espaces de travail ouverts après une rénovation complète de la construction d'origine. « *Cette réhabilitation résulte de la volonté d'impulser un management moderne, de travailler plus en coopération, de développer l'intelligence collective, en décloisonnant les bureaux individuels* », présente David Porcheron, directeur de la dynamique interne chez Covéa.

Le programme NET, pour « nouveaux environnements de travail », lancé en 2015, avait ainsi pour objectif d'impulser une véritable révolution culturelle en transformant l'organisation du travail, bien au-delà d'une simple rénovation immobilière. La réflexion stratégique a débuté en 2017. « *Il y avait beaucoup de résistances au début, une perception très négative du projet qui faisait peur car on passait d'une gestion individuelle à une approche collective de l'espace, d'où un accompagnement indispensable des équipes* », explique Céline Simounet-Héraud, responsable du pôle environnement de travail.

Prise en compte de spécificités

L'accompagnement a débuté par une expression des craintes des collaborateurs : beaucoup de questions portaient sur les problématiques de confidentialité, la dématérialisation qui allait entraîner la suppression des papiers, la peur de manquer de place. L'identification de ces inquiétudes a fait évoluer le projet, par la prise en compte la plus fine possible des besoins. Les managers ont été très impliqués pour relayer ces craintes.

Plusieurs ateliers avec les futurs utilisateurs ont ensuite été organisés *(lire l'encadré page suivante)*.

« *Dans une entreprise qui a plus de 50 ans, il n'est pas facile de faire converger tout le monde vers de tels changements*, commente Isabelle Legrand, la responsable de la communication interne. *Il a fallu accompagner le deuil chez certains, sur le fait de ne plus avoir son propre espace de travail, ce qui a pu prendre du temps. L'accélération digitale n'était pas forcément simple pour tous non plus, il y avait un risque de fracture numérique. Ces sujets ont fait l'objet d'un fort accompagnement, car des problématiques psychosociales peuvent se révéler dans le cadre du flex office.* »

Les aménagements ont été réalisés selon les besoins et les spécificités de chacun. Sont ainsi à disposition des salles de réunion de différentes tailles, des cabines ou des bulles digitales pour s'isoler.

© Gaël Kerbaol/INRS/2021

42 situations de travail ont été implantées sur le bâtiment pour 60 collaborateurs, auxquelles sont associées toutes les positions de travail collaboratif : bureau d'usage, bulle digitale, espace dynamique, espace de convivialité, salle de réunion, cabine téléphonique…

330 collaborateurs issus de toutes les directions ont été impliqués à différents niveaux dans ce projet d'aménagement, soit la totalité de l'effectif dans le bâtiment Dauphin 4.

70 millions d'euros vont être investis dans le programme national de rénovation immobilière de Covéa prévu sur une dizaine d'années, sur différents sites dont 100 000 m² de bureaux sur le campus niortais.

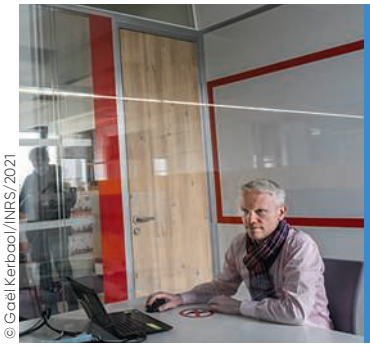
Le projet NET a concerné les trois fonctions du groupe : supports, projets, relations clients. Une charte métier a été rédigée pour chacune, en associant les services immobilier, informatique et RH. Des espaces spécifiques ont été organisés selon les besoins. Trois profils de collaborateurs ont été identifiés – sédentaires, interactifs et nomades – ainsi que trois zones selon les activités : bruyant, mixte et silencieux. Les aménagements ont été réalisés en fonction. Sont ainsi à disposition, selon les besoins, des salles de réunion de différentes tailles, des cabines ou des bulles digitales pour s'isoler.
Chaque bureau est équipé de deux écrans, et certaines tables électriques sont réglables en hauteur pour alterner les postures assis et debout. Un ordinateur portable et un téléphone mobile ont été fournis à chaque collaborateur. Autour de l'agora au rez-de-chaussée, sept salles de créativité sont à disposition. « *La réflexion a été collective et a pris en compte le bruit, l'environnement de travail, le renouvellement de l'air, l'ambiance de travail, le mobilier du bureau, etc.,* décrit Jean-Yves Melin, responsable santé-sécurité au travail. *Tout ceci nous a permis d'avancer et de grandir ensemble, en interaction avec le CHSCT.* »
« *À toute nouveauté, beaucoup de craintes, ai-je coutume de dire,* commente Laëtitia Marcusseau, secrétaire du CHSCT mutuelle à l'époque. *Mais il y avait un état d'esprit constructif, un enthousiasme commun à vouloir aller vers quelque chose qui fonctionne. Tout le monde a rapidement été convaincu par le projet. D'où une approche proactive et un travail de qualité.* » Le CHSCT a produit un rapport mentionnant des points positifs, questionnant d'autres sujets : risque d'exposition aux champs électromagnétiques pour les porteurs d'implant ou les femmes enceintes par rapport au wifi dans l'agora, hauteur des casiers individuels, mise à disposition de kits de nettoyage près des écrans… « *Nous sommes intervenus pour accompagner le CHSCT dans le projet, l'assister sur la méthodologie, l'aider à formaliser les problématiques et objectiver les sujets* », remarque Johann Spitz, contrôleur de sécurité à la Carsat Centre-Ouest. *Ça a permis de libérer la parole et de trouver des solutions.* » « *Avec la volonté de prendre en compte les situations de travail relles et leurs variabilités* », complète Aline Papelier, sa collègue ergonome à la caisse régionale.

© Gaël Kerbaol/INRS/2021

Depuis le confinement du printemps 2020, le télétravail reste la règle chez Covéa. Il est aujourd'hui difficile d'avoir un retour d'expérience des usagers sur ces nouveaux espaces.

Une vie de quartier

Un sondage a été réalisé six mois après l'entrée dans les nouveaux espaces, qui a eu lieu en septembre 2019 : 81 % des répondants ont exprimé un niveau de satisfaction « *bon à excellent* » par rapport aux locaux et au mobilier, ainsi que par rapport à l'équipement informatique. Mais des points de vigilance ont été avancés, tels que l'ambiance sonore qui, pour près d'un tiers des répondants, ne convenait pas, ou le respect des règles de vie qui paraissait insuffisant pour 41 % des personnes. Depuis, il y a eu le confinement du printemps 2020, et le télétravail reste aujourd'hui la règle chez Covéa. Il est donc difficile d'obtenir un nouveau retour d'expérience des usagers sur ces nouveaux espaces. Même si les personnes croisées lors de notre venue se disaient heureuses de retrouver leur espace de travail et frustrées de ne pas pouvoir en profiter plus.
Le programme NET va se déployer sur d'autres bâtiments, à l'image de Dauphin 5, en cours de réhabilitation, suivant un mode itératif, à partir des retours d'expérience de ce premier projet. Un programme dont chaque acteur dit être sorti enrichi et grandi, à l'image de l'ancienne présidente du CHSCT, Séverine Gaudin-Jubien, qui vient de changer de poste par volonté « *de poursuivre dans la gestion de projets, après cette belle réussite collective, techniquement et humainement* ». ■ **C. R.**


© Gaël Kerbaol/INRS/2021

STÉPHANE DEBAUD, responsable de l'accompagnement au changement

« La confiance ne se gagne pas du jour au lendemain. L'accompagnement des équipes a débuté un an et demi avant l'emménagement des collaborateurs dans le nouveau bâtiment. Un premier pilote impliquant 300 personnes a eu lieu en 2018. Un réseau de référents (Ref'flex), impliquant une soixantaine de personnes, a été monté. Les élus ont été associés. Beaucoup d'ateliers d'une demi-journée ont été réalisés : dans chacun, une quarantaine de collaborateurs étaient présents. Ils ont permis à tous d'être dans la réalité et d'ajuster les aménagements, en mettant la prévention au plus proche du terrain, par exemple avec des jeux de simulation avec pions pour visualiser les déplacements (heure d'arrivée, répartition des personnes sur l'espace au fil de la journée…). Les gens ont été rassurés par des éléments concrets. »

CPI-Salina, TPE qui fabrique des pompes pour tous les secteurs de l'industrie, s'est installée dans de nouveaux locaux à Chanteloup-les-Vignes l'année dernière. La partie administrative du bâtiment, tout comme les espaces dédiés à la production, a été conçue en intégrant des principes de prévention et en portant une attention toute particulière aux ambiances lumineuses, sonores et thermiques.

Une équipe administrative bien dans ses pompes

AU SEIN de l'entreprise CPI-Salina, le monde des Shadoks n'est jamais très loin. À l'instar de cette civilisation imaginaire, la TPE yvelinoise a fait du pompage son cœur de métier : elle fournit des équipements d'aspiration de liquides et autres pâtes. Et pas n'importe quelles pompes puisqu'elle conçoit et fabrique du matériel sur mesure. En plus de la centaine de commandes qui sortent annuellement de ses ateliers, la société importe et distribue des références étrangères. Autre corde à son arc, la location de pompes bâties pour résister à la rudesse des chantiers de travaux publics particuliers, comme ceux des fondations de lignes TGV ou de métro.

Le montage des mécaniques expose les salariés qui officient dans les ateliers à des risques chimiques, mais aussi mécaniques, physiques, ou de port de charge. Quand, en 2017, décision est prise de quitter les locaux d'Andrésy, pour aller à proximité immédiate, dans la commune de Chanteloup-les-Vignes, afin de répondre à l'augmentation de l'activité, Jean Auniord, directeur de l'établissement, pense en profiter pour améliorer les conditions de travail de la production. « *Une visite de l'inspection du travail avait pointé des problèmes au niveau de notre cabine de peinture de l'époque et je tenais à m'équiper d'un pont roulant qui facilite les manutentions des pièces les plus volumineuses* », se remémore-t-il. Aussi, lorsqu'il parle de son projet avec d'autres professionnels, ils lui conseillent de se rapprocher de la Cramif afin de se faire aider dans le choix de ces équipements.

« *Emmanuelle Lepage, contrôleur de sécurité à la Cramif, m'a expliqué que je pouvais en profiter pour faire évoluer les conditions de travail de mon équipe administrative. Ce qui ne m'avait pas effleuré l'esprit,* reconnaît Jean Auniord. *Ça a été une véritable prise de conscience et nous avons travaillé sur le projet en intégrant la prévention des risques présents dans les bureaux.* » Ainsi, sur les 1400 m² du nouveau bâtiment dont la TPE a pris possession en juin 2019, 400 sont dédiés au tertiaire, ce qui est quatre fois plus que précédemment. Ils abritent huit bureaux indi-

UN MAL POUR UN BIEN

En 2018, alors qu'un emplacement pour accueillir le nouveau bâtiment de l'entreprise CPI-Salina est trouvé et que la conception des futurs locaux avance, le projet subit un coup d'arrêt. Le propriétaire du terrain n'ayant pas effectué les démarches administratives nécessaires à la découpe de son bien en différents lots, la vente est repoussée. « *Ce ralentissement a finalement été une bonne chose, car c'est lors de ce moment de flottement que je me suis adressé à la Cramif pour solliciter son aide. Son intervention m'a non seulement ouvert les yeux sur ce qui pouvait être fait en matière de conditions de travail dans les bureaux, mais m'a aussi évité de commettre des erreurs sur la partie atelier. J'imaginais placer la cabine de peinture au milieu de ce dernier, ce qui aurait vraiment compliqué la mise en place du circuit de ventilation* », estime Jean Auniord, directeur de l'établissement.

viduels, trois au rez-de-chaussée et cinq à l'étage qui accueille en outre un bureau collectif de quatre postes.

Déversement de lumière naturelle

Les dix administratifs, sur les quinze salariés que compte l'entreprise, ont pu donner leur avis sur cette répartition et sont désormais très à l'aise. « *Aujourd'hui, toutes les places ne sont pas occupées. Cela nous permet d'accueillir des stagiaires et d'envisager sereinement d'éventuels recrutements* », souligne Jean Auniord. « *Cela change tout. À Andrésy, nous étions littéralement les uns sur les autres. Je travaille pour ma part dans le bureau collectif et il y a bien quatre mètres entre mes collègues et moi,* abonde Irvin Ducarteron, technico-commercial sédentaire. *Quant à nos confrères souvent sur la route, ils ont désormais leur propre bureau. Plus besoin de se serrer lorsqu'ils sont de passage. Et du côté de la luminosité, c'est le jour et la nuit. C'est le cas de le dire.* »

Au premier étage, les bureaux de 3,5 mètres de hauteur sous plafond sont dotés de larges baies vitrées, et la partie supérieure des murs est constituée de polycarbonate double peau, un matériau filtrant mais laissant passer les rayons du soleil.

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2021

Favorisée au maximum, la lumière naturelle se déverse par les nombreuses baies vitrées et le puits de lumière qui surplombe l'escalier. « *Les anciens locaux, c'était Germinal,* plaisante Liliane Botelho, la comptable, devant une porte-fenêtre au travers de laquelle est visible une terrasse. *J'avais la chance d'avoir une petite fenêtre, contrairement à d'autres qui travaillaient dans des pièces aveugles, mais elle laissait passer un courant d'air. Ici, nous avons de la lumière et il fait bon.* »

Au premier étage, la hauteur sous plafond de 3,5 mètres permet une autre source de clarté : la partie supérieure des murs est constituée de polycarbonate double peau, un matériau filtrant mais laissant passer la lumière. « *Ainsi, nous pouvons régulièrement nous passer d'allumer les éclairages à leds,* affirme Jean Auniord. *En revanche, ce matériau a aussi été utilisé d'un seul tenant entre les deux niveaux et fait le lien entre le réfectoire et le bureau collectif. Et il conduit le son d'un étage à l'autre.* »

Un panneau acoustique a été posé sur le mur adjacent pour absorber les discussions provenant de la salle de restauration. Cela aurait été dommage de ne pas rectifier le tir, d'autant que la prévention de l'exposition au bruit a été prise en compte par ailleurs. Dans tous les bureaux, de la moquette et des plafonds acoustiques confèrent une ambiance feutrée. « *Je souffre d'hyperacousie,* confie Jean Auniord. *J'étais donc particulièrement sensible à cet aspect de la conception et je dois dire que je suis très satisfait.* » Même son de cloche du côté du bureau collectif : « *Quand l'un d'entre nous est au téléphone, ça n'empêche pas de se concentrer* », acquiesce Irvin Ducarteron.

Feuille blanche

Enfin, dans une volonté de contrôle de l'ambiance thermique, les murs extérieurs de la partie administrative sont en double épaisseur. Le système de chauffage consiste en une climatisation réversible et chaque bureau possède un tableau de commande pour que les occupants puissent régler la température. Le toit a été équipé d'un débord qui protège du soleil en été, notamment du côté de la terrasse qui doit bientôt être agrémentée de jardinières, de bassins et d'un mur d'eau, histoire de mettre en avant l'efficacité des pompes maison.

« *Le centre de mesures physiques de la Cramif a validé nos installations par le biais de mesures d'éclairage, thermiques et sonores,* se félicite Jean Auniord. *Agrandir l'ancien bâtiment ne nous aurait pas fait gagner autant d'espace et aurait coûté beaucoup plus cher. Sans pour autant nous permettre d'aller aussi loin dans la recherche de bonnes conditions de travail. Partir d'une feuille blanche pour intégrer les solutions de prévention dès le départ, c'est ça le secret de locaux sûrs et agréables.* » ■ **D. L.**

UNE BONNE SITUATION

Le terrain sur lequel s'élève aujourd'hui le bâtiment de CPI-Salina est situé à Chanteloup-les-Vignes, à 1 km environ des anciens locaux d'Andrésy. Rester dans la même zone géographique tenait à cœur au dirigeant de l'entreprise qui voulait éviter à ses salariés, qui habitent dans la région, de devoir effectuer de longs trajets, que ce soit sur la route ou dans les transports en commun franciliens. « *En plus, nous sommes vraiment à deux minutes de la gare, ce qui est très pratique* », indique Liliane Botelho, la comptable.

UN PAS APRÈS L'AUTRE

Si les murs répondent à de nombreuses exigences de prévention, l'ergonomie des postes tertiaires de l'entreprise CPI-Salina peut être améliorée. « *Chaque chose en son temps,* tempère Jean Auniord, directeur de l'établissement. *Nous venons d'investir dans ce beau bâtiment. Dès que cela sera possible, nous travaillerons ce point. Peut-être en acquérant des bureaux réglables en hauteur. Une entreprise pas loin d'ici en propose, cela nous permettra de nous renseigner facilement.* »

Comme à la maison, en mieux

Un espace de coworking vient d'ouvrir au Creusot. Sa gérante a pris en compte un certain nombre d'éléments ergonomiques lors de son aménagement, pour assurer un confort de travail et un bien-être aux usagers du lieu.

