

FEETS FO

NOTRE

NUMÉRO 204
JUILLET 2026

MOT À DIRE

Spécial
Open-space, flex-office, positions
de travail : champ de bataille syndicale



L'ÉCO-SANTÉ

UNE AMBITION DURABLE POUR UN AVENIR EN MEILLEURE SANTÉ



En agissant plus tôt, plus vite et autrement, vous préservez votre santé et celle des autres ! C'est pour cela qu'Harmonie Mutuelle a lancé le mouvement de l'Éco-santé, en soutenant et en encourageant toutes les actions qui favorisent la santé et le bien-être des Français au quotidien.

Un changement de paradigme

Les défis de santé publique sont aujourd'hui plus urgents que jamais. Vieillesse de la population, maladies chroniques et déficit croissant de l'Assurance maladie interrogent la pérennité du système de santé français. Paradoxalement, la France figure parmi les pays européens aux plus fortes dépenses de santé rapportées au PIB, sans pour autant se classer parmi les leaders en termes d'espérance de vie en bonne santé. Face à ce constat, l'Éco-santé propose un changement de paradigme visant à mobiliser les ressources. Ce projet repose sur trois piliers : **agir plus tôt, agir plus vite, et agir autrement**, avec la prévention comme clé de voûte.

Prévention : rendre le soin simple et désirable

Si la prévention semble évidente en théorie, elle reste souvent négligée en pratique. Selon une récente enquête menée par Harmonie Mutuelle, 7 Français sur 10 se disent prêts à adopter un mode de vie plus sain, mais seulement la moitié

d'entre eux effectue régulièrement des dépistages. Pour lutter contre ce paradoxe, Harmonie Mutuelle multiplie les initiatives concrètes comme l'organisation de dépistages sur le lieu de travail ou encore en soutenant près de 500 événements sportifs dans toute la France, encourageant ainsi la pratique de l'activité physique et l'engagement des Français pour un mode de vie plus sain.

Accès aux soins : lutter contre le renoncement

L'Éco-santé ne se limite pas à des principes ; elle se traduit par des actions concrètes et mesurables. Avec le réseau de 1 800 établissements de VYV3 et un partenariat avec Kalixia, Harmonie Mutuelle favorise l'accès aux soins en orientant vers des solutions de prise en charge plus proches et plus rapides.

Santé et environnement : une interdépendance à valoriser

Agir autrement, c'est aussi intégrer la dimension environnementale. La démarche s'appuie sur des actions concrètes, comme le réemploi de dis-

positifs médicaux ou l'encadrement scientifique des médecines douces. L'objectif ? Proposer des solutions innovantes, durables et scientifiquement validées, en sensibilisant à la fois les patients et les professionnels de santé. De même, la création d'un référentiel pour les Interventions non médicamenteuses (INM) devrait offrir une alternative complémentaire aux approches traditionnelles. La sophrologie ou l'hypnose, bénéficient d'une reconnaissance scientifique croissante et pourraient être intégrées aux parcours de soins.

Une vision collective pour un impact global

L'ambition de la mutuelle est de créer un cercle vertueux où la prévention, le juste recours aux soins et la préservation de l'environnement profitent à la fois à la communauté et au système de santé. En maîtrisant les dépenses, l'Éco-santé entend limiter la hausse des cotisations et garantir une santé accessible et durable pour tous.



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr



Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. DADGC - © Gettyimages - 05/2026.



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de 6,4 millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

EDITO

Le travail, c'est un temps pendant lequel le salarié, ou l'agent, est soumis à un lien de subordination. C'est aussi un espace, dans lequel l'employeur exerce son pouvoir sur les travailleurs.

Ces frontières sont perpétuellement remises en cause par le patronat : Augmentation du temps de travail, aussi bien dans la journée, la semaine que dans la vie, atténuation de la séparation entre vie professionnelle et vie privée avec les outils numériques, développement du travail à domicile, etc.

Objet central de nos résolutions, le temps de travail est un axe majeur de nos luttes syndicales.

L'espace, à l'inverse, l'est beaucoup moins.

Il est pourtant au cœur des préoccupations patronales, à plus d'un titre.

Premier révélateur de cet enjeu de lutte : la suppression du Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Fusionné avec les autres instances de dialogue social, aussi bien dans le privé que dans le public, les moyens d'intervention et d'investigation des élus ont été réduits, donnant par conséquent plus de pouvoir à l'employeur sur la gestion de l'espace de travail.

Second révélateur : le développement des outils de surveillance et l'augmentation des infractions relevées par la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL). Surveiller, contrôler le travail mais aussi et surtout les temps informels, qui parle avec qui, combien de temps, à quel endroit (rappelons que moyennant le respect de certaines règles, l'employeur peut géolocaliser ses salariés), dans quel but, est une obsession patronale de longue date.

Il faut dire qu'il fut un temps où l'employeur contrôlait l'heure du coucher et du lever de ses salariés, qu'il logeait...

Enfin, dernier révélateur : la politique immobilière de l'entreprise ou de l'administration.

La crise COVID et la généralisation du télétravail qu'elle a amenée n'a pas été sans intérêt pour les employeurs. Après des années de réticence face au télétravail, les employeurs, rassurés par la démonstration qu'un télétravailleur travaille, ont vu dans cette modalité d'organisation le moyen de faire des économies de locaux substantielles et de supprimer les bureaux individuels.

Les surfaces de coworking en France ont doublé depuis 2019 et l'administration a adapté ses textes, notamment avec la circulaire Borne, pour favoriser les opens-spaces et le flex-office.

Pourtant les études sur les opens-spaces et le flex-office qui démontrent la perte de productivité significative qu'entraînent ces espaces et le mal-être au travail ne manquent pas.

Mais là n'est pas l'objectif des employeurs.

Côté public, la motivation première est la recherche d'économies. Et tant pis pour la qualité de vie des agents et la perte de productivité qui se traduit par une baisse de la qualité des services publics.

Mais dans le public comme le privé, l'autre objectif de long terme est la maîtrise du collectif de travail. Un espace sans intimité pour les travailleurs, un espace précaire où les travailleurs sont sans cesse brassés au gré des places disponibles, un espace sous surveillance de la hiérarchie et du collectif qui standardise les comportements, un espace où les solidarités et les collectifs peinent à se construire dans une logique de lutte.

Enfin, l'open space est un lieu où le travailleur baigne dans la propagande patronale où qu'il soit, à coup de slogans et d'écrans de communication auxquels il ne peut pas se soustraire.

Et quand l'espace de travail disparaît?

À la fédération, de nombreux travailleurs ne disposent pas de bureau. Ils travaillent en extérieur, sur des infrastructures, chez un donneur d'ordre (sous-traitance) ou encore à bord d'un navire, ou d'un avion.

Souvent négligés par les obligations de l'employeur et des entreprises accueillantes, ces salariés subissent le pouvoir de l'employeur jusque dans leurs gestes et leur posture.

Le lieu de travail est un champ de bataille syndical.

Partout les camarades mènent la bataille dans les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ou dans les Formations Spécialisées de la Santé, Sécurité et des Conditions de Travail dans la fonction publique avec les moyens réduits dont ils disposent.

Ce journal spécial, consacré aux espaces de travail et à l'ergonomie des postures de travail, réalisé en partenariat avec le cabinet spécialisé dans les conditions de travail et l'ergonomie AEPACT (Accompagnement des Élus Pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a pour but de fournir des outils et des réflexes pour lutter contre les dérives et la dégradation des conditions de travail, dans le public comme dans le privé.

Le lieu de travail conditionne trop les conditions de travail et la santé des travailleurs pour être abandonné à l'unique pouvoir de décision de l'employeur.

NOTRE MOT À DIRE

Spécial Espaces de travail

SOMMAIRE

PARTIE I - INTRODUCTION 6

Espace de travail : l'accélération de la crise COVID	7	Open-space : le bien-être en berne	9
L'open space : une organisation totalitaire	8	Nouveaux espaces de travail : un développement malgré les constats négatifs	10

PARTIE II - ESPACES DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : SES IMPACTS et QUELS LEVIERS POUR AGIR ? 11

1 · La politique immobilière de l'Etat (PIE) : rappel	12	3 · Au-delà des ratios, des enjeux et des risques non pris en compte dans les projets soumis aux F3SCT	20
2 · La circulaire Borne, un outil pour atteindre les objectifs de la PIE :	14	4 · Quels leviers pour les représentants du personnel et les OSR ?	21

PARTIE III - L'ERGONOMIE AU TRAVAIL : AGIR POUR ADAPTER LE TRAVAIL A L'HOMME 24

Adapter le travail à l'homme : une obligation de l'employeur inscrite dans le Code du travail. .	25	Les conditions de travail au coeur de deux risques professionnels majeurs : Les TMS et les RPS .	30
Quand le réchauffement climatique nécessite d'adapter le travail à l'homme et aux enjeux environnementaux	26	Conditions de travail et atteintes à la santé, quelle reconnaissance de la pénibilité du travail et au travail aujourd'hui ?	36

Notre Mot À Dire n°204 Spécial Espaces de travail • Juillet 2026

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Tél. : 01 44 83 86 20 • Courriel : contact@feetsfo.fr • Site internet : www.feetsfo.fr

Impression : Compedit Beauregard

Directeur de la Publication : Zainil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO

Dépôt légal : Juillet 2026

Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn. annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn. principal + supplément : 13,72 Euros • Abon. de soutien : 15,24 Euros

N° CPPAP : 0529 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618

PARTIE I



INTRODUCTION

L'espace de travail est en perpétuelle évolution, transformation, régression.

Enjeu de santé au travail, donc enjeu de lutte syndicale, le lieu de travail est lui aussi le fruit d'un rapport de force.

Outre les aspects de santé et de sécurité, le bureau, le vestiaire, les espaces collectifs, sont au coeur de la relation du travailleur à son emploi mais aussi des capacités des salariés à se rencontrer, se regrouper et s'organiser.

Le maîtriser, le contrôler, le surveiller, c'est avoir un pouvoir sur ses salariés ou ses agents. En 2026, à l'heure de la généralisation de la surveillance algorithmique post JO de Paris dans les rues, la surveillance dans les entreprises n'est pas en reste.

Elle s'opère sur les outils numériques (70% des entreprises françaises sont équipées d'outils de surveillance numérique suite à la mise en place du télé-

travail durant la crise COVID), mais aussi sur le lieu de travail.

La surveillance par des caméras se généralise, avec des infractions en hausse. La CNIL enregistre ainsi des records de plainte et des montants d'amendes cumulées de près d'un demi-milliard d'euros.

Les moyens développés par les entreprises doivent interroger l'organisation syndicale. L'espace de travail n'est pas qu'une question financière. Si la réduction des espaces individuels (m²/salarié) pour des raisons économiques, notamment dans la fonction publique est une priorité des employeurs, n'y voir qu'un objectif économique serait naïf.

Enfin, le lieu de travail est l'espace dans lequel le salarié passe la majeure partie de sa vie éveillée, plus que son domicile. Il tient donc une place essentielle dans le bien-être général de l'individu, aussi bien en matière d'exposition (pollutions, nuisances, fatigue) que de risques psycho-sociaux.

sations du travail sont rarement nouvelles. Elles correspondent plus à des actualisations, des « remises au goût du jour » voire à la généralisation de modalités marginales et réservées à des catégories de travailleurs très spécifiques, qu'à l'émergence de nouvelles façons de travailler.

Ainsi les open-spaces nous viennent des batteries de dactylos, le nomadisme des commerciaux, le flex-office des free-lance, etc., etc.

Cette évolution jusque-là progressive a connu une rupture en 2020-2021 avec la pandémie mondiale de COVID-19, le confinement et la généralisation du télétravail.

La part de salariés pratiquant au moins 1 jour de télétravail par semaine est passée de 9% en 2019 à plus de 40% en 2020 puis s'est stabilisée à 26% aujourd'hui (2023).

La période COVID a levé les verrous du télétravail aussi bien côté employeur que travailleur.

Facilité d'organisation et gain de temps de transport pour le travailleur, gain de productivité tout en conservant des moyens de contrôle pour l'employeur, le télétravail s'est durablement installé dans le paysage professionnel.

Avec 21% des salariés sur une modalité de télétravail entre 1 et 2 jours par semaine, le travail devient hybride et entreprises comme les administrations cherchent à exploiter cette évolution pour augmenter les économies de surface.

Espace de travail : l'accélération de la crise COVID

Depuis la révolution industrielle et l'image d'Epinal des grandes usines de masse, le développement du secteur tertiaire, secteur de bureaux par excellence et l'arrivée et la généralisation de l'informatique et du numérique, les espaces de travail se sont diversifiés.

Bureau individuel, bureau collectif, open-space, bureau par-

tagé, bureau dynamique, flex-office, coworking ou encore nomadisme, en 2026 on ne compte plus les types d'espace de travail qui co-existent.

Bien que le numérique ait un rôle majeur dans l'évolution des lieux de travail, notamment parce qu'il rend possible le travail à distance de masse - et le contrôle à distance -, ces organi-

Ainsi, encore rares en 2019, les espaces de coworking (espaces de bureaux à louer partagés entre entreprises) affichent aujourd'hui une croissance soutenue : **entre 2019 et 2022, la surface d'espaces de coworking en France a doublé et s'accroît désormais de 6% par an.**

Intermédiaires entre une disparition du bureau de l'entreprise et l'organisation disons plus traditionnelle : le flex-office est la nouvelle organisation à la « mode ».

Formellement, le flex-office c'est la disparition du bureau individuel attitré au profit de bureaux en libre-service dans les locaux de l'entreprise ou du service. Le salarié ou l'agent se déplace avec son matériel portable.

Il n'y a plus un bureau par travailleur dans l'absolu mais un bureau par travailleur présent, en moyenne. Le flex-office entend ainsi tirer parti du taux de présence réduit du fait des travailleurs en télétravail ou en mission.

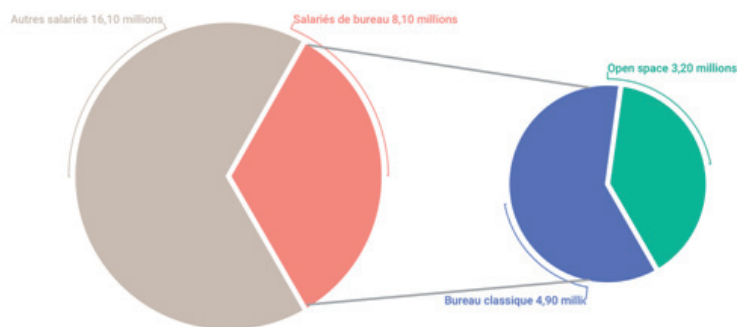
Une organisation à l'essor conjoint avec le télétravail : d'après Deskeo, spécialiste du secteur, **16 % des entreprises**

L'open space : une organisation totalitaire

La France compte aujourd'hui 3,2 millions de salariés en open space sur un peu plus de 8 millions de salariés exerçant dans un espace de bureau.

« Ces nouveaux bureaux permettent de caser environ 30 %

Salariés de bureau et salariés en open space en 2019



Lecture : en France en 2019, il y a 8,1 millions de salariés de bureau. Parmi eux, 4,9 millions travaillent en bureau classique et 3,2 millions en open space, soit 40 %.
Champ : salariés en France.
Source : Dares-Drees-DGAFF, enquête Conditions de travail 2019.

avaient adopté le flex office en 2021 et 55 % envisageaient de le faire.

