

# ENJEUX PRÉVENTION

## Conception de locaux de travail



Les actions de prévention interviennent souvent pour corriger une situation existante.

Pourtant, il est possible d'agir en amont de manière efficace en incluant une démarche de prévention dès la conception des locaux.

La prise en compte du futur environnement de travail permet d'éviter des situations à risques.

*Par exemple : un agent d'entretien obligé de monter en équilibre sur un bureau pour nettoyer une vitre inaccessible, ou encore un agent contraint d'effectuer de nombreux allers et retours entre son poste de travail et le local de stockage situé à l'étage du dessus pour récupérer des dossiers nécessaires à son activité.*

### Quels sont les enjeux actuels d'une démarche de prévention axée sur la conception des locaux ?

De manière générale, le développement de démarches de prévention doit être un axe de travail prioritaire pour les collectivités et les établissements.

En ce sens, l'article L. 4121-1 du code du Travail précise le rôle de l'employeur et ses objectifs : "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1 des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2 des actions d'information et de formation ;
- 3 la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes."

Outre cet aspect réglementaire, la prise en compte des besoins des usagers lors de la conception de locaux contribue à préserver la santé et le bien-être des agents.

Les difficultés liées à une situation de travail vont inciter les agents à compenser l'inadaptation du poste par des actions improvisées pour réaliser leurs tâches. Dans ce cas, ils vont accélérer leur rythme de travail, prendre des risques, solliciter plus intensément leurs articulations, etc.

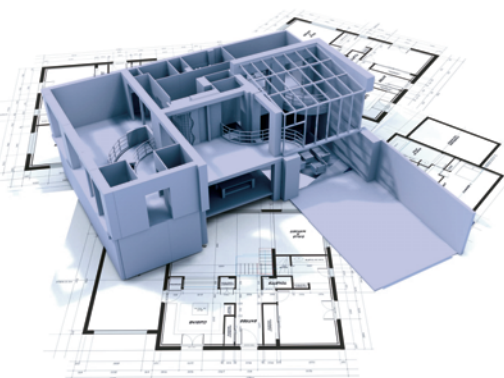
Tous ces éléments vont générer des accidents du travail à court terme et l'apparition de Maladies Professionnelles (MP), en particulier des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) à plus long terme.

Enfin, la création d'espaces de travail adaptés aux besoins des agents offre une meilleure organisation du travail. Les flux d'activité, de communication, de personnes, sont optimisés. L'efficacité et le confort des agents sont pris en compte et leur satisfaction en est d'autant plus importante.

### Existe-t-il des principes spécifiques à appliquer lors d'une démarche de conception de locaux ?

Lors d'une démarche de prévention axée sur la conception de locaux, les 9 principes du code du Travail doivent être appliqués (art. L. 4121-2).

Afin de garantir des locaux adaptés au travail des agents, leurs besoins et leurs contraintes doivent être placés au cœur du projet. Il s'agit d'analyser les interactions entre l'Homme et sa situation de travail réelle initiale, afin de les améliorer dans la situation future.



### Quelques chiffres

Depuis 10 ans, le nombre de déclarations de TMS augmente de 20 % chaque année.

En 2006, les TMS représentaient 4/5 des maladies professionnelles selon les déclarations recensées par SOFCAP et SOFCAH. Cette proportion est similaire à celle rencontrée dans le secteur privé.



Pour ce faire, 3 éléments sont essentiels :

- La prise en compte globale des situations de travail : une situation de travail est composée de l'individu, de la tâche effectuée, du matériel et de l'environnement. Ces quatre éléments doivent être considérés ensemble.
- La pluridisciplinarité de la démarche : afin de prendre en compte toutes les contraintes et les besoins inhérents à un poste, le point de vue d'experts (*technicien, médecin du travail...*) apporte un éclairage essentiel.
- La participation des utilisateurs : il est primordial que les acteurs directement concernés par les futurs aménagements puissent faire part de leur expérience "terrain". L'ajustement du projet aux conditions réelles de travail ne pourra se faire qu'en intégrant les besoins, attentes, capacités et limites des utilisateurs finaux. Il conviendra également de consulter les utilisateurs intermédiaires (*agents de maintenance, d'entretien, remplaçants, etc.*).