TOUT JUSTE inauguré – le reportage a été réalisé avant l'ouverture, alors que les travaux étaient encore en cours –, Univers Co est le premier espace de ce type à ouvrir dans la ville du Creusot, en Saône-et-Loire. Cet endroit, qui offre désormais dans cette ville de 21000 habitants un lieu de travail nomade et de rencontres, a vu le jour à l'initiative de Sylvie de Jesus. C'est dans le cadre d'une formation de reconversion que cette dernière, auparavant ergonome à l'Aract Bourgogne-Franche-Comté, a pleinement pris conscience de son envie de se lancer dans l'animation d'un tiers-lieu. L'idée de ce projet à monter de toutes pièces a mûri en partant de l'ancien commerce tenu par ses parents dans le centre-ville. Pour avancer, « *je suis partie de mes connaissances de terrain,* déclare-t-elle. *En parallèle, j'ai constitué des petits groupes de travail avec des personnes d'horizons, d'âges, de parcours et d'attentes divers pour alimenter la réflexion* ».

La famille n'était jamais loin non plus : sa fille de 25 ans, pour avoir le regard d'une autre génération ; sa sœur ; son frère commerçant… Tous les conseils et avis étaient les bienvenus. « *J'ai aussi beaucoup échangé avec un espace de coworking de Dijon et le fondateur d'un autre espace à Louviers,* complète-t-elle. *Ce dernier m'a donné des conseils, comme avoir une connexion internet de très bonne qualité, ou ne pas chercher à équiper tout d'emblée mais prendre le temps d'échanger avec les premiers usagers sur des ajustements possibles.* »

Essor du télétravail

Un cahier des charges a défini les premières orientations, et de nombreux ajustements se sont faits au fur et à mesure des observations. Le projet initial comptait cinq bureaux fermés, il a été revu pour n'en garder que deux. « *Pour l'aménagement, je suis partie de ma propre pratique, de mes attentes et exigences au bureau,* poursuit Sylvie de Jesus : *une connexion internet fiable, suffisamment d'espace pour se déplacer sans déranger les autres, une lumière non agressive…* » Avec la préoccupation constante d'un projet qui reste très souple, et puisse évoluer et s'adapter à de futurs besoins. Dans le principe, tout le mobilier peut se déplacer, les tables sont pliantes pour une reconfiguration à volonté.

L'espace de 350 m² est situé dans un bâtiment de la fin du XIXe siècle. Il est désormais organisé autour de l'espace ouvert principal de 200 m² prévu pour accueillir 25 postes de travail – le nombre nécessaire pour rendre le modèle économique viable –, et comporte deux bureaux fermés, une salle de réunion de 65 m², une cuisine de 13 m², des sanitaires. La présence de grandes vitrines ouvrant sur l'extérieur offre la possibilité d'aménager la salle de réunion en show-room ou en espace d'exposition avec entrée indépendante.

> « *Si le télétravail s'est développé dans toutes les entreprises, il ne convient pas à tout le monde.* »

TRAVAIL NOMADE

Depuis plusieurs années se développent des pratiques de travail nomade, qui voient les salariés exercer occasionnellement leur activité hors du bureau, soit à leur domicile, soit dans un tiers lieu. Le confinement est venu accélérer cette tendance, et le recours massif au télétravail devrait désormais s'intégrer aux organisations des entreprises. Avec de multiples questionnements associés. Car l'utilisation des nouvelles technologies hors du bureau est aussi à l'origine de dégradations des situations de travail, qu'une large part de la population a subies au printemps 2020 : intensification du travail, trop-plein d'informations, diminution des relations interpersonnelles et des collectifs de travail, disparition des frontières vie professionnelle-vie privée du fait de la suppression de frontière physique entre domicile et bureau, sans oublier les problématiques de troubles musculosquelettiques.

© Gaël Kerbaol/INRS/2021

« *Cet espace correspondait parfaitement au projet,* commente Sylvie de Jesus. *Il était assez facile d'adapter l'activité et l'organisation du lieu à l'existant. En me lançant en 2019, je pariais sur une mutation du travail, en particulier l'essor du télétravail. La crise sanitaire est venue accélérer le mouvement. Mais s'il s'est développé dans toutes les entreprises, il ne convient pas à tout le monde.* » C'est pourquoi ce lieu se veut avant tout comme un espace de rencontres et d'échanges, pour prévenir les risques liés notamment à l'isolement. En revanche, il n'a pas vocation à devenir un ieu de travail habituel pour quelque travailleur en mal de local.

« *J'ai veillé très tôt à mettre à disposition des chaises ergonomiques, qui ont nécessité un budget conséquent, ainsi que de grands écrans* », insiste-t-elle. Pour limiter les nuisances sonores et favoriser le confort acoustique, des cloisons antibruit ont été installées. La question s'est posée d'une ventilation simple ou double flux. Le budget a été un critère, et au final le choix du simple flux est apparu comme meilleur en termes de qualité de l'air.

Un cahier des charges a défini les premières orientations, et de nombreux ajustements se sont faits au fur et à mesure des observations. Des visites individuelles avec les membres du groupe de travail ont alimenté les réflexions.

« *D'ailleurs, malgré la Covid, juste avant l'ouverture, les questions des futurs usagers ne portent pas sur le système de ventilation intérieur, ni sur les distances minimales entre les postes* », remarque-t-elle. La verrière centrale apporte une lumière zénithale qui joue également sur le bien-être. « *Niveau éclairage, j'étais très réticente à opter pour des leds,* affirme-t-elle. *J'ai convaincu l'électricien d'aller sur des luminaires classiques* ». Qu'elle a elle-même testés au préalable.

Triptyque économie-sécurité-qualité

Le projet, dont le budget total avoisine les 200 000 euros, a bénéficié de trois aides financières, dont une de la communauté urbaine du Creusot-Montceau et une du conseil régional Bourgogne-Franche-Comté. « *Sylvie est arrivée avec son projet, dans l'optique d'échanger pour infirmer ou conforter des options,* remarque Marielle Teyre-Kirat, entrepreneuse, ancienne présidente du pôle femmes de la CPME 71 et membre du groupe Lianes, association locale d'entrepreneurs s'impliquant dans le développement territorial. *Les modes de travail changent, tant du point de vue des entrepreneurs que des collaborateurs. Dans la période chahutée que nous traversons, il est important de jauger la pertinence d'idées préalables et leur adéquation avec les besoins et les contraintes de 2021. On peut dire que Sylvie ne s'est pas trompée dans son questionnement sur la façon de travailler ensemble et de faire se rencontrer les gens. Elle apporte à ce territoire des outils modernes, avec de la convivialité.* »

L'espace étant désormais ouvert, Sylvie de Jesus prévoit d'ajuster le fonctionnement du lieu en fonction des remarques et des retours des usagers. Le règlement intérieur sera également rédigé en impliquant les usagers réguliers. « *Comme nous l'a enseigné la crise sanitaire ces derniers mois, on est dans une itération permanente* », conclut-elle. ■ **C. R.**

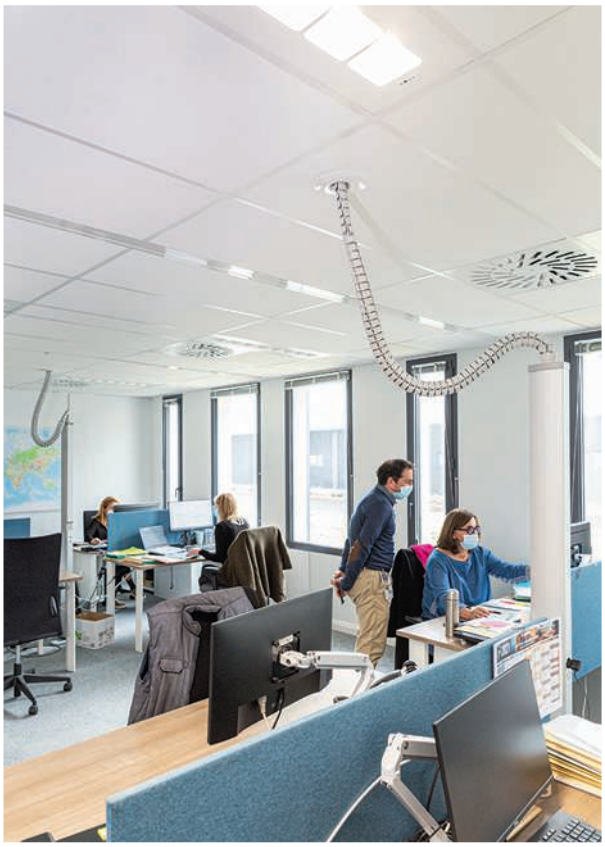
© Philippe Castano pour l'INRS/2020

DES PROFILS D'UTILISATEURS TRÈS VARIÉS

Les espaces de coworking qui se multiplient dans les villes répondent à des attentes très variées. Certains sont généralistes, d'autres se spécialisent dans des secteurs d'activité ou vers des profils plus précis. Univers Co se veut volontairement ouvert à tous types de profils et d'attentes : freelance en manque de relations sociales, consultants qui réalisent des bilans de compétence et des accompagnements de VAE, entrepreneurs cherchant à nouer de nouveaux contacts… Les secteurs d'activité possiblement intéressés sont également très variés : web-informatique, graphisme-design, ressources humaines, commerçants, bureaux d'études, associations, ou encore des agences immobilières pour leurs assemblées générales.

Sur son campus industriel landais de Tarnos, Safran Helicopter Engines a construit un bâtiment pour regrouper ses activités tertiaires. Dès les prémices de ce projet, direction, salariés, CHSCT et experts en prévention ont intégré les conditions de travail dans leurs réflexions. Avec l'objectif de mieux travailler en équipe, sans se gêner les uns les autres.

L'essentiel est d'anticiper



© Cédric Pasquini pour l'INRS/2021

Un faux plafond absorbant contribue à l'ambiance feutrée des espaces de travail. Tout comme le revêtement textile au sol, moins source d'allergies qu'une moquette, et qui atténue aussi les sons.

DU TOIT, la vue est imprenable sur la forêt landaise et les Pyrénées. La direction support et services (D2S) est l'un des trois nouveaux bâtiments que compte depuis peu le site de Tarnos, dans les Landes, de Safran Helicopter Engines, fabricant et réparateur de moteurs d'hélicoptères. Celui-ci regroupe l'ensemble des activités tertiaires : administration, service commercial, services supports.... L'édifice rectangulaire de 9 000 m² sur trois niveaux entoure un patio accessible aux 600 salariés qui y sont installés depuis 2019.

L'entreprise a intégré la question des conditions de travail dès 2014, au début du projet Cap 2020, qui consistait à élaborer ces nouveaux espaces de travail. « *En 2015, à l'initiative de Jean-Bernard Betbeder, le premier chef de projet, l'équipe chargée de la conception des lieux nous a présenté son programme car elle souhaitait s'assurer de n'avoir rien oublié concernant les risques professionnels*, explique Xavier Dotal, contrôleur de sécurité à la Carsat Aquitaine. *Les différents risques y étaient bien pris en compte. Des objectifs précis, notamment en termes d'éclairage et d'ambiance sonore, étaient fixés.* » Plus tard, le Centre interrégional de mesures physiques de Limoges donnera également son avis sur les études acoustiques et d'éclairage.

Pour arriver à ce résultat, de nombreuses questions ont été à la base des réflexions. Comment les salariés travaillaient-ils ? Et comment souhaitaient-ils le faire efficacement tout en améliorant leur qualité de vie au travail ?... Des groupes de travail impliquant les différents métiers ont été constitués *(lire l'encadré page suivante)* et leurs suggestions étaient régulièrement présentées à la direction. Le CHSCT a également suivi le projet. « *L'objectif était de donner des outils pour un travail collaboratif et de favoriser la proximité entre les secteurs* », souligne Michael Zindani, responsable du pôle sécurité et conditions de travail de l'entreprise.

« *L'usage du téléphone est fréquent dans nos activités*, remarque Julien Boury, correspondant SSE (santé, sécurité, environnement) pour les activités tertiaires. *Dans l'ancien bâtiment, on avait des open spaces de 50 personnes avec des bureaux individuels pour les managers. Cela engendrait un brouhaha important, les salariés ne voulaient pas revivre ça. Mais ils ne souhaitaient pas non plus des bureaux individuels.* » Il n'y en a plus aucun dans le bâtiment. Les salariés travaillent aujourd'hui au sein

© Cédric Pasquini pour l'INRS/2021

SAFRAN HELICOPTER ENGINES

L'entreprise Safran Helicopter Engines est spécialisée dans la conception, la fabrication et la réparation de moteurs d'hélicoptère. Elle comprend deux établissements en Nouvelle-Aquitaine : celui de Tarnos, avec 1 550 collaborateurs, et celui de Bordes, dans les Pyrénées-Atlantiques, qui compte 2 600 collaborateurs. Le projet Cap 2020 a permis la construction de trois bâtiments sur le site de Tarnos, dont deux destinés à des activités industrielles. Au total, 33 000 m² ont été construits, amenant à 100 000 m² la surface de travail du site. 1 200 salariés, soit 80 % des effectifs de cet établissement, occupent ces nouveaux locaux.

de plateaux, des espaces semi-ouverts d'une dizaine de postes de travail attitrés, équipés d'un écran déporté et d'une servante. « *Nous avons fait une exception toutefois avec un plateau de seize postes car le fonctionnement d'une équipe le justifiait* », précise Jean-Louis Mostajo, responsable vie au travail, management et compétitivité du projet. Tous les plateaux bénéficient d'un apport de lumière naturelle et d'une vue sur l'extérieur.

Installations modulaires

Par ailleurs, une vingtaine de salles de réunion sont à la disposition des équipes. Il existe aussi plus de 70 « bulles », des petits espaces fermés, pour que les salariés puissent s'isoler, lors d'appels téléphoniques par exemple. Des « espaces nomades », zones d'un ou deux postes de travail avec des casiers, sont également disponibles pour les salariés d'autres établissements, de passage dans les locaux. Une quinzaine d'espaces collaboratifs sont dédiés à la créativité, au travail collectif et en mode projet. Enfin, plusieurs espaces de convivialité ont été aménagés à chaque étage.

Tous ces espaces sont modulables : des rails au plafond permettent d'ajouter ou de retirer des cloisons, selon les besoins. Aucune prise électrique n'est présente au sol ou aux murs, des perches regroupent les câbles électriques et réseaux qui descendent du plafond. La place ne manque pas : « *Nous pouvons écarter les bureaux, afin de respecter la distanciation pendant le contexte Covid* », indique Julien Boury. La composition du mobilier, réalisé sur mesure, a été choisie pour qu'il soit le moins émissif possible de COV (composés organiques volatils).

L'acoustique a été la pierre angulaire du projet. « *Le bureau d'études spécialisé que nous avons sollicité modélisait au fur et à mesure les impacts de nos choix sur l'ambiance sonore* », précise Olivier Etcheverlepo, responsable du transfert dans le bâtiment tertiaire. Car les matériaux constitutifs des murs, des cloisons, du plafond, le mobilier, les revêtements de sol… tout cela a un impact sur l'ambiance sonore. Un faux plafond absorbant contribue à l'ambiance feutrée des espaces de travail. Tout comme le revêtement textile au sol, moins source d'allergies qu'une moquette, et qui atténue aussi les sons. « *Une fois tout cela mis en place, le bureau d'études nous a également conseillés sur la hauteur des panneaux de séparation entre les bureaux* », indique-t-il.

« *Le projet constituait avant tout un changement humain* », souligne Jean-Louis Mostajo. Un show-room présentant un poste de travail-type a été installé dans un bâtiment modulaire temporaire en 2016. Le bâtiment a été achevé en février 2019 et, dès le mois de mars, des visites étaient organisées. « *Il nous semblait important que les salariés s'approprient les lieux,* commente-t-il. *Dans un premier temps, nous avons transféré 150 salariés, afin de tester et de réaliser les derniers ajustements.* » Et au début de l'été 2019, tout le monde était installé.

Des changements évolutifs

« *Peu de problèmes ont été signalés, sauf au début, le réglage de la climatisation notamment. Mais aujourd'hui ils ont tous été résolus* », note Christophe Pouliquen, membre de la CSSCT. Des ajustements mineurs ont été nécessaires. « *L'éclairage dans certaines parties du bâtiment a été modifié car des salariés se plaignaient d'éblouissement à certains postes exposés au sud* », illustre Michael Zindani. Mais la satisfaction semble l'emporter. « *On trouve toujours une bulle ou une salle de réunion à proximité de nos bureaux, quand on en a besoin* », apprécie Christophe Pouliquen.

« *Affranchi des problèmes matériels, on peut se concentrer à 100 % sur son travail* », constate Christian Rossi, président de la CSSCT et manager du département formation et SI D2S. « *Nous avions créé quelques espaces de pilotage : des endroits ouverts, pour réaliser des points d'équipe, comme cela se fait dans les ateliers,* se souvient Julien Boury. *Mais les équipes ne se sont pas approprié ces lieux. Nous réfléchissons à leur donner une nouvelle fonction.* » ■ **K. D.**

Il n'y a plus aucun bureau individuel dans les nouveaux bâtiments. Le travail est organisé en plateaux semi-ouverts d'une dizaine de postes, complétés par des salles de réunion, des espaces nomades et des espaces collaboratifs modulables.

