SECAFI
GROUPE ALPHA



DRIEETS Ile de France – UD 75

Projet de relocalisation sur le site de CAMBRAI

Rapport d'expertise sur les impacts du projet en termes de santé, sécurité et conditions de travail

Version provisoire

11 Février 2022

Secafi SAS
SAS au capital de 4 029 880 €
Société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre de la région Île-de-France
Organisme certifié « Expertises Santé au Travail auprès des CSE », habilité IPRP et membre de la FIRPS

Bureau :
20/24 rue Martin Bernard
75647 Paris cedex 13
Tél. 01 53 62 70 00

Siège social :
20/24 rue Martin Bernard
75013 Paris • Tél. 01 53 62 70 00
312 938 483 RCS Paris
Numéro d'identification intracommunautaire
FR 88 312 938 483

Une société du Groupe Alpha

BORDEAUX • LILLE • LYON
MARSEILLE • METZ
MONTPELLIER • NANTES
NOUMÉA • ORLÉANS
PARIS • ROUEN
SAINT-DENIS DE LA RÉUNION
TOULOUSE

Préalable

- Le présent rapport rend compte de la mission que nous a confiée le CHSCT de l'UD 75 de la DRIEETS Ile de France (mission confiée après une mise en concurrence dans le cadre d'une procédure de marché public).

- Pour exécuter nos travaux, nous avons notamment utilisé les documents opérationnels, RH et techniques mis à notre disposition par l'administration. Nous avons visité les sites de Jemmapes, Taitbout et Aubervilliers ainsi que le bâtiment Beauvaisis/rue de Cambrai.

- Nous avons complété notre analyse documentaire par un questionnaire envoyé aux agents concernés par le projet, des entretiens collectifs avec des agents et enfin nous avons échangé avec les porteurs du projet au sein des administrations concernées (DRIEETS, UD 75, Préfet SGAMM et DRIME). Nous remercions toutes ces personnes pour leur disponibilité.

- Ce document comprend un corps de rapport qui détaille nos analyses et une conclusion qui reprend nos principales recommandations.

- Nous vous remercions de votre confiance et nous nous tenons à votre disposition pour vous apporter toutes explications complémentaires ou pour approfondir avec vous les réflexions que vous estimeriez nécessaires à l'appréciation du projet.

Paris, le 11 février 2021

Patrick LOIRE
Luis Manuel ACEDO
Laurent CHAPUIS

SOMMAIRE



1. Contexte et contours du projet	**p.4**
2. Usages, attentes et besoins en lien avec les espaces de travail	**p.7**
2.1. Ce qui ressort du questionnaire	**p.9**
2.2. Ce qui ressort des entretiens	**p.26**
3. Données architecturales et techniques du futur bâtiment	**p.35**
4. Conclusions et préconisations en matière de prévention de risques SST et amélioration des conditions de travail	**p.58**
5. Annexes	**p.65**

1. Contexte et contours du projet

Le contexte immobilier

Etat des lieux *(issus du dossier soumis à consultation du CHSCT)*

- Fin de bail Jemmapes
- Vétusté des sites de Taitbout et d'Albert
- Fin de bail d'Albert

Un cahier des charges initial *(cf. annexe)* :

- Un besoin de 2350 à 2400m²
- Mixe bureaux partagés et bureaux individuels

Alignement sur la politique immobilière de l'Etat

- *En termes de surface (cf. annexe cahier des charges)*

Le projet « cible » CAMBRAI qui s'écarte du projet initial

- Le site n'autorise pas de bureaux individuels pour les agents de contrôle

Effectifs concernés : une évolutivité du projet qui a introduit un principe d'incertitude et insécurité



Point de vigilance

- Lors de nos entretiens collectifs, il est ressorti plusieurs fois des échanges, des incompréhensions sur la manière dont le projet avait évolué progressivement et pour certains un effet de surprise (on pense notamment aux agents sur le site de Taitbout).
- D'autres évoquent des incompréhensions sur leurs possibles arrivées sur Cambrai alors qu'ils auront à se redéployer sur Miollis à terme.
- **Il faut rappeler le facteur de RPS que représentent l'absence de communication et de visibilité sur son futur site de travail (c'est un des facteurs majeurs d'insécurité socio-économique).**

2. Usages, attentes et besoins en lien avec les espaces de travail

Préalable méthodologique

- Les entretiens collectifs ont permis d'entendre des agents pour la majorité des métiers concernés par le projet de déménagement :
  - Agents de contrôle du site de Taitbout : 5 agents
  - Agents de contrôle du site de Jemmapes : 8 agents
  - Assistants d'UC : 1 agent
  - Mission juridique : 2 agents
  - Gestionnaire de dispositif : 1 agent
  - Responsables d'UC : 4 agents
  - Agents du SRDT : 2 agents
- Les entretiens pour les assistants de direction et agents d'accueil n'ont réuni aucun participant.
- Au total, ce sont 22 agents qui ont pu être entendus dans le cadre d'entretiens.

- Le questionnaire a quant à lui permis de recueillir l'avis d'une grande partie des agents :
  - Le questionnaire a été envoyé à 153 agents, et un certain nombre d'agents complémentaires impactés par le déménagement (transfert du questionnaire à l'initiative d'agents et encadrants DRIEETS).
  - Pour les différentes fonctions, les taux de participation varient de 44 % à 83 %.
  - le nombre total de répondants est de 92 agents et le taux de participation est estimé entre 55 et 60%.

2.1 Ce qui ressort du questionnaire

Représentativité : un niveau de réponse et de variété des répondants satisfaisants

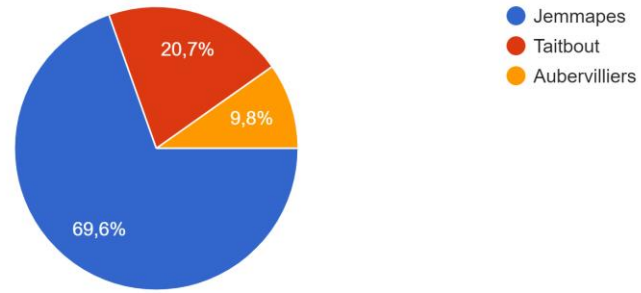
- Le panel de répondants comprend la variété des fonctions et des sites de départ dans la population concernée par le projet

Avis SECAFI

- Avec un taux de réponse supérieur à 50% et la variété du panel, nous considérons que le questionnaire est représentatif de l'expression des usages de travail, des besoins et ressentis au sein de la population des agents concernés.

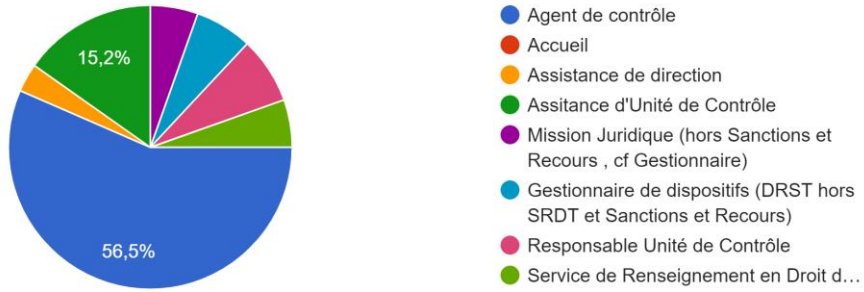
Sur quel site travaillez-vous ?

92 réponses



Dans quel groupe fonction exercez-vous ?

92 réponses



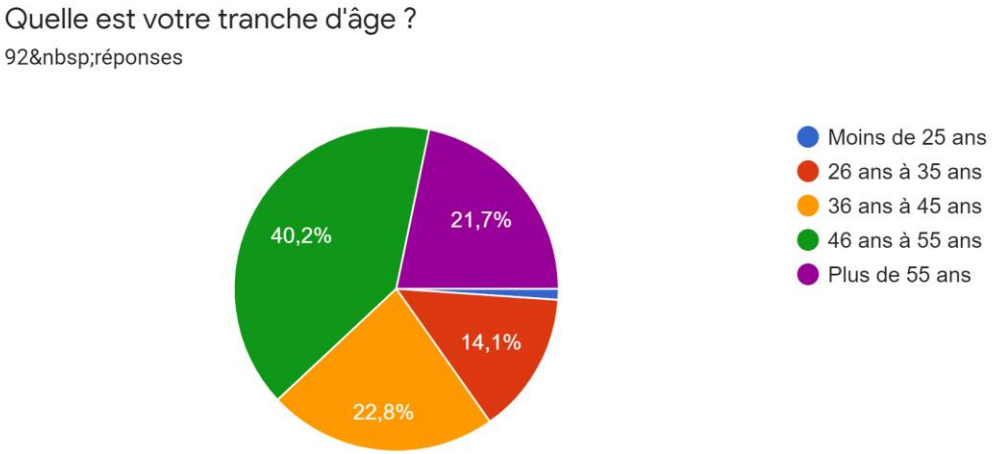
Age et ancienneté : une séniorité à intégrer en termes d'impact sur les conditions de travail

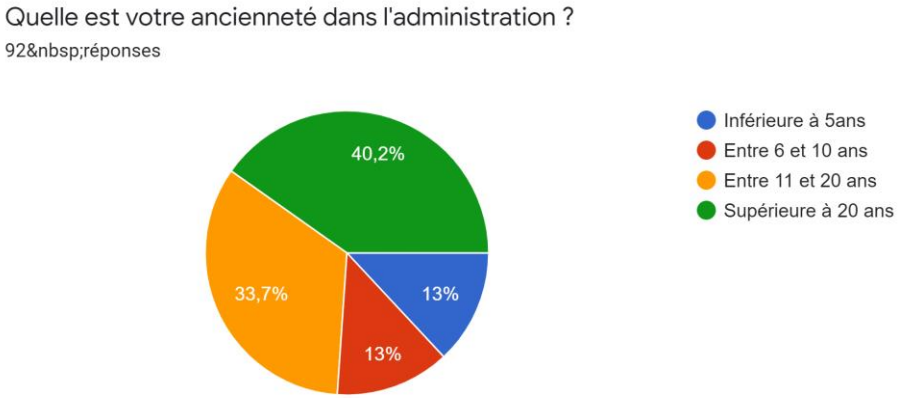
- Sans surprise, les réponses reflètent la réalité d'un collectif à l'âge moyen significatif (au-delà de 46 ans) et à l'ancienneté importante



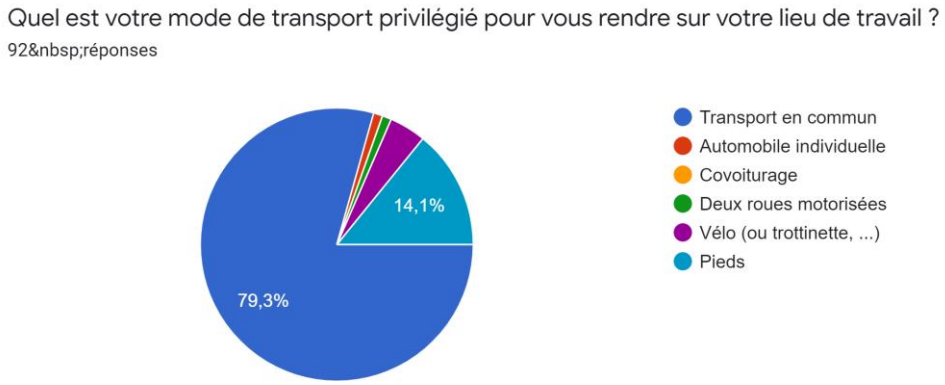
Point de vigilance

- L'âge et l'ancienneté du collectif au sein de l'UD 75 ont comme corollaire des **habitudes de travail très ancrées.**
- Dés lors, les impacts des changements en termes de conditions de travail peuvent être plus aigus et donc les mesures de prévention des risques d'une part et d'accompagnement au changement plus conséquentes (notamment en termes de délai)

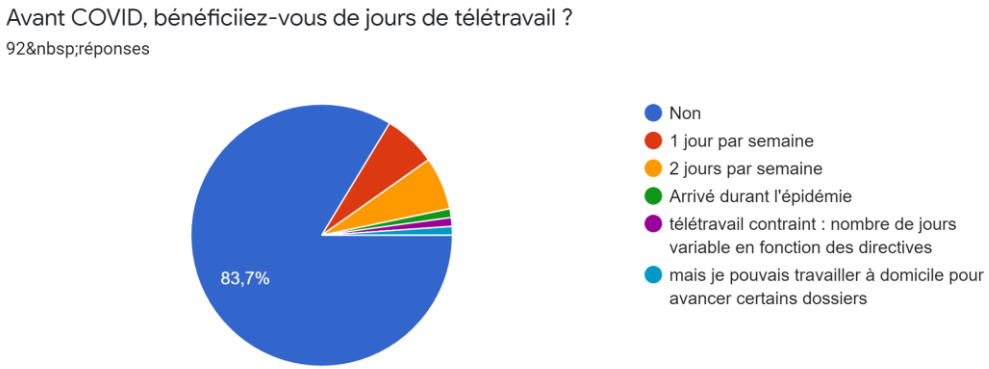


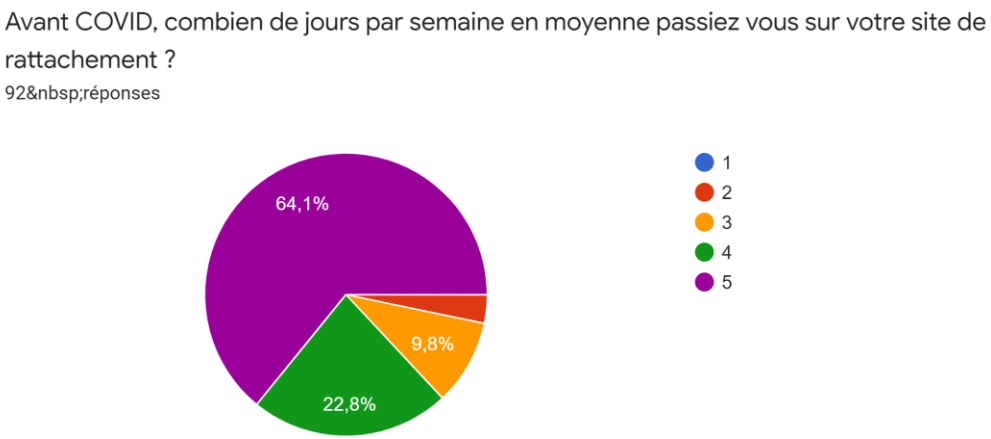


Un collectif qui privilégie la venue sur site jusqu'à présent (hors contexte sanitaire)