Rappelons au passage qu'un des principes des accords de télétravail est la réversibilité du télétravail. Un principe peu compatible avec le flex-office. D'où l'idée de passer d'un bureau ou espace de bureau garanti à une surface garantie, cette dernière étant plus souple, d'autant plus qu'on y intègre des espaces collectifs... (voir partie II).

Le flex-office, comme organisation cherchant à tenir compte du taux de présence se conjugue donc particulièrement bien - pour l'employeur - avec l'open-space.

Surtout, la réduction des surfaces de travail est plus aisée en open-space qu'en bureau individuel. Ainsi, la surface moyenne d'un poste de travail en open-space est passée de 25 m², dans les années 1970, à 15 m² dans les années 2010.

L'origine moderne des open-space, c'est le « bureau paysager » imaginé par les frères Eberhard et Wolfgang Schnelle dans les années 1960 : « un espace sans cloison au mobilier discret et agrémenté de plantes vertes pour favoriser la communication au sein de l'entreprise ».

Bien que né dans l'Allemagne post seconde guerre mondiale, il n'y a pas de lien direct entre les open-space et les méthodes d'organisation du travail et de management du troisième reich développées par Reinhard Höhn et diffusées mondialement tout au long de la seconde moitié du XX^e siècle (management par objectifs, interiorisation des buts fixés et auto-discipline).

Mais il y a un lien direct entre open-space, pouvoir et contrôle.

Comme l'analysait Foucault, la société moderne et en l'occurrence



rence l'open-space fonctionnent comme le panoptique de Bentham : la prison, ici l'espace de travail, est organisée de telle sorte que le gardien peut voir tous les prisonniers sans que ceux-ci ne sachent s'ils sont observés. La surveillance n'a plus besoin d'être permanente. Il suffit que chacun pense qu'il peut être observé à tout moment.

« *Le pouvoir est d'autant plus efficace qu'il devient invisible* » (Foucault).

Horaires de travail, temps de pause, discussions téléphoniques, échanges entre collègues, dans l'open-space, il n'y a plus un gardien : chaque salarié surveille ses collègues. La hiérarchie n'a plus besoin d'être présente en permanence, le groupe s'auto-discipline.

Open-space : le bien-être en berne

Bien entendu, pour éviter toute ressemblance avec 1984 d'Orwell, les employeurs développent tout un tas d'artifices « cool » : babyfoot, canapés, zones de détente, happiness managers, etc.

Des artifices qui peinent à contrebalancer les nuisances subies par les salariés en open-space. Ainsi, une étude de la Direction de l'Animation de la recherche,

Autre élément-clef du contrôle des comportements : la propagande de l'entreprise.

L'open-space devient un espace dans lequel le travailleur est captif. Ne pouvant s'isoler dans un espace individuel qu'il pourrait décorer selon son envie, le travailleur en open-space est soumis à la décoration d'un espace collectif qui vient servir de support à la propagande de l'entreprise à l'aide de slogans inscrits sur les murs et dans la décoration, ou encore d'écrans diffusant la bonne pensée de l'entreprise.

Le but recherché : que le travailleur intériorise des messages profitables à l'entreprise.

« *Chaque jour est une opportunité de progresser* » pour la performance, « *think outside the box* » pour l'innovation, « la collaboration est notre force » pour l'esprit d'équipe, « *we are Family* » pour la culture d'entreprise, « *happy people create happy customers* » pour le bien-être au travail en forme d'injonction, etc., etc.

ou plus du temps de travail productif chaque jour (étude de UC Irvine).

Des horaires moins extensifs mais un travail plus intensif et plus contrôlé

es salariés en open space font face à une plus grande intensité du travail et sont plus nombreux à devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue.

Les salariés en open space sont davantage soumis aux contrôles des horaires, qu'il s'agisse d'un système de pointage, informatisé ou non, ou d'un contrôle par l'encadrement ou d'autres personnes.

Un travail moins porteur de sens et un sentiment d'insécurité de l'emploi plus fréquent

Les travailleurs en open-space obtiennent moins de respect et d'estime pour leur travail, éprouvent moins souvent la fierté du travail bien fait et le sentiment de faire quelque chose d'utile aux autres (60 % contre 67 %).

Des arrêts maladie plus fréquents

Les salariés en open space ont un risque supérieur de déclarer un état de santé altéré. Les absences pour raisons de santé sont plus fréquentes en open space : les salariés sont plus nombreux à déclarer avoir eu au moins un arrêt maladie (hors maternité) au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête (34 % contre 27 %). Un effet des nuisances (RPS) et d'une exposition plus forte aux virus.

des Études et des Statistiques (DARES) du ministère du Travail (*Quelles sont les conditions de travail des salariés en open space ?*, 2023) dresse un bilan sans appel :

Un environnement de travail plus bruyant

Près d'un tiers des employés en open space signale que les distractions leur coûtent une heure

L'humeur négative augmente de 25 % dans les bureaux ouverts et le stress physiologique progresse de 34 % (Bond University).

Enfin, les salariés en open space sont un peu plus nombreux à avoir un risque élevé de dépression, selon le score de bien-être de l'Organisation Mondiale de la Santé (WHO 5).

salarié disposant auparavant d'un bureau ou d'un espace fixe, le résultat est négatif.

Nouveaux espaces de travail : un développement malgré les constats négatifs

Les études s'enchaînent et se ressemblent, qui pointent les effets néfastes des open-spaces.

Les études qui démontrent un gain de productivité intègrent les économies immobilières. Sans ces dernières, d'un point de vue strictement professionnel, les open-spaces entraînent une baisse de productivité.

Sur un ensemble de 25 études, le site [leafer.com](https://www.leafer.com) calcule que **l'effet moyen de l'open space sur la productivité auto-déclarée est de - 6 à - 9 %** par rapport aux bureaux individuels.

Des effets probablement accrus avec le flex-office. Si les études manquent sur cette organisation récente du travail, les enquêtes menées par les acteurs (Deskeo) du secteur auprès des entreprises sont significatives : **deux tiers des entreprises ayant opté pour le flex-office en dressent un bilan négatif.**

Concrètement, l'étude relève que le flex-office est positif lorsqu'il constitue une alternative au 100% télétravail.

A l'inverse, quand il s'agit d'une baisse de confort pour le

Enfin, certaines études pointent des différences générationnelles de ressenti. Bien qu'il existe un facteur générationnel notamment au regard de l'usage des outils numériques, il s'agit plus d'un effet d'expérience que de génération : celui qui n'a jamais disposé d'un bureau individuel ressent moins négativement l'open-space.

Il n'en demeure pas moins exposé aux nuisances et aux effets négatifs sur la productivité...

Dès lors, démonstration est faite que le développement croissant de ces espaces de travail répond à des objectifs autres que l'amélioration des conditions de travail et de la productivité :

- Recherche d'économies, notamment dans la fonction publique,
- Vision idéologique : contrôle et subordination des salariés.

PARTIE II



ESPACES DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : SES IMPACTS ET QUELS LEVIERS POUR AGIR ?

Depuis 2023, les agents de la fonction publique et leurs représentants du personnel sont concernés par de vastes projets de déménagements ou de réaménagements, qui transforment en profondeur les espaces de travail et les conditions de travail.

Ces transformations ont commencé au moment où le passage à l'instance unique et la constitution des Formations spécialisées santé sécurité et conditions de travail (F3SCT) se mettaient en place, et modifiaient également le fonctionnement des IRP.

Ces transformations obéissent à une logique de rationalisation économique et financière de la politique immobilière de l'Etat, qui laisse peu de marges de manœuvre aux acteurs locaux, et dont les modalités, fixées par la circulaire « Borne » du 8 février 2023 (du nom de la première ministre à l'époque)¹, sont depuis la référence des programmes et projets d'aménagement des espaces de travail dans les immeubles appartenant à l'Etat.

Dans un premier temps nous rappellerons les principes et l'organisation de la nouvelle politique immobilière de l'Etat, avant de passer en revue la circulaire, qui détaille les modalités de mise en œuvre de ces principes dans

Article de Valérie Pérot, expert habilité auprès des comités sociaux du secteur privé et des fonctions publiques, présidente du cabinet habilité AEPACT¹

AEPACT est un cabinet d'expertise habilité auprès des comités sociaux du secteur privé et des fonctions publiques dans le domaine de la santé, de la sécurité du travail et des conditions de travail. AEPACT est enregistré en tant qu'IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels).

AEPACT est également un organisme de formation, spécialisé dans les formations dans les domaines de la santé, la sécurité et les conditions de travail auprès des représentants du personnel.

AEPACT est référencé par l'INTEFP (Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) pour effectuer les formations communes dédiées à l'amélioration des pratiques du dialogue social dans les entreprises (article L2212-1 du Code du travail).

¹ Aépact est un cabinet d'expertise en santé, sécurité et conditions de travail créé en 2007, un organisme de formation dispensant les formations obligatoires en santé, sécurité et conditions de travail, enregistré IPRP et Format Dialogue. Valérie Pérot est ingénieure en organisation du travail, psychologue du travail et médiatrice du travail.

l'aménagement (et / ou le réaménagement) des espaces de travail dans la fonction publique.

Nous mettrons en avant les enjeux et les risques liés à l'application de cette circulaire, en nous appuyant sur des projets de déménagement/réaménagement de locaux dans la fonction publique sur lesquels nous sommes intervenus, dans le cadre de missions d'expertise depuis 2023.

A partir de ce diagnostic, nous analyserons les moyens d'action des représentants du personnel et des OSR.

autour du concept d'Etat propriétaire, face à la nécessité de rattraper le retard pris par l'Etat dans la modernisation de son parc immobilier, mais aussi avec la volonté d'engager une dynamique de rationalisation et d'optimisation économique dans sa gestion.

Depuis, des réformes institutionnelles et budgétaires ont été engagées, avec, en 2016, la création de la CNIP (conférence nationale de l'immobilier public), qui fixe les orientations stratégiques de l'immobilier de l'Etat, et de la DIE (direction de l'immobilier de l'Etat), chargée de définir et de mettre en œuvre la PIE, relayées en région par les SGAR (secrétariats généraux pour les affaires régionales réformés en 2016) et par les CRIP (conférences régionales de l'immobilier, créées en 2017).

1 - La politique immobilière de l'Etat (PIE) : rappel²

Avant les années 2000, il existait des politiques immobilières des administrations, mais il

n'existait pas de politique immobilière de l'Etat (PIE) unifiée. La PIE s'est bâtie, à partir de 2005,

¹ Circulaire du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat.

² Source : site internet <https://immobilier-etat.gouv.fr/>

La nouvelle PIE a pour objectif de « valoriser, entretenir et adapter le parc immobilier aux besoins des services publics ». (source : site internet).

3 axes stratégiques sont déclinés :

1. Accélérer la transition écologique pour atteindre l'objectif national de neutralité carbone, via un plan de relance concernant la rénovation énergétique des bâtiments de l'Etat (mission, « Relance »), et intégrant la réduction des surfaces.
2. Adapter les espaces aux nouvelles organisations du travail, issues de la généralisation du télétravail, de la transformation numérique et des modes de travail collaboratifs, ce qui se traduit par la réduction de la surface moyenne à 16 m² par agent (contre 25 m² selon les études menées), par le développement de bureaux flexibles, d'espaces mutualisés, l'amélioration des conditions de travail et de l'accueil du public.
3. Améliorer l'efficacité économique et moderniser la gestion de l'immobilier, notamment via la maîtrise des dépenses, l'optimisation des loyers (renégociation des baux), l'utilisation des recettes des cessions, la rationalisation du patrimoine immobilier (l'immobilier représente le deuxième poste de dépense de l'Etat, avec 7 milliards d'euros par an).

La stratégie immobilière de l'Etat vise également à professionnaliser les fonctions immobilières au sein des ministères, dans une logique de propriétaire, faisant office de « bailleur » interne, mais aussi de foncière pour valoriser le patrimoine, donnant lieu à des plans de cession et d'acquisition ; c'est dans cette optique qu'en 2021 a été créé l'AGILE (agence de gestion de l'immobilier de l'Etat), société anonyme de droit privé au capital détenue à 100 % par l'Etat, qui a la charge de gérer, développer et valoriser le parc immobilier de l'Etat³.

En 2020, la DIE a mené, en s'appuyant sur une concertation interministérielle, une réflexion de fond sur l'immobilier public de demain, et sur la manière de concevoir des espaces de travail dans les services publics « plus adaptables et plus résilients ».

Cette réflexion pluridisciplinaire a mobilisé, outre les métiers traditionnellement liés à l'immobilier et à leur aménagement, des acteurs venus des champs de l'organisation du travail, de la sociologie, du management, du numérique, de la santé et de la sécurité au travail, et de la prévention des risques psychosociaux. Le rapport⁴ issu de cette démarche a formulé des pistes concrètes pour :

- Adapter les espaces aux différents modes d'organisation,
- Optimiser l'utilisation des surfaces,
- Renforcer la qualité de vie au travail,

- Intégrer pleinement les outils numériques aux environnements de travail.
- Adapter les espaces aux nouvelles organisations du travail, issues de la généralisation du télétravail, de la transformation numérique et des modes de travail collaboratifs, ce qui se traduit par la réduction de la surface moyenne à 16 m² par agent (contre 25 m² évalués par les pouvoirs publics).

Le rapport résultant de cette étude, contient 7 recommandations, dont 2 en particulier seront reprises dans la circulaire Borne :

- La recommandation 4, relative à l'optimisation de l'affectation des surfaces mobilisées : « identifier les surfaces peu ou pas utilisées et les inclure dans le plan de réaménagement ; adopter une approche par la SUB et plus par le critère de la SUN/poste de travail ».
- La recommandation 5, relative à la démarche participative, à la concertation avec les agents et au dialogue social.

La DIE est ainsi prescriptrice en matière d'environnement de travail, dans une logique d'optimisation des surfaces occupées (privilegiant ainsi, pour Paris et certaines villes, des sites en périphérie, compte tenu des prix du m²) ; c'est dans ce cadre également qu'a été introduit le flex office, permettant de réduire les

3 L'AGILE propose des prestations d'exploitation, de maintenance des sites, d'AMO (assistance maîtrise d'ouvrage), et de MOD (maîtrise d'ouvrage déléguée).

4 « L'immobilier public de demain », Direction générale des finances publiques, Direction de l'immobilier de l'Etat, octobre 2020.

surfaces et les coûts immobiliers (basés sur la SUB⁵).

La DIE pilote l'objectif de réduire de 25 % les surfaces de bureaux en 10 ans et de faire appliquer un ratio cible d'occupation des surfaces de bureau par « résident » de 16m².

Quelques données publiques :

Le parc immobilier de l'Etat est composé de 195 284 bâtiments et 31 081 terrains.

96,8 millions de m² sont occupés par l'Etat, 83 % de cette surface est la propriété de l'Etat

Les bureaux représentent 24 % du parc immobilier de l'Etat.

La DIE s'appuie sur un réseau structuré dans les territoires : si le préfet de région représente l'Etat propriétaire au niveau régional⁶, La gouvernance de la politique immobilière de l'Etat est centralisée : la CNIP qui fixe les orientations stratégiques de l'immobilier de l'Etat, et la DIE qui assure le pilotage opérationnel de cette gouvernance renforcée.