© Cédric Pasquini pour l'INRS/2021

UN PROJET PARTICIPATIF

« *Afin d'inclure les conditions de travail dans le projet, nous avons déployé une démarche ergonomique avec évaluation des risques au départ et en apportant des corrections au fur et à mesure* », précise Olivier Larcheron, ergonome du site. Dès 2014, une équipe a chapeauté l'ensemble du projet. « *Puis des groupes de travail ont été créés en 2015 pour une approche par thématique : une cinquantaine au total, soit plus de 400 participants pour les trois bâtiments* », explique Bertrand Pajot, chef du projet Cap 2020. « *Beaucoup d'idées sont sorties des groupes de travail, ce qui a créé des attentes* », note Julien Boury. « *Afin de ne pas générer de frustrations, nous avons expliqué pourquoi certaines n'étaient pas retenues. En respectant l'adage du projet Cap 2020 - confiance altruisme passion –, les équipes ont collectivement su créer l'environnement physique propice à l'évolution de leurs modes de travail* », précise Jean-Louis Mostajo.

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2021

Le mode de fonctionnement de l'équipe et l'organisation du travail ont constitué les plus gros sujets de réflexions en amont. Les bureaux sont regroupés par îlots de trois, dans l'espace ouvert.

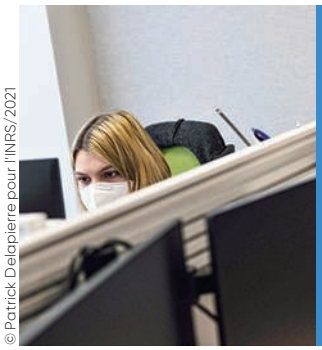
Un espace partagé pour un travail d'équipe

À l'occasion de son déménagement, la TPE Canovia a lancé une profonde réflexion sur l'aménagement de ses nouveaux locaux pour prendre en compte le bien-être de chacun et répondre aux besoins de ses salariés.

VOILÀ PRÈS d'un an et demi que la banque d'affaires Canovia, spécialisée en finance d'entreprises, occupe ses nouveaux locaux dans le bâtiment Sigma (anciennement Tour Mercure), face à la gare de Dijon, en Côte-d'Or. Créée en 2007, l'entreprise de dix personnes est présente dans ce bâtiment depuis 2015. Un an plus tard, un projet de rénovation de l'édifice a incité l'équipe, composée à l'époque de quatre personnes, à se projeter vers un nouvel espace de travail. « *Nous occupions déjà un open space,* relate Nicolas Guérin, juriste d'affaires et référent QSE (qualité, sécurité, environnement). *La question s'est posée de passer en flex office, où personne n'aurait eu de bureau attribué. Mais nous avons constaté une absence unanime de volonté de l'équipe d'aller vers une telle organisation.* »

L'entreprise a décidé d'acquérir un plateau brut de 170 m² à aménager selon ses besoins. « *Le bien-être au travail est le leitmotiv de notre président,* poursuit-il. *Le souhait d'un open space a toujours été présent, car cela va dans le sens de notre fonctionnement collaboratif. Nous avons donc décidé de ne pas avoir un seul bureau privatif, même pour les directeurs.* » Outre l'open space proprement dit d'environ 65 m², le plateau compte deux « espaces de replis », des bureaux fermés de 15,5 et 13 m². Ils servent aux réunions formelles ou informelles jusqu'à six personnes, pour des visioconférences ou des entretiens téléphoniques longs avec des clients. Le plateau compte une salle de repas, servant aussi d'espace de pause, et une salle de reprographie avec imprimante, positionnée tout au fond afin de limiter les nuisances sonores et de « *faire bouger les gens* », selon Nicolas Guérin.

« *Le bien-être au travail et l'intercommunication, à la fois sur le*



© Patrick Delapierre pour l'INRS/2021

UNE ORGANISATION ADAPTÉE À LA CRISE SANITAIRE

Depuis le confinement de l'automne 2020, Canovia a aménagé son organisation en fonction des contraintes sanitaires. « *On respecte la loi sur le fond. Sur la forme on l'adapte en fonction de notre écosystème* », explique Nicolas Guérin. Ainsi, chacun peut rester en télétravail à 100 %. Mais les personnes qui en expriment le besoin peuvent venir ponctuellement sur site. Pour ce faire, l'entreprise a créé un fichier de présence. Elle a également défini six niveaux de risques, avec des critères propres à chacun, notamment le nombre maximal de personnes pouvant être présentes en même temps au bureau : le niveau 1 correspond « au monde d'après » où tout le monde pourra revenir sur site, le niveau 6 correspond à une fermeture complète des locaux.

plateau et avec les clients, étaient deux des impératifs affichés dans ce projet, décrit Alexandre Rousselle, technicien prévention à l'AIST 21, le service de santé au travail de l'entreprise. *Nous avons suivi ce projet pour vérifier qu'il n'y avait pas de gros manques en termes d'aménagements physiques, et que cela répondait bien à la demande initiale.* » Trois grandes préoccupations ont figuré au cœur du projet : les modes de travail et de fonctionnement, la luminosité, et l'ambiance thermique.

Luminosité, ambiance thermique

Sur le plan de l'éclairage, l'apport de lumière extérieure est privilégié grâce à de larges baies vitrées. Tout l'espace est doté de dalles de leds avec filtre prismatique, asservies à la luminosité extérieure : leur intensité s'adapte à l'éclairage naturel, la luminosité est ainsi constante quelles que soient la météo et l'heure de la journée. « *Le fait qu'il n'y ait pas d'éclairage localisé est un signe positif, qui montre qu'il n'y a pas de besoins complémentaires* », observe Alexandre Rousselle.
Concernant la qualité de l'air intérieur, une ventilation double flux, avec bouches d'extraction d'air, a été installée. L'ambiance thermique est assurée par des poutres climatiques régulées par une pompe à chaleur externe. « *Sur l'ambiance thermique, il n'y a rien de particulier à dire, à part bravo,* poursuit le technicien prévention. *Le système a été bien réfléchi et correctement dimensionné.* » Et les résultats sont probants : l'équipe a déjà pu constater le confort thermique, tant lors d'épisodes caniculaires que de grands froids.

Le mode de fonctionnement de l'équipe et l'organisation du travail ont constitué les plus gros sujets de réflexion en amont. Les bureaux sont regroupés par îlots de trois, dans l'espace ouvert. « *Avec notre fonctionnement transversal, il n'était pas pertinent de créer des îlots par métier,* remarque Nicolas Guérin. *Chaque dossier nécessite des compétences diverses (juridique, fiscale, financière, stratégique…), donc chacun est amené à travailler avec les collègues de ces divers horizons. C'est pourquoi nous avons volontairement mélangé les compétences au sein de chaque îlot.* »

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2021

Des bureaux électriques réglables en hauteur ont été installés pour travailler debout ou accueillir à l'avenir des personnes à mobilité réduite.

Amélioration continue

Les bureaux sont réglables en hauteur, pour travailler debout ou accueillir à l'avenir des personnes à mobilité réduite. Chacun est équipé de deux écrans et d'un fauteuil ergonomique. La circulation a été organisée dans l'espace pour que les personnes se déplacent sans passer à proximité immédiate des bureaux. Pour assurer le confort acoustique, des cloisons phoniques ont été installées entre chaque îlot. La moquette a été traitée pour absorber le bruit tout comme le faux-plafond.
« *Le bon suivi des travaux par l'entreprise a permis d'éviter des erreurs, en veillant par exemple à ce qu'il n'y ait pas de rupture des cloisons acoustiques entre le faux-plafond et la dalle* », commente Pascal Thomas, contrôleur de sécurité à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté, sans quoi l'efficacité des cloisons aurait été rapidement anéantie. Des mesures réalisées aux postes selon la norme NF S 31-199 ont montré l'efficacité du traitement acoustique.
Depuis son installation en décembre 2019, l'entreprise a opté pour des casques de téléphonie bluetooth avec systèmes de limitation et de régulation sonore intégrés, afin de réduire encore les gênes possibles. Cela a donné lieu à une phase de test sur deux modèles de casques, chaque personne ayant pu faire son choix. En parallèle, un système de notification d'appels sur écran d'ordinateur a été installé.
Arrivée en octobre 2020 dans l'entreprise, Mathilde Julien, chargée RSE et amélioration continue, a vite apprécié la qualité de son environnement de travail. « *Comme je suis grande, je peux régler le bureau à ma taille, selon que je porte des talons ou non. Ça permet beaucoup de souplesse.* »
L'entreprise mène actuellement un nouveau projet interne : « *Une des contraintes dans le travail aujourd'hui, ce sont les interruptions répétées*, selon Pascal Thomas. *Nous cherchons donc un dispositif permettant d'identifier la disponibilité d'un collègue et s'il peut être dérangé ou non.* » ■ **C. R.**

LES RISQUES LIÉS AU TRAVAIL SUR ÉCRAN

Le travail sur écran peut engendrer fatigue visuelle, stress, TMS tels que cervicalgies, douleurs dans le dos, aux épaules, coudes et poignets… Le déploiement et l'utilisation intensive d'ordinateurs portables, de tablettes tactiles et de smartphones doivent inciter chacun à s'interroger sur l'aménagement de son poste : équipement posé sur un réhausseur afin que le haut de l'écran soit au niveau des yeux ; si un ou des écrans lui sont adjoints, il est recommandé de les accoler pour limiter les mouvements au niveau des cervicales ; un clavier et une souris indépendants doivent y être connectés, afin de travailler plus confortablement. L'environnement de travail (luminosité, ambiance thermique, etc.) doit également être pris en compte, sans oublier la nécessité d'avoir un siège ergonomique.
En complément, il est conseillé de faire une pause visuelle de cinq minutes toutes les heures et de changer régulièrement de posture au cours de la journée.

Pour en savoir plus : « Travail sur écran », dossier web INRS, à consulter sur www.inrs.fr.

MAÎTRISE DE LA LANGUE

Briser le tabou et agir pour sécuriser les parcours

La non-compréhension du français et de l'écrit est une situation de handicap social souvent taboue en milieu de travail. Elle peut conduire à l'exclusion, exposer à des risques et rendre les personnes concernées plus vulnérables.

L'INCAPACITÉ À LIRE ou à comprendre une consigne est un facteur de risques professionnels, autant physiques que psychologiques. C'est l'une des conclusions d'une enquête CSA réalisée en 2017 sur la perception de l'illettrisme dans le monde du travail. Avec l'explosion du numérique, les difficultés rencontrées par ceux qui ne maîtrisent pas ou mal la langue française sont d'autant plus nombreuses. Cette situation, plus courante que l'on ne l'imagine, couvre en fait des réalités bien diverses.

Sur le territoire national, 7 % des personnes de 18 à 65 ans sont concernées par l'illettrisme[1]. Bien qu'ayant été scolarisées en France, elles ne maîtrisent pas suffisamment l'écrit pour être autonomes dans les situations simples de la vie quotidienne. Aujourd'hui, en France, une personne illettrée sur deux occupe un emploi. Les personnes analphabètes, qui n'ont pour leur part jamais été scolarisées (1 % à 2 % des Français selon l'Insee) rencontrent elles aussi des difficultés de compréhension de la langue.

Enfin, il y a parmi les travailleurs et particulièrement dans certaines professions (BTP, propreté, hôtellerie-restauration…), des personnes de langue étrangère, c'est-à-dire des étrangers, le plus souvent, ne maîtrisant pas le français mais parlant une ou plusieurs autres langues. Selon lune enquête CSA[2], si un quart des organisations rencontrent régulièrement des difficultés concernant la compréhension des consignes, peu ont initié des actions de repérage, ont adapté leur offre professionnelle ou même proposé des traducteurs. Agir, notamment pour sécuriser les parcours, nécessite un engagement fort des directions et une volonté de briser un tabou.

Une adaptation constante

« *Dans nos métiers, c'est un sujet de fond,* affirme Patrick Menouillard, directeur prévention des risques sécurité santé, sûreté, environnement et certifications chez Spie Batignolles. *Nous employons beaucoup de main-d'œuvre étrangère, des Portugais, des Roumains, des Polonais, mais aussi des personnes provenant d'autres continents.* » Pour faire passer des messages bénéficiant à tous, la mise en œuvre de règles Falc (facile à lire et à comprendre) est une solution : faire court, simplifier le vocabulaire et la structure des phrases sur le principe d'« une idée un message », clarifier la mise en page, utiliser le dessin et l'illustration. Cela ne permet toutefois que de véhiculer des messages simples. Pour aller plus loin, des interprètes peuvent être sollicités.

« *Nous avons la chance d'avoir des encadrants d'origine étrangère, notamment des Portugais qui, suivant les équipes, réalisent les quarts d'heure de sécurité dans leur langue. Sur des chantiers spécifiques comme le Lyon-Turin, tout est traduit en français et en italien,* reprend Patrick Menouillard. *Mais la réponse est à géométrie variable. C'est bien plus compliqué sur les petits chantiers, où le temps et les moyens ne sont pas les mêmes. Cela demande une adaptation constante, d'autant que de nouvelles nationalités arrivent, pour lesquelles nous ne disposons pas d'interprètes. On essaie de constituer des binômes pour ne pas laisser les gens seuls.* »

Dans le secteur, la crise liée à la Covid-19 a été l'occasion d'échanger entre majors et de participer au guide de préconisations réalisé par l'OPPBTP (Organisme professionnel de prévention du BTP). Toutes les consignes Covid-19 ont été rédigées en plusieurs langues et partagées entre les entreprises qui ont mis en commun leurs documents. En 2020, une campagne de prévention traduite en neuf langues de l'Union européenne a également été lancée par le ministère du Travail et le ministère de l'Agriculture, la Cnam, l'INRS et l'OPPBTP. Son but but : adresser des messages simples et

LE CHIFFRE

2 millions

environ de personnes dans le monde du travail seraient concernées par la non-maîtrise de la langue française. 51 % des personnes en situation d'illettrisme exercent une activité professionnelle, soit environ 1,2 million de travailleurs illettrés auxquels s'ajoute le nombre estimé de personnes de langue étrangère.

Source : enquête CSA

accessibles aux travailleurs maîtrisant mal le français, avec des affiches traitant des travaux en hauteur, des risques chimiques, des manutentions manuelles et de l'utilisation d'équipements de travail.
Presta Breizh est une entreprise prestataire de services dans la deuxième transformation des bovins, porcs, canards. Cathy Barbré, responsable hygiène, sécurité, environnement, évoque des métiers en tension, où l'on emploie beaucoup de personnel étranger. « *Notre personnel est dispersé dans une vingtaine d'usines et l'on doit s'assurer qu'ils ont compris l'essentiel de l'environnement des ateliers de découpe,* explique-t-elle. *Nous avions déjà une intégration dématérialisée dans la langue d'origine. En juillet 2020, à la suite d'évaluations menées avec une société spécialisée, nous avons pris en compte la volonté des salariés de suivre une formation au français. L'automne dernier, un client, chez qui nous avons 60 % de travailleurs d'origine étrangère, a mis à disposition une salle à cet effet.* »
« *Nous proposons un programme de base pour débutants de 90 heures, par groupes de 4 à 6 personnes et à raison de deux fois 1h30 par semaine. Les plannings intègrent les besoins sur les lignes de production et les contraintes liées à l'épidémie de Covid-19* », poursuit Julien Baugé, formateur en français langue étrangère. Il est devenu pour l'entreprise un nouveau relais possible pour la détection de situations à risques que pourraient rencontrer certains salariés. « *Il s'agit de sécuriser leurs parcours mais également d'éviter des situations de stress, s'ils doivent par exemple répondre à un auditeur sur les aspects liés à la sécurité alimentaire,* reprend Cathy Barbré. *Cette action de formation est aussi rassurante pour notre client.* » En complément, l'entreprise a noué un partenariat avec la société Lingua Force, spécialisée dans la traduction de documents dans toutes les langues. Flash sécurité, hygiène, affichages… tout est retranscrit au plus juste par des professionnels. Cela contribue à faciliter la communication avec l'encadrement et à éviter les malentendus.