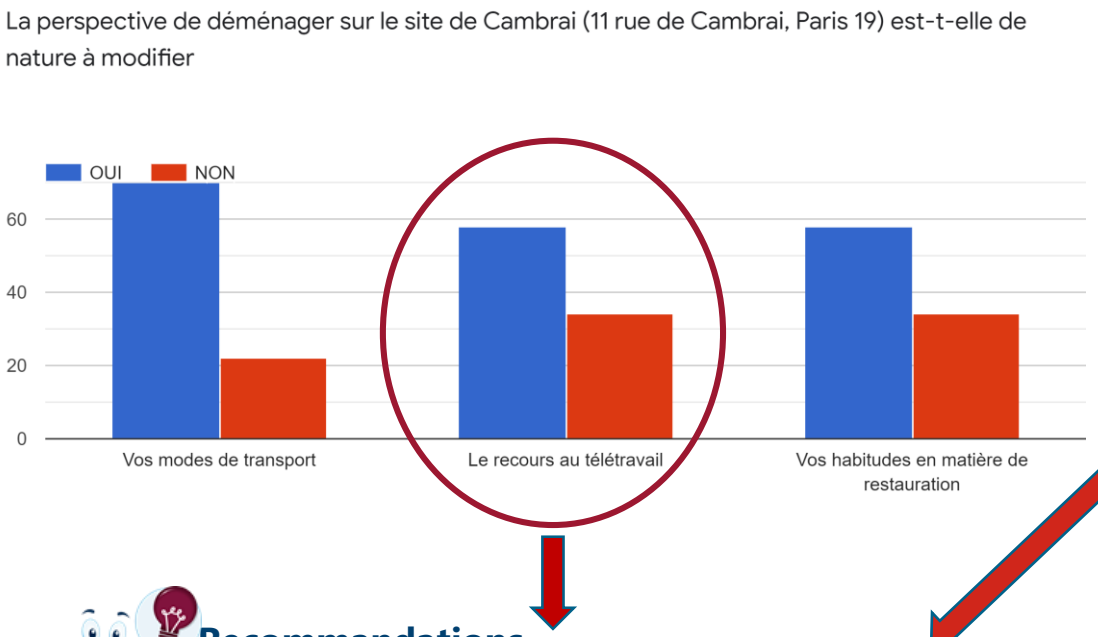


- Il est intéressant de noter qu'avant COVID, le télétravail était peu pratiqué. A contrario les agents étaient souvent présents sur site pour toute ou partie de la journée**. La venue/présence sur site semble donc structurelle dans l'organisation actuelle du travail.**
- Sans surprise, le mode de déplacement est très significativement le transport en commun (SNCF + Métro)





Mais la pratique de télétravail pourrait s'accroitre



- 2/3 des répondants estiment qu'ils augmenteront le recours au télétravail (confirmé dans les commentaires associés à cette question)
- C'est un **changement majeur par rapport à l'organisation du travail antérieure** (slide précédant), qui soulève 2 questions :
  - L'évaluation quantitative (en nb de jours et fréquences)
  - Du point de vue individuel : la dimension choisie vs subie de ce recours au télétravail → les conséquences en termes d'impact RPS étant bien différentes selon cette situation
  - Du point de vue collectif : les impacts sur l'animation et vie d'équipe

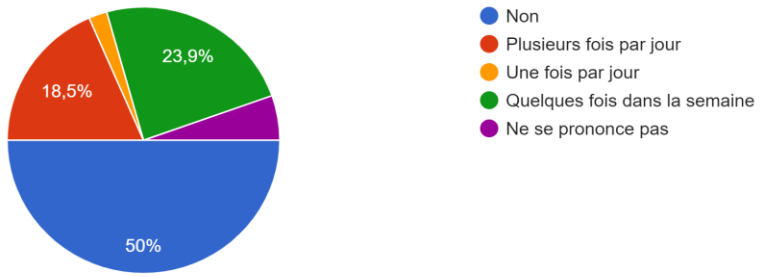
Recommandations

Diligenter une enquête spécifique sur le télétravail et plan de prévention risques associés

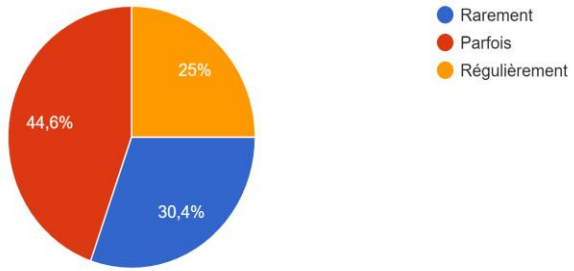
- Dans une logique d'anticipation du changement et de prévention des risques (RPS notamment), il conviendrait de mener
  - une enquête sur le télétravail permettant de mesurer :
    - Les situations de télétravail (le contexte sanitaire permet d'avoir le recul sur les facilités/difficultés de chacun)
    - Les aspirations au télétravail
  - Un plan de prévention spécifique (mesures individuelles et collectives)

Une situation actuelle contrastée en termes d'exposition aux nuisances sonores

A votre poste de travail, dans des circonstances habituelles (hors période de travaux par ex), êtes-vous exposé à des nuisances sonores ?
92 réponses



Ces différentes sources de bruit sont-elles un facteur de déconcentration ?
56 réponses



Dans les configurations actuelles, la moitié des répondants ne signalent pas de nuisances sonores (a contrario une proportion de 18 % déclare des nuisances pluri quotidiennes)

Néanmoins quand ces nuisances interviennent, elles seraient de nature à déconcentrer.

Le verbatim associé à cette question fait ressortir deux causes principales :

- Passage dans les allées (24 signalements)
- Circulation extérieure (24 signalements)



Point de vigilance

Au regard de la situation actuelle, il faut anticiper un scénario de risques de nuisances sonores accrues sur « Cambrai » avec :

- **Moins de bruits de circulation extérieure** (bâtiment sur un parc fermé et circulation véhicule réduite)
- **Mais beaucoup plus de bruits de passage en interne** : bureaux partagés + allées et venues vers les espaces de réunion/ box .

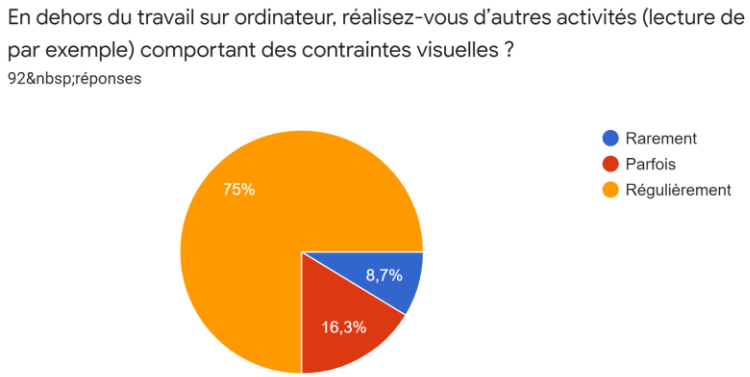


Recommandations

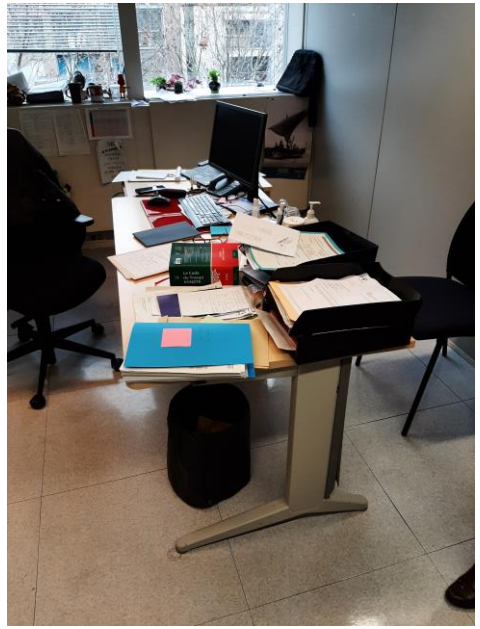
Etude acoustique et attention aux équipements/matériaux

Dans une logique de prévention, une étude acoustique (yc en situation réelle) est à réaliser. Et les matériaux/installations protectrices choisies pour limiter ce risque accru (cf. partie 3.)

Des pratiques professionnelles de lecture de documents en lien avec une certaine qualité d'éclairage

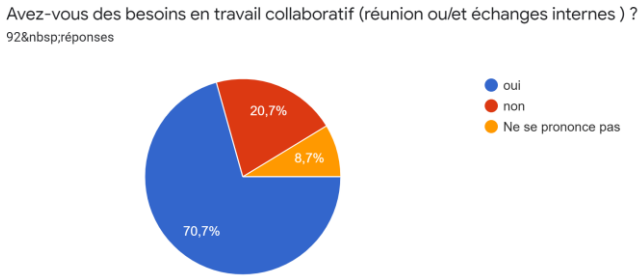


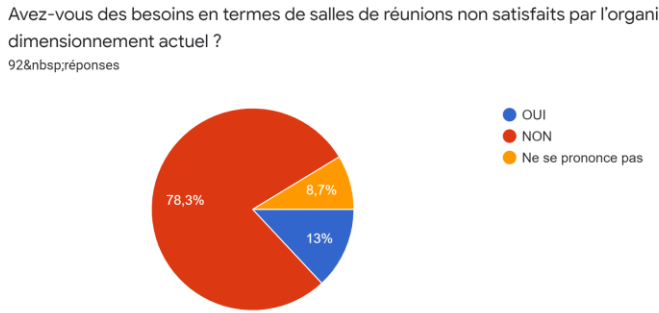




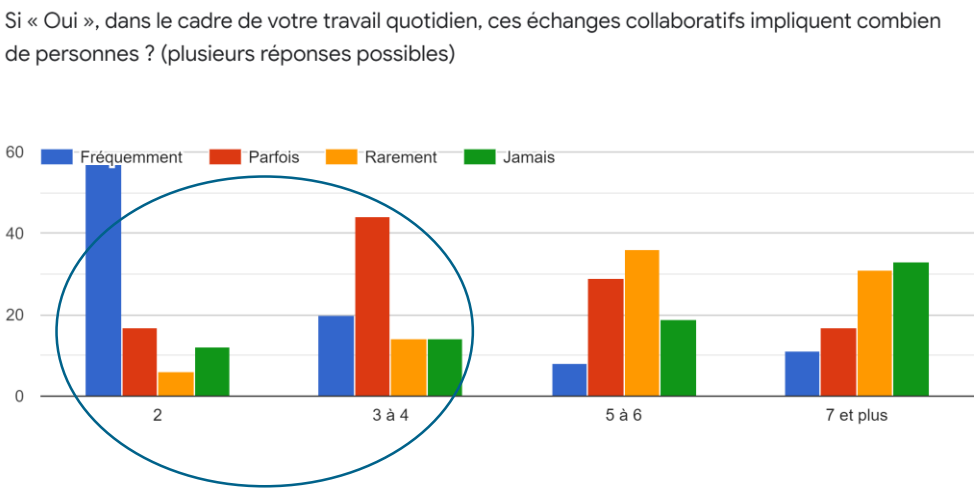
- Le questionnaire corrobore les observations sur site, à savoir une **pratique fréquente de travail hors écran** : documentation, lecture, écriture.
- Cela justifie **une qualité d'éclairement** (qui en l'état actuel est **jugée majoritairement satisfaisante** par les agents)

Une activité de réunion mais en format plutôt réduit





- La pratique des réunions est fréquente (il faut comprendre yc les RDV avec le public)
- Un seuil de 4 semble apparaître. Au-delà les fréquences deviennent plus rares.





Recommandations

L'évaluation du bon dimensionnement des salles de réunion (en nb et taille)

- L'organisation sur Cambrai devrait augmenter le besoin de salles de réunions.
- La priorité est probablement sur des salles de tailles réduites (4 pers)



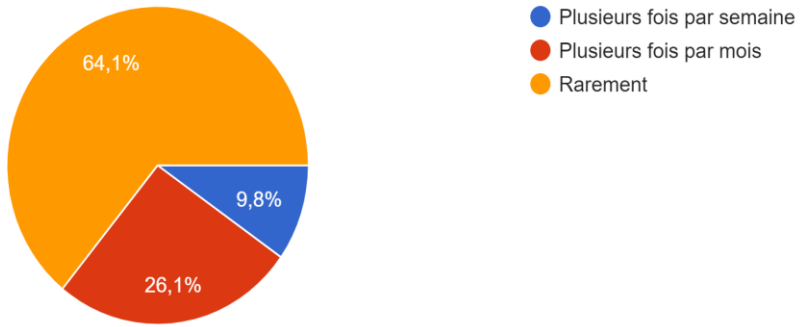
Point de vigilance

- L'absence de besoins de salles de réunion est à relativiser, liée à une situation de bureau individuel qui répond au besoin de se réunir.

Quelle capacité d'anticipation des modalités d'accueil du public ? Rester flexible semble être de mise

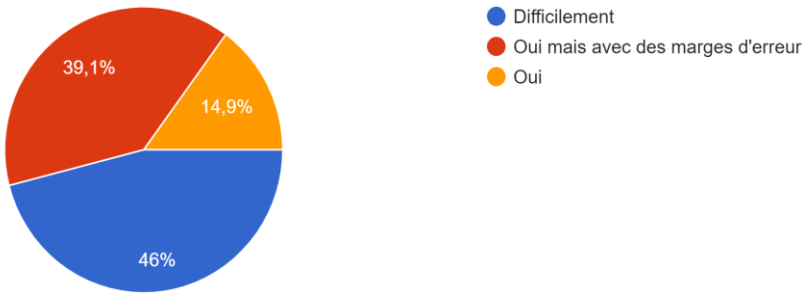
Concernant l'accueil du public ou/et des personnes externes aux services, vous arrive-t-il de devoir recevoir en urgence ?

92 réponses



Concernant l'accueil du public ou/et de personnes externes aux services, pouvez-vous prévoir la durée des RDV ?

87 réponses



- Si la notion d'urgence en matière de RDV n'est pas si répandue, il semble que **la prévisibilité des durées de RDV soit difficile.**



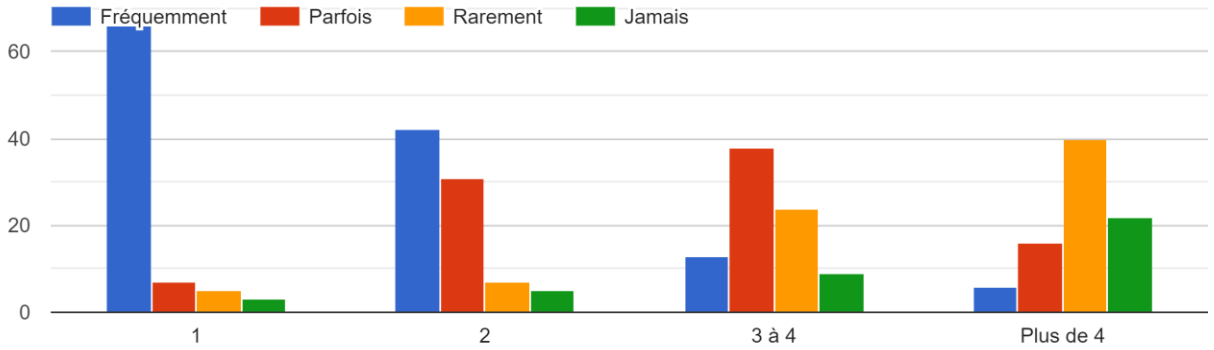
Recommandations

Des capacités de RDV en nombre et des règles de réservation de ces capacités le plus souple possible

- Pour **éviter des situations d'empêchement ou des conflits**, au regard de l'imprévisibilité partielle des durées de RDV, **la capacité en nombre d'une part** des espaces dédiés au RDV ne doit pas être calculée au plus juste **(tolérer des espaces vides)** et surtout **les règles de réservation doivent viser au maximum de souplesse**. C'est un chantier en tant que tel qui nécessite l'implication des équipes pour réussir.