La CNIP a ainsi un pouvoir de décision sur tous les projets immobiliers :

- Au niveau stratégique, elle fixe les grandes orientations de la politique immobilière de l'Etat.
- Au niveau opérationnel, présidée et pilotée par la DIE, elle examine les projets immobiliers dont la validation donne lieu à une

labellisation (qui existe depuis 2016), notamment les projets à forts enjeux (bureaux, logements, enseignement), sur la base de critères normés (les prescriptions issues de la circulaire Borne).

- Elle rend également des avis sur les stratégies immobilières et sur les projets structurants : schémas pluriannuels de stratégie immobilière (SPSI) des ministères et opérateurs, schémas directeurs immobiliers régionaux (SDIR).

La CNIP s'appuie en région sur les CRIP (conférences régionales de l'immobilier public) présidées par les préfets de région, co-pilotées par les secrétaires généraux aux affaires régionales

(SGAR) et par les responsables régionaux de la politique immobilière de l'Etat ; les CRIP ont en charge l'instruction des projets locaux en dessous de certains seuils budgétaires (8 millions d'euros en Île-de-France, 5 millions dans les autres territoires).

En résumé, tous les projets sont décidés, soit au niveau national (CNIP), soit au niveau local (CRIP), ou directement par le responsable régional de la politique immobilière de l'Etat (RRPIE), selon la nature des occupants et le montant du budget des projets immobiliers concernés.

Au 31 décembre 2025, ont été recensés plus de 1500 projets immobiliers labellisés.

2 - La circulaire Borne, un outil pour atteindre les objectifs de la PIE :

La circulaire Borne introduit des concepts jusqu'alors inédits dans la fonction publique, mais que l'on a vu se développer dans le secteur privé depuis environ 15 ans, portés par des prestataires spécialistes en aménagement d'espaces et en architecture (lesquels au départ ne maîtrisaient pas le droit du travail ni l'ergonomie...). Ces concepts et leur sémantique (par exemple « positions de travail », « résidents », « travail hybride ») conduisent à rendre plus poreuses les sphères professionnelle et personnelle.

Ces éléments de langage sont

utilisés, depuis 2023, dans les nouveaux projets de déménagement/réaménagement des espaces et locaux de travail qui concernent la fonction publique.

La circulaire Borne annonce son objectif d'optimisation des surfaces en « *soumettant les ministères et leurs opérateurs au respect de ratios plafonds d'occupation exprimés au surface utile par poste de travail* », au motif que « *les ratios existants ne correspondent plus* » aux usages ni au mode de travail hybride.

⁵ La surface utile brute (SUB) correspond à la surface de plancher à l'intérieur des locaux, de laquelle sont déduits les éléments structuraux (murs extérieurs, poteaux, circulations verticales, gaines techniques, etc.) ainsi que les locaux techniques hors sous-sols et combles (ventilation, chauffage, commutateur téléphonique, poste EDF), à l'exception de ceux réservés exclusivement à l'usage d'un locataire (telles les salles informatiques). Inscrite dans les baux, la SUB est utilisée pour le calcul du loyer. La SUN (surface utile nette) correspond aux surfaces de bureau, de réunion et des annexes de travail

⁶ Sauf pour les administrations centrales, les armées, la justice et certains opérateurs

Notre commentaire : les spécialistes des sciences du travail, et notamment de l'ergonomie mettent en avant (en prenant appui sur les travaux de l'INRS⁷), comme prérequis à tout projet d'aménagement, un diagnostic des situations de travail existantes, afin de prendre en compte la nature des activités de travail et des besoins des opérateurs. Ce qui va à l'encontre de l'application standardisée d'un ratio surfacique plafond.

La circulaire Borne est prescriptive : « Je vous demande de veiller à l'application de cette nouvelle doctrine de la politique immobilière de l'Etat par vos administrations et opérateurs à compter de 2023 », mais son annexe 1 précise que la charte proposée est à considérer comme un guide.

Notre commentaire : tous les projets sur lesquels nous sommes intervenus respectaient de façon stricte les consignes la circulaire.

La circulaire Borne comporte deux annexes :

L'annexe 1

L'annexe 1 traite des nouveaux espaces de travail tertiaires ; elle affirme que les bureaux cloisonnés ne répondent plus aux besoins et que le télétravail conduit à une sous-occupation des bureaux : ainsi l'une des premières prescriptions est de « redistribuer les surfaces entre celles affectées aux postes et celles affectées aux autres espaces pour proposer une variété d'usages,

pouvant conduire à mutualiser les postes de travail au sein d'un service ». (introduction du flex office).

Notre commentaire : la question des usages est très variable d'une administration à une autre et d'un service à l'autre, en fonction des activités et tâches à réaliser. Nous avons pu observer que de nombreux agents « sédentaires » demeuraient la plupart de leur temps à leur poste de travail ; affirmer que le bureau cloisonné ne répond plus aux besoins est particulièrement inapproprié pour certaines activités et fonctions, comme par exemple celles des inspecteurs du travail. Rappelons également que le télétravail relève d'un acte volontaire et que de nombreux agents pratiquent peu (le télétravail, même lorsqu'ils y ont adhéré, ils continuent de venir sur site dans la pratique).

On a pu également constater que la dégradation des conditions de travail au poste de travail (perte du bureau individuel, perte de bureau affecté) dans le cadre de ces projets pouvait conduire les agents à envisager de davantage télétravailler, par défaut, et à modifier leur organisation de travail pour effectuer des tâches nécessitant de la concentration pendant les jours de télétravail.

L'annexe 1 se définit comme un guide pour aider les acteurs à définir leurs besoins surfaciques, en termes d'espaces et d'usages, dans un objectif d'optimisation. Elle précise que « l'adoption de

cette nouvelle approche rend fondamentale la démarche d'accompagnement managérial et d'association des agents en amont et en cours de programmation et de mise en œuvre des projets ». « En conséquence toutes les évolutions envisagées à ce titre devront être précédée d'un dialogue de qualité avec les représentants du personnel », extrait :

En conséquence, toutes les évolutions envisagées à ce titre devront être précédées d'un dialogue de qualité avec les représentants des personnels. Les orientations de la présente circulaire seront mises en œuvre dans le cadre d'un dialogue social au niveau le plus adapté, et en associant étroitement les agents à toutes les étapes de leur déclinaison, et en articulant les questions d'organisation des espaces de travail et les modalités de déploiement du télétravail

Notre commentaire : l'association des agents se traduit par la participation à des ateliers pour recueillir leur avis sur les choix d'aménagement et d'implantation proposés au sein d'une surface contrainte et prédéterminée, ce qui limite la démarche, qui se veut participative. De même, en termes d'accompagnement, les actions vont se focaliser sur celles permettant une acceptation de changements imposés. Ce que l'on nomme le « change management ».

Concernant le dialogue social, rappelons également que tout projet d'évolution et de change-

⁷ INRS : institut national de recherche en sécurité à organisation paritaire et financé par le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

ment impactant les conditions de travail doit donner lieu à une procédure d'information et de consultation avant sa mise en œuvre. Lors de nos interventions, nous n'avons pas eu connaissance d'avis rendu par les élus du personnel sur le choix du site retenu ni sur les aménagements proposés. Et d'ailleurs, cet avis est-il à rendre au niveau de la seule F3SCT ou des CSE/CSA ? Les projets immobiliers se déroulant sur des temps longs (échéance du bail, détermination/labellisation de la surface octroyée, recherche de nouveaux locaux, aménagements des espaces, phase travaux, etc.), qui dépassent le temps de la consultation, voire de l'expertise lorsque celle-ci est votée, un accord ou protocole de méthode devrait encadrer la procédure sociale liée à ces projets, le plus en amont possible, pour pouvoir agir sur la surface cible prescrite par la CNIP. Cette organisation de la procédure sociale pourrait être discutée au niveau national entre les partenaires sociaux.

L'annexe 1 propose un nouveau et unique ratio normatif d'optimisation immobilière, exprimé en SUB par résident : il doit « se situer autour de la cible pivot de 16m² SUB/résident sans excéder un plafond de 18m²/résident. En se référant à la SUB, c'est l'ensemble du potentiel d'occupation des bâtiments qui est pris en compte ». L'annexe 2 précise néanmoins que certaines activités ne peuvent être analysées à l'aune de ce ratio, par exemple les activités liées à l'enseignement, à la recherche ; de même, ce ratio ne s'applique pas aux logements de fonction).

Notre commentaire : ce ratio pivot comprend un plafond, jamais retenu comme base de travail, ni labellisé dans les projets que nous avons pu analyser. La référence à la SUB et l'abandon de la SUN s'inscrivent en décalage avec les ratios utilisés par les professionnels de l'immobilier car, si la SUB sert à déterminer le coût et les éléments du bail, c'est bien la SUN qui permet de procéder aux aménagements des espaces de travail. Dans les définitions indiquées précédemment, on constate que la seule référence à la SUB fausse totalement la surface allouée aux agents dans leur quotidien de travail.

Dans l'un des projets que nous avons pu analyser, un espace restaurant (compris dans la SUB) était ainsi pris en compte pour proposer des espaces de travail (hors temps de pause méridienne...).

Ainsi, le ratio pivot peut conduire à des surfaces au sein des bureaux collectifs et open spaces (les bureaux individuels étant de plus en plus rares, tous niveaux hiérarchiques confondus) inférieures à 7m², posant des problèmes d'aisance et d'accessibilité, mais aussi de promiscuité et de nuisances sonores. C'est donc bien la surface réelle allouée par poste qui doit être présentée et discutée en F3SCT.

L'annexe précise ensuite que la surface maximale prescrite (18 m²) « ne préjuge pas de la manière dont cette surface sera aménagée dans le détail ». Pour autant, cette surface imposée va contraindre les choix d'aménagement, et notamment le recours

au flex office. De plus, des outils dits non normatifs mais indiqués dans l'annexe 2 comme « largement diffusés » et ayant valeur de guides, sont utilisés dans la plupart des projets portés à notre connaissance.

L'annexe 1 introduit enfin la notion de résident (utilisateur), défini comme une personne physique qui utilise de façon régulière et pérenne le bâtiment (ou qui est hébergée dans les locaux), indépendamment de son statut, en prenant en compte son temps de présence réelle. Le nomadisme (activités d'inspection et de contrôle par exemple) de certains résidents fait ainsi l'objet d'une décote pour déterminer l'effectif. Aussi, le nombre de résidents et le nombre de postes de travail peuvent-ils ne pas correspondre.

Notre commentaire : avec cette notion de résident, il s'agit de répertorier tous les agents et autres personnes qui travaillent dans les locaux et de déterminer leurs taux de présence : ce qui nécessite de documenter le télétravail précisément (nombre de jours et jours de la semaine pris) ainsi que le nomadisme (le nomadisme n'est pas défini précisément dans la circulaire). De plus, lorsque les bureaux sont affectés (pas de flex office), un salarié nomade doit pouvoir disposer de son poste (dont les équipements peuvent être configurés pour lui) à tout moment de sa journée ; enfin, et contrairement à ce qu'indique la circulaire, les activités d'inspection et de contrôle ne sont pas « essentiellement nomades ».

Le sujet du taux de présence nécessite une analyse préalable fine

du travail réel et de ses pratiques au plus près du terrain.

L'annexe 2

L'annexe 2 recense des notions et des indicateurs pour apprécier les surfaces et leur occupation. Sont définies plus précisément les modalités du décompte des résidents : le nombre d'agents est ramené à un nombre d'ETP (équivalent temps plein, notion utilisée en gestion RH pour pondérer les personnes à temps partiel ; ainsi 2 personnes à temps partiel de 50 % = 1 ETP).

Un exemple est proposé dans l'annexe : 100 personnes, 50 dites nomades dont 30 à hauteur de 80 % de leur temps et 10 à hauteur de 50 % = 66 ETP : $50 + (30 \times 0,2) + (20 \times 0,5)$. Il est précisé que des agents d'entretien, de maintenance ou de logistique ne sont comptés comme résidents que s'ils utilisent régulièrement une position de travail (espace de travail). A ces ETP, s'ajoutent les autres personnes présentes (vacataires, stagiaires, prestataires) qu'il convient de comptabiliser sur une période de 3 ans.

Notre commentaire : ce premier travail de comptage peut être compliqué à réaliser, notamment compte tenu des réorganisations et des politiques publiques qui peuvent conduire à des mobilités d'équipes ou à la création de nouvelles équipes et activités. Sur ces projets longs (pluriannuels), l'analyse de départ ayant déterminer la surface attribuée pourrait ne plus être adéquate au moment de l'emménagement...).

L'annexe 2 introduit un nouveau ratio, la surface de bureaux

aménageable (SBA), au détriment de la SUN, qui est abandonnée. Si ce ratio dédié au bureau semble pertinent, suite à nos analyses précédentes, l'abandon de la SUN ne semble pas justifié. Pour autant, la circulaire précise que la SBA concerne les surfaces dédiées aux seules activités de bureau ou « **mobilisables à cet effet** ». Ainsi le bureau est « **entendu au sens large** » ... « **et non au sens du seul poste de travail** ».

La circulaire introduit la notion de **position de travail**, qui permet d'intégrer des surfaces qui sont exclues traditionnellement de la SUN (on comprend mieux pourquoi ce ratio est abandonné) et qui sont éligibles à la SBA : comme les restaurants (hors cuisines tout de même !!) ou les espaces d'accueil des usagers. Ces surfaces auparavant exclues et pouvant désormais accueillir des agents et plus largement des résidents, concernent également leurs dégagements (par exemple partie des halls et couloirs, espaces d'accueil, de restaurants administratifs) : Ainsi un agent ou résident autre qu'un agent peut travailler dans un couloir !!! probablement en zone aveugle... Ce que nous avons pu constater dans un des projets menés (il s'agissait de prestataires particulièrement présents pour travailler avec des agents).

Aucun ratio normatif n'est mentionné pour la SBA.

Notre commentaire : la notion de position de travail représente des « places » mises à disposition dans des espaces qui ne sont pas des postes de travail à proprement parler (salle de

réunion, bulle, box, espace restaurant voire couloir), « dès lors qu'elles sont connectées et que leur conception ergonomique permet d'y travailler de manière prolongée ». Or, ces places ne relèvent pas d'une conception ergonomique et ne permettent pas une utilisation prolongée : une chaise et une table dans une salle de réunion ou dans le restaurant d'entreprise par exemple.

Rappelons que la conception d'un poste de travail et son dimensionnement prennent notamment en compte des éléments d'ordre anthropométrique. Ainsi, pour les activités tertiaires sur écran, l'INRS recommande :

- *Une profondeur du plan de travail de 80 cm, à ajuster pour les personnes de grande taille),*
- *Une largeur du plan de travail de 160 cm recommandée (pour une station de travail),*
- *Un siège avec assise et dossier réglables.*

Aussi, le travail sur écran portable dans une salle de réunion ou dans un box doit-il être limité dans le temps. Ce qui ne permet pas de regrouper sous le même terme de « position de travail », le travail ponctuel dans un box et le travail d'une journée à un poste de travail.

Or, l'annexe 2 précise que la position de travail est « un emplacement où un agent dispose d'une connectivité (filaire ou non), d'un éclairage et d'une assise lui offrant des conditions de confort, d'ergonomie et de sécurité permettant d'y travail-

ler au moins une demi-journée en continu ».