Consolider la base

Créée en 2013, l'association #stopillettrisme fait de son côté un travail de sensibilisation des entreprises en proposant un dispositif concret, mêlant formation professionnelle et tutorat assuré par des salariés volontaires. À l'origine, ce dispositif avait été créé par L'Oréal pour les salariés d'une entreprise de propreté prestataire. D'autres ont suivi. Le groupe Accor s'en est récemment inspiré pour ses propres équipes. « *Il s'agit de formations professionnelles certifiantes sur les compétences de base : un programme de 150 heures sur six mois, avec une approche à travers le prisme du métier,* décrit Nadine Gredy, déléguée générale de l'association. *Le tutorat sur le lieu de travail va ensuite pérenniser l'action, créer du lien. C'est fondamental.* » Le dispositif n'est pas figé et s'adapte à la typologie de l'entreprise. Il a pour but de professionnaliser les salariés, de les faire gagner en autonomie.
La sécurisation des parcours des plus fragiles est au cœur de l'action de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). « *Consolider la base de la base, c'est donner la possibilité de réacquérir un socle fonctionnel pour faire face de manière autonome à des situations simples de la vie professionnelle, rendre possible l'accès à la qualification et à l'évolution dans son emploi,* insiste Armelle Delample, chargée de mission à l'ANLCI. *Nous développons des outils pour évaluer les compétences de base et orienter les personnes vers les bons choix de formation, ou encore sensibiliser les chefs d'entreprises au coût caché de l'illettrisme. On n'a pas forcément conscience qu'un salarié peut se blesser parce qu'il n'a pas compris la consigne.* »
Auprès des responsables des ressources humaines, elle défend un travail à mener sur la représentation du sujet. « *Il y a un fort enjeu d'estime de soi, de honte,* reprend-elle. *Les personnes rusent pour cacher qu'elles ne comprennent pas, ce qui rend le repérage et l'accompagnement plus difficiles. La formation professionnelle pour adultes arrive parfois à débloquer les choses. L'effet de groupe également.* » À condition d'éviter certaines erreurs. Comme regrouper sur une même formation des personnes d'origine étrangère et des personnes en situation d'illettrisme. Toutes rencontrent des difficultés liées à la langue, mais la réponse à donner ne peut être la même. ■

Grégory Brasseur

1. Source : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

2. Questionnaire réalisé par téléphone auprès de 600 entreprises privées et publiques de secteurs représentant près de la moitié des actifs (agriculture, industrie, BTP/construction, hôtellerie et restauration, propreté, services à la personne, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière).

En 2020, une campagne de prévention traduite en neuf langues de l'Union européenne été lancée par le ministère du Travail et le ministère de l'Agriculture, la Cnam, l'INRS et l'OPPBTP. Son but : adresser des messages simples et accessibles aux travailleurs maîtrisant mal le français.

EXPLOITATION DE CARRIÈRE

Il y a le soleil, la et les cailloux

mer...

LA CARRIÈRE DES GRANDS CAOUS – *Caous* signifiant chaleur en provençal – appartient au groupe Eiffage. À l'occasion du récent renouvellement de son autorisation d'exploiter, le site a totalement modifié ses installations, ainsi que les flux de circulation pour optimiser l'exploitation et la sécuriser.

1. **VUE D'ENSEMBLE** de la carrière des Grands Caous. À droite, la piste et le front de taille, le concasseur primaire, relié au silo. À gauche, la route, les installations secondaires et tertiaires (broyage et criblage), et les sauterelles pour former les stocks de granulats. Au premier plan, le chargement et la pesée des camions. Le renouvellement de l'autorisation d'exploiter a donné lieu à un vaste projet appelé « CGC 2017 ». Son objectif : exploiter le gisement dans des conditions industrielles et énergétiques optimisées, en améliorant les conditions de travail des 25 salariés du site.

« LES GRANDS CAOUS ? *Selon certains, c'est la plus belle carrière du monde.* » Celui qui affirme cela n'est autre que le responsable d'exploitation de cette carrière, Damien Huard. Pas vraiment objectif. Située près de Saint-Raphaël, dans le Var, au cœur du massif de l'Esterel, avec, pour horizon, la Méditerranée, cette carrière a eu deux vies : une première de 1959 à 2012. Et une seconde qui vient à peine de commencer, et devrait se poursuivre jusqu'en 2042. Entre les deux, plusieurs années d'études et, au bout, une autorisation d'exploitation accordée pour une production moyenne de 650 000 t/an, et maximale de 800 000 t/an. Pour accompagner cette deuxième vie, de gigantesques travaux de réaménagement sont menés.

« *On a décidé de démonter l'ancienne installation de traitement de matériaux, sous laquelle se trouve un important gisement de grande qualité géotechnique, pour en reconstruire une qui réponde aux nouvelles exigences environnementales et de santé-sécurité*, explique Joël Crevassol, responsable régional développement durable de Eiffage. *Le tout dans un milieu très contraint, dans un temps limité.* » Objectif de ce projet d'envergure : exploiter le gisement dans des conditions industrielles et énergétiques optimisées, tout en améliorant les conditions de travail des salariés. Aux Grands Caous, le matériau extrait est du porphyre. Ce matériau rocheux devient des granulats de différentes dimensions utilisés pour faire des routes, des digues, des ballasts et autres infrastructures… Chaque Français en « consommerait » 20 kg par jour. Depuis le renouvellement de son autorisation d'exploitation, Eiffage s'est lancé dans un projet titanesque baptisé « CGC 2017 ». Un projet qui, au total, aura coûté 15 millions d'euros. Débuté en mai 2016, le chantier est sur le point de s'achever.

Par Delphine Vaudoux. Photos : Claude Almodovar

2

2. PRÉPARATION DES TIRS par une entreprise extérieure. La veille du tir, les 21 trous de mine sont contrôlés. Le tir à proprement parler a lieu sur la pause méridienne et nécessite une évacuation totale du site. À l'issue du tir, ce sont entre 5 000 et 10 000 m³ de roches qui sont repris à la pelle mécanique.

3. DÉSORMAIS, LE CONCASSEUR primaire étant mobile, il est alimenté directement depuis le front de taille. Bientôt, deux convoyeurs mobiles articulés seront installés et suivront le front de taille. Ils permettront de supprimer une grande partie des circulations de tombereaux.

3

La prévention des risques y occupe une place centrale. Sur le périmètre du site, la gestion des flux de circulation des engins de carrière et des camions des clients est un des enjeux majeurs. Viennent s'y ajouter les risques de circulation piétons et ceux principalement liés aux opérations de maintenance (accessibilité, ergonomie, manutention de charges, bruit, poussières…). Tous ces sujets ont été identifiés en amont dans une analyse fonctionnelle globale avec notamment une large participation de la fédération professionnelle Unicem[1] et de Prevencem, son organisme extérieur de prévention des risques. Ils ont été intégrés dans le cahier des charges par la cellule projet à laquelle ont été largement associés des représentants de la Carsat Sud-Est et du service de santé au travail.

Un parcours sécurisé

Dans une carrière comme celle des Grand Caous, tout commence par l'abattage des matériaux bruts à l'aide d'explosifs. Ici, les tirs ont lieu en moyenne une fois par semaine. Ils sont réalisés par une entreprise extérieure et demandent un minutieux travail de préparation pour positionner les 21 trous de mine de 16 m de profondeur. Les détonateurs étant électriques, seul un orage peut être à l'origine d'un report de tir. « *Ils ont lieu généralement sur des temps de pause, car ils nécessitent une évacuation totale du site, sauf le boutefeu* (NDLR: spécialiste affecté au tir des mines) *bien entendu* », explique Damien Huard qui s'assure également qu'il n'y a aucun promeneur dans les parages. À l'issue de chaque tir, ce sont entre 5 000 et 10 000 m³ de roches qui sont repris à la pelle pour alimenter le concasseur primaire.

Dans la nouvelle organisation, ce concasseur est mobile. « *L'idée originale, c'est de faire venir le concassage primaire au plus près du lieu d'abattage des matériaux,* insiste >>>

REPÈRES

> **CARRIÈRE** de 36 hectares

> **AUTORISATION** d'exploiter jusqu'en 2042

> **PROFONDEUR** maximale d'extraction de - 12 mètres NGF sous le niveau de la mer

> **EN MOYENNE,** 50 tirs par an

> **25** personnes y travaillent

4. LE SILO DE 3000 TONNES permet de supprimer la rupture de charge entre l'installation primaire (située au-dessus) et les installations secondaires et tertiaires. Les matériaux stockés sont soutirés par des trappes de reprise.

5. UN TUNNEL PERMET, pour les piétons, de passer en toute sécurité sous une partie des installations.

Jean-Christophe Gaillard, le directeur du site. *On abat, on concasse sur place, puis les matériaux seront acheminés à terme* via *une manutention continue, dont deux convoyeurs mobiles articulés de 37 m de long chacun appelés "Lokolink", dans un silo de stockage tampon de 3000 tonnes.* »

Fini (bientôt) les tombereaux, ces monstres capables de déplacer plusieurs dizaines de tonnes, fini (enfin presque) la poussière due à la circulation sur pistes, puisque des transporteurs à bandes relient déjà partiellement les installations entre elles. L'exploitant estime que la suppression des engins réalisant aujourd'hui l'approvisionnement représentera une économie d'énergie de l'ordre de 23%. Lorsque les deux Lokolink seront déployés, ils couvriront une zone d'exploitation de 100 m de rayon. Avec la possibilité de les « articuler » pour couvrir une surface plus importante.

Côté bruit, les nuisances seront largement réduites puisque les matériels de traitement sont dans des bâtiments bardés. Le concasseur mobile est, lui, doté d'un caisson isophonique. De plus, toutes les cabines des engins, étanches à la poussière, sont pourvues d'isolation phonique. Les protections individuelles auditives ne sont nécessaires qu'aux pilotes des installations et aux personnes en charge de la maintenance lorsqu'elles accèdent à l'intérieur des bâtiments.

Les différents flux de circulation seront bien séparés. « *Nous avons eu un accident grave en 2014 entre un véhicule léger et un engin,* remarque Jean-Christophe Gaillard. *Je pense qu'il est resté dans tous les esprits. Nous avons donc conçu sur les principes du "Safety by design" de nouveaux accès : la piste nord et la piste sud. L'une, construite en partie avec des matériaux issus du site, est destinée aux camions des clients, aux sous-traitants et aux véhicules légers internes. L'autre est*

6. **DES CONVOYEURS** ont été installés sur tout le site. Ils sont capotés pour limiter les poussières, et, de part et d'autre, dotés de larges passerelles pour la surveillance ou les opérations de maintenance.

7. **UN SYSTÈME AUTOMATIQUE** de graissage des convoyeurs a été installé pour réduire le nombre d'interventions.

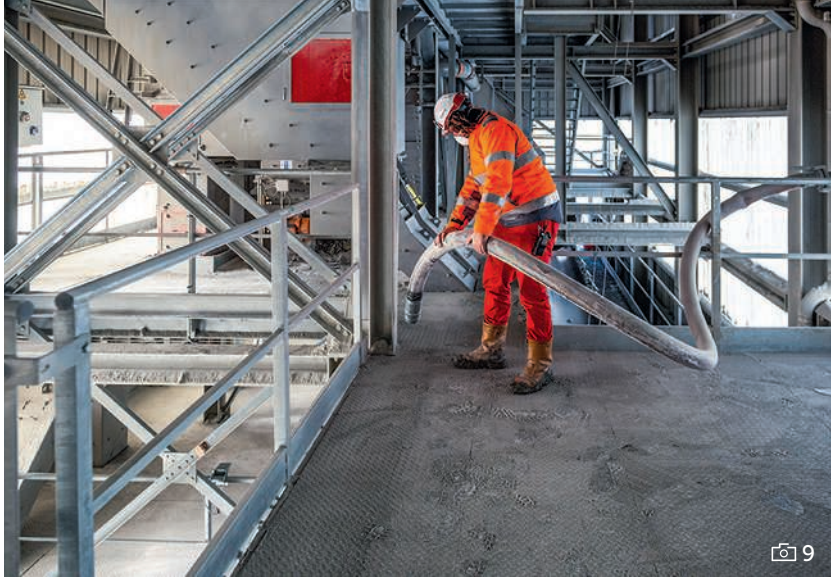
8. **POSTE DE PILOTAGE :** une quinzaine de caméras permettent de surveiller l'ensemble du site et des installations, et de limiter les déplacements donc l'exposition aux poussières.

strictement dédiée aux engins de carrières. »

Poste décalé

Une fois passé le silo de stockage tampon, les matériaux sont emportés gravitairement en fond de carrière pour être broyés aux différents formats voulus, puis criblés et, enfin, chargés. Le convoyeur aérien qui les transporte est capoté pour limiter les envols de poussières et ainsi protéger les opérateurs. De plus, des systèmes d'aspersion ont été mis en place avec l'aide de la Carsat, ainsi qu'un arrosage régulier des pistes. De part et d'autre du convoyeur, des passerelles sécurisées servent aux rondes du pilote et des personnes en charge de la maintenance. Éclairées, elles sont équipées d'une ligne d'arrêt d'urgence. Daniel Scavino, contrôleur de sécurité à la Carsat Sud-Est, connaît bien le site qu'il a accompagné tout au long du projet : « *Ils ont mis des graisseurs automatiques tout le long des convoyeurs. Ça permet de limiter les interventions : il faut juste changer régulièrement les cartouches de graisse.* »

Le stockage en silo permet de supprimer les ruptures de charge entre l'installation primaire et les installations secondaires et tertiaires (le broyage et le criblage). Les matériaux stockés y sont soutirés par des trappes de reprise, accessibles *via* un tunnel qui permet une circulation des piétons sécurisée. L'équipe qui intervient à ce niveau-là travaille en poste décalé. Elle est composée d'une personne pour le nettoyage et de trois pour la maintenance. « *La personne en charge du nettoyage travaillant seule, nous nous organisons pour qu'elle soit toujours à proximité des personnes de la maintenance* », explique Damien Huard. Partout, un réseau de gaines d'aspiration chemine le long des passerelles et en hauteur pour faciliter le nettoyage des zones de circulation piétonne. « *L'aspiration fonctionne, mais elle est encore* >>>



9. DANS LES INSTALLATIONS secondaires et tertiaires (le broyage et le criblage), la personne en charge du nettoyage intervient en poste décalé. Partout, un réseau de gaines d'aspiration chemine le long des passerelles.

10. LES SAUTERELLES FORMENT les Champs-Élysées. Elles déversent les différents types de granulats dans les box, depuis le criblage, qui sont ensuite repris pour charger les camions des clients. Les sauterelles sont accessibles à pied, pour la maintenance ou la surveillance.

perfectible. Ce qui nous pose problème, c'est l'usure très rapide des gaines : lorsqu'elles sont en acier galvanisé, on change les coudes toutes les deux semaines. En céramique, ils tiennent un mois. » Les cribles horizontaux à haute énergie de vibrations ont des accélérations de 5 à 6 G. Même si les grilles sont résistantes, il faut les changer tous les six à douze mois.

Pour faciliter les interventions, des ponts roulants (un de dix tonnes pour le bâtiment du broyage, deux de deux tonnes au criblage) ont été installés ainsi que de vastes cages de manutention. « *Cette zone libre permet de sortir au pont de 10 tonnes les plus grosses pièces* », explique Sophie Couzinet, responsable HSE (hygiène, sécurité, environnement). Les différentes plates-formes de circulation piétonne sont superposées, avec moins de 2,50 m d'intervalle, pour accéder facilement et sans échelle aux équipements.

Pour limiter les émissions de poussières lors des chargements de sable dans les camions, un système de vortex a été installé au niveau de la trappe de soutirage du sable. Une technologie récente et innovante qui permet la formation d'une colonne solide limitant l'émission de particules. « *Quand le sable s'écoule, il forme un flux, comme un flux de liquide, sans poussières. Enfin presque, car nous travaillons encore à l'améliorer* », note le responsable d'exploitation. « *Quand on connaît la poussière émise en temps normal lors du transfert de sable, on voit déjà qu'un travail important a été réalisé ici pour la limiter* », remarque le contrôleur de sécurité.

Les produits issus du broyage et du criblage sont stockés dans dix box extérieurs et deux silos à sable, de 300 à 700 tonnes, devant lesquels se positionnent les camions pour être chargés. Les « sauterelles » de stockage – des tapis roulants – forment un alignement surprenant, surnommé les « Champs-Élysées ».

11. LES STOCKS DES DIFFÉRENTES coupures granulométriques sont repris par des chargeuses ou « aspirés » par en-dessous pour alimenter le poste de chargement clients.

12. UNE DOUCHE À AIR a été installée à côté du poste de pilotage. Elle permet aux opérateurs de se débarrasser facilement des poussières, avant d'entrer dans le poste de pilotage ou de remonter vers les bureaux. Sur la photo, l'opérateur se prête à une démonstration fictive. En utilisation réelle, la porte est fermée et l'opérateur est équipé d'un masque de protection respiratoire.

13. POSTE DE PESÉE et de chargement. Pour limiter les émissions de poussières lors du chargement de sable, un système de vortex a été installé au niveau de la trappe de soutirage.

11

12

13

Les flux sont bien séparés : un tunnel sous les box de stockage facilite et sécurise l'accès aux trappes de soutirage. Car un tapis de reprise sous ces box alimente un poste de chargement automatique.

Une période de transition qui se termine…

L'atelier de maintenance a été déplacé, ainsi que le poste de pilotage, mis en surpression sur les conseils de la Carsat pour améliorer son étanchéité vis-à-vis des poussières. À l'aide de quinze caméras positionnées à des endroits stratégiques, les pilotes peuvent surveiller la carrière, ce qui limite les déplacements et donc l'exposition aux poussières. Juste à côté du poste de pilotage, une « douche à air » a été installée, là encore avec l'aide de la Carsat, permettant aux opérateurs de se débarrasser, avec une soufflette, de la poussière qui est directement aspirée.