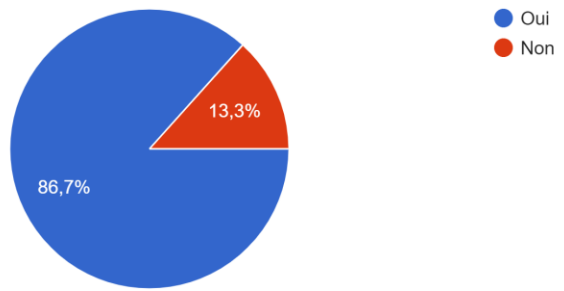
Un format de RDV qui peut servir de critère pour la taille des espaces pertinents ?

Concernant l'accueil du public ou/et de personnes externes aux services, quel est le nombre de personnes reçues en RDV ?



Concernant l'accueil du public ou/et de personnes externes aux services, avez-vous besoin lors du RDV, de documentations papiers ou/et de matériels ?

90 réponses



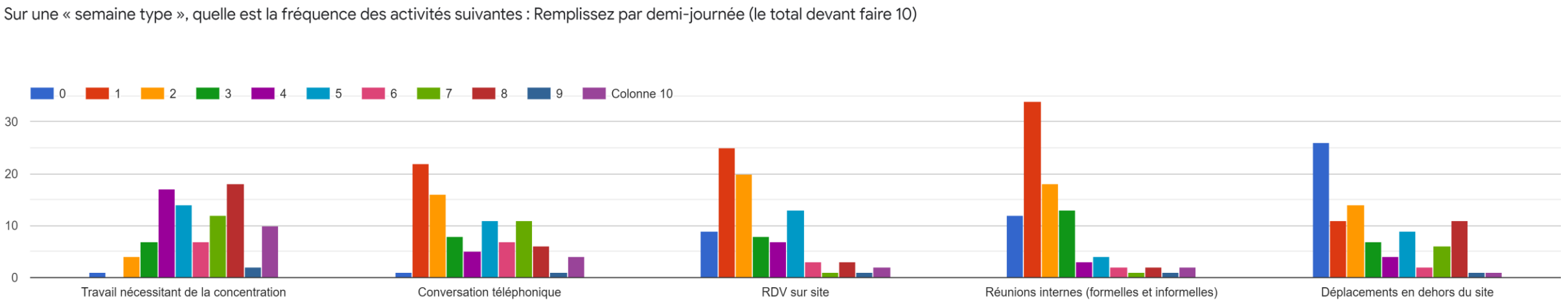


Recommandations

Caler la taille des espaces de RDV en lien avec les besoins

- 2 grands formats semblent émerger : les espaces de 1 à 2 (avec une fréquence élevée) et 3 à 4 en moindre fréquence.
- Cela peut justifier différents types d'espaces
- **Dans les 2 cas, la taille des espaces doit permettre à l'agent de disposer d'un plan de travail au-delà d'un socle PC pour utiliser la documentation éventuelle**

La variété des activités sur site



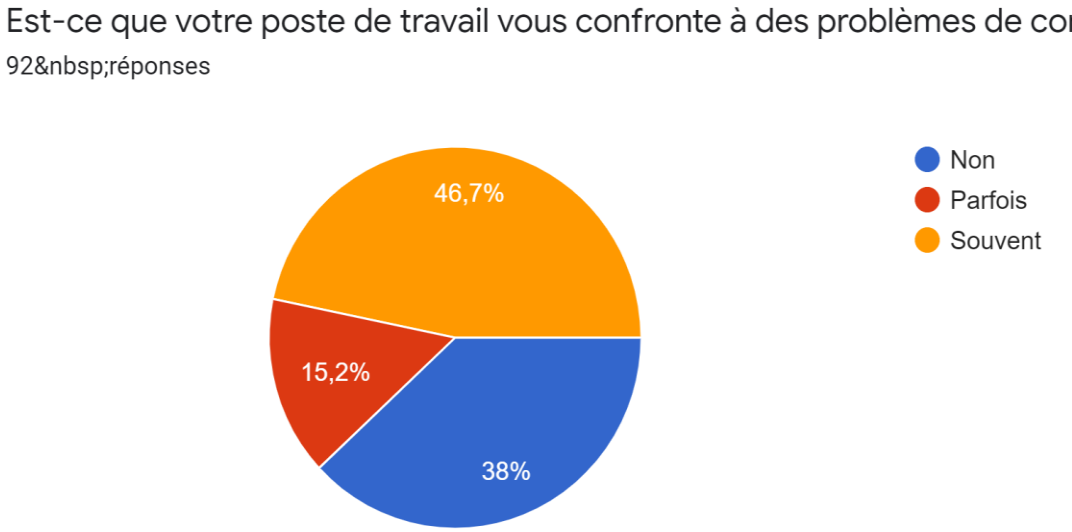
- La variété des métiers explique la diversité des profils d'activité (les RDV sur site et les déplacements ne concernant pas tout le monde)
- Mais il est intéressant de noter que :
  - **Le travail de concentration est le plus partagé et fréquent au total** (renvoyant donc aux conditions propices pour cela)
  - Idem pour les **échanges téléphoniques**, au cœur de l'activité d'un grand nombre.
  - Les réunions internes au-delà d'une demi journée voire 1 journée par semaine, ne concerne que peu de répondants .



Point de vigilance

- Comment concilier cela dans des espaces partagés ?
- La pertinence des salles de réunions en nombre se pose

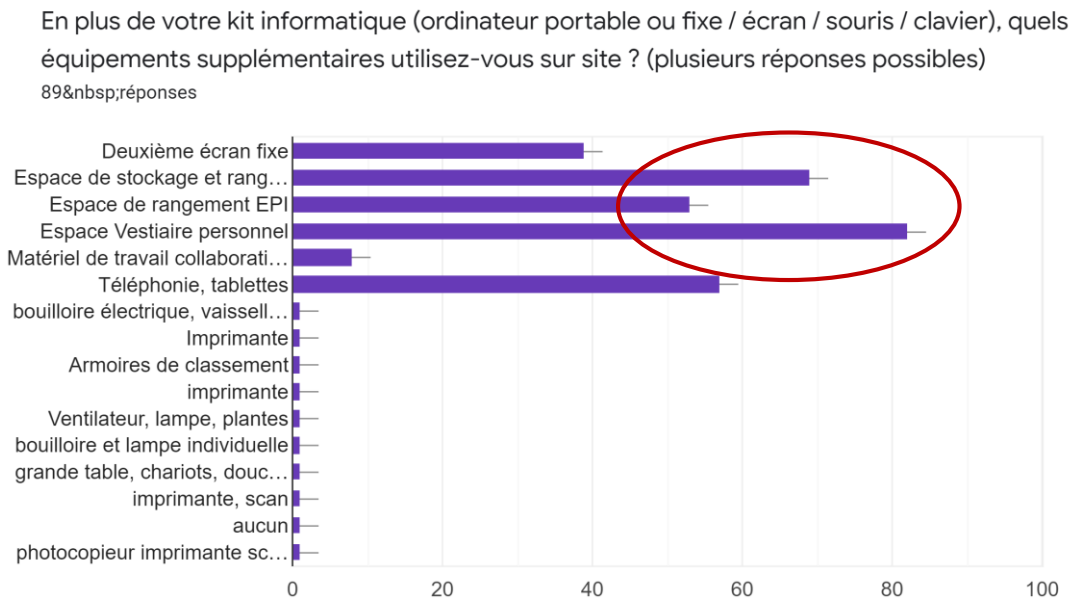
La question de la confidentialité est posée pour une partie des agents



Avis SECAFI

- Si la part des agents qui ne rencontrent de problèmes de confidentialité n'est pas négligeable (38 %), celle qui au contraire y est confrontée est de loin majoritaire (au total).
- Cela renvoie évidemment à la nature de l'activité
- Mais il est intéressant de noter que c'est un sujet dans les sites actuels avec bureau individuel. Il nous semble qu'il faut plutôt interpréter les réponses comme la **manifestation d'un besoin** plus que celle d'un problème.

La question des rangements : ce que décrivent les agents et ce que nous avons observé





Recommandations

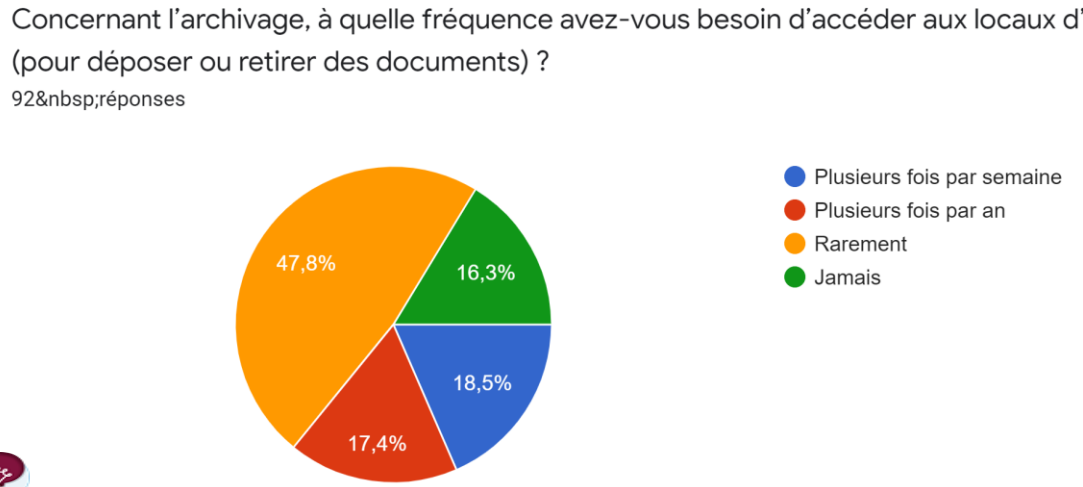
Une évaluation précise auprès des agents

- Au regard de l'écart entre la situation actuelle et la cible, il nous semble indispensable de conduire une évaluation précise et exhaustive UC par UC et service par service en lien avec les agents.

Point de vigilance

- Le questionnaire corrobore notre observation : pour ce qui concerne les UC, les espaces de rangements sont nombreux sans compter les espaces de vestiaire personnel.
- Concernant les seuls espaces de rangement dossiers / documentation, **nous estimons le nb moyen d'armoire à 2/agent**. **L'expression de besoin l'évalue à 1,6**. Et les plans (cf partie 3.) prévoient **1 armoire** (soit **une division probable par 2 entre le réel aujourd'hui et la cible**). Sans compter l'armoire EPI pour les AC (et vestiaire)
- **Un risque de sous-évaluation du besoin nous semble exister**

La question de l'archivage concerne une population ciblée et constitue un chantier difficile à traiter



Si la problématique des dossiers « vivants » (dossiers entreprises, …) est très généralisée, la question des archives est plus concentrée sur les personnes ayant soit à les gérer (Assistance d'UC notamment) ou ayant à y faire des recherches

Point de vigilance 1.

- Les verbatims associés à cette question attestent que le sujet est partagé entre des agents souhaitant des archives en proximité et d'autres évoquant l'opportunité d'accroître les moyens d'archivage électronique, etc…
- Mais beaucoup pointent de manière commune que **tous les gains dans l'archivage se heurtent à une question de moyens humains** (le stockage voire sur-stockage étant la résultante d'un manque de temps pour trier, archiver, …

Recommandations

Faire de la question de l'archivage un chantier en tant que tel avec des moyens pérennes

- Au de la complexité du sujet (aspects réglementaires, aspects techniques, moyens humains), le chantier « archive » ne peut pas être un sous-chantier du projet déménagement. Il devrait être au contraire, **un chantier spécifique inscrit dans un moyen terme**

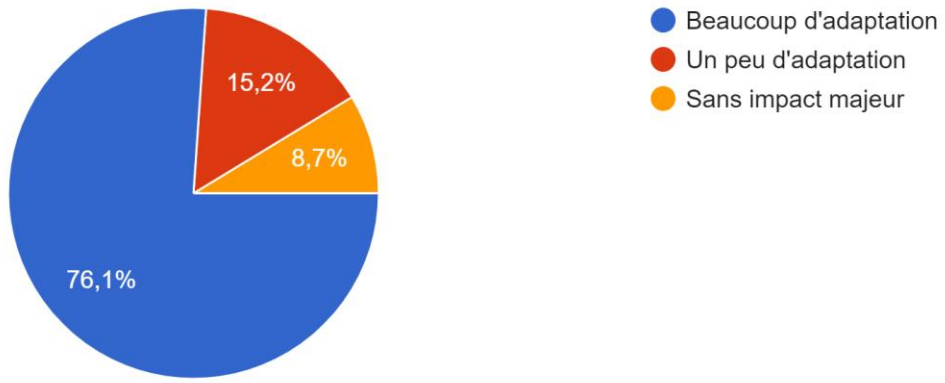
Point de vigilance 2.

- En marges des lieux de stockage archive, nous avons pu observer à Jemmapes un atelier. Sa configuration est très différente de celle qui pourrait être similaire à Cambrai. Il y a là un impact potentiel fort sur les conditions de travail de l'agent concerné

Quelles nécessités d'adaptation pour les agents ?

Pensez-vous que le changement dans l'organisation du travail vous demandera ?