Nous conseillons de faire appel à la médecine de prévention et aux conseillers de la prévention pour évaluer les impacts de l'usage d'une position de travail dans un restaurant administratif ou dans un box, pendant plusieurs heures, en termes de santé au travail et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Dans cette définition de la position de travail, est également introduite la notion de flex office, puisqu'il est précisé que ces positions de travail peuvent englober les postes de travail individuels, qui peuvent être affectés ou non affectés.

Dans ce contexte, la SBA n'est pas un indicateur pertinent compte tenu des surfaces qu'il englobe. De même, la définition de la position de travail, qui dans le secteur privé est nommée position alternative de travail, ne peut être compatible avec un objectif de qualité de vie et de conditions de travail.

Retour sur l'introduction du flex office, qui s'est effectuée à deux niveaux :

Premier temps, avec ou sans télétravail : les façons de travailler changent et, au cours d'une journée, un travailleur peut être amené à effectuer des tâches nécessitant de la concentration ou bien des interactions avec des collègues ou des tiers à distance. Ce qui a donné lieu à la conception d'espaces de travail avec des mobiliers et des équipements spécifiques, afin d'occuper un

espace en fonction de l'usage au cours de la journée. Pour autant, un poste est attribué à chaque personne et ces espaces sont conçus au sein d'open spaces permettant des gains de m². A coté de ces postes différents, des espaces communs diversifiés ont été introduits (box, cabine téléphonique, salle de réunion, espace projet, espace bibliothèque...).

Le deuxième temps du flex office, lié au développement du télétravail, part du constat d'un taux d'occupation en baisse et faible (notamment certains jours), qui conduit à déterminer un taux de flex office, appelé aussi taux de foisonnement, permettant d'implanter un nombre de postes de travail inférieur au nombre de personnes travaillant dans les locaux. Dans la majorité des cas, les personnes sont regroupées par territoire (service) et des casiers nominatifs implantés dans un espace dédié ont remplacé les caissons personnels situés à proximité du bureau. Cette organisation nécessite de mettre en place des outils et d'organiser le télétravail, afin de garantir à chaque personne venant sur site un poste de travail.

Cette modalité du flex office a pu s'appuyer sur des organisations dans lesquelles la majorité des personnes télétravaillaient 2 ou 3 jours par semaine. Avec l'injonction « du retour sur site » depuis 2024-2025, qui conduit à dénoncer les accords de télétravail, afin de réduire à un seul jour la possibilité de télétravailler, le risque de suroccupation des espaces de travail se pose. Enfin, dans tous les cas, tout le monde ne peut pas être là en

même temps au sein d'une direction, du service, de l'équipe, ce qui conduit à introduire des zones dites de débord ; les personnes se retrouvent alors éloignées de leurs collègues, ce qui va à l'encontre de l'objectif poursuivi par le retour sur site (travailler ensemble !).

L'annexe 2 recommande un taux de foisonnement compris entre 0.6 (soit un nombre de postes implantés correspondant à 60 % de l'effectif référencé) et 1 (soit un nombre de postes implantés correspondant à 100 % de l'effectif référencé). Ce ratio ne concerne que les postes de travail individuels et non pas l'ensemble des positions « alternatives » de travail. Est néanmoins précisé que ce taux de foisonnement doit être le résultat d'une étude menée au sein de chaque service : ce qui nécessite, pour les représentants du personnel, d'avoir à leur disposition l'ensemble des données conduisant à la détermination de ce taux (idem pour le nombre de résidents). Par comparaison, le taux de 0,6 est parmi les plus bas du secteur privé.

Notre commentaire : le flex office imposé à tous ne prend pas en compte des réalités de travail, notamment celles d'agents sédentaires, qui ne comprennent pas leur obligation de changer de poste lorsqu'ils viennent sur site. De plus la dépersonnalisation de l'espace de travail est souvent mal vécue par la perte du bureau affecté. Le flex office est principalement un outil d'économie de coût plutôt qu'issu de la prise en compte des modes de travail. Rappelons que certains excès ont conduit dans

certaines entreprises, à obliger un salarié quittant son bureau pour se rendre à une réunion à faire « clean desk » pour libérer son bureau...

Cette politique du clean desk et des bureaux partagés sans linéaires ne prennent pas non plus en compte, le degré très variable de la numérisation au sein des administrations et des obligations de conservation de documents papier. En corolaire, les locaux d'archives centralisées au sein des administrations seraient saturés.

La surface optimisée d'un bâtiment public se calcule ainsi selon 2 ratios :

- SUB/taux de foisonnement,
- SBA/taux de foisonnement ;
- ce qui permet, selon l'annexe 2, d'optimiser « au-delà » du ratio normatif SUB/résident.

L'annexe 2 indique le nombre de positions par résident, qui doit être compris entre 1.5 et 2 (« il doit être nécessairement supérieur ou égal à 1 afin de pouvoir recevoir l'ensemble des résidents »).

Elle préconise enfin la prise en compte, pour concevoir les espaces de travail, d'un indicateur de performance bâtiminaire et de rendement du plan d'occupation : un rapport SBA/SUB de 0,8 étant un rendement de plan dit satisfaisant.

Peut également être utilisé un indicateur complémentaire de performance : SBA/Nbre de résidents (sans plafond mentionné).

Conclusion : *la circulaire Borne ne respecte pas les préco-*

nisations de l'INRS, détaillées dans le guide « Conception des lieux et des situations de travail » (ED 950, (5e édition, juin 2025) en termes de typologie des bureaux (individuels, collectifs, ouverts) et d'implantation (concentration, préservation de la sphère intime, personnalisation, limitation de la proximité entre les postes). La notion de position n'est pas mentionnée dans ce guide. Celui-ci précise par ailleurs que les nouvelles formes d'organisation spatiale du travail (flex office, espaces complémentaires) nécessitent une vigilance accrue sur les potentielles altérations des conditions de travail et sur les risques professionnels associés et que, dans le cadre d'une activité nomade, ces espaces complémentaires ne doivent pas dégrader la qualité des postes de travail ni contracter la surface attribuée par salarié. L'INRS rappelle les surfaces utiles recommandées par poste de travail selon la typologie des espaces de travail et en fonction des équipements et rangements.

On constate que la circulaire n'aborde pas les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques.

Parallèlement à la publication de la circulaire Borne, la norme de référence X35-102 « Ergonomie — Conception ergonomique des espaces de travail en bureaux » a été totalement remaniée en février 2023 (curieuse coïncidence), et elle a gommé toute référence à une surface minimale de travail par poste (qui était de 10 m²). Elle propose néanmoins des repères pour aménager les espaces de travail, notamment en termes de

dimensionnement des circulations, des passages et accès aux postes de travail, ce qui est à relier à un enjeu de sécurité au travail. Dans les projets sur lesquels nous avons été consultés, le respect de cette norme est rarement vérifié. Souvent les plans remis ne sont pas métrés.

Rappelons également que, côté réglementation, si le Code du travail est peu contraignant, il n'a pas remplacé la notion de poste du travail par celle de position de travail. Le Code du travail a été mis à jour suite au vote de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » : la prévention des risques s'applique à l'aménagement/réaménagement des lieux de travail, ainsi que dans la définition des postes de travail. Article L4121-3, extrait : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. »

La Section 4 de la partie réglementaire du Code du travail, « Aménagement des lieux et postes de travail » précise : « Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche **sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être.** L'espace libre

au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante. Lorsque, pour des raisons propres au poste de travail, ces dispositions ne peuvent être respectées, il est prévu un espace libre suf-

fisant à proximité de ce poste. » (Article R4214-22). Cette loi dit Santé de 2021 a également introduit la notion de qualité de vie et des conditions de travail, sur la base de l'ANI qui avait précédé la loi Santé ⁸.

3 - Au-delà des ratios, des enjeux et des risques non pris en compte dans les projets soumis aux F3SCT

Les projets de déménagement / réaménagement sont particulièrement anxiogènes pour les agents ; or, l'employeur ne remplit pas ses obligations en ne présentant pas d'évaluation des risques et notamment des RPS dans le cadre de ces projets. Rappelons également que le DUERP doit être mis à jour et que les actions de prévention liées à ces projets doivent figurer dans le PAPRI-PACT. Ces documents sont soumis à la consultation de la F3SCT ou du CSE/CSA.

Rappelons enfin qu'un projet d'aménagement important doit conduire l'employeur à en évaluer les conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Afin de répondre à ses obligations, l'employeur doit notamment évaluer et prévenir les risques professionnels, y compris les RPS.

Dans les projets que nous avons analysés, les mesures de préven-

tion sont essentiellement centrées sur des mesures d'accompagnement (et d'acceptabilité) au changement : information et communication, ateliers animés par un prestataire. L'exposition aux RPS liée aux nouveaux espaces de travail n'est pas évaluée, alors qu'ils transforment radicalement la relation de l'agent à son travail et au collectif de travail, ainsi que l'organisation du travail. La médecine de prévention et les conseillers prévention ne sont pas ou sont peu impliqués dans ces projets, alors qu'ils devraient en être des acteurs majeurs. Souvent, les ressources sont insuffisantes pour couvrir ce type de projets, en plus de l'activité courante. L'équipe projet est constituée selon une démarche technique en lien avec les instances de labellisation.

Une enquête par questionnaire⁹ publiée le 25 mars 2026, a été menée au sein de l'administration auprès des acteurs de la prévention (a priori sans inclure les F3SCT)

pour déterminer les besoins en formation prioritaire des acteurs en santé et sécurité au travail. Les résultats de cette enquête ont mis en avant, dans les trois fonctions publiques, les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques comme principaux facteurs de risques auxquels les agents sont exposés. Or, les RPS et la santé mentale ne font l'objet que de 18 % des programmes de formation.

Le nouvel environnement de travail imposé par la circulaire Borne ne prend pas en compte le 4ème principe de prévention figurant dans le Code du travail (L.4121-2) : « Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ».

Au contraire, ce sont bien souvent les agents (résiliants) qui doivent s'adapter au travail et à son organisation spatiale, les conduisant à travailler différemment, notamment dans leurs activités qui nécessitent une forte concentration intellectuelle.

Selon une enquête menée en août 2022 par la fondation Jean-Jaurès, intitulée « le bureau fragmenté »¹⁰, la France serait parmi les pays les moins convertis au flex office : le bureau individuel

⁸ Accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.

⁹ Enquête menée du 4 juin au 1er septembre 2025 par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et l'INTEFP auprès des assistants de prévention, conseillers de prévention, assistants de service social, membres des bureaux de QVCT, membres d'un service de médecine de prévention, acteurs de l'inspection et du contrôle (ISST, ACFI ou inspecteurs du travail selon les fonctions publiques).

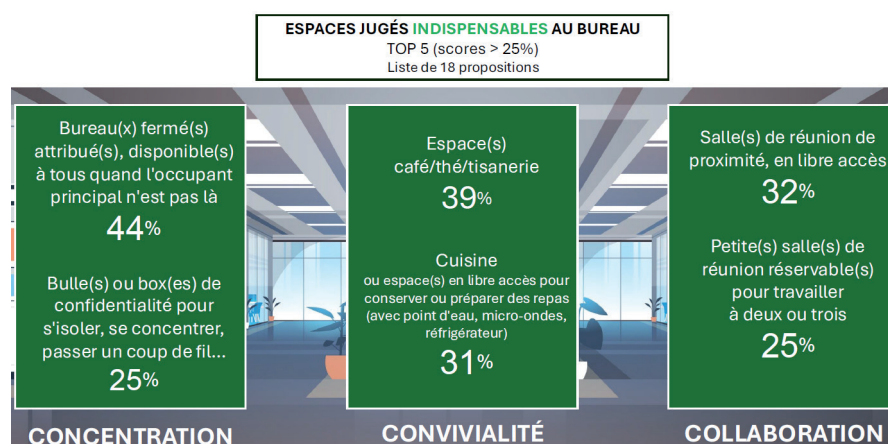
¹⁰ Le bureau fragmenté, où allons-nous travailler demain, Fondation Jean Jaurès, 01/05/2021.

reste le principal lieu du travail pour les salariés français (43 %), devant le bureau partagé (37 %), l'open space (19 %) et le flex office (6 % seulement). Depuis la crise sanitaire de la COVID19 et la généralisation du télétravail, le sens du bureau comme lieu principal au sein duquel le travail s'exerce a été réinterrogé.

Interroger le sens du bureau, c'est se demander ce que l'on vient chercher au bureau, ce que le bureau offre aux salariés, et ce que l'on vient y faire ensemble. Cette question est la conséquence des effets liés aux technologies qui ont conduit à la fragmentation des lieux de travail. En effet, le bureau, le téléphone portable, l'ordinateur portable, le domicile, le café sont devenus des lieux de travail. Cette porosité des lieux et des temps conduit à rendre plus difficile le droit « effectif » à la déconnexion.

L'étude vient conforter l'importance accordée au cadre de travail par les salariés et l'influence de la configuration de l'espace de travail sur la santé. Le bruit est la crainte majeure évoquée par les répondants, ce qui peut générer des tensions relationnelles. Alors que la socialisation est, selon l'étude, l'avantage principal de la vie de bureau, pour 41 % des salariés qui y travaillent.

Le bureau est aussi un espace symbolique, statutaire. Le bureau affecté permet la personnalisation de l'espace de travail ; en cela, le flex office vient standardiser l'espace de travail et il peut déconstruire les identités profes-



sionnelles de métier qui cohabitent au sein d'une même organisation.

On pourrait alors appliquer l'analyse du psychosociologue Vincent de Gaulejac dans son ouvrage « La lutte des places¹¹ » qui traite de la désinsertion sociale et du sentiment des gens d'avoir perdu leur place dans la société. Cette lutte des places ne relève pas d'une lutte entre personnes ou entre classes sociales mais entre des individus solitaires et isolés contre la société pour trouver ou retrouver une « place », un statut, une identité, une reconnaissance sociale. A travers les nouveaux modes d'organisation

du travail, et les transformations du travail, le sens du travail et la reconnaissance au travail et du travail réalisé sont les déterminants principaux de l'exposition aux RPS et des atteintes à la santé mentale, notamment chez les jeunes. L'organisation spatiale, les nouveaux espaces de travail en sont la déclinaison visible.

Le baromètre Actinéo (voir ci-dessus) (Observatoire de la qualité de vie au travail) du 13 mars 2025¹² fait ressortir les espaces jugés indispensables au bureau : ses résultats mettent en avant le besoin d'un « espace à soi », même dégradé en termes de surface.

4 - Quels leviers pour les représentants du personnel et les OSR ?

Comme indiqué en préambule, la circulaire Borne a été publiée alors que la nouvelle instance unique se déployait ; les prochaines élections professionnelles nécessitent d'effectuer un retour d'expérience sur les attributions et sur le fonctionnement de l'instance unique, et sur l'articulation entre CSE/CSA et F3SCT pour

traiter des sujets santé, sécurité et conditions de travail.

De plus, il nous semble urgent d'organiser des états généraux sur l'application et sur l'interprétation de cette circulaire, en prenant appui sur un bilan détaillé des projets mis en place dans ce cadre depuis 2023 dans chaque

11 La lutte des places, Vincent de Gaulejac, Frédéric Blondel, Isabel Taboada Leonetti, 2014, Edition Desclée De Brouwer.