« *Je crois que j'ai vécu en un an et demi ce que l'on vit sur l'ensemble d'une carrière,* s'amuse Jean-Christophe Gaillard. *La période de transition n'est pas simple d'autant que l'on a pris du retard à cause de la Covid. De plus, nous avons dû déplacer en urgence les bureaux : les fronts les soutenant menaçaient de s'écrouler en décembre 2019.* » « *C'est le jour et la nuit : il faut que chacun s'adapte, travaille avec un écran de contrôle, des tablettes, des joysticks. On a mis en place des formations, pour accompagner ces changements. Aujourd'hui, le projet n'est pas totalement terminé mais bien avancé* », complète Damien Huard. Pour communiquer auprès des riverains, l'exploitant a créé, avec l'ONF, un sentier pédagogique qui permet d'avoir une vue panoramique et de se faire une idée de l'avancement du projet… et de confirmer ainsi que Les Grands Caous constituent bien « *la plus belle carrière du monde* ». ■

DIAPORAMA SONORE
Retrouvez la vidéo sur **www.travail-et-securite.fr**

1. Union nationale des industries de carrières et des matériaux de construction.

COACTIVITÉ

CO'Met redimensionne l'événementiel

Complexe sportif et événementiel unique, pensé pour accueillir en un même lieu et en simultané différents types de manifestations, CO'Met donnera en 2022 une dimension nouvelle à Orléans Métropole. Sa réalisation a été confiée à Bouygues Bâtiment, qui a mis en œuvre des moyens humains et techniques à la mesure du projet.

FICHE D'IDENTITÉ

- **CHANTIER :** CO'Met
- **MAÎTRE D'OUVRAGE :** Orléans Métropole
- **ENTREPRISE GÉNÉRALE :** Bouygues Bâtiment Centre Sud-Ouest
- **ACTIVITÉ :** construction d'un ensemble modulable permettant l'accueil simultané d'événements de grande ampleur
- **EFFECTIF :** jusqu'à 150 personnes sur site. 9 chefs de chantier Bouygues sont présents et une multitude de partenaires et sous-traitants
- **LIVRAISON :** 2e trimestre 2022

À DEUX JOURS d'une opération de levage de charpente métallique, l'activité bat son plein. Pourtant, nous avons la sensation d'être presque seuls. Jusqu'à 150 personnes travaillent sur les sept hectares du chantier CO'Met, un impressionnant complexe « tout en un » d'Orléans Métropole. Voué à devenir un lieu hyper-connecté à la flexibilité singulière, il comprendra une salle multi-activités de 10 000 places, un palais des congrès avec auditorium de 1000 places et un nouveau parc des expositions modulable, de 33 000 m². Le tout surplombé de 800 m² de *roof top*. Un concept modulable unique en France, intégralement conçu en maquette numérique.

Le haut niveau d'exigence de l'entreprise générale en termes de sécurité, notamment au niveau des moyens de levage permet d'obtenir un meilleur respect des règles par les sous-traitants.

© Patrick Delapierre pour l'INRS/2021

Sur le chantier, Bouygues Bâtiment a mis en place un protocole strict afin de limiter la coactivité, comme l'explique Lionel Duclos, le directeur de travaux, présent sur site pour toute la durée des opérations : « *L'activité est extrêmement phasée. Nous avons réalisé le gros œuvre du parc des expositions avant de le mettre à disposition des charpentiers, qui se sont décalés à leur tour pour l'arrivée des couvreurs et des bardeurs. De notre côté, nous attaquions au même moment le gros œuvre sur le palais des congrès.* »

« *C'est un principe d'organisation fondateur pour l'entreprise : éviter les interventions simultanées sur une zone pour réduire les risques* », poursuit Richard Cavallé, contrôleur de sécurité à la Carsat Centre-Val-de-Loire. Avec des délais globalement longs et des secteurs pour lesquels les différents besoins ont été identifiés lors des travaux préparatoires, le principe s'applique pleinement. Et à l'heure de la Covid-19, la distance minimale de 2 m entre les intervenants est plus que jamais nécessaire.

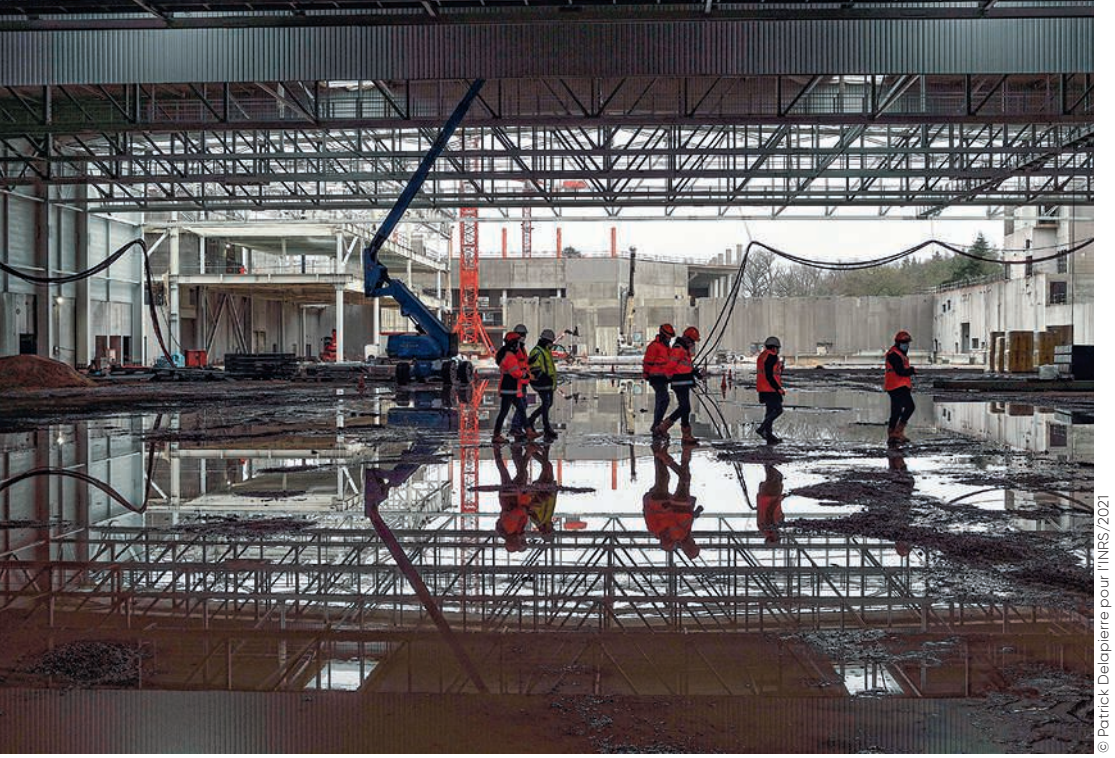
Utiliser la digitalisation

Sur place, l'entreprise a également nommé un superviseur sécurité permanent dédié à tous les corps

L'essentiel

> **UN PHASAGE PRÉCIS** des opérations de ce chantier pouvant accueillir jusqu'à 150 salariés est mis en place pour limiter la coactivité.

> **EN TANT** qu'entreprise générale, Bouygues Bâtiment a souhaité la présence permanente du directeur de travaux, d'un préventeur sécurité dédié aux opérations et d'un logisticien garant de la propreté et de la circulation sur le chantier.



© Patrick Delapierre pour l'INRS/2021

d'état. « *Mon rôle est de vérifier que les compagnons Bouygues comme les sous-traitants respectent les prescriptions en matière de sécurité,* explique Marion Micheletti, la préventrice sécurité. *Des visites quotidiennes permettent de faire toutes les observations qui s'imposent, de tracer chaque situation à risque pour apporter des solutions dans les meilleurs délais. Je m'occupe également de l'accueil sécurité des salariés et sous-traitants et je suis la référente Covid-19.* » Un gros sujet, venu complexifier les choses.

Sur le terrain, elle rappelle les gestes barrière et échange sur l'adaptation des règles de distanciation à chaque situation. « *Psychologiquement, les gens sont fatigués,* constate-t-elle. *Le masque ajoute une contrainte, mais il est obligatoire. Nous en fournissons plusieurs par jour. L'organisation a bien sûr nécessité des aménagements, que ce soit sur la base-vie, pour les temps de pause, les repas… Il faut expliquer.* »

« *La prévention s'est aussi beaucoup appuyée sur la digitalisation* », reprend le directeur de travaux.

La vie du chantier est animée par des visites, organisées selon trois niveaux. Une application mobile permet la saisie en temps réel des informations recueillies. « *Les conducteurs de travaux ont obligation de faire une visite sécurité une fois par semaine, la hiérarchie une fois par mois et le service prévention tous les jours. Un rapport hebdomadaire est établi à partir de photos afin de déceler les signaux faibles d'une dégradation éventuelle,* atteste Antoine Jeuch, responsable prévention Bouygues Bâtiment Centre Sud-Ouest. *Nous communiquons sur les aspects positifs comme négatifs. Chaque compagnon a également la possibilité de faire remonter des informations lors des quarts d'heure sécurité.* »

« *Travailler avec une entreprise générale dont les procédures internes sont à ce point poussées facilite la tâche,* souligne Bruno Vieilhomme, coordonnateur SPS (sécurité et protection de la santé).

Les conducteurs de travaux ont obligation de faire une visite sécurité une fois par semaine, la hiérarchie une fois par mois et le service prévention tous les jours.

LE CHIFFRE

20 000 m²

de résille métallique perforée en cours de réalisation sont prévus pour habiller le site.

Je me dois d'avoir une vue sur les déplacements horizontaux et verticaux, les cantonnements, les moyens de levage, les approvisionnements, la gestion de la coactivité. Ou encore de veiller à ce que les protections collectives restent en place tout au long du chantier. Comme Bouygues Bâtiment demande aux sous-traitants de s'élever à ses niveaux d'exigence, les règles sont bien mieux apppliquées. » À partir des relevés d'informations, des bilans sont établis et communiqués au service achat. Et la prise en compte des données de sécurité joue jusque sur le choix des sous-traitants, avec lesquels le dialogue doit être permanent.

« *Lorsqu'on achète une prestation, il faut tout inclure,* martèle Lionel Duclos. *Par exemple, nous assistons aux travaux préparatoires pour la pose de la charpente métallique à l'aide d'une grue au-dessus de la salle de sport, à 27 mètres de haut. Au départ, le sous-traitant proposait de lever les poutres de 90 mètres de portée en une fois. L'analyse des risques ne nous permettait pas de valider ce mode opératoire.* » Finalement ce sont trois lots de 30 mètres assemblés au sol qui ont été constitués. Ils seront posés par tiers sur les appuis d'extrémités et deux appuis centraux en structure provisoire. L'assemblage est réalisé par les opérateurs sur nacelles.

Un regard sur la logistique

Autre point crucial de l'organisation, un logisticien organise l'ensemble des livraisons. Fabien Mercerolle est également élu du CSE et membre de la CSSCT. « *Les conducteurs de travaux me communiquent leurs besoins et je m'occupe de la désignation des zones de stock,* précise-t-il. *En fonction de la méthode de déchargement, de l'analyse du besoin à fournir et des autres opérations en cours, j'organise le travail pour éviter que tout le monde dépote en même temps au même endroit.* » Sur un logiciel partagé, les sous-traitants demandent des créneaux, mais lui seul les valide.

À l'entrée, le gardien dispose des informations sur les entrées quotidiennes. En outre, l'outil donne une vision sur plusieurs semaines de l'évolution des zones de stockage. « *Bien sûr, je reste présent sur le terrain pour vérifier que la théorie correspond à la réalité du site,* insiste le logisticien. *Cela peut générer des rapports un peu durs avec certains conducteurs de travaux, mais globalement on s'en sort.* » D'autant que toutes les parties ont à y gagner. La même organisation est en réflexion pour l'évacuation des déchets de chantier. Et en cas d'imprévu, un compagnon est prêt à réagir avec un chariot élévateur. Car au-delà du travail prescrit, il faut être en mesure de répondre aux aléas et à la réalité du terrain. ■

Grégory Brasseur

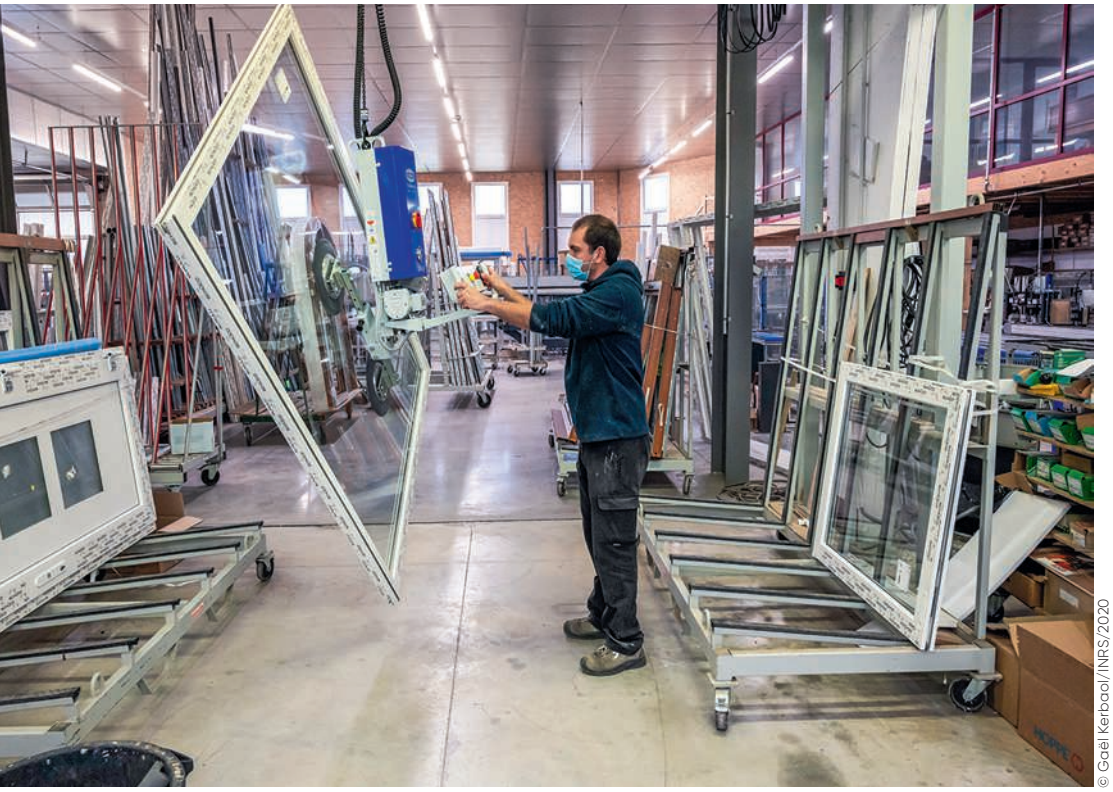
MENUISERIE

Raboter les manutentions

À Linexert, en Haute-Saône, la menuiserie Personeni est spécialisée dans la conception de fenêtres et de portes en bois, en PVC et en aluminium. Préalablement engagée dans une démarche d'amélioration des conditions de travail, elle a récemment fait l'acquisition de matériel visant à prévenir les risques liés au port de charges.

FICHE D'IDENTITÉ

- **NOM :** Personeni
- **LOCALISATION :** Linexert (Haute-Saône)
- **ACTIVITÉ :** menuiserie d'huisseries en bois, PVC, aluminium
- **EFFECTIF :** 25 salariés.



© Gaël Kerbaol/INRS/2020

Le poste de pose des vitres a été transformé par l'acquisition d'un préhenseur à ventouses qui élimine le port de charges et la crainte pour l'opérateur de laisser échapper le verre.

L'essentiel

> **L'ACTIVITÉ de production de portes et de fenêtres de la menuiserie Personeni implique des manutentions au cours des différentes étapes de fabrication.**

> **L'ENTREPRISE a équipé ses lignes PVC et aluminium avec différents dispositifs afin de prévenir les risques liés aux ports de charges auxquels ses salariés sont exposés.**

> **LA CARSAT Bourgogne-Franche-Comté a soutenu cette démarche en octroyant une aide financière à la menuiserie.**

DEPUIS VESOUL, il faut une quarantaine de minutes en voiture pour atteindre Linexert, en Haute-Saône. Juste après le petit pont qui enjambe la Lanterne, une construction en pierre abrite une Citroën C4 datant de 1928. Le symbole de la menuiserie Personeni. « *Il s'agit d'une reproduction du modèle que mon père a acheté en 1946, l'année de la création de son entreprise qu'il a établie dans les 60 m² de l'ancien café du village* », relate Gérard Personeni, actuel dirigeant de la menuiserie, en pénétrant dans le musée consacré aux rabots installé à côté de ses ateliers.

« *Longtemps, les rabots ont été fabriqués par les compagnons eux-mêmes pour être adaptés à une fonction bien précise – certains permettaient la réalisation d'une forme de moulure particulière, d'autres sont adaptés à la taille de lames de parquet… Ils ont par la suite été produits en série par des manufactures* », nous apprend-il en déambulant devant les étagères garnies de centaines d'outils. Depuis qu'il a repris les rênes de l'entreprise en 1975, il l'a spécialisée dans la menuiserie extérieure (portes, fenêtres) et a diversifié les matériaux utilisés (PVC, aluminium) tout en industrialisant les procédés. Les effectifs sont passés progressivement de 1 à 25 personnes et des agrandissements successifs portent la surface des locaux actuels à 4 500 m².