92 réponses

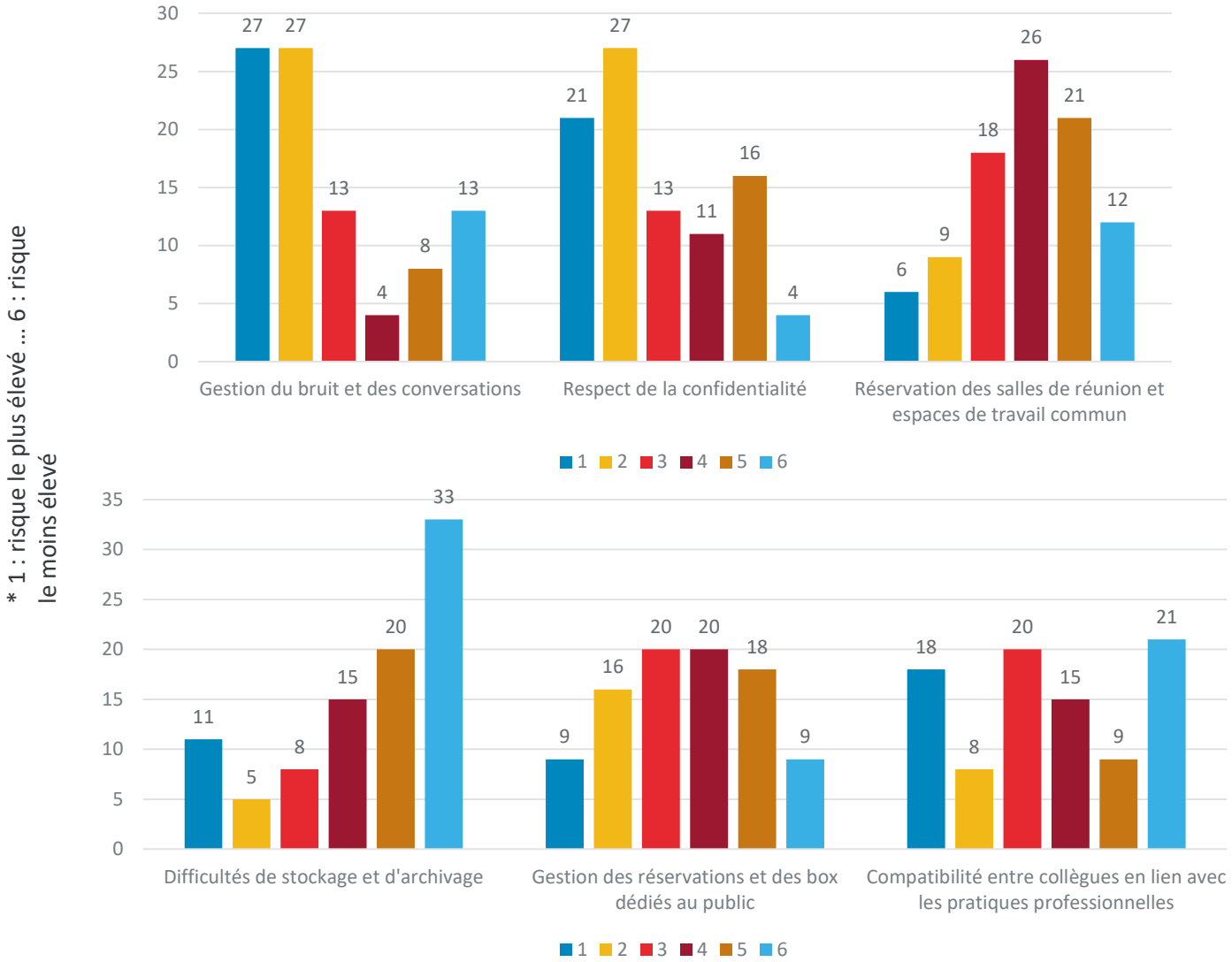




Point de vigilance

- Les agents signalent clairement que le projet de déménagement nécessitera de leur part un niveau élevé d'adaptation (pour plus de 3/4 des répondants ce qui est élevé au regard d'enquêtes similaires)
- Ceci est à relier à l'addition des transformations induites par le projet (changement de lieu, d'organisation du travail).
- **Ceci doit être anticipé en matière d'évaluation de la faisabilité du projet et s'il y a lieu en matière d'accompagnement au changement.**

Les risques anticipés par les agents *



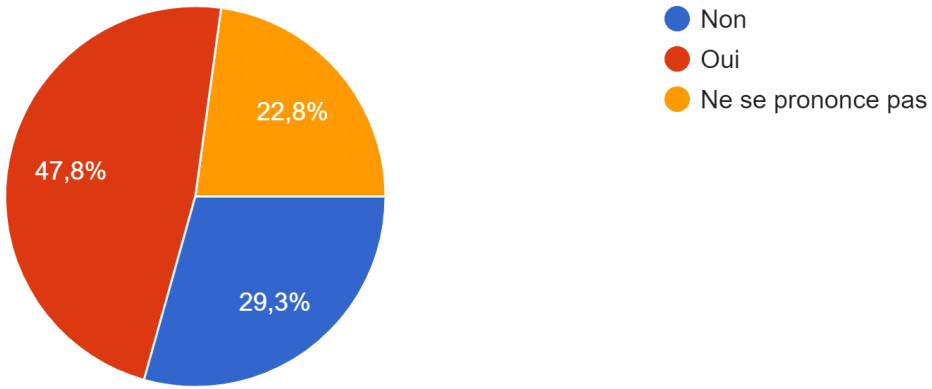
Avis SECAFI

- Même s'il faut interpréter avec prudence ces réponses, certains constats peuvent apparaitre.
- Les craintes les plus élevées :
  - **Nuisance sonore, Confidentialité et compatibilité entre collègues** → des risques renvoyant clairement au bureau partagé
- L'inquiétude sur **le futur système de gestion des espaces de RDV** est aussi présent
- La question des archives paraît moins généralisée (cela confirme un slide précédant sur le fait que cela concerne une population ciblée).

Un impact sur l’évolution professionnelle et l’attractivité de l’UD ?

Le projet est-il de nature à modifier vos souhaits d’évolution professionnelle ?

92 réponses



Avis SECAFI

- Sur une base anonyme et déclarative, les éventualités de mobilités sont significatives.
- Sur ceux qui ont répondu par l’affirmative, la moitié des agents ont commenté et évoque l’opportunité de changer de département ou/et de ministère.

2.2 Ce qui ressort des entretiens collectifs

Agents de contrôle - Changement de lieu de travail : la nécessité d'organiser différemment son planning de travail pour les agents de contrôle et l'anticipation de frais supplémentaires

- La localisation du site de Cambrai aura pour conséquence d'éloigner le lieu de travail des zones de contrôle de certains agents, avec des risques en matière de conditions de travail :
  - Une augmentation de la fatigue liée à l'augmentation du temps passé dans les transports ;
  - Des journées de travail plus réduites / une densification des tâches à réaliser sur une journée de travail (augmentation des temps de transport)



Point de vigilance

- Si ces incidences sont à prévoir pour tous les agents de contrôle, elles seront plus importantes pour les agents intervenant sur les UC8 et UC9, qui étaient en proximité directe du site de Taitbout.

- En matière d'organisation du travail, l'éloignement réduira les marges de manœuvre des agents de contrôle :
  - **Pour les interventions programmées** : une réduction des marges de manœuvre pour s'adapter à un contrôle annulé au dernier moment ;
  - **Pour les interventions non programmées** : les agents devront d'avantage planifier leurs contrôles, et ne pourront plus aussi facilement réaliser des interventions non programmées.
  - Certains contrôles nécessitent des équipements particuliers (visites chantiers notamment) qui doivent rester sur site pour des raisons de sécurité. Les agents devront se rendre sur site avant de faire un contrôle, ajoutant de nouveau des trajets relativement longs empiétant sur la journée de travail.



Point de vigilance

- L'éloignement Site de Cambrai / Zones de contrôle aura un impact sur l'augmentation des frais de restauration (difficultés à revenir sur le site pour bénéficier du RIE)

Agents de contrôle - Un travail en présentiel, dans un environnement qui privilégient le calme/la concentration mais aussi qui permet d'accueillir du public dans de bonnes conditions

- Les agents de contrôle, dans leur grande majorité, privilégient le travail sur site, dans la mesure où les besoins de leur activité les y contraignent :
  - Un forte besoin d'échange informel avec les collègues sur les temps de pause ; un facteur de régulation important dans la mesure où les agents de contrôle peuvent être mis « sous tension » par certains rendez-vous, et qu'il est important pour eux de pouvoir échanger avec leurs collègues.
  - De nombreux entretiens avec des salariés / que les agents préfèrent réaliser en présentiel :
    - les Agents de contrôle des UC8 et UC9 sont très souvent mobilisés sur des LSP (Licenciement de salariés protégés) car le 8e et 9e arrondissement de Paris comportent beaucoup de sièges sociaux. Les AC doivent recevoir individuellement l'employeur puis le salariés concerné. La réalisation de ces entretiens en présentiel semble primordiale pour ces agents.
    - Des demi-journées de permanence : bien qu'elles aient été faites à distance pendant la crise sanitaire, les agents préfèrent pouvoir les faire sur site, pour éviter l'impression de devenir un « centre d'appel ».
- Des besoins de travail qui privilégient une organisation en bureaux individuels :
  - Un fort besoin de concentration lié à la lecture de nombreux documents sur site ;
  - Un temps important passé au téléphone qui risque de créer des nuisances sonores pour soi / pour l'agent de contrôle avec qui le bureau sera partagé ;
  - Comme précisé plus haut, un besoin récurrent d'accueil du public qui ne peut pas être compatible avec un bureau partagé.



Point de vigilance

Dans les entretiens, les agents ont fait remonter :

- Un risque de voir des agents demander une changement de poste
- Un risque de voir des effectifs déjà amoindris (nombreux postes vacants) diminuer davantage



Point de vigilance

Le télétravail, bien que les agents semblent y accorder un réel intérêt, n'empêche pas que certains souhaitent tout de même pouvoir venir régulièrement sur site pour les raisons exposées ci-contre:

Agents de contrôle - L'opportunité offerte par les salles de réunion ne semble pas satisfaisante au regard des besoins de travail exprimés par les agents

- Des difficultés à prévoir sur le système de réservation des salles de réunion :
  - Un accueil fréquent du public qui obligerait les agents de contrôle à réserver très régulièrement des salles
    - Par exemple : pour une moyenne annuelle de 70 LSP, cela représenterait 140 entretiens par an, et autant de réservation de salles.
  - Un temps important passé dans ces salles de réunions, qui doivent avoir des conditions d'installation satisfaisantes ;
  - Le caractère imprévisible de la durée de certaines réunions
    - par exemple : les auditions pénales contradictoires qui rendrait obsolète le système de réservation des salles
- Malgré la numérisation, un travail régulier avec des dossiers papier qui représentent un certain poids.
  - Les nombreux déplacements entre le bureau et les salles de réunion pourraient générer de la fatigue et sur le long terme des troubles musculosquelettiques pour des agents amenés à porter ces charges lourdes très régulièrement (à relier à l'âge moyen des agents).



Point de vigilance / inquiétudes exprimées

- Le temps passé à organiser / prévoir la réservation des salles de réunion
- Le nombre de salles de réunion disponibles
- Conditions d'installation dans les salles de réunion : accès à la lumière naturelle ; aération ; proximité du bureau et des documents / dossiers nécessaires au travail ;
- Quelle anticipation du glissement potentiel de certaines réunions ? Quel impact pour les réunions suivantes planifiées ?

SRDT : relation au public, présence sur site et conditions d'installation

- La relation au public est beaucoup plus forte pour les agents du SRDT, dont le cœur de métier est le renseignement des usagers (pas téléphone, par mail, ou en présentiel).
  - Une inquiétude plus marquée pour les agents du SRDT d'accessibilité du site pour les usagers (moins de transports)
- Un besoin particulier d'être sur site :
  - Un besoin de régulation par les collectifs de travail pour « souffler » entre deux rendez-vous (moments de convivialité / échanges informels)
  - Un besoin de proximité avec les agents de contrôle pour bénéficier de leurs connaissances / expertise sur certains sujets (dans le cadre d'échanges informels).
- La nécessité de disposer d'un environnement de travail qui permette de s'isoler et suffisamment spacieux :
  - Les agents du SRDT reçoivent du public sur des demi-journées d'accueil ;
  - Les tâches qui impliquent des appels téléphoniques (plages de demi-journées entière également) peuvent générer du bruit et du dérangement dans des bureaux partagés ;
  - Certains usagers se présentent à plusieurs (2 voire 3 personnes), ce qui implique d'avoir un bureau suffisamment spacieux pour les accueillir dans de bonnes conditions



Point de vigilance

- L'objectif de regroupement des agents du SRDT sur un site entre en contradiction avec le fait que les agents du site d'Albert ne se joindront pas à ce regroupement.
- Un point de vigilance à noter sur l'isolement potentiel des agents du site d'Albert

SRDT : une utilisation limitée des salles de réunion

- Une utilisation des salles de réunion qui risque de limiter les marges de manœuvre des agents du SRDT :
  - La nécessité d'être positionné a proximité de l'accueil ;
  - Les sollicitations urgentes, non programmées, semblent incompatibles avec un système de réservation des salles de réunion ;
  - Des plages de demi-journées d'activité (accueil du public ou appels téléphoniques) qui demandent de bonnes conditions d'installation, a priori non garanties par les salles de réunion et notamment l'accès à la lumière naturelle.



Recommandations

En matière de communication

- Les agents du SRDT attendent des informations concrètes sur leurs conditions d'installation sur le nouveau site. En particulier :
  - L'accueil sera-t-il spécifique à la DDETS ou un accueil commun / mutualisé avec les autres entreprises présentes dans l'immeuble ?
  - Comment sera, par conséquent, pris en charge l'accueil des urgences ?
  - Le SRDT sera-t-il sur un étage, isolé du reste des effectifs, ou mélangé aux autres services ?
    - **L'option offrant le plus d'espace a malheureusement comme contrepartie de les isoler géographiquement du reste des autres services.**

Mission juridique : un déménagement qui inquièterait moins dans la mesure où les agents devraient pouvoir bénéficier du télétravail

- Les agents de la Mission juridique (MJ) sont mobilisés sur l'instruction des recours qui sont faits à l'encontre des Agents de contrôle. Il s'agit là d'une mission récente, puisque créée en 2021. Auparavant, les agents se répartissaient le travail par site, depuis la création de la MJ, ils peuvent être amenés à intervenir sur tout le périmètre de Paris.
  - Une implication directe de ce changement est que les agents de la Mission juridique ne sont plus nécessairement sur le même site que les Agents de contrôle dont ils doivent traiter le cas.
- Ils sont essentiellement sur du travail sédentaire. Cela implique qu'ils n'ont pas de déplacement mais ils peuvent être amenés à recevoir du public (1 jour par semaine environ).
- Le reste du travail peut se faire très facilement à distance / en télétravail, d'autant plus que les agents de la MJ jouissent d'une grande autonomie dans la gestion de leurs dossiers.



Point de vigilance

- **Un point de vigilance doit tout de même être porté sur le risque d'isolement professionnel en télétravail.** Ils font remarquer l'importance des échanges informels entre collègues pour mener à bien leur travail.
- **La présence d'un secrétariat qui les aide dans la gestion de leurs dossiers papiers** est également une condition de bonne réalisation des tâches qui leur incombent.
- Un autre **point de vigilance doit être formulé sur les conditions d'installation en télétravail** : si les périodes de confinements successifs et de télétravail imposé ont permis de développer la pratique du télétravail, certains agents ne bénéficient toujours pas aujourd'hui des conditions d'installation optimales à leur domicile, et sont en demande d'un accompagnement sur ces sujets.

Gestionnaires de dispositifs – Un point de vigilance particulier sur le nombre d'agents regroupés dans un bureau

- Les tâches des gestionnaires se répartissent entre appels téléphoniques, réponse aux mails du service, saisie et classement des dossiers des dispositifs sur lesquels ils sont mobilisés.
  - Ces agents ont des besoins de calme et de concentration respectivement lors des appels téléphoniques et rédaction de mails.
  - Ces agents travaillent souvent seuls, en autonomie sur leurs dispositifs et n'accueillent pas de public : il n'ont donc pas de besoin spécifique en matière de salles de réunions (en dehors des réunions de service).
  - Les échanges avec les différents services se font principalement par mail. Cette fonction est largement compatible avec le télétravail.