12 Baromètre ACTINEO 2025, Comment réinventer le bureau à l'ère du télétravail ? 6 mars 2025.

fonction publique. Il importe également de mettre en place sans tarder un protocole lié au dialogue social sur ces projets, afin de permettre aux F3SCT de peser dès le démarrage des projets, lors de la prise de connaissance des échéances des baux et de la phase d'analyse des besoins qui va déterminer la surface octroyée. Ce type de projet doit également intégrer, dès leur démarrage, les acteurs de la prévention, les ISST (Inspecteurs en Santé et Sécurité au Travail), et organiser la concertation.

Les IRP disposent du droit de recourir à l'expertise pour les aider dans leurs actions :

Le recours à l'expertise votée par les F3SCT arrive néanmoins au moment où le choix du site et la surface ont déjà été déterminés et se sont imposés aux représentants du personnel et aux agents ; le processus lié au recours à l'expertise est également particulièrement long avant le démarrage effectif de l'expertise, alors que le projet continue d'avancer. De plus, suite au vote de l'expertise, le cahier des charges devant alimenter la commande publique doit respecter les demandes de la F3SCT et devrait donner lieu à un travail systématiquement paritaire ; de même, en ce qui concerne le choix du cabinet d'expertise.

Pour autant, l'expertise permet d'améliorer et de préciser les caractéristiques des nouveaux environnements de travail et des bâtiments qui hébergeront les agents, mais aussi de pointer les carences de l'employeur.

Ces projets longs se déclinent en étapes sur lesquels les représentants du personnel doivent pouvoir peser :

Choix du site : accessibilité et temps de trajet des agents, modes de transport et empreinte carbone, données bâtimentaires (notice), surface retenue et principes d'aménagement . Rôle du CSE et des OS :	Dès ce stade, les représentants du personnel doivent demander des informations précises, visiter les sites retenus et surtout être attentifs à la surface retenue ; une étude sur le temps de trajet doit également être remise.
	Doivent être partagées également des données sur le nombre d'agents et de résidents (avec projection à 3 ans), sur le taux de présence (intégrant des données sur le nomadisme, sur le télétravail, sur les agents RQTH et les agents nécessitant un poste aménagé). Le site et la surface retenus doivent prendre en compte les spécificités métiers et les espaces pour certains équipements (EPI, archives, etc.) : quel recensement des besoins et association des agents ?
	Les principes d'aménagement (flex ou non flex...) doivent être discutés et les agents concertés : un questionnaire peut être envoyé aux agents afin de faire remonter et « d'objectiver » leurs besoins, leurs attentes et leurs craintes.
	Les moyens mis en œuvre sont également à questionner (coût et financement) : prédétermination du choix des matériaux et des mobiliers (qualité acoustique, qualité de l'air, etc.)
Etape plans avec la présentation des macro zoning (typologie des espaces de travail /bureaux individuels, collectifs fermés, open space, répartition des équipes, services communs), puis micro zoning : aménagement des espaces de travail, métrage des surfaces, des circulations et des accès aux postes de travail, organisation des flux). Rôle du CSE et des OS :	Vérifier la pertinence de la répartition des services et des équipes, des aménagements des bureaux et des surfaces alloués ;
	Vérifier les aspects sécurité, évacuation, point de rassemblement.

Plan travaux (particulièrement important dans le cadre de réaménagement en site occupé) : présentation des différents lots et des éventuelles zones tampons, organisation des déménagements, mise en place du télétravail renforcé le cas échéant. Rôle du CSE et des OS :	Il est important en cas de travaux en site occupé de prévenir les risques liés à la co-activité et de prévoir des mesures afin d'éviter de faire travailler les agents en mode dégradé.
A toutes les étapes du projet, de façon transversale : information et communication, mesures d'accompagnement, évaluation des risques, dont les RPS et plan de prévention des risques, concertation agents et IRP. Rôle du CSE et des OS :	Demander une évaluation des risques et des RPS ainsi que le PAPRI Pact lié au projet.
	Demander la contribution des acteurs de la prévention et de la médecine du travail.
	Le DUERP devra être mis à jour.
	En cas de recours à l'expertise : préparer un vote dès l'annonce du projet avec une organisation de l'expertise en deux temps ; si l'employeur refuse, voter deux fois le recours à l'expert afin de : peser sur le choix du site et la surface retenue mais aussi sur l'impact sur le temps de trajet des agents améliorer les plans d'aménagement et les espaces de travail.

PARTIE III



L'ERGONOMIE AU TRAVAIL : AGIR POUR ADAPTER LE TRAVAIL A L'HOMME

Article écrit par Valérie Pérot et Margot Poulain, cabinet d'expertise AEPACT (voir page 14)

Rappelons tout d'abord que l'ergonomie est une discipline scientifique qui vise la compréhension des interactions entre l'homme et son environnement de travail, pour améliorer ses conditions de travail, aussi bien sur le plan physique (gestes, postures) et cognitif (charge mentale), qu'organisationnel (processus et organisations du travail).

En France, la Société d'ergonomie de langue française (SELF) fait référence en matière d'ergonomie ; ses recherches visent à assurer la santé, le bien-être, la sécurité et le développement des personnes au travail, ainsi que la qualité dans la réalisation des activités de travail.

travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8. *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
9. *Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »*

Adapter le travail à l'homme : une obligation de l'employeur inscrite dans le Code du travail.

Deux articles structurants du Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail pour agir :

Article L4121-1 :

« 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, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
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. »

Article L4121-2 :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des prin-

cipes généraux de prévention suivants :

1. *Eviter les risques ;*
2. *Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
3. *Combattre les risques à la source ;*
4. *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
5. *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
6. *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
7. *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de*

Ainsi, l'employeur doit assurer la santé et la sécurité au travail, et il est le garant de la politique de prévention et de sa mise en œuvre. La partie réglementaire du Code du travail détaille ces obligations (Articles R4121-1 à R4121-5).

Les salariés des secteurs couverts par la FEETS-FO (équipement, environnement, transports, services) sont particulièrement exposés à des conditions de travail et à des risques portant atteinte à leur santé physique et mentale : TMS (troubles musculo squelettiques), RPS (risques psychosociaux), pénibilité, mais aussi travail isolé, invisibilité au travail. Si les obligations légales incombent à l'employeur, les IRP et les DS peuvent agir pour formuler des propositions afin d'adapter le travail à l'homme. Dans le secteur des services, de nombreuses entreprises sont des TPE, sans représentation sociale, et de nombreux salariés des secteurs de la prévention sécurité ou de la

propreté notamment, travaillent chez des donneurs d'ordre, et sont davantage exposés à des risques professionnels (comme l'a montré une étude de la Dares¹ (« Dares Analyses », No. 14, février 2023) : les leviers d'action sont plus complexes mais les IRP

de l'entreprise utilisatrice sont légitimes à intervenir pour exercer leurs prérogatives à l'égard de toute personne placée sous l'autorité de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit de salariés d'une entreprise sous-traitante.

Quand le réchauffement climatique nécessite d'adapter le travail à l'homme et aux enjeux environnementaux

Travailler en période caniculaire, quelle prise en compte du décret n°2025-482 du 27 mai 2025 sur les fortes chaleurs de 2025² ?

Ce décret définit des périodes de chaleur adossées au dispositif de vigilance canicule de Météo France ; différents niveaux de vigilance pour canicule signalent le niveau de danger de chaque vague de chaleur selon un code couleur : vert, jaune, orange (chaleur intense) et rouge (canicule) : **ces deux derniers niveaux correspondent à des périodes de canicule** (sans mention de températures maximales), ce qui constitue, en application de l'article D.5424-7-1³ du Code du travail, des conditions atmosphériques au sens de l'article L.5424-8⁴ ouvrant droit au bénéfice de l'indemnisation des arrêts de travail en raison des intempéries dans les entreprises du BTP.

La notion de conditions atmosphériques ne concerne pas que les fortes chaleurs. Rappelons que le Code du travail ne prescrit aucune température de travail minimale ou maximale, et que plusieurs organisations syndicales ont demandé l'instauration de températures de travail maximales contraignantes dans le Code du travail. Ce sujet est particulièrement d'actualité compte tenu d'épisodes de canicule plus rapprochés et plus longs.

Ce décret a modifié le Code du travail ; a été ajouté un chapitre III au titre VI du livre IV de la quatrième partie du Code, consacré à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur :

Création des articles suivants :

- R. 4463-1 qui définit l'épisode de chaleur intense par

référence au dispositif de Météo-France.

- R.4463-2 qui oblige l'employeur à évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur : « ... Lorsque l'évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, l'employeur définit les mesures ou les actions de prévention prévues au III de l'article L. 4121-3-1 ».
- R.4463-3 : « La réduction des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense prévue au second alinéa de l'article R. 4463-2 se fonde, notamment, sur :
 1. La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
 2. La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
 3. L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
 4. Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation,

¹ Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, direction de l'administration publique centrale française, qui dépend du ministère du Travail.

² Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur. Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense

³ Article D5424-7-1 : « Sont considérées comme des conditions atmosphériques au sens de l'article L. 5424-8, les périodes de canicule, de neige, de gel, de verglas, de pluie et de vent fort, selon des conditions définies par arrêté du ministre chargé de l'emploi ».

⁴ Article L5424-8 : « Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir ».

- ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
5. L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;
 6. Le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
 7. La fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures, ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
 8. L'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible. »
- R4463-4 : « En cas d'épisode de chaleur intense, une quantité d'eau potable fraîche suffisante est fournie par l'employeur. L'employeur prévoit un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs ».
 - R4463-5 : « Lorsqu'il est informé de ce qu'un travailleur est, pour des raisons tenant notamment à son âge ou à son état de santé, particulièrement vulnérable aux risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, l'employeur adapte, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail, les mesures de prévention prévues au présent chapitre en vue d'assurer la protection de sa santé ».
 - R4463-6 : « L'employeur définit les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique pré-occupant, de situation de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés. Elles sont portées à la connaissance des travailleurs et communiquées au service de prévention et de santé au travail ».
 - R4463-7 : « Lors de la survenue des épisodes de chaleur intense, l'employeur met en œuvre les mesures ou les actions de prévention définies en application de l'article R. 4463-3, en les adaptant en cas d'intensification de la chaleur ».
 - R4535-14 : pour les activités sur un chantier.
- Modification des articles suivants :**
- R4223-13 précise que « les locaux fermés affectés au travail sont, en toute saison, maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent ».
 - R4225-1 ajoute que « les postes de travail extérieurs sont aménagés de telle sorte que les travailleurs soient protégés ».
 - R4323-97 : « L'employeur détermine, après consultation du CSE, les conditions dans lesquelles les EPI (équipements de protection individuelle) sont mis à disposition.... Il prend en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, ... ainsi que les conditions atmosphériques ».
 - R4534-143 : « L'employeur met à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir. Lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, la quantité d'eau mise à disposition à cette fin est, d'au moins trois litres par jour par travailleur. Les conventions collectives nationales prévoient les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles des boissons chaudes non alcoolisées sont mises gratuitement à la disposition des travailleurs ».
- Quel constat un an après la publication du décret ?**
- Les DUERP des entreprises sont-ils mis à jour ? Les plans d'action sont-ils suivis et efficaces ? Les organisations du travail, les horaires ont-ils été adaptés ? Les équipements de travail, les EPI (équipements de protection individuels) également ?*

Les salariés vulnérables, isolés sont-ils pris en compte ? Le signalement de salariés affectés physiologiquement et psychologiquement, et les premiers secours sont-ils prévus, l'information aux salariés est-elle effectuée ?

Enfin, le CSE est-il consulté ?

Quel levier d'action pour les CSE ?

1. Demander la tenue d'une réunion de CSE extraordinaire pour mettre en place, à l'instar de la période de la crise sanitaire de la Covid 19, un protocole sanitaire et un plan de continuité de l'activité à annexer au DUERP, en plus d'une nouvelle évaluation des risques associant le CSE. Les mesures de protection et de prévention préconisées par l'INRS, sont par exemple :

- Limiter les temps d'exposition à la chaleur
- Limiter le travail physique lourd et le port de charge.
- Éviter le travail isolé
- Augmenter la fréquence des pauses de récupération.
- Aménager des aires de repos climatisées.
- Fournir une source d'eau fraîche et potable et inciter les salariés à boire souvent.
- Établir une procédure d'urgence en cas de malaise lié à l'exposition à la chaleur.
- Modifier les horaires de travail lors des périodes de forte chaleur pour le

travail à l'extérieur.

- Réduire la température : climatisation, ventilation.
- Réduire le taux d'humidité en ventilant.
- Utiliser des aides mécaniques pour réduire la dépense énergétique des salariés.
- Réduire l'exposition à la chaleur émise par des surfaces chaudes (écrans, revêtements réfléchissants par exemple).
- Adapter les vêtements de travail et les équipements : couleur claire, permettant l'évaporation de la sueur, couvrecap en extérieur et exposition prolongée au soleil ; pour le travail en intérieur en ambiance chaude : vêtements de protection contre la chaleur, vestes de refroidissement...
- Intégrer ce phénomène dans les choix de conception des espaces de travail et des matériaux utilisés, adapter les locaux de travail existants.
- Informer les salariés aux risques liés à la chaleur et aux postes concernés et des mesures de prévention prévues.
- Mettre en place des formations adaptées aux postes de travail.
- Former les sauveteurs secouristes du travail.
- Prendre appui sur le service de prévention et de santé au travail, notam-

ment pour les salariés vulnérables.

2. Rappeler le droit de retrait des salariés, notamment pour ceux qui travaillent en extérieur, qui n'ont pas accès à un point d'eau, et dont les EPI s'avèrent inadaptés.

- Un salarié peut exercer son droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Ce ne sont donc pas les fortes chaleurs qui légitiment à elles seules d'exercer un droit de retrait, mais la situation de travail prenant en compte l'exposition aux fortes chaleurs, la nature du travail effectué, l'état de santé du salarié, la durée d'exposition et les mesures de prévention mises en place par l'employeur.

3. Saisir l'inspection du travail, mobilisée par la Direction générale du Travail depuis juin.

4. Faire valoir les attributions environnementales du CSE, instituées par la loi « Climat et Résilience » d'août 2021⁵ (notamment favoriser les mobilités durables et le télétravail).

Le site du ministère du Travail et des solidarités rappelle les dispositions du décret de 2025 sur la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur et indique que « *dans un*

⁵ La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets (dite Loi Climat et Résilience).

contexte d'adaptation au changement climatique, la prévention du risque lié à la chaleur constitue un enjeu grandissant en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs ».

L'exposition prolongée aux fortes chaleurs est un facteur de **dégradation des conditions de travail** et d'augmentation des accidents du **travail, et de leur niveau de gravité**.

L'inspection du travail est mobilisée sur ce sujet et peut être saisie : une Instruction (n° DGT/BPSIT/CT3/2026/68) relative à la gestion des vagues de chaleur a été publiée le 22 mai dernier. Ainsi, le ministre du Travail a annoncé que 2600 contrôles et 227 mises en demeure, ont été effectués en environ un mois 2026.