Soulager les corps

Gérard Personeni, qui garde en mémoire les anecdotes sur son grand-père empruntant des sentiers de montagne transalpins arc-bouté sous le poids des meubles

qu'il livrait, a de tout autres ambitions concernant les conditions de travail de ses salariés. Il agit régulièrement pour protéger la santé de ses équipes et, au fil des ans, les dispositifs de prévention se sont multipliés. Dans l'atelier bois, le centre d'usinage est conçu pour ne pas produire trop de bruit. Un système d'aspiration centralisé des poussières de bois garantit une atmosphère saine. Autre exemple, le robot de peinture qui officie face à un mur aspirant empêche les polluants de se disperser. « *C'est rare de voir une entreprise de cette taille aussi bien équipée* », commente Fabrice Baretti, contrôleur de sécurité à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté.

L'année dernière, c'est au tour des risques liés au port de charges d'entrer dans le viseur de la démarche de prévention de l'établissement. « *Nous avons investi 300 000 euros pour acquérir du matériel qui soulage les corps,* précise son dirigeant. *La Caisse nous a soutenus par le biais d'une aide financière de 25 000 euros.* » Un dispositif d'aide à l'alimentation de la ligne PVC est mis en place. Adossé au chariot de matière première, cet ingénieux mécanisme soulève une extrémité des barres de plastique de six mètres de long tandis que l'opérateur se saisit de l'autre bout. Il n'y a plus qu'à la faire glisser sur le convoyeur de la scie qui détaille la tige en morceaux de toutes tailles qui, une fois assemblés, composeront portes et fenêtres.

« *C'est un soulagement,* atteste Marc Haton, le chef d'atelier PVC. *J'ai subi une opération de l'épaule et je n'aurais certainement pas pu continuer à occuper ce poste sans ce matériel.* » Mobile, l'appareil facilite également le chargement de la machine-outil qui sectionne des barres en acier pour en faire des renforts pour pièces en PVC.

Ces éléments de base sont ensuite transférés manuellement sur une soudeuse qui donne forme aux cadres avant de les libérer sur un convoyeur. Arrivés en bout de ligne, leurs défauts sont gommés par l'ébavureuse et ils sont mis en position verticale grâce à un mécanisme qui redresse le tapis roulant puis les pousse dans des compartiments. Avant l'acquisition de cet outil, les opérateurs de montage devaient récupérer les cadres sur le convoyeur à la force des bras.

« *Des manutentions perdurent pour installer les produits sur les établis où ils sont sertis de pièces de quincaillerie tels les gonds, les vis ou les loquets,* remarque Fabrice Baretti. *Ce sont les seuls ports de charges encore nécessaires. Un vrai progrès quand on sait que les cadres étaient auparavant déplacés manuellement une dizaine de fois au cours du process.* »

© Gaël Kerbaol/INRS/2020

Sur les 300 000 euros investis pour acquérir du matériel qui soulage les corps, l'entreprise a bénéficié d'une aide financière de la Carsat de 25 000 euros. Notamment pour ce mécanisme qui permet à l'opérateur de facilement faire glisser des barres de plastique de six mètres de long sur le convoyeur de la scie qui détaille la tige en morceaux de toutes tailles.

LE CHIFFRE

10 000

portes et fenêtres de toutes dimensions sortent annuellement de la menuiserie Personeni.

Réglable en hauteur pour éviter les postures contraignantes, une nouvelle table de montage participe à cette révolution. « *Les rails sur lesquels elle se déplace permettent le transfert sans effort des produits sur un convoyeur vertical qui les emporte jusqu'à l'opérateur en charge de la pose des vitres,* explique Damien Béclier, le directeur technique. *Un poste qui a été transformé par l'acquisition d'un préhenseur à ventouses.* » « *Les courbatures ont disparu. Le mal de dos également,* confirme Sébastien Vaxelaire, un menuisier PVC. *Et nous ne craignons plus de faire de la casse en laissant échapper le verre.* »

Moins de tension, plus de précision

Sur la ligne aluminium, même punition. Les cadres sont chargés sur un convoyeur vertical à l'aide du nouveau modèle de table d'assemblage et un préhenseur à ventouses sert à la pose du vitrage. Cependant, le rayon d'action de ce dernier est ici plus important. Il lui est en effet possible de récupérer directement les plaques de verre à la sortie des camions.

La pose des parcloses, les pièces qui maintiennent les vitres en place, est une opération qui demande une extrême précision lorsque l'on travaille du métal. « *Autant, avec le PVC, il y a une marge de manœuvre, autant avec l'aluminium, une erreur de quelques microns et les parcloses ne rentrent pas* », affirme Damien Béclier. « *Quand nous prenions les mesures avec un mètre, il fallait faire des allers-retours entre le poste de montage et celui de découpe des parcloses pour rectifier le tir,* complète Arnaud Choumiloff, un menuisier alu. *L'outil électronique que nous utilisons aujourd'hui est très précis et il envoie directement les données par Bluetooth à la découpeuse. Je prends toutes les cotes d'un seul coup, puis je vais débiter les tiges. Je gagne du temps et je suis plus serein.* »

Si le grand-père de Gérard Personeni pouvait voir comment les employés de son descendant perpétuent son art, il serait être autant décontenancé par les progrès techniques que convaincu par les moyens mis en œuvre pour protéger la santé des travailleurs. ■

Damien Larroque

La Carrosserie Bruno Scarpitta,qui emploie six salariés, s'est dotée, avec l'aide de la Carsat Sud-Est, d'importants équipements pour faciliter le travail au quotidien. La cabine de peinture a fait l'objet des aménagements les plus conséquents.

FICHE D'IDENTITÉ

- **NOM :** Carrosserie Bruno Scarpitta
- **LOCALISATION :** Fréjus (Var)
- **ACTIVITÉ :** travaux de carrosserie automobile
- **EFFECTIF :** 6 salariés
- **CA ANNUEL** : 600 000 €

© Claude Almodovar pour l'INRS/2021

L'essentiel

> **BRUNO SCARPITTA, gérant de la carrosserie du même nom, a souhaité améliorer les conditions de travail de ses salariés. Avec l'aide de la Carsat Sud-Est, il a installé un pont élévateur dans la cabine de peinture, ainsi qu'une table élévatrice pour le travail de finition.**

CARROSSERIE

S'équiper et se hisser

AU BORD de la départementale 37, qui relie l'autoroute à Fréjus, dans le Var, on ne peut pas rater le garage mécanique Michel Scarpitta et la Carrosserie Bruno Scarpitta : des dizaines de voitures, des petites Autobianchi A112 des années 1970 aux énormes Audi Q8, attendent pour se faire refaire une beauté. Au fond du parking, la Carrosserie Bruno Scarpitta ne désemplit pas. Elle prend en charge une dizaine de voitures par semaine. Pour améliorer les conditions de travail de ses salariés, Bruno Scarpitta, leresponsable de la carrosserie qui porte son nom, a fait appel, il y a quelques années, à la Carsat Sud-Est.

« *Au début, en 1997, nous n'avions qu'une société, avec mon frère Michel. Nous faisions alors de la carrosserie et de la mécanique* », présente d'emblée Bruno Scarpitta. En 2003, leurs chemins se séparent. Le bâtiment de 700 m² est divisé en deux : 300 m² pour la mécanique, 400 m² pour la carrosserie. « *C'est un vieux bâtiment que nous avons refait* », poursuit le gérant. Dans son entreprise, il réalise la réparation de la carrosserie de toutes les marques de voitures, ainsi que l'aménagement intérieur des véhicules industriels. Pour cela, les six salariés (trois carrossiers, deux peintres et une personne à l'administration) disposent de deux postes de marbre électronique pour la remise en ligne des véhicules et de quatre postes de préparation carrosserie traditionnels. Sans oublier la cabine de peinture, de 6 m x 7 m.

Le travail au sein d'une carrosserie consiste d'abord à démonter les éléments endommagés pour constater les dégâts éventuels, à les redresser, à mastiquer les coups, puis à poncer le mastic et à y passer les apprêts afin de bien l'isoler. « *Toute cette partie du travail que l'on appelle l'apprêt,* explique Claude Roméo, peintre au sein de la carrosserie, *prend vraiment beaucoup de temps.* »

La carrosserie ainsi préparée est ensuite poncée, le véhicule masqué (pour laisser apparentes les seules parties à peindre) avant d'être peint, puis verni et lustré. « *Pour faire remonter le brillant et*

donner l'impression que la voiture est neuve », explique Bruno Scarpitta.
La cabine de peinture avait été changée en 2004, mais ce n'est que dix ans plus tard que le gérant s'est dit qu'elle pourrait être encore améliorée. « *J'avais des salariés qui se plaignaient de douleurs, de postures contraignantes… je me suis donc intéressé aux risques professionnels* », explique Bruno Scarpitta. « *Je vieillis,* confirme le peintre. *Et travailler toujours au sol ou dans des positions contraignantes devenait vraiment très fatigant.* » Le gérant signe alors un contrat de prévention avec la Carsat. Celui-ci comprend l'installation – dont le génie civil – d'une table élévatrice à ciseaux devant la cabine de peinture pour préparer les véhicules, d'un pont dans la cabine de peinture, de laveurs de pistolets, ainsi que des formations des salariés au sauvetage secourisme.

Un pont et une table élévatrice

Dans la cabine de peinture, une voiture noire a été installée sur le pont. Objectif : la rendre comme neuve. Claude Roméo ne tarit pas d'éloges sur son espace de travail : « *La cabine de peinture est équipée d'une ventilation à flux vertical. Pour qu'il n'y ait pas d'impuretés qui viennent se fixer sur les carrosseries, l'air est filtré dans le plafond, et les projections de peinture, elles, partent sous les caillebotis. C'est une super cabine.* » L'opérateur précise toutefois : « *Attention, il faut absolument, pour que la ventilation soit effective, changer très régulièrement les filtres.* » Deux fois par an pour ceux au plafond, tous les 15 jours, pour ceux au sol.
Le pont est à commande pneumatique, pour respecter les contraintes de la zone Atex. « *Le peintre, qui peut intervenir longtemps, dans des zones peu accessibles, pour du travail de préparation, travaille toujours à hauteur,* explique Daniel Scavino, contrôleur de sécurité de la Carsat Sud-Est. *Tout ça représente un investissement conséquent, que l'on a certes aidé, mais qui est relativement rare dans une structure de taille modeste comme celle-ci.* » En revanche, même si c'est une « *super cabine* », il doit intervenir avec un masque de protection respiratoire à cause des aérosols du brouillard de pulvérisation.

> « *C'est un investissement conséquent qui est relativement rare dans une structure de taille modeste comme celle-ci.* »

Devant la cabine, Bruno Scarpitta lustre une Audi Q8, une opération réalisée sur des voitures destinées à la vente ou à la remise en location le plus souvent. Ce travail de finition, qui peut durer jusqu'à 4-5 heures, s'apprécie à l'œil et au toucher. « *Quand on passe la main, on sent la différence après le lustrage* », explique le gérant. Là aussi, le travail de préparation nécessite d'intervenir parfois sur des pièces dans des postures contraignantes. « *C'est pour ça que nous avons opté pour une table élévatrice à ciseaux. Facile à utiliser, elle permet de toujours travailler à hauteur* », poursuit-il.
Juste à côté de ce poste de travail, deux laveurs de pistolets ont été acquis avec l'aide de la Carsat. Auparavant, le peintre nettoyait ses pistolets à la main, avec le risque d'être exposé aux solvants. Depuis 2015, ces deux laveurs de pistolets ont été installés dans l'atelier. L'un pour nettoyer les pistolets utilisés pour la peinture à l'eau, l'autre pour nettoyer les pistolets utilisés pour les produits solvantés, comme le vernis. Ils sont placés quelques minutes dans le laveur par le peintre puis ressortent « *nickel* ». « *Les laveurs restent en permanence fermés, qu'ils soient en fonctionnement ou non* », explique le contrôleur de sécurité. L'évacuation des vapeurs de solvants se fait à l'extérieur.
Particulièrement satisfait de ses nouvelles installations, Bruno Scarpitta ne veut pas s'arrêter là… Il réfléchit à d'autres améliorations, comme l'installation d'une nouvelle cabine pour le travail d'apprêt. ■

Delphine Vaudoux

Les conditions de travail autour et au sein de la cabine de peinture ne sont qu'un point de départ pour le chef d'entreprise. Il a l'intention de poursuivre ses efforts pour la santé et la sécurité des salariés de sa carrosserie qui remettent à neuf une dizaine de véhicules chaque semaine.

© Claude Almodovar pour l'INRS/2021

FICHE D'IDENTITÉ

- **NOM :** EPI Maintenance
- **DATE DE CRÉATION :** 2004 (acquisition en 2017 par le groupe Descours & Cabaud)
- **LOCALISATION :** Villebon-sur-Yvette (Essonne)
- **ACTIVITÉ :** maintenance des équipements de protection individuelle de catégorie 3 / formation travail en hauteur
- **EFFECTIF :** 10 salariés dont 2 en maintenance itinérante

AMÉNAGEMENTS DE LIEUX ET SITUATIONS DE TRAVAIL

De la maintenance qui ne manque pas d'air

Lors de son emménagement dans de nouveaux locaux, EPI Maintenance a pris le temps de réfléchir aux problématiques liées à son activité afin d'organiser au mieux les différents postes de travail. Une réflexion en amont d'autant plus indispensable que l'entreprise devait relever un vrai défi question ventilation.

***« TOUTES LES PRÉCONISATIONS** que nous avions faites ont été mises en œuvre par l'entreprise »*, s'enthousiasme Pascal Vigouret, contrôleur de sécurité à la Cramif, à propos de l'organisation des locaux d'EPI Maintenance à Villebon-sur-Yvette, dans l'Essonne. À la suite de son rachat par le groupe Descours & Cabaud, en 2017, cette entreprise de maintenance et d'entretien d'équipements de protection individuelle (EPI) entreprend de déménager afin d'anticiper la croissance de son activité. L'entreprise se tourne alors vers la Cramif afin de bénéficier d'un accompagnement technique et de réaliser la meilleure installation possible. « *Nous avions un gros défi à relever concernant la ventilation des espaces de travail amiante* », explique Mickaël Morlier, directeur d'EPI Maintenance.

En 2018, les huit salariés qui travaillent sur site s'installent dans un bâtiment de 1000 m² aménagé par l'entreprise. De la réception des EPI à nettoyer jusqu'à leur réexpédition au client, chaque étape et chaque poste de travail ont été étudiés. Objectif : améliorer l'ensemble en fonction des besoins des salariés. Pour optimiser globalement l'organisation des espaces de travail et assurer une traçabilité des équipements pris en charge, l'entreprise a entièrement revu sa façon de fonctionner selon le principe de marche en avant.

Dès leur réception, les éléments envoyés par le client sont tous identifiés par un numéro de dossier dématérialisé qui les suivra jusqu'à leur réexpédition finale. Ces EPI de catégorie 3, qui protègent des risques mortels ou pouvant entraîner des lésions irréversibles – casques ventilés, masques complets et leurs moteurs… –, sont démontés intégralement, puis nettoyés, en machine ou à la main, et séchés en étuve ou en armoire chauffante. Ils sont ensuite remontés, en remplaçant les pièces qui doivent l'être, selon le mode opératoire du fabricant. Leur fonctionnalité est vérifiée sur un banc de test.

Les choses se présentent en revanche différemment pour les équipements indiqués par le client comme ayant pu être en contact avec de l'amiante. Ils suivent un cheminement particulier et sont stockés à part, dans des boîtes scellées, entreposées dans le sas d'accès des équipements à la « cellule de décontamination ». C'est dans cette salle de 300 m² qu'a lieu ensuite leur démontage sous sor-

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2021

Toutes les étapes de l'activité de l'entreprise ont été analysées à l'occasion du changement de locaux afin d'optimiser les conditions de travail. Notamment, le positionnement des étagères a été modifié afin de réduire les risques de troubles musculosquelettiques.

L'essentiel

> **L'EMMÉNAGEMENT de l'entreprise dans de nouveaux locaux a incité la direction à revoir son organisation pour optimiser les conditions de sécurité et la traçabilité des EPI pris en charge. De la réception des équipements jusqu'à leur réexpédition au client, chaque poste a été étudié et amélioré en fonction des besoins des salariés.**

> **UNE ATTENTION toute particulière a été portée à la ventilation des locaux, notamment la cellule de décontamination destinée l'entretien d'EPI qui ont été en contact avec de l'amiante. Pour réaliser cette installation complexe, la direction, la Cramif et le bureau d'études chargé des travaux ont travaillé en étroite collaboration.**

bonne. « *Même si les équipements en contact avec l'amiante sont censés avoir été déconta minés avant leur envoi, lorsque nous démontons les moteurs, par exemple, il se peut que nous trouvions de la poussière à l'intérieur. Cette poussière peut contenir des fibres d'amiante : nous ne prenons aucun risque* », souligne le directeur de l'entreprise.