Point de vigilance

- Les agents travaillent aujourd'hui dans des bureaux partagés : 2 agents par bureau.
  - **Aussi, il alertent sur le fait de ne pas être au-delà de deux dans un bureau, pour conserver de bonnes conditions de travail liées à une maitrise du bruit environnant qui pourrait les déconcentrer.**
- Certains agents signalent avoir un besoin d'accès aux locaux d'archivage plusieurs fois par semaine, mais aussi avoir besoin d'espaces de stockage dans ou à proximité de leur bureau.

Pour les RUC et AUC, la perte du bureau individuel n'est pas le sujet mais pour autant des incertitudes pourraient être réduites

Des RUC manifestement sous-informés et qui ne sont pas impliqués dans le projet

Les RUC rencontrés ont témoigné d'une faible connaissance du projet – en tous les cas par les voies managériales usuelles. Et donc encore moins impliqués dans les options possibles en matière de future organisation.

Ceci est un frein dans leurs capacités à anticiper sur la manière d'organiser les collectifs en lien avec les impacts du passage à des bureaux partagés et une prévision de télétravail en hausse.

Une AUC qui elle aussi à une vision très parcellaire du projet alors que l'impact sur les conditions de travail est réelle

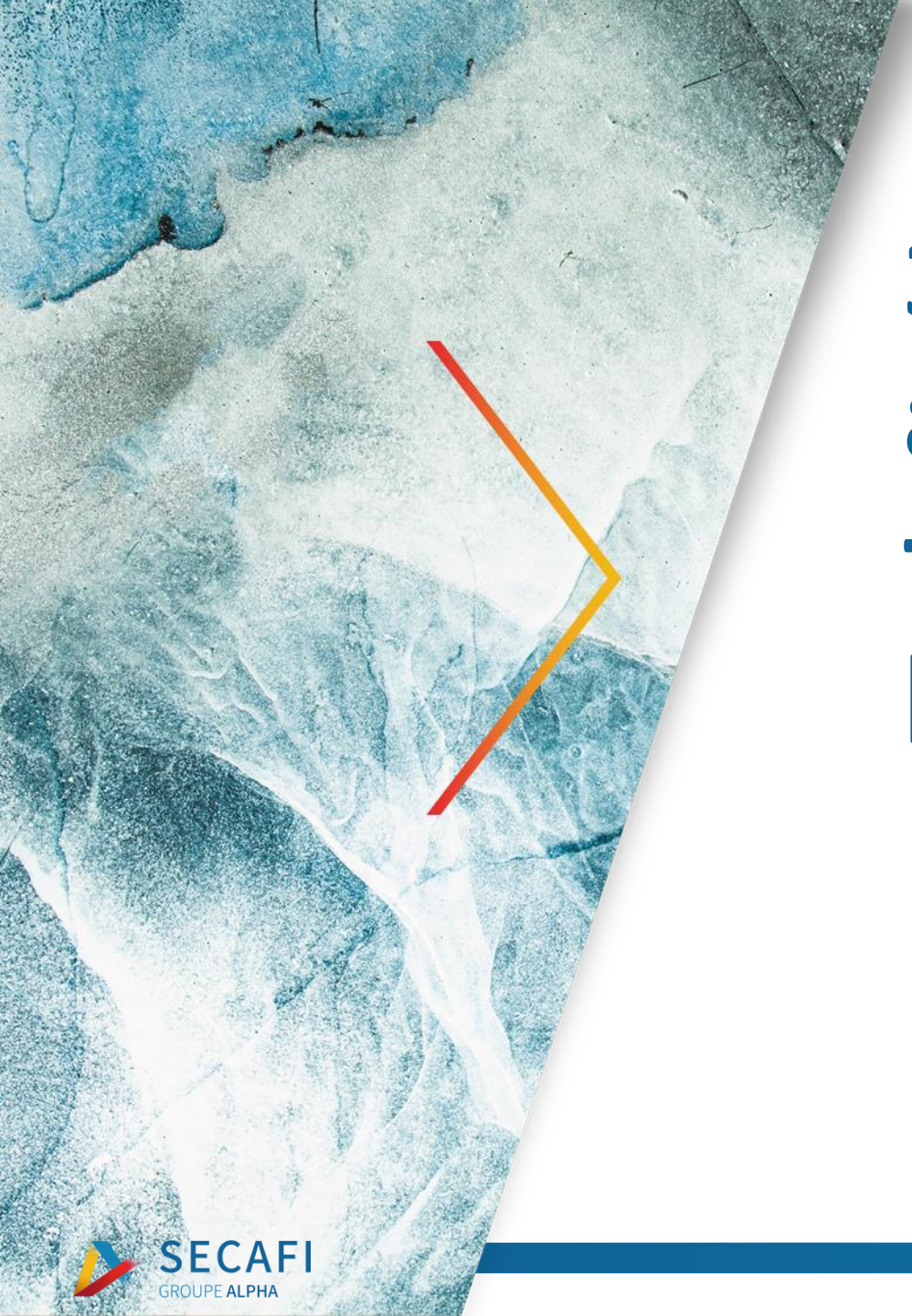
Les AUC sont déjà en bureau partagé. Dans une configuration à 2 en présence réelle la plupart du temps.

L'hypothèse d'un passage à des bureaux partagés de 3 (voire plus ?) questionne quant à la capacité de concentration et d'inconfort acoustique. En effet une partie importante de l'activité des AUC est de répondre à des sollicitations de bénéficiaires. A quoi s'ajoute le fait que les bureaux sont des lieux de passage des agents (remise de documents ; moments de convivialité ; etc.)



Point de vigilance / inquiétudes exprimées

- A des niveaux différents, il y a là des catégories d'agents qui sont, au fond, peu informées par rapport au projet :
  - Du côté des RUC alors qu'ils ont un rôle logiquement dans la manière dont le projet pourrait se dérouler
  - Du côté des AUC sur une absence d'informations sur des risques de regroupements.
- On sait qu'en matière de RPS, la réduction des incertitudes est un levier de prévention important.
- Concernant les AUC, la faisabilité de bureaux au-delà de 2 doit être questionnée.



3. Données architecturales et techniques du futur bâtiment

- *Analyse du microzoning*
- *Sécurité incendie*
- *Traitement d'air*
- *Eclairement naturel*
- *Acoustique*

SECAFI GROUPE ALPHA

Analyse Macro-zoning : Méthode de calcul des ratios de surface

- Surface à prendre en compte selon la norme NF 35-102:
  - Il est tenu compte de l'espace à destination individuelle.
  - Le ratio se calcule en excluant les circulations communes et les autres locaux.

- Circulation communes
  - Les largeurs de circulations en prendre en compte sont de 1,40 m
  - les circulations sont définies de telle sorte que chaque poste puisse dégager sur une circulation à proximité.

Norme NF 35-102
Calcul de la surface minimum d'un bureau par personne
Mobiliers
- bureau (1,2 m x0,8 m) 0,96 m²
- matériel informatique 0,64 m²
- siège 1 m²
- siège - visiteur 0,8 m²
- armoire rangement 0,6 m²
- débattement devant l'armoire 0,6 m²
- débattement pour déplacer le siège 1,2 m²
- plan pour déposer les documents prioritaires 0,6 m²
- circulation autour du bureau: 2,88 m²
- largeur du passage = 0,8 m
- longueur du passage = 3,6 m (1)
Communication : 0,5 m2
Total 9,78 m2
NOTE
(1)La longueur du passage correspond à la longueur totale de mobilier

Même si le Code du travail n'impose pas de surface minimale des lieux de travail, l'Article R 4214 22 indique que « 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 ».
Le respect par l'employeur des normes de l'Agence Française de Normalisation AFNOR sur les surfaces souhaitables pour le respect de règles de sécurité, de santé et de bien être des salariés constituent les éléments factuels permettant d'apprécier le respect, par l'employeur de l'article R 4214 22.

La surface minimale recommandée est de 9 ,78 m² par personne.

Notre interprétation de la surface utile par poste dans un aménagement en open-space en référence à la norme NF X35-102

Norme NF X 35-102	Surface	Actualisation en bureau collectif	Espaces déportés
MOBILIER		**2,24**	
Bureau (1,2 x 0,8 m)	0.96	1.28 (1.6 x 0.8)	
Matériel informatique	0.64	0	0,64(espace spécifique)
Siège	1	0 (pris sur la circulation)	
Siège visiteur (ou collègue)	0.8	0 (exclu)	En réunion ou box
Armoire de rangement (ou vestiaire + casier)	0.6	0,45 (ou déporté)	0,45
Débattement devant l'armoire	1.2	0 (pris sur la circulation ou le débattement)	
Débattement du siège	1.2	0,96 (1,6 x 0,6)	
Plan pour les documents	0.6	(dématérialisé)	
CIRCULATION	2.88	**5,04**	
Largeur du passage 0,80 m		l =1,2 m (collectif)	
Longueur du passage 3,6 m		L = 1,6+2,6 (latéral)	
COMMUNICATION	0.5	0 (visiteur ou collègue)	0,5
TOTAL	**9,78 m²**	**7,28 m² + (0,45 m²)**	**1, 59 m²**

Le total des surfaces affectées au poste en bureau partagé est de 7,3 m² minimum et celui des espaces déportés, de l'ordre de 1,6 m², soit environ 9 m² en tout, hormis la plus grande part des surfaces d'annexes.

Pour 1 poste, l'emprise du siège est de 0, 60 m. Le passage libre derrière un siège est de 1,20 m, 2 personnes pouvant s'y croiser. Le dégagement à distance de la façade est de 0,80 m (le passage est possible y compris pour l'entretien et l'écran pour 4 postes est à plus de 1, 50 m de la façade, Norme X 35-12). Pour 4 postes groupés l'emprise totale est de 5,20 x 5,20 = 27,04 m², soit 6,76 m² par poste.

Il ressort de cette hypothèse d'actualisation qu'une surface d'environ 7 m² par poste répond aux indications ergonomiques de surface et d'espacement de la norme NF X 35-102, en prenant en compte une activité tertiaire courante. A condition que **des espaces auxiliaires complètent le bureau partagé** pour effectuer ce qui ne peut y avoir lieu sans perturber le travail des collaborateurs proches.

Il reste qu'un bon usage de cette norme consiste, en bonne méthode, **à observer l'activité réelle** pour définir la surface utile d'un poste et de ses annexes.

Macro-zoning R+5- Ratios de surface



R+5	RATIO MOYEN SUR L'ENSEMBLE DES POSTES DE TRAVAIL		
	Surface	Nbre postes	Ratio m2/poste
	800 m²	90	Ratio moyen 8.8

R+5	RATIOS DE SURFACE DETAILLES DES POSTES DE TRAVAIL		
	zones	Nbre postes	Ratio m2/poste
	25 m²	3	8.3
	20 m²	3	6.6
	19 m²	8	9.5
	16 m²	2	8
	34 m²	4	8.5
	14 m²	1	14

1 - écrans mal orientés par rapport aux fenêtres pour la plupart des postes

2 - postes en second jour

3 - recul de fauteuils insuffisant (120 cm)

capacité sanitaires: 160 personnes

Macro-zoning R+4- Ratios de surface



R+4	RATIO MOYEN SUR L'ENSEMBLE DES POSTES DE TRAVAIL		
	Surface	Nbre postes	Ratio m2/poste
	800 m²	104	Ratio moyen 7.7

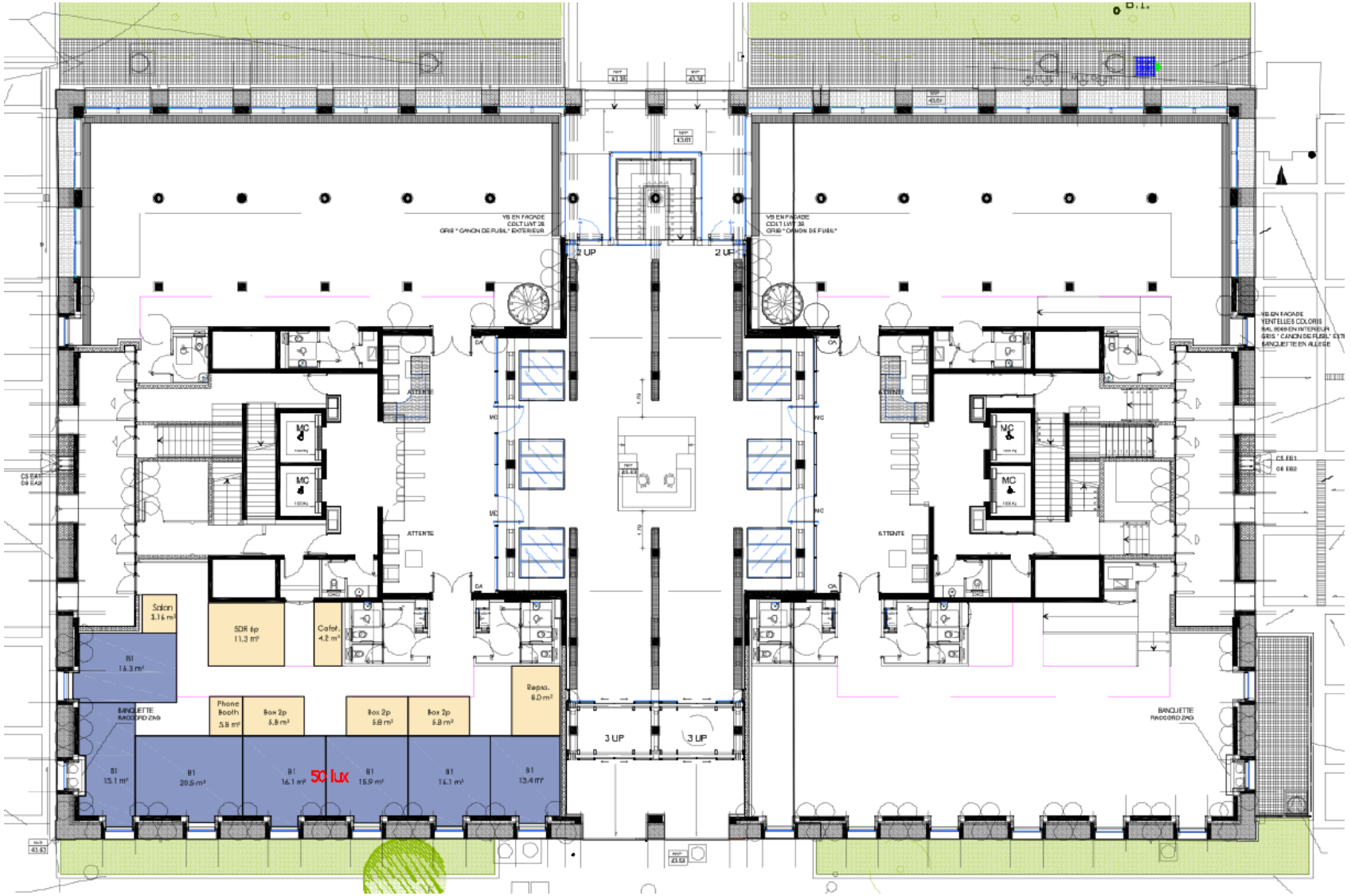
1 - écrans mal orientés par rapport aux fenêtres pour la plupart des postes

2 - postes en second jour

3 - recul de fauteuils insuffisant (120 cm)

capacité sanitaires: 160 personnes

Macro-zoning Rdc- Ratios de surface



Rdc	RATIO MOYEN SUR L'ENSEMBLE DES POSTES DE TRAVAIL		
	Surface	Nbre postes	Ratio m2/poste
	112 m²	11	Ratio moyen 10.2

- Ratio de surface conforme aux normes inrs
- Fenêtres non ouvrantes

niveau d'éclairement naturel 50 lux

Macro-zoning : un bâtiment dont les particularités pèsent lourd dans les choix d'aménagement … (1/2)

Avis SECAFI

Anciennement un entrepôt industriel, le bâtiment est aujourd'hui réhabilité à usage de bureaux avec une ambition **esthétique et fonctionnelle au sein d'un ensemble souhaitant proposer des services**. Mais ces particularités appellent quelques observations:

- **Volumétrie générale**

L'immeuble est un parallélépipède de 56x36 m, de part sa profondeur importante **seuls les locaux situés en périmètre des façades extérieures bénéficient de vues à l'extérieur** et bien qu'insuffisantes, des meilleures conditions d'éclairement.