## En pratique, comment se déroule cette démarche ?

Une fois les principes établis, 5 étapes sont à mettre en œuvre.

- Une première phase de "programmation" permet de collecter des données sur les besoins et contraintes à intégrer au cahier des charges. Il s'agit de réaliser des analyses des situations de travail concernées, d'observer l'activité réelle (*individu, tâche, matériel, environnement*), d'identifier les points d'amélioration et les éléments à conserver dans le projet.
- Vient ensuite la phase de conception. Différents scénarii d'aménagement sont créés en fonction de l'activité future. Des groupes de travail permettent d'engager des discussions, d'enrichir les scénarii et de valider certains points au niveau des usages.
- Dans un troisième temps, il est important d'organiser la continuité de l'activité par un phasage précis des opérations de déménagement à mettre en œuvre. Cette action doit intégrer la prise en compte des risques professionnels générés pour les individus.
- La quatrième phase consistera à mettre en œuvre le scénario retenu. Lorsque les aménagements sont validés, dans certains cas précis, il est possible de faire appel au Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction publique (FIPHFP) pour obtenir le financement de certaines actions de prévention (*achat de matériel, machine, aménagements...*).
- Enfin, la dernière étape sera celle de la mise en application. Une visite terrain avec les participants au projet (*utilisateurs et experts*) permettra de valider le résultat final.

## Quels sont les éléments clés à retenir pour la réussite d'une telle démarche ?

Il existe des recommandations normatives établies grâce à l'expérience acquise au fil du temps, que l'on retrouve dans les éditions de l'AFNOR, notamment les NF X 35. Ces recommandations concernent différents points clés de type de projet, notamment :

- la circulation du personnel et des outils,
- les sanitaires,
- les zones de travail avec postes individuels et collectifs (*salle de réunion...*),
- la restauration,
- la signalétique,
- la communication (*auditive, visuelle*),
- les nuisances (*lumière, bruit, température, inhalation de produits nocifs, aération...*),
- la maintenance, l'entretien et le nettoyage des locaux et équipements.

Pour vous aider dans votre démarche de conception de locaux, SOFCAP et SOFCAH vous proposent de nombreuses formations. Nos conseillers en hygiène et sécurité et nos ergonomes sont également à votre disposition pour vous conseiller ou vous accompagner dans vos actions.

## Zoom sur l'accessibilité aux personnes handicapées

La Loi du 11 février 2005 en faveur du développement de l'emploi pour les personnes handicapées ainsi que certains articles du code du Travail favorisent l'intégration des personnes handicapées et l'adaptation de leur milieu de travail. Un projet de conception ou de re-conception d'espaces de travail est l'occasion d'intégrer cette donnée dans la démarche.

Dans ce cadre, il est important de prendre en compte non seulement les besoins spécifiques des personnes handicapées au niveau de leur poste de travail, mais aussi en termes d'accessibilité générale au sein de la structure (de l'entrée à la sortie).

De plus, l'utilisation des équipements, infrastructures et locaux spécifiques est à prévoir et à adapter.

Pour toute question, suggestion ou pour nous faire part de vos expériences et témoignages, contactez le service Prévention du lundi au vendredi de 9h à 17h.

Téléphone : 02 48 48 11 63

Télécopie : 02 48 48 12 47

E-mail : [prevention@sofaxis.com](mailto:prevention@sofaxis.com)

Document conçu et réalisé par DS Services pour le compte de toutes les entités du Groupe Sofaxis : SOFCAP, SOFCAH et DS Services.

Les informations contenues dans ce document sont non-contractuelles et susceptibles d'être modifiées à tout moment sans préavis. L'éditeur de ce document ne saurait voir sa responsabilité tant contractuelle que délictuelle engagée, pour les dommages découlant des actions commises ou omises en raison du contenu de l'information fournie.