Le défi de la ventilation

Particulièrement complexe notamment en termes de ventilation, l'installation de la cellule de décontamination a demandé un travail de conception très rigoureux orchestré par la direction, le centre de mesures physiques (CMP) de la Cramif et le bureau d'études responsable des travaux. « *Mettre en place un système de dépression en cascade entre les différents locaux ne s'invente pas,* rappelle Thomas Bonzom, contrôleur de sécurité au CMP de la Cramif. *Il s'agissait d'assurer un captage localisé efficace à l'aide de sorbonnes, d'apporter de l'air de compensation sans générer de courants d'air perturbateurs et de maintenir le local en dépression pour limiter la dispersion d'éventuels polluants vers les locaux attenants. Pour l'apport d'air neuf, la solution retenue a consisté à installer une gaine textile microperforée, afin d'assurer une diffusion d'air à basse vitesse, régulée en température.* »

La centrale de traitement d'air (CTA) à double flux, qui rejette l'air extrait à l'extérieur du bâtiment après filtration, a été installée en mezzanine. Le CMP a réalisé des mesures de contrôles à la réception : tests fumigènes et mesures de vitesse d'air au niveau des sorbonnes, notamment. « *Après quelques ajustements, les mesures ont montré l'efficacité de l'installation* », apprécie Thomas Bonzom.

Le cahier des charges incluait également des objectifs précis en termes d'acoustique. « *Nous avons d'emblée suggéré l'encoffrement de l'installation* », souligne Pascal Vigouret. « *Nous avons également entouré intégralement la CTA de panneaux acoustiques,* ajoute Mickaël Morlier. *Résultat, on ne l'entend pas.* » Une attention particulière a également été portée – amiante oblige – à la question du changement des filtres de l'installation. Cette opération est sécurisée par le système bag in/bag out qui permet d'éviter toute exposition de l'opérateur de maintenance aux fibres d'amiante.

Une démarche d'amélioration continue

La démarche de prévention ne s'est pas arrêtée aux portes de la cellule de décontamination. En effet, tous les postes de travail en dehors de la zone amiante ont été réfléchis et adaptés en fonction des besoins des salariés. « *Comparativement à nos anciens locaux, nous sommes vraiment dans un espace de travail professionnel,* déclare Thomas Gérard, chef d'atelier. *Au niveau de la zone de nettoyage des éléments démontés, la hauteur des éviers a été adaptée. Sur le poste de remontage, un éclairage à leds au plafond a été ajouté afin que nous puissions mieux travailler sur les petits éléments ou lire plus aisément les numéros de série.* »

Un chef d'atelier d'autant plus satisfait qu'il n'a plus, après remontage des EPI, à tendre les bras pour stocker en hauteur les caisses de matériel. Le positionnement des étagères a été modifié afin de réduire les risques de troubles musculosquelettiques. De même, l'entreprise s'est équipée de chariots afin que plus aucun carton ne soit déposé au sol et limitant ainsi le nombre de manutentions. « *Nous sommes vraiment dans une démarche d'amélioration continue et la direction est à notre écoute sur ce sujet* », admet Thomas Gérard. Pour preuve, l'ajout, sur ses conseils, d'une pédale pour actionner la machine à sceller les sacs plastiques contenant les équipements nettoyés. « *Avant, il fallait sceller en appuyant à la main, c'est un geste qui peut devenir très répétitif et fatigant lorsque l'on travaille à l'emballage pour la réexpédition des colis aux clients.* »

La culture de prévention a fait son chemin dans les esprits, en témoignent les réflexions engagées pour améliorer le système de ventilation sur le poste de contrôle des appareils de détection de gaz. « *Nous avons en effet de plus en plus de demandes clients pour ce type de prestations* », explique Mickaël Morlier. Autre illustration : l'aménagement en 2020 de camions itinérants permettant la maintenance des EPI sans amiante exclusivement, à proximité des sites des clients. ■

Lucien Fauvernier

LE CHIFFRE

2 500

ensembles (masques et moteurs) sont traités chaque année par EPI Maintenance.

Les EPI sont intégralement démontés, puis nettoyés, en machine ou à la main, et séchés en étuve ou en armoire chauffante. Ils sont ensuite remontés, en remplaçant les pièces qui doivent l'être, selon le mode opératoire du fabricant, et leur fonctionnalité est vérifiée sur un banc de test.

© Fabrice Dimier pour l'INRS/2021

Affichages et registres obligatoires

Afin d'informer les salariés des diverses règles applicables en matière de santé et de sécurité, les employeurs ont de nombreuses obligations relatives à la tenue de registres et à l'affichage d'informations. Outre le document unique qui retranscrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels devant être réalisée par l'employeur, d'autres documents concourent également à la préservation de la santé et à la sécurité au travail.

Les principaux affichages

L'affichage permet de diffuser certaines informations auprès des travailleurs, de leur rappeler l'existence de certains risques sur le lieu de travail et de leur donner les instructions appropriées afin de préserver leur santé et leur sécurité. L'objectif est de prévenir ces risques et d'assurer leur propre sécurité ainsi que, le cas échéant, celle des autres. L'affichage ne dispense toutefois pas l'employeur de ses autres obligations en matière de prévention, et notamment de s'assurer que ses salariés ont reçu une formation adéquate à la sécurité.

La simplification des obligations d'affichage

Avec la forte augmentation du nombre d'affichages et de registres obligatoires, une démarche de simplification des obligations a été menée à travers plusieurs dispositions successives[1].
Dernière en date dans ce processus, l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014[2]. Portant simplification et adaptation du droit du travail, elle est venue faciliter les démarches qui incombent aux employeurs en s'inscrivant dans une approche de digitalisation croissante de l'outil administratif.
Sans supprimer les obligations afférentes aux employeurs, les dispositions relatives à l'affichage sont désormais adaptées aux supports offerts par les outils informatiques, offrant une possibilité de diffuser l'information de façon plus pertinente auprès des salariés.
Désormais, pour certains documents, les employeurs sont réputés remplir leurs obligations s'ils les transmettent « par tout moyen » – et donc par voie numérique – permettant de conférer une date certaine à cette information.

Camélia Benameur, pôle information juridique, INRS

Les documents faisant l'objet d'une obligation d'information par tout moyen

L'expression « par tout moyen » sous-entend l'introduction d'une certaine souplesse dans les formalités de mise à disposition de l'information. L'employeur peut toujours opter pour l'obligation d'affichage « classique » dans les locaux de l'entreprise, mais il peut tout aussi bien envisager un autre moyen de diffuser l'information en veillant à préserver la bonne information de tous les salariés.
Les principales informations concernées cette obligation de mise à disposition sont :

• Le règlement intérieur
Toutes les clauses du règlement intérieur doivent être portées, par tout moyen[3], à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. Il s'impose dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à une amende prévue pour les contraventions de la 4e classe[4].

• Les conventions et accords collectifs
Les conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement doivent faire l'objet d'un avis qui comporte leur intitulé. L'avis, communiqué par tout moyen[5], précise également le lieu de travail où ces textes sont tenus à la disposition des salariés, ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

• Les textes relatifs aux discriminations à l'embauche
Les textes du Code pénal relatifs à l'interdiction des discriminations et aux sanctions encourues[6] doivent être communiqués dans les lieux de travail,

ainsi que dans les locaux ou bien à la porte des locaux où se fait l'embauche, afin d'informer par tout moyen les salariés et les candidats à une embauche ou à un stage[7].

• Les textes relatifs aux harcèlement moral et sexuel
Les salariés, les personnes en formation ou en stage doivent être informés par tout moyen des textes du Code pénal relatif à l'interdiction du harcèlement moral[8] et du harcèlement sexuel[9].

Les documents faisant l'objet d'une obligation d'information par affichage

Certains documents doivent obligatoirement être affichés en entreprise. L'employeur ne peut se limiter à une diffusion par voie numérique. Le maintien de cette formalité permet à l'employeur d'envisager de faire cohabiter plusieurs moyens de diffusion, afin de veiller à la bonne information de tous les salariés.
Cette obligation de maintien d'affichage concerne les éléments suivants :

• Les coordonnées de certains contacts
Service de santé au travail, services de secours…
Doivent notamment être obligatoirement affichés dans des locaux accessibles aux travailleurs[10], l'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent, des services de secours d'urgence (au moins ceux des pompiers et du Samu), de l'inspection du travail, ainsi que le nom de l'inspecteur du travail compétent.

Liste nominative des membres de chaque comité social et économique (CSE)
Cette liste indique l'emplacement de travail habituel des membres du CSE ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité. Elle est affichée dans les locaux affectés au travail[11].

• Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques (DUER)
Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au DUER doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail et, s'il est transmis par affichage, au même emplacement que le règlement intérieur[12].

© Philippe Castano pour l'INRS/2013

• La consigne de sécurité incendie[13]
Dans les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de 50 personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables, une consigne de sécurité incendie doit être affichée de manière « très apparente ». Elle est également affichée dans chaque local dont l'effectif est supérieur à cinq personnes.

Les principaux registres

La tenue de registres par l'employeur permet le contrôle de l'application des textes par l'inspection du travail, mais facilite aussi le suivi par les différents acteurs de la vie sociale de l'entreprise, qu'ils soient internes (CSE), ou externes (médecin du travail, services de prévention des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), Organisme >>>

NOTES

1. La Loi n°85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses mesures d'ordre social a tout d'abord amorcé une simplification des affichages et des registres obligatoires pour les entreprises. Puis, la circulaire ministérielle n°90-16 du 27 juillet 1990 relative aux registres et affiches obligatoires a clarifié la situation et précisé les nouvelles dispositions. Enfin, la Loi n°2003-591 du 2 juillet 2003 habilitant le gouvernement à simplifier le droit a allégé les formalités sociales.

2. Cette ordonnance a été prise en application de la loi d'habilitation n°2014-1 du 2 janvier 2014, qui a simplifié quelques obligations de l'employeur en matière d'affichage destiné aux salariés ou à des organisations syndicales. Par la suite, deux décrets du 20 octobre 2016 ont complété la liste des affichages obligatoires pouvant être remplacés par un autre moyen d'information (D. n°2016-1417, 20 oct. 2016 ; D. n°2016-1418, 20 oct. 2016 : JO, 22 oct.).

3. Art. R. 1321-1 du Code du travai.l

4. Art. R1323-1 du Code du travail.

5. Art. R. 2262-3 et suivants du Code du travail.

6. Art. 225-1 à 225-4 du Code pénal.

7. Art. L. 1142-6 du Code du travail.

8. Art. 222-33-2 du Code pénal et L. 1152-4 du Code du travail.

9. Art. 222-33 du C. pénal et L. 1153-5 et D. 1151-1 du Code du travail.

10. Art. D. 4711-1 et L. 4741-3 du Code du travail.

11. Art. R. 2314-22 et R. 8114-2 du Code du travail.

12. Art. R. 4121-1 a R. 4121-4 et R. 4741-1 du Code du travail.

13. Art. R. 4227-37 à R. 4227-41 et R. 8114-2 du Code du travail.

professionnel et prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)).

Contenu

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, les registres concernent particulièrement les vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs. Il en existe des généraux, qui s'imposent en toutes circonstances, et des plus spécifiques, qui sont liés à certaines situations de danger définies, tel qu'un risque incendie.

• Les registres liés à l'hygiène et la sécurité ou à une situation dangereuse

Le registre spécial du CSE (art. D. 4132-1 et D. 4132-2 du Code du travail)

Lorsqu'un représentant du personnel au CSE constate une cause de danger grave, il en alerte immédiatement l'employeur. Il consigne alors son avis sur ce registre spécial, tenu à sa disposition et sous la responsabilité de l'employeur.

Le registre des accidents bénins (art. L. 441-4, R. 441-5, D. 441-1 à D. 441-4 du Code de la Sécurité sociale)

En principe, l'employeur déclare à la Caisse primaire d'assurance maladie tout accident du travail dont il a eu connaissance. S'il remplit certaines conditions, il peut cependant détenir un registre des accidents bénins dans lequel sont consignés les accidents n'entrînant ni arrêt de travail ni soins médicaux.

• Les registres liés aux vérifications et aux contrôles (art. L. 4711-1 à L. 4711-5 et D. 4711-3 du Code du travail)

À noter : l'employeur doit conserver pendant cinq ans les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques, mais il n'est plus obligatoire d'ouvrir un registre à cet effet[14]. Autrement dit, il n'y a plus de forme particulière imposée.

Les registres de sécurité

L'employeur doit s'assurer que les installations, les équipements de travail et les équipements de protection mis à la disposition des travailleurs sont entretenus et maintenus de manière à préserver leur santé et leur sécurité. Les dispositions spécifiques relatives à ces contrôles et vérifications précisent quels documents (attestations, consignes résultats ou rapports relatifs aux vérifications et contrôles) doivent être consignés dans un registre de sécurité[15].

Le registre unique de sécurité

Lorsqu'il est prévu que ces informations figurent dans des registres distincts, le Code du travail permet à l'employeur de réunir les documents relatifs aux vérifications et contrôles, et les observations et mises en demeure de l'inspection du travail dans un registre unique. Cette mesure n'est acceptable que si elle est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations[16].

• Les registres spécifiques à certaines situations de travail ou professions

Un registre des chantiers, tenu à la disposition de l'inspection du travail, est établi par les employeurs autres que ceux des professions agricoles. Il consigne une liste des chantiers tenus et des autres lieux de travail à caractère temporaire[17].

Un registre spécifique est également prévu pour la lutte contre les incendies[18]. Il contient les dates des essais et des exercices périodiques.

Forme

La réglementation prévoit des mentions obligatoires pour chaque registre, toutefois, elle ne propose pas de modèles. De plus, les employeurs peuvent choisir d'utiliser un support informatique pour certains registres. Il doit être conçu et tenu de façon à obtenir toutes les mentions obligatoires, sans difficulté d'utilisation et de compréhension, et sans risque d'altération, et être présenté et conservé dans les mêmes conditions[19].

Le CSE doit être consulté sur la mise en place d'un tel support pour les registres auxquels il a accès.

Conservation

Sauf quelques exceptions où la conservation est simplement recommandée[20], l'ensemble des documents objets d'une mise à disposition d'affichage obligatoire et des registres est à conserver. Cette conservation se fait généralement dans l'établissement.

Dans le BTP, les registres de sécurité et d'observations sont à conserver sur le chantier ou, si cela s'avère impossible, au siège de l'établissement.

Des durées de conservation sont parfois précisées. Par exemple, elle est d'un an pour la liste des chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire. Sauf dispositions particulières, le ou les registres de sécurité et les observations et mises en demeure de l'inspection du travail des cinq dernières années sont à conserver, et au moins les documents concernant les deux derniers contrôles ou vérifications[21].

Communication et accès des documents

En raison du risque de porter atteinte au secret commercial et industriel[22], il est impossible de communiquer certains registres au public en matière d'hygiène et de sécurité. Seuls les acteurs concernés peuvent quant à eux y avoir accès.

Ainsi, les documents concernant les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles au titre de la santé et la sécurité sont tenus à disposition et communiqués aux membres du CSE et au médecin du travail[23].

Ces documents sont également tenus à disposition et communiqués, sur leur demande, aux inspecteurs du travail et contrôleurs du travail, aux agents des services de prévention des Carsat et aux représentants des organismes professionnels de prévention (OPPBTP...). ■

NOTES

14. Cette obligation, qui était prévue à l'article L. 620-4 du Code du travail, a été supprimée par l'ordonnance n°2004-602 du 24 juin 2004.