- **Façades**

Les fenêtres sont réparties selon les percements d'origine en alternance de pleins et de vides.

Elles procurent un **éclairement naturel insuffisant**, nécessitant un éclair**age artificiel permanent** qui s'avère pénalisant sur des aspects psychologiques et sur un plan énergétique. Par ailleurs **les fenêtres conditionnent le nombre de bureaux en façades et contraignent la modularité.**

- **Atrium**

Un atrium vitré en toiture est réalisé pour procurer de la lumière en second jour.

Les locaux situés en pourtour reçoivent un **éclairement insuffisant**, ils n'ont pas de vue directe sur l'extérieur ni d'ouvrants permettant une ventilation naturelle. Ces **espaces sont peu adaptés à des postes de travail en occupation permanente (ou de longue durée comme des demi-journées ou journées complètes de réception / RDV)**

- **Distribution des locaux**

Il s'agit principalement de cloisons vitrées sur les circulations et de cloisons pleines en séparatifs de bureaux. Dans l'état actuel, **la mise en œuvre des cloisons n'assure pas une barrière phonique en faux plafond et faux plancher**. **La transmission acoustique entre bureaux ne permet pas de confidentialité.**

Macro-zoning : un bâtiment dont les particularités pèsent lourd dans les choix d'aménagement (2/2)

Une faible capacité en surface bureau au regard de la surface totale

- Des locaux dont les caractéristiques réduisent donc les surfaces pouvant accueillir les agents et conduisent à proposer des bureaux partagés en lieu et place de bureaux individuels

Données	Surface (en m²)
Surface nécessaire pour accueillir les agents (avec bureaux individuels pour les UC)*	2350 à 2450
Dont surface bureau (hors moyens communs)	1999
Surface locaux CAMBRAI totale**	3758
Surface bureaux en façade extérieure***	1602

- ** Issu du cahier des charges (annexe)*
- *** Dossier consultation CHSCT*
- **** Calcul SECAFI*



Avis SECAFI

- Les caractéristiques du bâtiment sont telles que les surfaces aménageables en bureaux permanents sont faibles au regard de la surface totale.
- C'est un écart important avec le besoin initial qui fait de la présence au poste de travail un temps important (cf. partie 1.), sans compter la possibilité de bureau individuel qui devient impossible dans ce site.

Sécurité incendie Effectifs admissibles- Cambrai tous niveaux

	effectif/ plateau	Effectif cumulé escaliers	Dgt	UP	Cumulé Max admissible
R+6	100	100	2	4	300
R+5	91	191	4	8	800
R+4	105	296	4	8	800
R+3	140	436	4	8	800
R+2	140	576	4	8	800
R+1	140	716	4	8	800
Rdc	150	866	10	22	2200

Les effectifs cumulés à R+1 sont proches du maximum admissible. **Pour le respect des règles de sécurité, il faut que l'ensemble des locataires aient une approche conjointe de la sécurité et notamment de leurs effectifs.**

Règlementation incendie

Tableau 4.2: Dimensionnement en nombre et largeur des dégagements incendie selon l'effectif.

Effectif (nombre de personnes salariées + public)	Nombre de dégagements réglementaires	Nombre total d'unités de passage (UP)	Largeur minimale totale des dégagements
< 20	1	1	**0,90 m**
20-50	1 + 1 dégagement accessoire *(a)*	1 + 1 accessoire	**1,50 m** (0,90 + 0,60)
	ou 1 *(b)*	2	**1,40 m**
51-100	2	2	**1,80 m** (0,90 + 0,90)
	ou 1 + 1 dégagement accessoire *(a)*	2 + 1 accessoire	**2,00 m** (1,40 + 0,60)
101-200	2	3	**2,30 m** (1,40 + 0,90)
201-300	2	4	**2,80 m** (1,40 + 1,40) ou **2,70 m** (1,80 + 0,90)
301-400	2	5	**3,30 m** (2,40 + 0,90) ou **3,20 m** (1,40 + 1,80)
401-500	2	6	**3,90 m** (0,90 + 3,00) ou **3,80 m** (1,40 + 2,40) ou **3,60 m** (1,80 + 1,80)
> 500	2 (500 premières personnes) + 1 (pour 500 personnes ou fraction de 500 personnes supplémentaires)	1 unité pour 100 personnes ou fraction de 100 personnes	Exemple : pour 750 personnes : 3 dégagements totalisant 8 unités de passage Soit : 5,20 m (1,40 + 1,40 + 2,40) ou 5,10 m (0,90 + 1,80 + 2,40) ou 5,00 m (1,40 + 1,80 + 1,80)

(a) Un dégagement accessoire peut être constitué par une sortie, un escalier, une coursive, une passerelle, un passage souterrain ou un chemin de circulation, rapide et sûr, d'une largeur minimale de 0,60 m, ou encore par un balcon filant, une terrasse, une échelle fixe.
(b) Cette solution est acceptée si le parcours pour gagner l'extérieur n'est pas supérieur à 25 m et si les locaux desservis ne sont pas en sous-sol.

Traitement d'air : règlementation du Code du travail

Références réglementaires & normatives INRS/ AFNOR

Locaux à pollution non spécifique (art. R. 4222-6) : l'air neuf à introduire dans les **bureaux est de 25m³/h/personne , salles de réunion : 30m³/h/personne.**
Locaux à pollution spécifique (art. R. 4222-11)(Ex : reprographie, locaux de stockage) : la ventilation doit être réalisée, et son débit sera déterminé en fonction de la nature et de la quantité des polluants
Les installations : la notice d'instruction (par le maître d'ouvrage) (R.4212-7), la consigne d'utilisation (par l'employeur) (R.4222-21), et l'application de l'Arrêté du 8 octobre 1987
Températures et humidité de l'air, la norme NF X 35-121 Été: 23-26°c , vitesse d'air <=0,25m/s
Hiver: 20-24, vitesse d'air<=0,15m/s
Humidité relative de l'air : 30-60 %

Le code du travail (art. 235.8 et 232.5.4) exige une filtration de niveau G4 en entrée d'air et F5 en recyclage.

- Les débits d'air neuf à apporter ont été calculés dans l'annexe I de la circulaire du 9 mai 1985 en considérant qu'une concentration en dioxyde de carbone (CO2) inférieure à 1 000 parties par million n(ppm) était synonyme d'une bonne qualité d'air.

Traitement d'air : débits d'air disponibles/besoins*

*les besoins ont été calculés selon l'annexe1 de la circulaire du 9 mai 1985.
Le débit d'air neuf minimal est de 25 m3/h/ pers, occupant des bureaux et 30m3/h/pers, occupant des salles de réunion (code du travail).

Débits d'air R+4			
	Effectifs	Besoins	Soufflage disponible
Postes de travail	105	4725 m^3/h	5110 m^3/h
Salles de réunion	70		

Débits d'air R+5			
	Effectifs	Besoins	Soufflage disponible
Postes de travail	91	5275 m^3/h	5665 m^3/h
Salles de réu-café-.	100		

Nous relevons un débit moyen disponible à R+4 et R+5 de 29 m3/H/ poste de travail ou réunion confondus.



Avis SECAFI et point de vigilance

- A NOTER : Les documents fournis ne précisent pas la localisation des bouches en plafonds ; ils permettent de relever uniquement les débits disponibles par niveau. L'évaluation des besoins en air neuf est donc faite au global par plateau.
- Le soufflage disponible est d'un point de vue règlementaire compatible avec les effectifs .
- **Les bouches de soufflage et de reprise devront si nécessaire être redistribuées selon le cloisonnement et la destination des locaux.**

Traitement d'air : enjeux

La pandémie de Covid-19 a amené à reconsidérer la ventilation des locaux de travail dans le secteur tertiaire, en prenant en compte le risque biologique qui était jusqu'alors peu présent. Dans ce contexte, une étude de l'INRS démontre l'insuffisance des apports d'air neuf minimaux règlementaires en période de pandémie, mais aussi en temps normal.

Il est intéressant de comparer les débits minimaux règlementaires d'air neuf à apporter par occupant en France par rapport aux autres pays européens.

Les données du Tableau sont issues du projet HealthVent réalisé en 2013 et soutenu par la Direction générale de la santé et des consommateurs de la Commission européenne.

Débits de ventilation minimaux réglementaires par occupant dans les bureaux

Pays	Débit (m3/occupant)	Pays	Débit (m3/occupant)
Hongrie	90	Italie	40
Allemagne	90	Royaume-Uni	36
Finlande	65	Bulgarie	36
Portugal	60	Lituanie	36
Slovénie	53	Grèce	25
Norvège	50	Roumanie	25
Tchéquie	50	France	25
Pays-Bas	43	Pologne	20

Traitement d’air : enjeux

- La réduction de la concentration en co2 s’accompagne d’une réduction de la propagation du virus,
- L’INRS nous livre les conclusions d’une étude (Seppänen et al.) portant sur plus de trente mille sujets analysés dans des immeubles commercial, tertiaire, hébergement…

> ***« Un débit inférieur à 36 m3/h/occupant mène à une aggravation statistiquement significative d’un ou plusieurs problèmes de santé ou à la détérioration de la qualité de l’air perçue. Les conclusions de cette revue lient également la qualité de l’air intérieur à la concentration en CO2, indiquant qu’une concentration inférieure à 800 ppm conduit à une réduction significative du risque de développer des symptômes liés au syndrome du bâtiment malsain. »***

Traitement d'air : Estimation de la concentration en CO2

L'outil de calcul à pour objet de simuler l'évolution de la concentration en dioxyde de carbone (CO_2) produite par la respiration des occupants dans un local de travail. En l'occurrence nous évaluons un bureau courant de 2 personnes, sur la base d'un renouvellement d'air moyen disponible de 29m3/H/Pers.

Hypothèses de calcul

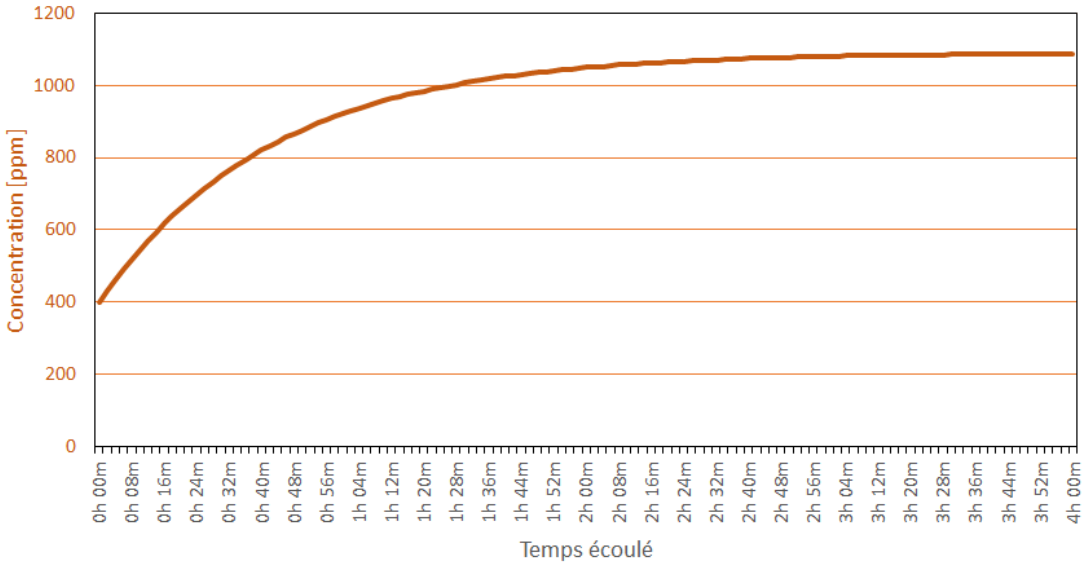
Surface du local	15	m²	Surface du local = Longueur x Largeur
Hauteur sous plafond	2.75	m	Volume du local : 41.25 m³
Activité des occupants	Travail de bureau assis - Réunion		CO_2 expiré par occupant : 20 L/h
Cas particulier : présence d'enfant(s) de moins de 4 ans	☐		Pour traiter le cas des crèches par exemple
Concentration extérieure	400	ppm	Supérieure ou égale à 400 ppm
Concentration initiale	400	ppm	Supérieure ou égale à concentration extérieure
Débit d'air neuf	58	m³/h	Taux de renouvellement : 1.41 vol/h

Créneaux d'occupation de la pièce

Nombre de créneaux horaires 1 — ◉ Heures ○ Minutes — Durée totale : 4 h

Durée 4 h — Nombre d'occupants 2 — Créneau 1

Evolution de la concentration en CO2



Concentration maximale observée	1087	ppm
Dépassement de 800 ppm à partir de	0h 38m	
Dépassement de 1000 ppm à partir de	1h 28m	

Traitement d’air : Estimation de la concentration en CO2 -Analyse



Avis SECAFI

- Le seuil de 1000 ppm est dépassé en 1h28mn.
- Lorsque la concentration intérieure est inférieure à 1000 ppm, l’air est correctement renouvelé, si elle est supérieure à 1000 ppm le local est considéré comme étant plutôt confiné, il devient nécessaire de le ventiler davantage.
- La valeur de 800 ppm garantissant une diminution de la propagation de virus est dépassée à partir de 38 mn d’occupation.
- **La situation est aggravée dans les locaux autour de l’atrium par l’absence d’ouvrants en façades et au RDC.**
- Pour maintenir un niveau inférieur à 800 ppm pendant un temps d’occupation de 4 heures, le renouvellement d’air devrait être de 55 m3/H/personne, dans les bureaux doubles.