Focus sur les pathologies et sur les dommages liés aux fortes chaleurs : migraine, crampes, fièvre, déshydratation, syncope, syndrome d'épuisement et de déshydratation, coup de chaleur (température corporelle supérieure à 40°C et troubles du comportement), dermite de chaleur (macération de la sueur), œdème des extrémités, etc.

Si les données épidémiologiques sur les travailleurs en France sont peu nombreuses, des données internationales mettent en relation la morbidité globale l'été du fait de la contrainte thermique et la hausse des accidents du travail.

L'altération des performances cognitives liée à la chaleur (trouble de l'attention, de la

mémoire et de la vigilance) est particulièrement accidentogène. A cela s'ajoute des troubles de l'humeur.

La notion de stress thermique s'est développée, pour qualifier le risque environnemental et professionnel résultant de l'activité physique dans des environnements chauds ou humides, générant des maladies et pouvant entraîner la mort.

Ce stress thermique peut s'accompagner d'une détresse psychologique chez les individus.

De nombreux métiers obligent les salariés à évoluer dans des environnements marqués par des températures contraignantes, froides ou chaudes. Le froid intense, comme la forte chaleur, ont des impacts plus ou moins marqués sur l'état de santé.

Données physiologiques :

L'homme est un homéotherme thermorégulé autour de 37°C, ce qui nécessite un équilibre constant entre les apports et les pertes de chaleur. L'apport est à la fois autoproduit et lié à l'absorption de chaleur extérieure, tandis que la perte a lieu au niveau de la peau et des voies respiratoires. La zone dite de confort/neutralité thermique nécessite peu d'énergie pour lutter contre le chaud ou le froid. La zone tolérable fait intervenir différents phénomènes pour maintenir l'homéothermie lorsqu'il fait chaud (sudation : si celle-ci est excessive elle entraîne une perte d'eau et de sels minéraux et entraîne une désydratation) ou froid (la déperdition de chaleur se déclenche à partir d'une température de l'air égale ou

inférieure à 18°C) ; la zone non tolérable survient lorsqu'il n'y a plus de compensation physiologique, générant hyperthermie (si la température augmente excessivement, la chaleur est stockée, entraînant une élévation forte de la température corporelle, soit une hyperthermie : l'OMS et la norme ISO 9886 fixent des limites de température à ne pas dépasser, 38°C de température interne et un écart de 1°C entre avant et après l'exposition à la chaleur) ou hypothermie (35°C, avec un pronostic vital engagé à 32°C). Pour abaisser la température corporelle, plusieurs phénomènes se mettent en marche, accélérant la fréquence cardiaque et augmentant le débit cardiaque ; la température cutanée est également à prendre en compte : en milieu neutre, elle se situe autour de 33°C, avec un seuil de douleur reconnu à 43°C. Des facteurs individuels viennent influencer la thermorégulation : l'adaptation physiologique progressive à la chaleur, mais qui se perd après 8 jours sans exposition. L'acclimatation concerne également le froid.

Ensuite, la condition et l'exercice physiques améliorent les capacités cardiovasculaires, favorisant l'adaptation ; enfin, la masse corporelle a un effet sur les capacités thermorégulatrices, ainsi que l'âge (baisse de la masse musculaire, vieillissement des systèmes endocriniens,) avec une température centrale plus longue à revenir à la norme (70 % des coups de chaleur surviennent chez des personnes âgées de plus de 60 ans). On observe par ailleurs une variabilité des capacités thermorégulatrices entre les hommes

et les femmes. Notons enfin que la température corporelle augmente au cours de la journée, avec un niveau minimal entre 3 et 5h du matin (repos physique), et un point culminant autour de 17h.

Lorsque l'on parle de température de l'air, doivent être également pris en compte la vitesse du vent, l'ensoleillement direct et le niveau d'humidité. En effet, un taux d'humidité élevé accentue la sensation de chaleur. La qualité de l'air est également affectée par les émissions accrues de polluants primaires par la chaleur (ces polluants sont issus du trafic routier, des industries, du chauffage, de l'augmentation de la consommation d'énergie, source de pollution additionnelle). Enfin, les hautes pressions atmosphériques maintiennent l'air

pollué au sol, accroissant ainsi le niveau de pollution ambiante.

Quelques chiffres :

La canicule de l'été 2003, en son temps la plus grave jamais observée en France, a causé près de 15 000 décès en 15 jours (celle de 2006 a provoqué 1 100 décès, celle de 2015 1700 décès, celle de 2019 1400 décès).

Le changement climatique a fait l'objet d'un avis de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses), en 2018, recommandant de renforcer la mobilisation du monde du travail et de surveiller les effets liés à l'impact du changement climatique sur les risques professionnels.

En 2026, deux vagues de canicule sont début juillet recensées : l'une du 21 au 30 mai 2026 ; la deuxième entre le 17 et le 26 juin 2026 ; elles ont touché l'Europe du Sud et l'Europe de l'Ouest.

En France, 58 départements (soit un sur deux) ont été placés en vigilance rouge. La canicule a touché 72 départements et les trois quarts du territoire métropolitain le 25 juin.

Les premiers bilans de Santé publique France début font état d'au moins 2000 décès liés directement ou non aux fortes chaleurs entre le 22 et le 28 juin 2026, information relayée par la ministre de la santé (source : <https://www.santepubliquefrance.fr/fortes-chaieurs-canicule/donnees>).

Les conditions de travail au coeur de deux risques professionnels majeurs : Les TMS et les RPS

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS) sont les risques professionnels les plus importants et les plus dommageables pour la santé (sources : Santé publique France⁶, Assurance Maladie).

Selon Santé publique France, les TMS constituent la première cause de maladies professionnelles indemnisées en France (88 % des maladies professionnelles reconnues par le régime

général de la Sécurité sociale). Ils regroupent des affections touchant les articulations, les muscles et les tendons. Les TMS reconnus en maladie professionnelle les plus fréquents sont les atteintes à la zone main – poignet - doigts (37 %), et celles à l'épaule (31 %)⁷.

Les TMS résultent d'un déséquilibre entre les capacités physiques du corps humain et les sollicitations et contraintes auxquelles il est exposé. Ils ap-

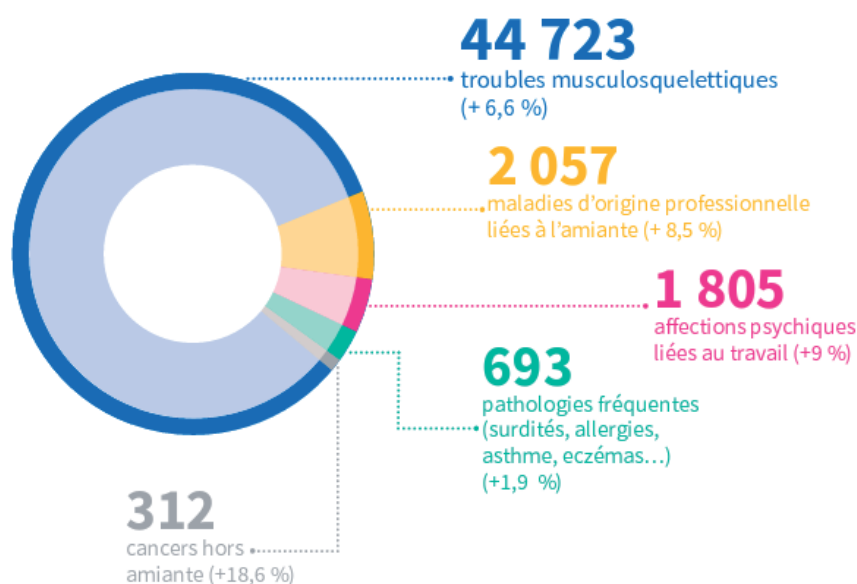
paraissent souvent après une période longue de sollicitations intensives des parties atteintes. Les facteurs déclenchants sont des gestes, mouvements et postures extrêmes, associés à une répétition fréquente sollicitant les mêmes muscles et articulations (travail statique, port de lourdes charges, vibrations). Ils se traduisent par des douleurs chroniques, des pertes de mobilité ou encore des gênes fonctionnelles.

Certains secteurs d'activité sont particulièrement touchés, selon les données de la Sécurité sociale : transport et logistique, commerce, agroalimentaire, bâtiment et travaux publics, pro-

6 'Agence nationale de santé publique, établissement public sous tutelle du ministère chargé de la Santé.

7 Dans le régime général de la sécurité sociale, les TMS des membres supérieurs et inférieurs sont principalement reconnus au titre du tableau 57 des maladies professionnelles et au titre des tableaux 69 (effets des vibrations main-bras) et 79 (lésions chroniques du ménisque-genou).

Les principales pathologies reconnues comme maladies professionnelles en 2024



preté, industrie métallurgique, secteur de la santé et secteur médico-social.

Le rapport 2026 de la Sécurité sociale sur les risques professionnels indique, pour 2024, une hausse des maladies professionnelles (+ 6,7 %), portée majoritairement par les troubles musculosquelettiques, suivis des pathologies liées à l'amiante et des affections psychiques⁸.

Extrait (ci-dessus).

Les facteurs aggravants des TMS :

- Le travail prescrit : l'organisation du travail (rythme de travail, horaires, contenu du travail...), les conditions d'exercice des gestes professionnels (délai de réalisation trop court, temps de récupération insuffisant...);
- L'environnement joue éga-

lement un rôle aggravant : froid, bruit, éclairage déficient.

- Les caractéristiques individuelles : l'âge, avec le vieillissement des structures périarticulaires ; les pathologies fragilisant l'individu (diabète, hypothyroïdie, rhumatisme inflammatoire, fatigue, surpoids, baisse de l'immunité).
- La dimension psychosociale face au travail réel et le vécu des salariés au travail : monotonie, insatisfaction au travail, manque d'autonomie, pression temporelle, manque de reconnaissance, relations sociales dégradées, absence de soutien, insécurité de l'emploi. Le stress et la fatigue sont des facteurs psychosociaux qui peuvent amplifier les symptômes des TMS.

Les RPS, risques psychosociaux, représentent ainsi une dimension aggravante pour la survenue des TMS.

Publié en 2011, le rapport Gollac⁹, commandé par le ministre du Travail, définit les RPS comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Ce rapport identifie 6 facteurs de RPS (nommées aussi familles ou dimensions de RPS), qui font depuis référence (la « grille Gollac »), et sur lesquels les experts/professionnels prennent depuis appui dans l'évaluation des RPS :

1. **Les exigences du travail** : ce facteur concerne la quantité et la complexité du travail, la pression temporelle et les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il peut renvoyer à des situations de surcharge de travail, de manque de moyens par rapport aux objectifs, de pression temporelle, d'urgence.
2. **Les exigences émotionnelles** : ce facteur concerne les difficultés dans les relations à des tiers, à faire face et à devoir maîtriser ses émotions dans des situations difficiles, de détresse sociale, de violence et de risques d'agression verbale ou physique.
3. **L'autonomie et les marges**

⁸ 1 805 maladies professionnelles relèvent de maladies psychiques. Ce nombre a plus que doublé par rapport à 2020 (de 840 à 1 805) ; source : « L'Essentiel 2024 Santé et sécurité au travail », Sécurité sociale.

⁹ En 2011 le collège d'expertise sur le suivi des RPS mis en place par le ministre du Travail, a rendu son rapport dit rapport Gollac, du nom de son animateur, statisticien à l'INSEE ; ce rapport a institué la notion de risques psychosociaux afin d'en faire une catégorie de risques professionnels à évaluer et à documenter. Il regroupe également les RPS en 6 grandes dimensions ou facteurs.

de manœuvre : ce facteur renvoie au travail prescrit, répétitif ou sous contraintes fortes, et à la faible possibilité d'agir dans l'organisation du travail et la réalisation des activités, ou de développer des compétences nouvelles.

4. **Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail** : ce facteur concerne la qualité des relations entre collègues et avec la hiérarchie, mais aussi la reconnaissance du travail réalisé et les processus RH en la matière pour faciliter l'évolution professionnelle. Sont également en cause les questions d'équité, dans des situations de travail, ou des trajectoires professionnelles entre salariés.
5. **Les conflits de valeur** : ce facteur renvoie aux conflits éthiques dans le travail, à la qualité perçue comme empêchée ou au travail ressenti comme inutile. Il est à associer à l'engagement et la satisfaction au travail. Quand les moyens ne sont pas en adéquation avec les ressources, des conflits de valeur peuvent se développer et conduire à des situations de mal-être, d'insatisfaction, de retrait, de démotivation, de départ.
6. **L'insécurité de la situation de travail** : ce facteur renvoie à la question de la sécurité de l'emploi, du cadre de travail et au vécu des changements, aux nouveaux apprentissages à effectuer, notamment dans le cadre de réorganisations qui bouleversent les cadres de travail (équipes,

process, missions, etc.) et sont susceptibles d'entraîner des inquiétudes par rapport aux futurs contextes de travail.

Les manifestations des RPS sont diverses : troubles du sommeil, anxiété, dépression, épuisement professionnel, voire maladies cardiovasculaires, troubles mentaux et décès (840 000 décès dans le monde selon l'OIT¹⁰).

Notons que le nombre d'affections psychiques reconnues en maladies professionnelles a fortement augmenté entre 2020 et 2024, passant de 840 à 1 805, avec une hausse de +9 % entre 2023 et 2024.

Les affections psychiques sont écartées des tableaux de maladies professionnelles, au motif de leur caractère multifactoriel. Il n'existe pas de tableaux de maladies professionnelles pour les atteintes à la santé liées aux risques psychosociaux.

La prise en charge des affections psychiques relève du système complémentaire hors tableaux, sous réserve d'un niveau de gravité suffisant (incapacité d'au moins 25 %) qui doit ensuite donner lieu à une décision du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Les affections psychiques liées au travail peuvent aussi être reconnues comme accidents du travail : un syndrome de stress post-traumatique à la suite d'un événement, un trouble anxieux

suite à une altercation entre collègues peuvent être pris en charge au titre de l'accident du travail.

Agir sur l'ensemble des conditions de travail et d'emploi

Ainsi, les TMS et les RPS font l'objet d'actions de prévention distinctes, alors qu'ils ont souvent une origine commune, les conditions de travail et d'emploi : intensification et segmentation des tâches liées aux nouvelles organisations du travail, logique de spécialisation ou de polyvalence sous contrainte de temps, mais aussi vieillissement de la population et allongement des carrières, précarité et sous-traitance (moindre soutien, moindre suivi, moindre formation), formation sécurité et formation gestes et postures insuffisantes, etc.

Selon les spécialistes de ces questions, « *les enjeux en termes de prévention efficace et durable sont les mêmes* »¹¹ : agir sur l'organisation et les conditions de travail à l'origine de « *sollicitations physiques et mentales intenses dans le travail* », en s'appuyant sur le travail réel et vécu des travailleurs, de façon à mettre en place des mesures de protection et de prévention adaptées.

Des conséquences économiques et sociales

Les TMS et les RPS ont aussi des conséquences économiques et sociales, sur les entreprises :

10 OIT Organisation internationale du travail.

11 Caroly, S., Simonet, P. et Vézina, N. (2015). Marge de manœuvre et pouvoir d'agir dans la prévention des TMS et des RPS. Le travail humain, 78(1), 1-8.

(productivité, absentéisme, turnover, départs anticipés ou retours au travail retardés, incapacité de travail...), et sur la société (coûts pour la Sécurité sociale, désinsertion professionnelle...).