15. Pour en savoir plus sur ce qui doit être vérifié et les documents à produire, consulter la brochure INRS Principale vérifications périodiques *(ED 828), à consulter et à télécharger sur www.inrs.fr.*

16. Circulaire DRT n°90/16 du 27 juillet 1990 précitée.

17. Art. R. 8113-1 du Code du travail.

18. Art. R4227-39 du Code du travail.

19. Art. L. 8113-6 et D. 8113-2 du Code du travail.

20. En matière de santé et sécurité, c'est le cas par exemple du registre incendie (art. R. 4227-39 du Code du travail).

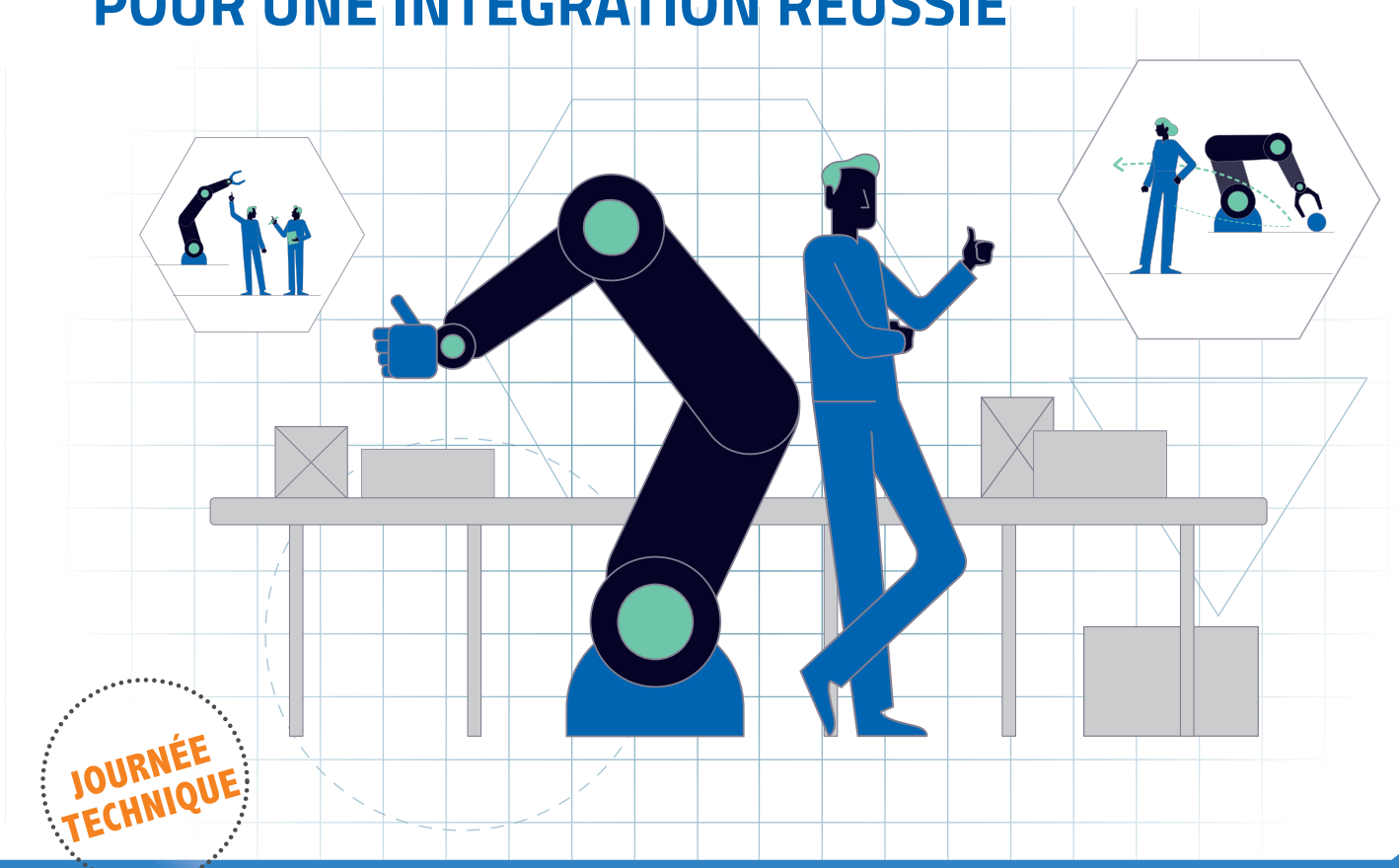
21. Art. D. 4711-3.

22. Un arrêté du 12 mars 1986 fixe la liste de ces documents.

23. Art. R. 4624-5 du Code du travail. Art. R. 2312-1 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés. Art. R. 2315-23 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

ROBOTS COLLABORATIFS

DÉMARCHE DE PRÉVENTION POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE



JOURNÉE TECHNIQUE

Vous souhaitez intégrer un robot collaboratif dans votre entreprise ?

Présentés comme une clé de compétitivité, les robots collaboratifs suscitent un grand intérêt dans l'industrie. Beaucoup y voient le moyen de combiner le savoir-faire humain avec l'endurance de ces robots conçus pour travailler à proximité des travailleurs.

La robotique collaborative pose néanmoins la question de leur intégration en entreprise du fait de la coactivité homme-robot. Celle-ci peut en effet générer des risques physiques mais également des contraintes psychiques.

Cette journée technique éclairera les questions à se poser pour réussir une application de robotique collaborative. Elle s'adresse ainsi à tous ceux qui s'interrogent sur les risques et les mesures de prévention à mettre en place : chargés de prévention, chefs d'entreprise et intégrateurs confrontés à ces nouvelles technologies.

Des experts et des acteurs d'entreprises impliqués dans la prévention des risques liés aux robots collaboratifs vous présenteront le contexte réglementaire, leurs retours d'expériences et les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour une intégration réussie.

IMPORTANT : UNIQUEMENT DIFFUSÉ SUR INTERNET

INSCRIPTION : **www.inrs-robotscollaboratifs2021.fr**
CONTACT : **robotscollaboratifs2021@inrs.fr**

MARDI **22** JUIN 2021

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA THÉMATIQUE : **www.inrs.fr/robotscollaboratifs**

Illustrations : L'Unique Équipe

Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1er au 28 février 2021

Santé et sécurité au travail

PRÉVENTION - GÉNÉRALITÉS

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Coffreur bancheur

Arrêté du 22 janvier 2021 relatif au titre professionnel de coffreur bancheur.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 février 2021, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté rappelle la règlementation applicable à l'activité professionnelle de coffreur bancheur :
- *formation adéquate et autorisation de conduite pour la conduite d'engin ou de grue ;*
- *formation adéquate au montage et démontage d'échafaudages ;*
- *travail en hauteur ;*
- *travaux interdits aux jeunes travailleurs ;*
- *formation sous-section 4 amiante.*

Électronicien de tests et développement

Arrêté du 22 janvier 2021 relatif au titre professionnel d'électronicien de tests et développement.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 10 février 2021, texte n°6 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté rappelle la règlementation applicable à l'activité professionnelle d'électronicien de tests et développement et notamment que celui-ci doit être habilité au niveau BR conformément à la norme NF C 18-510.

Gens de mer

Arrêté du 10 février 2021 modifiant l'arrêté du 3 août 2017 relatif aux normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer.
Ministère chargé de la Mer. Journal officiel du 18 février 2021, texte n°33 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté modifie l'annexe « Normes d'aptitude médicale des gens de mer » de l'arrêté du 3 août 2017 ainsi que les conditions et normes d'aptitude médicale à la navigation auxquelles les gens de mer doivent satisfaire pour l'exercice de fonctions à bord d'un navire. Il y ajoute la notion de troubles du sommeil, y précise les conditions de reprise suite à une chirurgie oculaire et les conditions d'aptitude en cas de perte auditive durant la carrière.

Maçon

Arrêté du 22 janvier 2021 relatif au titre professionnel de maçon.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 février 2021, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté rappelle la règlementation applicable à l'activité professionnelle de maçon :
- *formation adéquate et autorisation de conduite pour la conduite d'engin ou de grue ;*
- *formation adéquate au montage et démontage d'échafaudages.*
- *travail en hauteur.*
- *travaux interdits aux jeunes travailleurs.*
- *formation sous-section 4 amiante.*

Monteur levageur de structures métalliques

Arrêté du 22 janvier 2021 relatif au titre professionnel de monteur levageur de structures métalliques.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 février 2021, texte n°13 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté rappelle la règlementation applicable à l'activité professionnelle de monteur levageur de structures métalliques :
- *formation adéquate et autorisation de conduite pour la conduite d'engin ou de grue ;*
- *formation adéquate au montage et démontage d'échafaudages ;*
- *habilitation électrique et autorisation d'intervention à proximité des réseaux ;*
- *travail en hauteur ;*
- *travaux interdits aux jeunes travailleurs.*

Services funéraires

Décret n° 2021-145 du 10 février 2021 relatif à la déconcentration et à la simplification des procédures dans le domaine des services funéraires.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 février 2021, texte n°15 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret transfère la compétence du ministre chargé de la Santé vers l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) pour l'autorisation de mise sur le marché des produits biocides destinés aux soins de conservation du corps de la personne décédée en France. Il simplifie en outre la procédure de contrôle des crématoriums, en transférant la délivrance de l'attestation de conformité du directeur général de l'Agence régionale de santé aux organismes de contrôle accrédités par le Comité français de l'accréditation.

RISQUES CHIMIQUES / BIOLOGIQUES

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 17 février 2021 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.
Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 février 2021, texte n°4 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Biocides

Décision d'exécution (UE) 2021/103 de la Commission du 29 janvier 2021 refusant l'approbation du dioxyde de carbone en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 19.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 34 du 1er février 2021, pp. 31-32.

Cette décision refuse l'approbation du dioxyde de carbone en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides appartenant au type de produits 19.

Décision d'exécution (UE) 2021/327 de la Commission du 23 février 2021 reportant la date d'expiration de l'approbation de la métofluthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 64 du 24 février 2021, pp. 10-11.

Cette décision reporte au 31 octobre 2023 la date d'expiration de l'approbation de la métofluthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18.

Décision d'exécution (UE) 2021/333 de la Commission du 24 février 2021 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'alphachloralose en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 14.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 65 du 25 février 2021, pp. 58-59.

Cette décision reporte au 31 décembre 2023 la date d'expiration de l'approbation de la l'alphachloralose en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 14.

Règlement d'exécution (UE) 2021/345 de la Commission du 25 février 2021 approuvant le chlore actif produit par électrolyse de chlorure de sodium en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, 4 et 5.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 68 du 26 février 2021, pp. 163-166.

Cette décision approuve le chlore actif produit par électrolyse de chlorure de sodium en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, 4 et 5.

Règlement d'exécution (UE) 2021/347 de la Commission du 25 février 2021 approuvant le chlore actif libéré à partir d'acide hypochloreux en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, 4 et 5.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 68 du 26 février 2021, pp. 170-173.

Cette décision approuve le chlore actif libéré à partir d'acide hypochloreux en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, 4 et 5.

Règlement d'exécution (UE) 2021/348 de la Commission du 25 février 2021 approuvant la carbendazime en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 7 et 10.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 68 du 26 février 2021, pp. 174-178.

Cette décision approuve la carbendazime en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 7 et 10.

Décision d'exécution (UE) 2021/354 de la Commission du 25 février 2021 reportant la date d'expiration de l'approbation du propiconazole en vue de son utilisation dans les produits biocides du type 8.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 68 du 26 février 2021, pp. 219-220.

Cette décision reporte au 31 décembre 2022 la date d'expiration de l'approbation du propiconazole en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8.

RISQUES PHYSIQUES /MÉCANIQUES

RISQUE PHYSIQUE

Équipement sous pression

Décision d'exécution (UE) 2021/157 de la commission du 9 février 2021 modifiant la décision d'exécution (UE) 2019/1616 en ce qui concerne la robinetterie industrielle, les procédés de soudage, les équipements pour systèmes de réfrigération et pompes à chaleur, les chaudières à tubes de fumée, les tuyauteries industrielles métalliques, le cuivre et les alliages de cuivre, les équipements pour GPL et leurs accessoires et les dispositifs de sécurité pour protection contre les pressions excessives.
Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n°L 46 du 10 février 2021, pp. 40-46.

Cette décision a pour objet de mettre à jour les annexes de la décision d'exécution (UE) 2019/1616 suite aux modifications et révisions de différentes normes harmonisées.

Installations électriques/matériel électrique

Arrêté du 9 février 2021 modifiant l'arrêté du 5 mars 2020 relatif à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques.
Ministère chargé de l'Écologie. Journal officiel du 12 février 2021, texte n°3 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté met à jour des renvois opérés à l'article R. 543-171-3 du Code de l'environnement, au regard des modifications apportées par la Commission européenne aux annexes III et IV de la directive 2011/65/UE relative à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques.

Rayonnements ionisants

Arrêté du 27 janvier 2021 fixant une liste de catégories d'activités nucléaires dont la justification est considérée comme établie.
Ministère chargé de l'Écologie. Journal officiel du 14 février 2021, texte n°4 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

LES THÈMES DES QUESTIONS *présentées ici sont extraits des assistances assurées par les experts de l'INRS. Les réponses apportées sont données à titre indicatif et ont pour objectif de fournir des éléments d'information. Elles ne pourraient, en aucun cas, être considérées comme des textes de référence.*

CSE et formations

Qui peut bénéficier de formations santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE ?

RÉPONSE **LA FORMATION EN SANTÉ,** sécurité et conditions de travail est un droit pour tous les membres du comité social et économique (CSE) et ce, quelle que soit la taille de l'établissement. La formation en santé-sécurité de tous les membres du CSE est en effet indispensable : c'est le comité et non la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui est compétent pour rendre des avis en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et pour décider de recourir à un expert. Il est donc nécessaire que l'ensemble des élus disposent d'un socle de connaissances suffisant pour rendre utilement un avis dans ce domaine. Le droit à la formation en santé, sécurité et conditions de travail est un droit individuel. C'est donc au membre de la délégation du personnel du CSE d'enclencher son droit à un congé de formation lorsqu'il souhaite en bénéficier. La durée de cette formation est fixée par le Code du travail pour les membres de la CSSCT : elle est de 3 jours minimum pour les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours minimum pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Le Code du travail ne fixe en revanche pas la durée minimale de formation en matière de santé et sécurité des élus du CSE qui ne sont pas membres de la CSSCT. ■

En savoir plus

■ Focus juridique « Comité social et économique : quelles sont les modalités de formation en matière de santé et sécurité ? »
À télécharger sur www.inrs.fr.

Covid et restauration

Est-il possible de manger à son bureau ou dans une autre pièce qu'un réfectoire, quand l'emplacement dédié à la restauration dans mon entreprise ne permet pas de garantir les règles de distanciation physique ?

RÉPONSE **DANS LE CADRE** de la crise liée au coronavirus, les modalités de prise de repas ont été assouplies par décret du 13 février 2021. Le texte aménage temporairement les conditions dans lesquelles les salariés peuvent prendre leurs repas sur les lieux de travail, lorsque la configuration du réfectoire ou de l'emplacement dédié à la restauration ne permet pas de garantir les règles de distanciation physique, avec des conditions différentes selon que l'entreprise compte 50 salariés ou non.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, l'employeur peut prévoir la prise des repas dans d'autres emplacements que le local de restauration normalement dédié. Ces emplacements peuvent être dépourvus de l'ensemble des équipements réglementairement requis (sièges et tables en nombres suffisants, robinet d'eau potable et installation permettant le réchauffage des repas notamment) et se situer, dans certaines conditions, à l'intérieur des locaux affectés au travail. Ils ne peuvent cependant pas être situés à l'intérieur de locaux dans lesquels l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Les établissements de moins de 50 salariés qui disposent d'un emplacement permettant au personnel de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité peuvent prévoir des emplacements supplémentaires, dans certaines conditions. L'employeur n'est pas tenu, si ces emplacements sont situés dans des locaux affectés au travail, d'adresser une déclaration préalable normalement requise à l'agent de contrôle de l'inspection du travail (Direccte) et au médecin du travail.

Ces conditions dérogatoires peuvent être mises en œuvre jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire, qui a été prolongé jusqu'au 1er juin 2021, par la loi du 15 février 2021. ■

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une association déclarée sans but lucratif.

UN ACTEUR DU DISPOSITIF DE PRÉVENTION EN FRANCE

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) est une association loi 1901, créée en 1947 sous l'égide de la Cnam, administrée par un Conseil paritaire (employeurs et salariés).
De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, en passant par leur transformation en solutions pratiques, l'Institut met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels.
L'action de l'INRS s'articule autour de quatre missions complémentaires : études et recherche, assistance, formation, information.
L'INRS, c'est aujourd'hui 580 collaborateurs répartis sur deux sites : à Paris (209 personnes) et en Lorraine (371 personnes). L'INRS est financé par la Sécurité sociale-Accidents du travail/risques professionnels.

MEMBRES ACTIFS DE L'ASSOCIATION

- Confédération générale du travail (CGT)
- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- Confédération générale du travail-force ouvrière (CGT-FO)
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- Mouvement des entreprises de France (Medef)
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)
- Union des entreprises de proximité (U2P)

CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Président : Renaud Buronfosse
- Vice-Président : Ronald Schouller
- Secrétaire : Bernard Salengro
- Trésorier : Pierre-Yves Montéléon
- Secrétaire adjoint : Daniel Boguet
- Trésorier adjoint : Pierre Thillaud

ADMINISTRATEURS TITULAIRES

Myriam Armengaud • Nathalie Buet • Dominique Boscher • Alain Delaunay • Serge Gonzales • Edwina Lamoureux • Richard Langlet • Marie-Hélène Leroy • José Lubrano • Carole Panozzo • Philippe Simarik • Pascal Vigier

ADMINISTRATEURS SUPPLÉANTS

Dominique Burgess • Philippe Debouzy • Émilie Cantrin • Christian Expert • Johnny Favre • Franck Gambelli • Christophe Godard • Patrick Grossmann • Catherine Landais • Mohand Meziani • Jean-Baptiste Moustié • Adam Palasz • Katia Philippe • Rozenn Gueguen • Maxime Raulet • Betty Vadeboin • Jacques Vessaud

Retrouvez toutes les information sur www.inrs.fr

inrs
Institut National de Recherche et de Sécurité
PRÉVENIR
LES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX
NE S'IMPROVISE PAS
rapports
harcèlement
stress
psychosociaux
violence
conflit
Consultez la démarche de prévention RPS sur
www.inrs.fr/risques/psychosociaux
iStock – miserezdesign