Eclairement : code du travail

- Pour répondre à l'exigence de confort visuel (conformément à l'article R.4223-2), l'employeur a l'obligation d'assurer un éclairage suffisant de manière à :
  - Eviter la fatigue visuelle et les affections de la vue qui pourraient en résulter ;
  - Permettre de déceler les risques perceptibles par la vue

- En matière de lumière naturelle (et en comparaison avec la lumière artificielle), au regard du confort psychologique qu'elle offre, les obligations de l'employeur sont :
  - Article R. 4223-3 : « les locaux de travail disposent autant que possible d'une lumière naturelle suffisante ».
  - Article R.4223-4 : « pendant la présence des travailleurs dans les lieux mentionnés à l'article R.4223-1, les niveaux d'éclairement mesurés au plan de travail ou à défaut au sol, sont au moins égaux aux valeurs indiquées dans le tableau suivant :

LOCAUX AFFECTÉS AU TRAVAIL et leurs dépendances	VALEURS MINIMALES d'éclairement
Voies de circulation intérieures	40 lux
Escaliers et entrepôts	60 lux
Locaux de travail, vestiaires, sanitaires	120 lux
Locaux aveugles affectés à un travail permanent	200 lux

Circulaire du 11 avril 1984 : « … il est recommandé d'assurer chaque fois que ce sera possible, **un niveau d'éclairement naturel par temps clair supérieur aux valeurs minimales de l'article R.4223-4… ».**

Le CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment) et l'INRS confirment que la pose de vitrages, de châssis de fenêtres et l'empoussièrement diminuent l'éclairement naturel de 20 à 30%. Donc, pour obtenir au final un éclairement naturel à travers les vitrages d'environ 200 lux, **la valeur minimale de référence doit être de 250 lux au poste de travail.**

Eclairement : facteur de lumière du jour directe

- Pour évaluer le niveau d'éclairement naturel conformément au Code du Travail, il est préconisé un complément d'étude faisant référence à la fiche pratique de sécurité de l'INRS n° ED 82, qui recommande un Facteur de Lumière du Jour Directe (FJD) sur la base de la méthode de la Commission internationale d'éclairage (CIE).

$$FjD = \frac{Proportion\ de\ l'éclairement\ intérieur}{Proportion\ de\ l'éclairement\ extérieur}$$

- Conforment au Code du travail, et à la Circulaire du 11 avril 1984, l'INRS fixe un minimum d'éclairage naturel à 250 lux, complémentaire à l'éclairage artificiel, pour une valeur de référence de 5000 lux venant de l'éclairement extérieur.

- Estimation du FjD

Caractéristiques du bâtiment :

- Hauteur de fenêtre
- Profondeur du local

- Largeur des ouvertures : % de la largeur façade
- Largeur du local

Eclairement : Facteur de lumière de jour direct

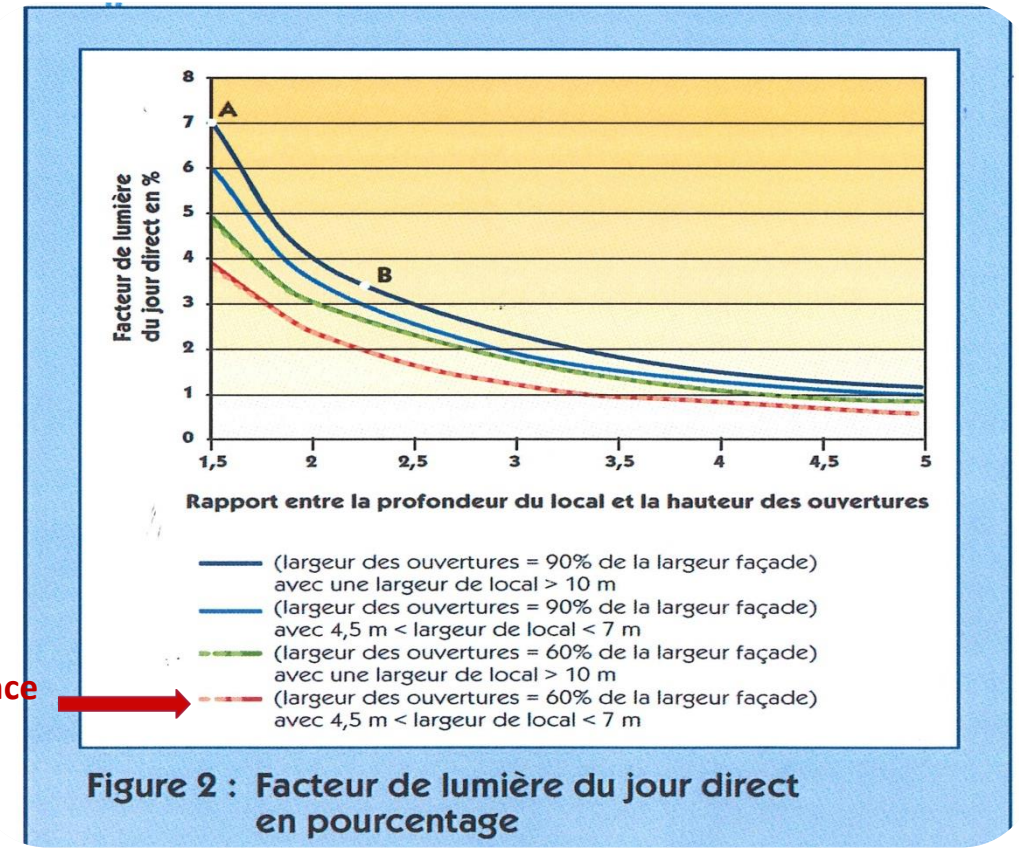


Figure 2 : Facteur de lumière du jour direct en pourcentage

Courbe de référence

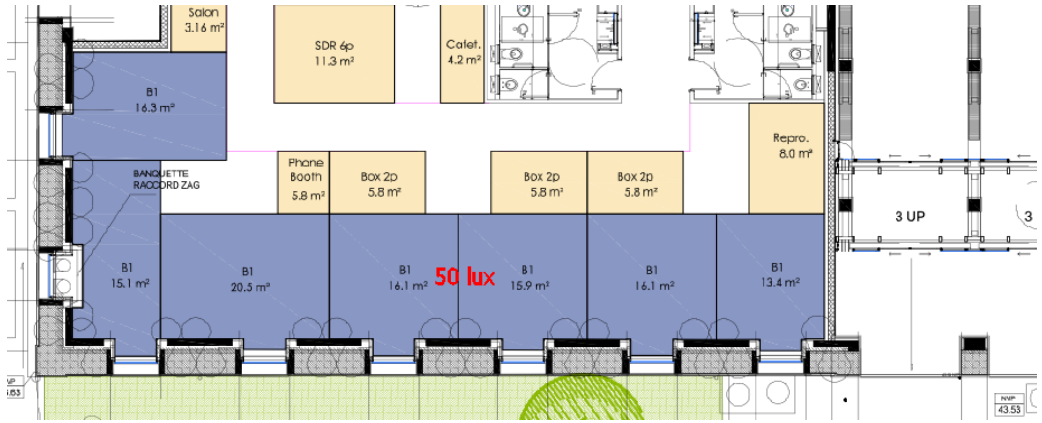
Configuration des locaux

- Profondeur du local: 4,50m
- Hauteur des fenêtres : 1,70m
- Transmission lumineuse en façade : 100%
- Largeur des ouvertures: le pourcentage de la largeur de la façade est égal à 60%
- P/H = 2,6

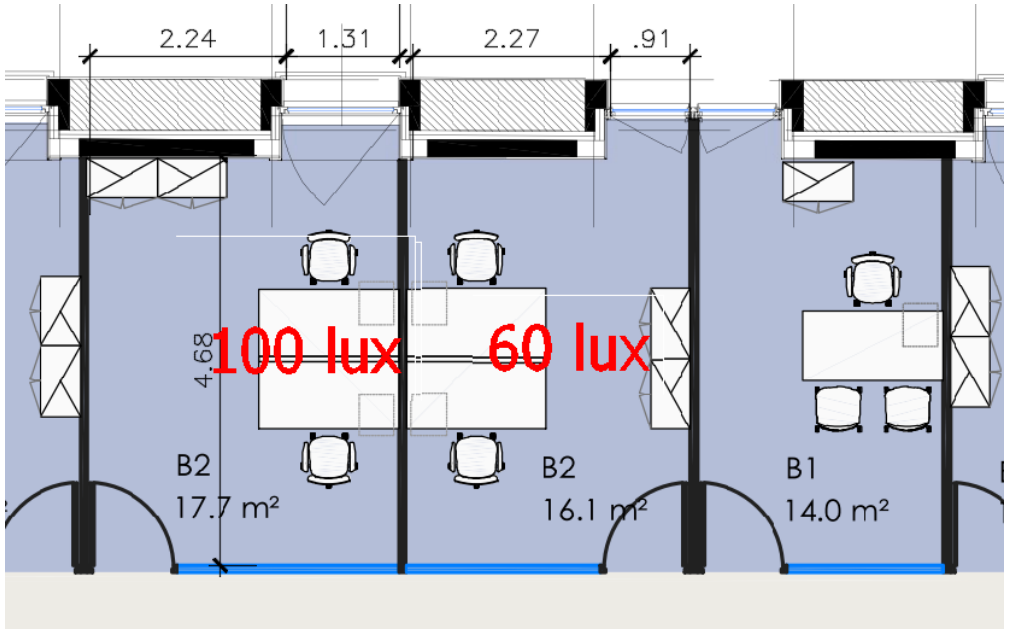
⇒ **Le FLJD moyen estimé est égal à 75 lux**

Eclairement : Analyse-préconisations

RDC



R+4



Recommandations

Un dispositif d'éclairage de qualité pour compenser le manque d'éclairement

- Le calcul du facteur de lumière de jour confirme les mesures relevées sur place; elles varient de **50 à 100 lux** selon les différentes configurations (voir figures).
- Elles sont fonction de la taille et de la répartition des ouvertures.
- Les valeurs les plus basses (50 lux) sont relevées dans les locaux en façades Rdc.
- **Il conviendra de prévoir pour l'ensemble des postes des éclairages d'appoint pour assurer au minimum 200 lux sur les tables de bureau**.

Acoustique : Définition - Exigences règlementaires et normatives

- Dans des conditions normales pour que la compréhension des paroles prononcées (l'intelligibilité) soit parfaite, il faut que la différence entre le niveau sonore de la parole et celui du bruit résiduel (bruit ambiant) soit au moins de 15 dB(A).

- Cette différence doit être plus importante en cas de déficit auditif.

- Intelligibilité= Niveau sonore parole- bruit ambiant

Donc le bruit ambiant ne contribue pas à l'exposition sonore du salarié mais **influence le niveau d'écoute**.

Références normatives

INRS/ AFNOR

Selon l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) :

- Dans les locaux de bureaux le niveau acoustique recommandé (bruit résiduel) doit être compris entre 35 dB (A) et 55 dB (A)(la Norme ISO 9221-5 et aussi NF X 35-102)
- Dans les locaux où l'activité principale correspond à des communications verbales, le niveau acoustique continu équivalent ne doit pas dépasser 50 dB (A)

- En référence à l'étude expérimentale de l'INRS sur le rapport entre le ratio et l'ambiance sonore **: en dessous de 7m², le bruit ambiant est toujours supérieur à 55 db(A)**

Acoustique : Définition - Exigences règlementaires et normatives

Pour un projet de construction d'immeuble de bureaux, l'acoustique doit être intégrée dès le début de la conception. Ainsi, ce référentiel donnera les critères minimum à respecter selon la qualité acoustique choisie par le Maître d'Ouvrage. Ces trois niveaux de performances sont décrits ci-dessous :

- **Niveau Courant** : correspond au niveau fonctionnel minimum, ne garantissant aucun confort acoustique.
- **Niveau Performant** : assure un confort acoustique propice au travail, allant au-delà du niveau « courant ».
- **Niveau Très Performant** : correspond à des niveaux acoustiques maximaux rendus possibles par l'action sur l'ensemble des différents éléments de la construction de l'ouvrage. Ce niveau vise l'amélioration des communications utiles et la suppression des bruits superflus.

Pour chaque type de local, la norme établit pour chacun de ces trois niveaux des objectifs des résultats chiffrés facilement vérifiables (isolement extérieur et intérieur, temps de réverbération, niveau sonore, et décroissance sonore) pour valider le niveau de qualité du bâtiment.

Les paramètres principaux d'intensité du bruit ambiant

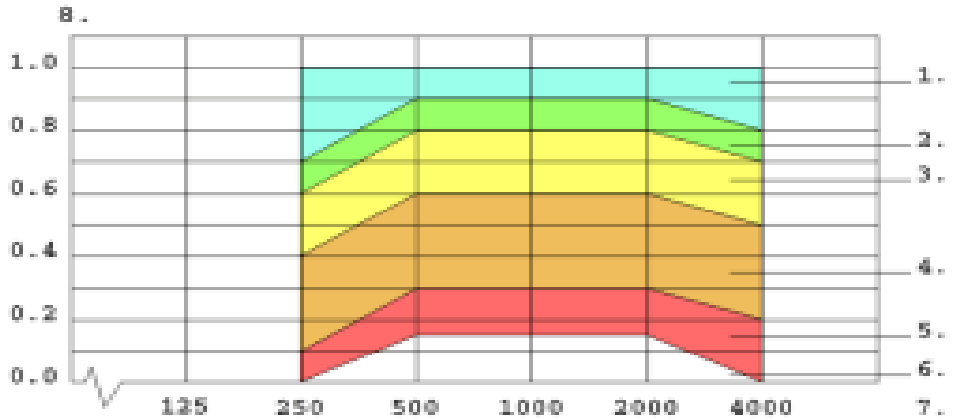
Dans les locaux de travail :

- ✓ Le traitement acoustique dont bénéficie le local en matière de correction acoustique* et d'isolation acoustique* ;
- ✓ Le ratio de surfaces (la densité des m^2)
- ✓ L'aménagement des locaux de travail par rapport à la circulation, à l' implantation des locaux communs…

* La correction acoustique permet d'assurer la qualité acoustique propre d'un local → on s'intéresse au local où sont émis les sources de bruit

* L'isolation acoustique permet d'assurer la réduction de la transmission du son entre deux locaux → on s'intéresse au local où ils sont reçus

Acoustique : Classement d'absorption acoustique des matériaux mis en œuvre



1- Classe d'absorption A
2- Classe d'absorption B
3- Classe d'absorption C
4- Classe d'absorption D
5- Classe d'absorption E
6- Non classé
7- Fréquence Hz
8- αp Coefficient d'absorption pratique

Coefficient d'absorption acoustique pratique, $\alpha_{p,}$ conformément à la norme internationale EN ISO 11654. Cette même norme définit également la valeur unique d'absorption, $\alpha_{w,}$ et les classes d'absorption acoustique, qui sont indiquées pour chaque produit. Les classes d'absorption se déclinent de A à E, la classe A représentant la meilleure absorption acoustique.