« La santé négociée »

Si, en théorie, la santé au travail doit être garantie, dans les faits, elle doit se "*négoçier*"¹². Selon les chercheurs qui ont introduit cette notion, cette négociation ne porte pas seulement sur la reconnaissance et la réparation, elle doit agir sur le travail lui-même, afin de mieux comprendre et d'objectiver les chaînes causales complexes qui font du travail un facteur de maladie ou de santé.

Une dimension multifactorielle qui ajoute à la complexité de l'analyse des situations de travail et des risques professionnels associés.

D'une part, les situations de travail exposent différemment les travailleurs, selon leurs caractéristiques et, d'autre part, les situations peuvent évoluer, et rendre caduques certains aménagements.

Néanmoins, les facteurs à l'origine des TMS et des RPS sont déterminés par la situation de travail : conception du poste de travail, ressources à disposition et temps alloué pour effectuer les tâches, organisation du travail et management, conditions de travail, fonctionnement du collectif... Ils se croisent avec des

facteurs d'ordre individuels, liés aux caractéristiques biologiques, physiques et psychiques propres à chaque personne.

Face à cette complexité, les démarches de prévention préconisées aujourd'hui relèvent d'approches globales, dites systémiques : les actions visent les déterminants individuels, physiques mais aussi psychosociaux et organisationnels.

Focus : polyexposition des agent.es de la propreté

Un rapport de l'ANSES, publié en octobre 2025, analyse les conditions de travail des personnels de la propreté et leurs effets sur la santé¹³. Il met en évidence une polyexposition aux risques professionnels, dominée par deux facteurs : l'intensité physique du travail et l'exposition aux produits chimiques.

Si les tâches liées à l'activité favorisent par nature l'apparition des TMS, ce risque est accru par l'intensité physique du travail (conditions de réalisation des tâches, outils utilisés, caractéristiques des locaux notamment), et par les caractéristiques d'une population vieillissante et majoritairement féminine. L'activité est également porteuse de RPS en générant des situations dites de « qualité empêchée »¹⁴, lorsque les salariés ne disposent pas du temps, des moyens et des marges de manœuvre nécessaires pour réaliser un « travail bien fait ». Cette intensification du travail génère ainsi de l'insat-

isfaction, une perte de sens au travail et elle est facteur de RPS.

Le rapport souligne également le rôle de l'organisation du travail et des rapports sociaux dans l'exposition aux RPS : horaires fragmentés, cadences soutenues, isolement, inégalités de statut et de rémunération, précarité de l'emploi et faible reconnaissance sociale. Ces facteurs s'inscrivent dans un contexte marqué par la précarité des conditions d'emploi (temps partiel subi, multi-employeurs, faibles rémunérations, instabilité contractuelle) et des caractéristiques socio-économiques spécifiques, avec une forte proportion de femmes, de personnes immigrées ou d'origine étrangère et de familles monoparentales

Ce cumul de facteurs se traduit par un état de santé plus dégradé que la moyenne des ouvriers et des employés : accidents du travail plus fréquents et plus graves, nombre de maladies professionnelles reconnues et de licenciements pour inaptitude, forte prévalence des TMS, des maladies respiratoires et dermatologiques, ainsi que des troubles de la santé mentale. Ces données sont toutefois probablement sous-estimées, en raison de la sous-déclaration des accidents et maladies professionnelles, de la méconnaissance des droits, de la complexité administrative liée aux situations de multi-emploi et d'un suivi médical rendu plus difficile par la multiplicité des employeurs et des services de prévention et de santé au travail.

12 Courtet, C. et Gollac, M. (dir.) (2012). Risques du travail, la santé négociée. La Découverte.

13 Anses (2025). « Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé », rapport d'expertise collective, octobre 2025.

14 Concept développé par Yves Clot, psychologue du travail et ancien titulaire de la chaire de psychologie du travail du CNAM.

Focus agents de sécurité : polyexposition à des dangers, à des risques physiques et au stress professionnel

L'insécurité sociale entraîne le renforcement des contrôles et de la surveillance contre les vols, les dégradations dans les lieux publics ou privés, de jour comme de nuit (entrepôts et centres commerciaux, lieux de loisirs et culturels, immeubles de bureaux, usines et sites industriels) ; le risque terroriste a augmenté la demande de sécurisation des établissements recevant du public.

Selon ses différentes missions, l'agent de sécurité peut devoir rester en position statique assis ou debout pendant plusieurs heures, effectuer des rondes (sur un périmètre parfois étendu), contrôler les entrées et sorties de personnes, travailler de jour ou de nuit, seul ou en équipe, ou accompagné d'un chien. Il peut également exercer des missions de sécurité incendie. Activité externalisée, la sous-traitance donne lieu à des appels d'offres lors desquels le coût est déterminant : ce qui peut nuire aux conditions de travail et se traduire par une flexibilité avec des temps et des rythmes de travail atypiques et délétères pour la santé.

Selon son affectation, l'agent de sécurité est exposé aux ambiances physiques dangereuses du lieu où il intervient : bruit, pollution de l'air, radiations ...

Les atteintes liées au travail de nuit sont particulièrement do-

cumentées : troubles somatiques (troubles digestifs, majoration du risque cardiovasculaire), psychologiques (stress, risque accru de pathologie dépressive, d'addictions à l'alcool ou aux drogues...), altération de la vie familiale et sociale, risque d'accidents (notamment routiers) accru, dû à la somnolence et au manque de vigilance, à l'augmentation du temps de réaction aux aléas.

La violence externe peut prendre plusieurs formes : agressions verbales, physiques ou psychologiques contre l'agent de sécurité dans l'exercice de ses fonctions, assorties éventuellement d'un acte violent de destruction ou de dégradation de biens matériels. Si les agressions physiques sont reconnues et traitées, les atteintes verbales le sont moins. Or, elles peuvent provoquer de profondes altérations psychologiques, fonction des circonstances de l'agression, de l'état personnel et de l'environnement de la victime au moment de l'agression. Un stress post-traumatique peut se développer chez des salariés déjà soumis à une surcharge émotionnelle lorsqu'ils sont au contact de la souffrance d'autrui.

Ici aussi, les premières actions consistent à procéder à l'évaluation des risques en distinguant les situations de travail spécifiques selon les activités ; elle doit intégrer l'évaluation des RPS. La formation, les dispositifs de soutien et d'accompagnement, de protection du travailleur isolé (PTI), les équipements de protection individuels (EPI) doivent être particulièrement documentés comme mesures de protection et de prévention.

Des travailleurs essentiels en quête de reconnaissance : mis en lumière pendant la crise sanitaire de la COVID 19, ces travailleurs essentiels aussi appelés travailleurs des « première et deuxième lignes », sont depuis redevenus invisibles, avec une reconnaissance promise qui n'est pas venue. Identifiés comme des groupes sociaux-professionnels à forte utilité sociale, dont l'activité ne peut pas s'arrêter, leur activité se caractérise paradoxalement par une faible valorisation économique et symbolique.

Pour une politique de prévention systémique

Une politique de prévention efficace des TMS et des RPS nécessite une approche globale et systémique qui prend en compte le travail dans toutes ses dimensions. Dans le cas des TMS, il s'agit d'identifier les facteurs « directs » et « indirects », et leurs déterminants pour adapter le travail à l'homme. Dans le cas des RPS, il s'agit d'identifier les causes-racine, au-delà des situations individuelles.

Les actions préventives d'ordre collectif et structurel doivent compléter des actions correctrices ou compensatoires individuelles.

Les représentants du personnel peuvent proposer des mesures de prévention à différents niveaux :

- Au niveau du poste de travail et des équipements, en prenant appui sur des compétences ergonomiques, mais aussi sur les acteurs de la CARSAT/CRAMIF et des services de préventions en santé au travail (dotés d'équipes pluridiscipli-

naires) ; l'Assurance maladie a mis en place un programme de prévention « TMS Pros », doté d'un accompagnement et d'aides financières.

- Au niveau de l'environnement de travail, en lien avec l'aménagement spatial et physique, la régulation des flux, les règles de sécurité.
- Au niveau de l'organisation du travail, en intégrant le temps de travail et les horaires, la charge de travail, les relations de travail et l'organisation hiérarchique, les marges d'autonomie accordées aux salariés, ...
- Au niveau de l'information et de la formation des salariés : sécurité, gestes et postures, règlement intérieur de l'entreprise, ...

Pour les postes dont il est difficile de réduire l'exposition à des risques portant atteinte à la santé, la formation et les parcours professionnels doivent permettre de proposer aux salariés d'évoluer vers d'autres postes.

L'OIT recommande, pour la prévention des RPS, des « *mesures organisationnelles et collectives qui s'attaquent aux causes profondes, notamment la gestion de la charge de travail, la clarification des rôles, la communication, la participation et les pratiques managériales* »¹⁵. Ce qui correspond à des mesures

de prévention primaire, permettant de réduire ou d'éliminer les risques à la source, en agissant directement sur structure organisationnelle. À l'inverse, les dispositifs d'écoute, de soutien psychologique ou d'accompagnement au changement sont des mesures de prévention tertiaire, qui ne réduisent pas l'exposition aux risques, mais qui visent à réparer ou à compenser les effets des RPS sur la santé des travailleurs.

La marge de manœuvre, un enjeu central de prévention

La marge de manœuvre est devenue un concept central dans la prévention des risques. On la définit comme « *la possibilité (ou liberté) dont dispose un travailleur (et qu'il utilise) pour élaborer différentes façons de travailler afin d'atteindre les objectifs de production, et ce, sans trop d'effets défavorables sur sa santé ou son bien-être* »¹⁶. Ces différentes façons de travailler peuvent être qualifiées de « *stratégies opératoires* »¹⁷. Elles permettent de répondre aux exigences de performance tout en préservant sa santé.

Les *stratégies opératoires* dépendent des ressources disponibles (organisationnelles, matérielles, spatiales, temporelles ou collectives), mais aussi de la possibilité réelle de se les appro-

prier et de les mobiliser. C'est précisément le rôle des marges de manœuvre, qui permettent aux salariés d'adapter leur activité aux besoins, aux variations et aux aléas du travail. En favorisant la construction de stratégies opératoires diversifiées visant à préserver la santé, elles contribuent à limiter l'apparition des TMS.

Dans cette perspective, les TMS, mais aussi le stress professionnel, peuvent être analysés comme résultant de « *l'impossibilité pour les opérateurs d'ajuster leurs modes opératoires, la répartition des tâches, la gestuelle ou la cadence à leurs caractéristiques propres, ainsi qu'à celles des situations de travail* »¹⁸. Ainsi, il ne s'agit plus d'identifier la situation de travail optimale mais d'identifier les conditions « *permettant au travailleur de développer des façons de faire répondant aux variabilités, sans mettre en jeu sa santé et sa performance* »¹⁹.

Le cas de la sous-traitance :

Les conditions de travail et la sécurité des salariés en régie relèvent également de l'entreprise utilisatrice (et de son règlement intérieur), et des attributions du CSE de cette entreprise qui a la possibilité d'intervenir. Concernant le cas de salariés multi-employeurs, travaillant en horaires

15 OIT, Le milieu de travail sur le plan psychosocial : évolutions et pistes d'action mondiales, Genève: Bureau international du Travail, 2026.

16 Courtet, C. et Gollac, M. (dir.) (2012). Risques du travail, la santé négociée. La Découverte.

17 CUNY-GUERRIER A., CLAUDON L., AUBLET-CUVELIER A. (2023). « La marge de manœuvre dans la démarche de prévention des TMS : de quoi s'agit-il ? comment l'intégrer ? », Hygiène et sécurité du travail, n°270, avril 2023.

18 Cuny-Guerrier, A., Caroly, S., Coutarel, F. et Aublet-Cuvelier, A. (2018). Les composantes de la marge de manœuvre situationnelle d'encadrants de proximité en situation de sous-traitance : un enjeu pour la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) Le travail humain, 81(2), 85-114

19 CUNY-GUERRIER A., CLAUDON L., AUBLET-CUVELIER A. (2023). « La marge de manoeuvre dans la démarche de prévention des TMS : de quoi s'agit-il ? comment l'intégrer ? », Hygiène et sécurité du travail, n°270, avril 2023

atypiques, leurs conditions de travail se caractérisent par un travail isolé, et par un isolement social qui nécessitent que le.s employeur.s suive.ent les modalités permettant d'assurer la santé et la sécurité de ces salariés. Ces situations doivent être documentées dans le DUERP de chaque entreprise. L'effectivité des mesures de prévention prévues s'avèrent néanmoins difficiles à vérifier.

Quels leviers d'action pour les représentants du personnel et pour les acteurs de la négociation ?

1. Analyser et évaluer les facteurs de TMS et de RPS dans le DUERP :
 - Rappelons que, parallèlement à la consultation du CSE sur le DUERP, la délégation du personnel « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article » (extrait de l'article L2312-5 du Code du travail) ;
 - Cette analyse et cette évaluation doivent être effectuées par unité de travail (groupe homogène d'exposition à déterminer). Le Code

du travail prévoit également une évaluation différenciée, l'exposition à un même risque pouvant avoir des effets différents sur la santé des femmes et des hommes. Elles sont le résultat de la prise en compte du travail réel et de la contribution des salariées à travers des groupes de travail participatifs.

- Permettre aux salariés de s'exprimer sur leur travail : favoriser la pratique du dialogue professionnel entre pairs pour améliorer les conditions de réalisation de l'activité. Rappelons que la perte de sens au travail est la première cause de démission, ou de mal-être au travail depuis la pandémie de

la COVID 19 et ce, tous secteurs confondus.

2. Associer à l'évaluation des mesures de prévention un ordre de priorités qui devront intégrer le PAPRI-PACT sur lequel est consulté le CSE. Lors de sa consultation, le CSE peut proposer des actions complémentaires et un ordre de priorités.
3. Effectuer un suivi des actions en CSE ou, le cas échéant, en CSSCT, via des indicateurs ; effectuer des inspections.
4. Parallèlement, se saisir des négociations obligatoires (égalité professionnelle – qualité de vie et des conditions de travail) pour introduire le sujet des risques professionnels et des conditions de travail, mais aussi du développement des compétences et des parcours professionnels (GEPP).

Conditions de travail et atteintes à la santé, quelle reconnaissance de la pénibilité du travail et au travail aujourd'hui ?

Ce sujet est également d'actualité, en lien avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite, avec le vieillissement de la population active et la récente loi sur l'emploi des salariées expérimentés.

A chaque réforme des retraites, le sujet de la reconnaissance de la pénibilité du travail afin de compenser le recul de l'âge de départ à la retraite, s'invite à la table des négociations et se heurte à l'op-

position récurrente des différents gouvernements et du patronat.

Le compte pénibilité²⁰ a été lui-même plusieurs fois réformé à la baisse, et les facteurs de pénibilité alimentant ce compte, réduits de 9 à 6, les risques chimiques notamment s'en retrouvant exclus.

Parallèlement, la loi dite « loi Santé » d'août 2021 et la loi sur les salariés expérimentés d'octobre 2025 ouvrent un nouveau champ

20 Ou compte professionnel de prévention (C2P) – cf. infra.

de négociation concernant les conditions de travail et plus spécifiquement les risques professionnels relevant de la pénibilité.