Matériaux mis en œuvre	Classement absorption phonique	Classement
Sols moquette « DESSO gamme TREE »	αW = 0,15	Classe D Niveau courant
Plafonds « Solitex »	αW = 0,75	Classe C Performant
Cloisons non précisé	αW =	Classe

Acoustique : préconisations

Recommandations

L'amélioration acoustique

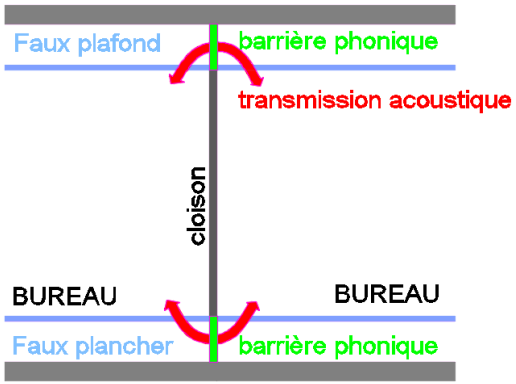
Absorption Phonique:

Nous constatons la mise en œuvre de matériaux de classe courante sans correction acoustique particulière. Les nuisances générées par la réverbération du son sont peu présentes dans des bureaux occupés par de faibles effectifs, (elle se pose de manière accrue dans les espaces paysagers). **En présence de matériaux en sol et plafond de classe courante, les zones les plus bruyantes comme les cafétérias et les zones de plus forte densité telles les salles de réunions devraient être équipées de panneaux absorbants en mur ou plafonds.**

Transmission acoustique :

Le schéma présente la configuration actuelle des cloisons:

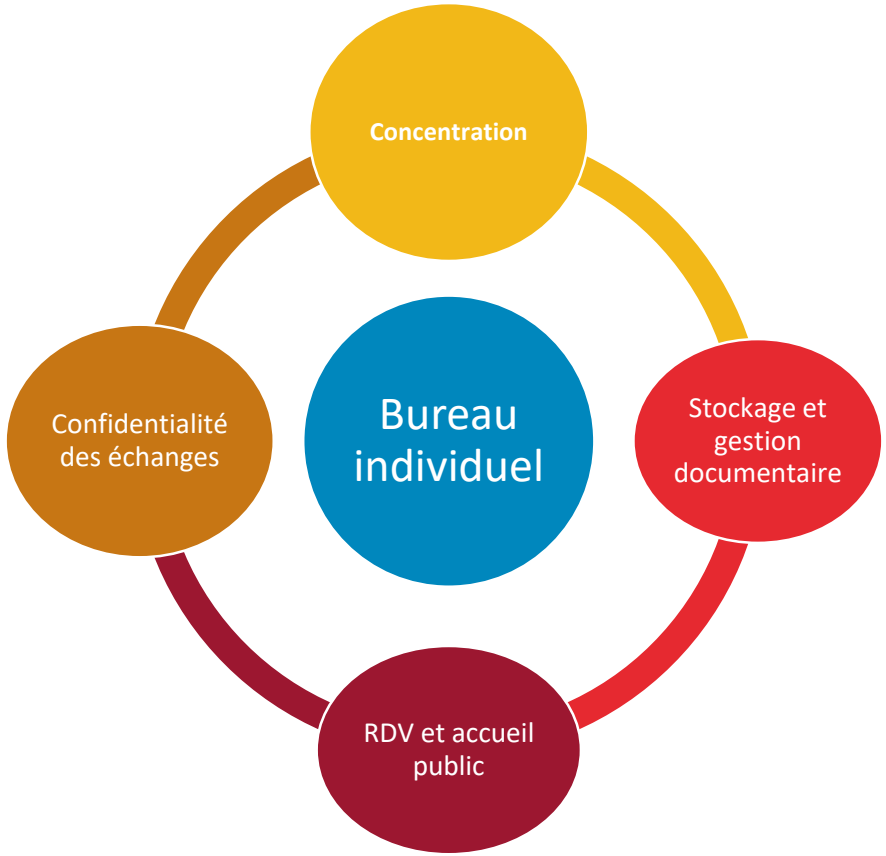
Nous n'avons pas observé de barrière phonique (en vert) par conséquent ces dispositifs devraient être prévus pour garantir une confidentialité entre locaux. **Solutions de mises en œuvre: matelas acoustiques à poser horizontalement de part et d'autre des cloisons ou en prolongement de la cloison jusqu'au plancher béton.**



4. Conclusions en termes d'impacts sur les conditions de travail et préconisations en matière de prévention

Un projet qui est plus qu'un déménagement (1/2) : une transformation forte de l'organisation du travail

Le **bureau individuel dans les UC** : une organisation spatiale qui est structurante dans la manière dont le travail s'est organisé en permettant d'être un « **espace » multi-usage (au-delà de la confidentialité !)** . **Y renoncer c'est revoir le travail en profondeur.**





Point de vigilance

- Si le rôle du bureau individuel est central pour les AC (et RUC), il existe aussi pour d'autres types d'agents.
- Par ailleurs, les assistantes et gestionnaires de dispositifs aujourd'hui à 2 par bureau, verraient leurs conditions de travail se dégrader si le passage à 3 étaient confirmés (nuisance sonore et pb de concentration).

Un projet qui est plus qu'un déménagement (2/2): qui justifie une étude de faisabilité au-delà des aspects capacitaires et un programme renforcé en matière de préparation et conduite de changement

Etude amont de faisabilité : quels impacts sur les missions ? Impacts et maitrise des chantiers de transformation en termes de process métiers (accueil réception public, politique d'archivage et gestion des dossiers ? Etc…

Les chantiers qui en découleraient (1) : réingénierie des process

Les chantiers qui en découleraient (2) : optimisation des aspects techniques – réduire les nuisances / améliorer le confort

Les chantiers qui en découleraient (3) : élaboration de règles de gestion et de vie au sein des espaces

Les chantiers qui en découleraient (4) : prévention des RPS et renforcement des moyens d'accompagnement



Recommandations

Temps, association des agents et concertation

- Un tel programme de transformation ne peut se faire sans **association** (alors que les agents yc encadrants n'ont pas été associés) ni **temps/délai** pour le faire.
- La question du temps nécessaire nous semble devoir questionner l'opportunité du projet alors qu'un second déménagement est prévu.



Point de vigilance

- Au vue de l'ampleur de la transformation, un seul programme de prévention des risques ne saurait à lui seul prémunir de tous les impacts possibles sur la santé et les conditions de travail du plus grand nombre.

La nécessité de réduire les nuisances et améliorer le confort au travail

Rappel d'éléments techniques ou d'aménagement évoqués dans le rapport :

Les **ratios de surface** sont conformes aux normes INRS (pondérées par l'analyse Sécafi) à conditions que les espaces auxiliaires complètent le bureau partagé pour effectuer ce qui ne peut y avoir lieu sans perturber le travail des collaborateurs proches.

Le **traitement d'air** bien que règlementairement conforme s'avère insuffisant pour pouvoir atteindre les objectifs sanitaires mis à jour par la pandémie de covid.

Les **effectifs** dans les plateaux R+4 et R+5 sont conformes à la notice de **sécurité** .

Les niveaux **d'éclairement naturel** sont en deçà des recommandations du code du travail et constitueraient une situation dégradée au regard des occupations actuelles .

Les conditions **acoustiques** peuvent facilement être améliorées par la mise en œuvre d'éléments mobiliers .

Des salles de réunions non demandées mais des espaces de RDV en besoin importants



Recommandations

Micro-zoning amélioré et réduction des risques de nuisance

- Revoir la logique du micro-zoning :
  - Nb de grandes salles de réunion à revoir à la baisse
  - Nb de box de RDV à la hausse
  - Bannir les bureaux à 3 et plus
  - Anticiper les zones de stockage documents
- Garantir des équipements et matériaux de haute qualité pour la réduction des nuisances
  - **Eclairage (et attention particulière au RDC dans la conception des espaces)**
  - Mise en œuvre des éléments visant à réduire les nuisances phoniques au maximum
  - Vigilance et étude aéraulique en lien avec le microzoning.
- Vigilance sur les conditions de travail de l'agent / magasin

Anticiper sur la mise en place de règles de gestion et de vie au sein des espaces

Les points de vigilance en matière de conditions de travail :

Les bureaux partagés sont sources – au-delà des nuisances évoquées – d'irritations voire de conflits au sein des équipes en lien notamment avec des pics de présence et des problèmes d'accès aux espaces mutualisés et par ailleurs des comportements bruyants ou agités (déplacements intempestifs, conversations, …).

Même les collectifs « soudés » peuvent avoir à connaitre ce type de chose **dans la durée**. Qui plus est quand les personnes ne se connaissent pas ou peu – ce qui sera le cas dans ce projet de rapprochement d'équipes de sites distants.



Recommandations

Association des agents au travail sur le microzoning et l'établissement des règles de gestion et règles de vie

- Mettre en place des groupes de travail sur ces questions avec les différents métiers et différents niveaux hiérarchiques.
- Associer les agents au micro zoning par services / UC.
- Veiller à la clarté des règles, leurs diffusions, leurs appropriations et à leurs respect.

La prévention des RPS (1/2): un niveau élévé de risques au regard de l'importance de la transformation et la faible implication des agents à ce stade

Famille de risque	Principaux risques identifiés
Exigence du travail	• Augmentation des temps de transport et de la pression temporelle (présence bureau concentrée) • Pression sur les rendez-vous en temps contraints
Autonomie et marges de manœuvre	• Agents de contrôle : planification plus stricte des déplacements / capacité de réactivité plus réduite face à l'imprévu • Agents accueillant du public : des plages de réservation des salles de réunion peu souples qui risquent de rendre difficile la prise en charge de sollicitations imprévues
Exigence émotionnelle	• Fatigue dans la durée associée aux ambiances de travail (éclairement ; bruit) • Gestion de l'insatisfaction des usagers en raison de la dégradation de la qualité d'accueil
Rapports sociaux et relations au travail	• Tensions entre collègues dans les bureaux partagés • Risque de conflit dans la réservation des salles • Risque d'isolement professionnel avec la généralisation du télétravail
Conflit de valeur	• Insatisfaction des usagers en raison de conditions d'accueil dégradées • Rendez-vous contraints
Insécurité socio-économique	• Incertitude sur les nouvelles modalités de travail / un manque d'association aux décisions prises • Frais de restauration • Frais de transport pour certains agents qui se déplaçaient à pied

La prévention des RPS (2/2): mise en place d'un plan de prévention et de moyens renforcés



Point de vigilance

- Comme évoqué en début de cette conclusion, **le projet induit une telle transformation du travail que les impacts sur les RPS peuvent être potentiellement élevés.** En conséquence, en amont même d'un plan de prévention des RPS (dans une logique de prévention secondaire ou tertiaire) **la meilleure prévention est d'associer le plus rapidement possible les agents à l'évaluation de la faisabilité d'un tel projet. Dans une logique de lien au plus prés du travail réel des agents.**

Nature de préconisations en matière de prévention des RPS	Commentaires
Du point de vue général, actualisation du DUERP	Le DUERP ne semble pas à jour. Il serait opportun de préparer sa mise à jour en se projetant sur les contraintes que le projet induirait
Renforcement des moyens en matière de prévention	A minima durant la phase de mise en place et postérieure à une éventuelle installation dans les locaux CAMBRAI. L'accompagnement des personnes fragilisées par ce projet est une priorité
Association des agents et des RUC / chefs de service	Cf. recommandations des slides précédant sur les différents chantiers (faisabilité, impact mission, micro-zoning, règles de vie, …)
Visite systématique du site en inter-équipe	Logique de projection et appropriation
Laisser autant que possible le droit de proposition des binômes dans la répartition des places de travail au sein des bureaux (A l'intérieur d'une équipe / service)	C'est l'une des demandes issues du questionnaire
Enquête spécifique télétravail et plan d'action télétravail au niveau individuel et collectif	Détecter les situations de travail subi pour les réduire. Faciliter le télétravail choisi sans mettre en péril la vie d'équipe
Veiller à l'adéquation charge de travail et exigence de préparation et mise en œuvre du projet	L'UD se caractérise par de nombreux postes vacants. Attention au risque de surcharge additionnelle en lien avec un projet de relative longue haleine. La question de l'adéquation entre moyens et ambitions est posée (ex : le problème de l'archivage en partie liée au manque de moyens RH).

5. Annexes

Cahier des charges de l'UD75 en termes de surfaces (respectant les normes immobilières de l'Etat)

Listes des services au format DRIEETS - UD75				Taitbout+Jemmapes+DRST				Typologie de Bureau						
								Hypothèse 2						
	242	agents		205				DUD DRTS	chef dep	BurInd	BurPart2	BurPart3	SecDouble	SecTriple
		m²				m²								
DRST	4	46	m²	x	4	46		1	1		1			
DRST/SASIT	26	235	m²	x	26	235			3	4	7	2		
DRST/SRDT	13	130	m²	x	13	130				13				
DirSIT 1+ 3 Accueil	6	59	m²	x	6	59		1		1			2	
DirSIT 2	4	41	m²	x	2	41		1				2		
URACTI en résidence	3	30	m²	x	3	30				3				
UC1-2	16	157	m²	x	16	157			1	11			2	
UC3-4-11	16	157	m²	x	16	157			1	11			2	
UC5-6-7	13	129	m²	x	13	129			1	9				1
UC8	22	220	m²	x	23	220								
UC9	16	155	m²	x	16	155								
UC10-18	18	176	m²	x	18	176			1	12			1	1
UC12	11	119	m²	x	11	119			1	8				1
UC13-14	16	157	m²						1	11			2	
UC15	13	149	m²						1	11				1
UC16	12	119	m²						1	8				1
UC17	11	129	m²	x	11	129			1	9				1
UC19-20	13	129	m²	x	13	129			1	9				1
UCTr	9	90	m²	x	9	90			1	6			1	
				Total agent	200		Total	3	15	126	8	4	10	7
				total m2		1999								

Cahier des charges de l'UD75 en termes de surfaces (respectant les normes immobilières de l'Etat) - suite

Moyens communs H1			
Nb salle d'attente	3	*54*	*m²*
Tisanerie - café	2	*36*	*m²*
Espace Photocopieur	7	*28*	*m²*
Armoires - Dossiers	278,4	*139,2*	*m²*
Salle de réunion	3	*76,5*	*m²*
			m²
Stockage fournitures	1	*12*	*m²*
Ménage	1	*4*	*m²*
		350	*m²*

Moyens communs H2			
Nb salle d'att	3	*54*	*m²*
Tisanerie - ca	2	*36*	*m²*
Espace Photc	8	*32*	*m²*
Armoires - D	320	*160*	*m²*
Salle de réun	4	*102*	*m²*
			m²
Stockage fou	1	*12*	*m²*
Ménage	1	*4*	*m²*
		400	*m²*

Locaux types

	m²	
DUDAdj - DRST - DEES	15	
Chef département	13	
Bureau individuel	10	
Bureau partagé	9	
Secrétariat	8,5	
Salle attente	18	1 salle attente pour 2 UC
Armoires - Dossiers	0,5	1,6 armoire/agent
Espace Photocopieur	4	1 copieur pour 24 agents
Tisanerie - café	18	1 Tisanerie pour 72 agents
Salle réunion 15p	25,5	1 salle pour 72 agents
bloc sanitaire	3,5	1 bloc pour 10 agents
Stockage fournitures	12	1 pièce pour 72 agents
Local Ménage	4	1 local pour 72 agents

SECAFI
GROUPE ALPHA

Réconcilier l'économique et le social

www.secafi.com