Dans ce contexte, certaines professions (personnel navigant du transport aérien, dockers et agents portuaires, marins) ont pu conserver des dispositions spécifiques compensant les effets de leurs conditions de travail sur la santé : les personnels navigants disposent d'un régime complémentaire autonome distinct de l'Agirc-Arrco, tandis que pour les dockers et les agents portuaires la reconnaissance de la pénibilité donne lieu à des conditions de départ à la retraite spécifiques qui ont pu être sauvegardées suite à la dernière réforme des retraites. Le régime de retraite des marins, l'un des plus anciens régimes spéciaux de France (fondé sous Colbert en 1673) reconnaît la pénibilité du travail en mer par un âge de départ à la retraite anticipé.

Pour les salariés relevant du dispositif général, la pénibilité a fait l'objet de nombreuses évolutions législatives ces dernières années.

Rappel des récentes évolutions législatives :

Temps 1 : la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés, et dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à certains facteurs de risques, doivent être couvertes

par un accord collectif ou par un plan d'action de prévention de la pénibilité. Cette obligation voit naître le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). La loi généralise l'obligation de prévention de la pénibilité, en assurant notamment la traçabilité des expositions des salariés à des facteurs de risques. Le compte pénibilité permet aux salariés de cumuler des points afin de partir plus tôt à la retraite, de se former, ou de travailler à temps partiel sans perte de salaire.

10 facteurs de risques répartis en **3 catégories** sont définis, assortis de valeurs limites d'exposition (mesurées en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles de charges...) et intégrant une temporalité (durée d'exposition en heures ou fréquence). Ces seuils sont appréciés après qu'ait été pris en compte les moyens de protection prévus par l'employeur (EPI par exemple).

- **Catégorie 1 : Contraintes physiques**

3 facteurs : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques.

- **Catégorie 2 : Environnement physique agressif**

4 facteurs : agents chimiques dangereux, y compris les poussières et fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit.

- **Catégorie 3 : Rythmes de travail**

3 facteurs : travail de nuit, tra-

vail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

Temps 2 : la Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites crée un dispositif de compensation, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Temps 3 : la loi dite « loi Travail »²¹ intègre notamment le C3P dans le CPA²² et modifie le suivi médical des salariés.

Temps 4 : l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention (C2P) **supprime 4 facteurs de risques²³** entrant dans **le nouveau C2P**. (le C3P est ainsi renommé, le terme « pénibilité » disparaît de son appellation. La suppression de quatre facteurs de pénibilité, dont 3 facteurs de risques dits ergonomiques, provoque un tollé chez les acteurs de la prévention et de la santé au travail, d'autant plus que, parmi eux, figurent les agents chimiques dangereux. Un nombre important d'assurés se retrouvent exclus, de ce fait, du C2P. Géré jusque-là par la branche Retraite, le C2P est alors transféré à la branche Accidents du travail / Maladies professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale, qui a un pouvoir

21 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

22 Présenté par la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social, le compte personnel d'activité (CPA) a été précisée dans la Loi Travail de 2016 ; il regroupe le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le compte d'engagement citoyen (CEC). En vigueur au 1er janvier 2017, il est rattaché directement au salarié quel que soit son statut pour permettre le suivi de ses droits tout au long de son parcours professionnel.

23 Les 4 facteurs de risques supprimés sont les ex facteurs numérotés de 5 à 8 : 5. Manutentions manuelles de charges ; 6. Postures pénibles ; 7. Vibrations mécaniques ; 8. Agents chimiques dangereux (ACD).

de contrôle des expositions aux facteurs de pénibilité déclarées par l'employeur.

Tollé sur le retrait du risque chimique... le rapport Frimat enterré

Suite à la publication de l'ordonnance, une mission est confiée à Paul Frimat, spécialiste de la santé au travail, afin de faire des propositions. Son rapport, rendu public fin août 2018, comporte 23 propositions, dont des mesures coercitives pour les employeurs qui ne respecteraient pas leurs obligations en matière de risques chimiques. Aucune suite hélas n'est donnée à ce rapport ; parallèlement, une autre mission, sur le système de prévention des risques professionnels, est confiée à Charlotte Lecocq, et donne lieu à la publication d'un rapport intitulé « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », selon lequel un trop grand nombre de contraintes réglementaires fait obstacle à la prévention dans les entreprises.

Temps 5 : la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 recule l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans d'ici 2030, et porte la durée de cotisation à 43 ans dès 2027 ; cette loi ne traite pas la pénibilité du travail²⁴. **Concernant les travailleurs âgés**, les mesures envisagées dans le texte voté par le Parlement ont été censurées par le

Conseil constitutionnel comme "cavaliers sociaux"²⁵ ; le Conseil constitutionnel a également censuré la création d'un "fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle" destiné à des actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Le décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention, **applicable depuis le 1^{er} septembre 2023**, révisé certains seuils d'exposition (seuil « travail de nuit » abaissé de 120 à 100 nuits par an, seuil « travail en équipes successives alternantes » abaissé de 50 à 30 nuits par an). De plus, en cas d'exposition simultanée à plusieurs facteurs de risques professionnels (polyexposition), le nombre de points acquis sur la période est multiplié par le nombre de facteurs de risques auxquels a été exposé le salarié.

Les VLEP (valeurs limites d'exposition professionnelle) actuelles des 6 facteurs de risques professionnels :

1. **Travail de nuit : 1 heure de travail entre minuit et 5 heures et 100 nuits/par an.**
2. **Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5x8, 3x8) : travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures et 30 nuits/par an.**
3. **Travail répétitif caractérisé**

par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte : 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes et 900 heures par an.

4. **Activités en milieu hyperbare : lieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique (par exemple sous l'eau, caisson hyperbare, enceinte de confinement de réacteur nucléaire) : 1 200 hectopascals, 60 interventions ou travaux par an.**
5. **Températures extrêmes : température inférieure ou égale à 5°C ou supérieure ou égale à 30°C, 900 heures par an.**
6. **Bruit : Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures, 600 heures par an. Exposition à des bruits impulsifs (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels 120 fois par an.**

Entre ces réformes, deux lois ont permis des avancées importantes pour agir sur les conditions de travail et sur la prévention des risques professionnels et de la pénibilité :

1. **La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail²⁶, qui introduit notamment :**

²⁴ Le 23 octobre 2025, la réforme des retraites a été suspendue par une lettre rectificative au projet de budget de la sécurité sociale pour 2026, et ce jusqu'à janvier 2028.

²⁵ Dispositions d'un projet ou proposition de loi qui, en vertu des règles constitutionnelles ou organiques en vigueur, n'ont pas à figurer avec le texte en question.

²⁶ Loi qui reprend l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020.

- La consultation du CSE sur le DUERP (Art. L.4121-3), lequel doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assurer la traçabilité collective de ces expositions.
- Le renforcement du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) dans les entreprises de 50 salariés ou plus (Art. L4121-3-1)
- La négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail-QVCT (articles du Code du travail traitant de la négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle et QVCT, articles L2242-1 et L. 2242-13). L'article L2242-19 précise que la négociation peut également porter « sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévue à l'article L. 4161-1 »... Tandis que l'article L. 2242-19-1 indique que la négociation peut également porter sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels... »
- La prévention de la désinsertion professionnelle, avec l'introduction de la visite médicale de mi-carrière et le rendez-vous de liaison proposé

par l'employeur, lorsque un arrêt de travail dépasse 30 jours, en présence du service de prévention et de santé au travail.

- La visite préalable au départ à la retraite des salariés en situation de polyexposition et qui bénéficient d'un suivi individuel renforcé (SIR), visite qui permet de préconiser un suivi post-départ à la retraite par le médecin traitant.

2. La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 dit « loi Séniors »²⁷ introduit notamment :

- L'obligation de négocier sur l'emploi des seniors dans les entreprises de plus de 300 salariés. La négociation porte sur le recrutement de ces salariés, leur maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière, la transmission des savoirs et des compétences.
- L'article L2241-14-2 ajoute que la négociation peut également porter sur le développement des compétences et l'accès à la formation, **la santé au travail et la prévention des risques professionnels, l'organisation du travail et les conditions de travail.**

Dans son rapport annuel 2026 sur l'application des lois de financement de la Sécurité sociale, la Cour des comptes²⁸

consacre un chapitre entier au compte professionnel de prévention, le C2P, et recommande une refonte intégrale du dispositif : sont mis en avant le traitement inéquitable des salariés exposés à l'usure professionnelle, le dévoiement de l'objectif de prévention des risques, un financement insuffisant...

Ainsi 72 % des bénéficiaires du C2P le sont au titre de leur exposition à deux facteurs de risques : le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes. Compte tenu des facteurs et des seuils associés, la pénibilité de certains postes n'est pas reconnue. Cela concerne notamment le travail répétitif des caissières, les gestes et postures des salariés à domicile, soit des métiers de service, majoritairement féminins, ce qui est discriminant.

La Cour des comptes mentionne également que le C2P ne permet pas d'agir en prévention et sert plutôt à réparer l'usure professionnelle. Ainsi, sur les 16 100 salariés qui ont utilisé leurs points en 2025, 9 700 l'ont fait pour anticiper leur retraite, et seulement 4 155 pour se former ou se reconverter.

Quels leviers d'action ?

- La négociation : aujourd'hui, la négociation sur la pénibilité reste marginale, dans les branches comme dans les entreprises. Les lois les plus récentes permettent néanmoins aux acteurs de la négociation de porter le sujet des conditions de travail, de l'organisation du travail et

²⁷ Loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social

²⁸ Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, mai 2026.

de la prévention des risques professionnels lors des négociations obligatoires.

- L'exercice des attributions du CSE : la consultation sur le DUERP permet aux représentants du personnel de contribuer à l'analyse et à l'évaluation des risques, qui doit comporter un inventaire précis des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. L'employeur doit également consigner, en annexe du DUERP, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux 9 facteurs de risques, dont la proportion de salariés exposés au-delà des seuils.
- Au-delà de l'évaluation, il s'agit de peser sur les mesures de protection et de prévention mises en place par l'employeur, pour réduire, à défaut de pouvoir éliminer, l'exposition des salariés à des risques et aux dommages associés. Ces actions doivent être déclinées à plusieurs niveaux : humain, technique et organisationnel. Des études ergonomiques de postes et d'organisation, des changements d'équipement, s'ins-

crivent dans les 9 principes de prévention. Pour cela, les élus, comme les directions, peuvent recourir aux membres de droit siégeant au CSE ou, le cas échéant, dans les CSSCT : préventeurs CARSAT/CRAMIF²⁹, SPST³⁰.

- L'exercice des attributions des élus du personnel sur la partie santé, sécurité et conditions de travail nécessite des moyens, notamment pour permettre aux représentants du personnel d'effectuer des inspections, et lorsque les salariés travaillent sur des périmètres étendus. Ces moyens concernent également le fait d'être formés à l'analyse et à l'évaluation des risques, au-delà de la formation obligatoire de début de mandat, laquelle devrait être complétée par des formations courtes de type formation-action. Enfin, pour exercer ces attributions, il s'agit également d'organiser, dans certains secteurs, les modalités d'échange et de communication entre les représentants du personnel et les salariés, pour agir au plus près des situations de travail.

Quelques chiffres

Le risque chimique concerne **tous les secteurs d'activité**. Environ un travailleur sur trois déclare être exposé à au moins un produit chimique. Les principaux secteurs d'activité concernés sont ceux qui fabriquent des produits chimiques et ceux qui en utilisent, comme le nettoyage. En moyenne, en 2017, 11 % des salariés, soit 2,7 millions de personnes, étaient exposés à au moins un produit chimique cancérogène (source : Dares).

Les risques chimiques sont la deuxième cause de maladies professionnelles en France. Chaque année, ils sont responsables de près de 1700 cancers professionnels reconnus, dont 1400 au titre de l'amiante (source : Ameli). Les produits chimiques dangereux peuvent provoquer allergies, asphyxie, intoxications aiguës, et avoir des effets différés tels que des cancers, des leucémies, détectés des années après l'exposition, et même si les salariés touchés ont été exposés à de faibles doses.

29 Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif).

30 Services de prévention et de santé au travail (SPST) Rappelons que les médecins du travail des services de prévention en santé au travail doivent consacrer un tiers de leur activité à des actions en milieu de travail.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



mgen[★]

GRUPE **vyv**

MGEN dévoile une étude inédite : adolescentes et sport, le grand décrochage

Près d'une adolescente sur deux (45,2 %) abandonne le sport par contrainte sociale. Une étude nationale inédite, menée par la mutuelle MGEN avec Kantar auprès de 507 jeunes filles âgées de 13 à 20 ans, révèle comment la méconnaissance du corps féminin, les injonctions esthétiques, la pression sociale et le règne de la compétition au détriment du bien-être et de l'inclusion contribuent au décrochage sportif, alors même que le sport reste un enjeu-clé de santé physique et mentale, d'égalité et d'émancipation.



La non-prise en compte des spécificités du corps féminin

La puberté représente un premier point de rupture. 63 % des adolescentes estiment que les changements physiques rendent le sport moins agréable et 55 % déclarent que leurs règles constituent un frein à la pratique. Or, ces réalités sont peu prises en compte : 53 % des jeunes filles estiment que l'encadrement sportif ne répond pas à leurs besoins spécifiques.

« Les coachs ne comprennent pas que ton corps change, que t'as des jours avec et des jours sans. »



Une pratique peu accessible pour les filles

L'accès au sport reste contraint par des freins structurels. À l'âge où le sport devient non-mixte, une jeune fille sur trois (33 %) n'a pas de club féminin près de chez elle. 58 % sont freinées par les coûts (inscriptions, équipements, déplacements) et 57 % estiment que leur emploi du temps scolaire ne leur permet pas de pratiquer régulièrement.

« J'ai mon bac en juin, les cours finissaient à 18h et les entraînements commençaient à 19h. J'étais fatiguée, pas le temps pour les devoirs. »



Un milieu qui met les jeunes filles sous pression

La pratique sportive expose les jeunes filles à un regard social pesant : 42 % déclarent avoir déjà subi des comportements déplacés (moqueries, harcèlement, sexisme), 55 % ne se sentent pas toujours en sécurité et 49 % se disent mal à l'aise avec certaines tenues sportives imposées, jugées inconfortables ou sexualisées.

Les normes véhiculées par les réseaux sociaux aggravent ce malaise : 55 % estiment que leur corps ne correspond pas à l'image idéale du sport et 41 % arrêtent, faute de se sentir à l'aise avec leur apparence. Plus largement, 61 % déclarent se sentir jugées lorsqu'elles font du sport. Cette pression transforme le sport en source d'anxiété et de perte de confiance.

« Le hand, c'est des mini shorts... Ils pourraient mettre un short plus long, ou le choix entre short et survêtement. »



Une culture de la compétition fortement dissuasive

L'étude qualitative montre enfin que la culture de la surperformance peut devenir fortement dissuasive : progression obligatoire, peur de régresser et d'être mise de côté, sentiment d'évaluation permanente. En l'absence d'offres plus souples, de nombreuses adolescentes préfèrent arrêter plutôt que de subir cette pression supplémentaire.

« Dès qu'on s'inscrit, on te parle de matchs, de championnats. Moi je veux juste jouer. »

MGEN. Première mutuelle des agents du service public



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

