

LE TRAVAIL SUR ÉCRAN

LES NOUVELLES RÈGLES POUR PROTÉGER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ

La réglementation relative au travail sur écran fournit une importante matière à discuter au Comité de sécurité et d'hygiène.

En voici les grandes lignes.

La nouvelle réglementation, qui fait l'objet d'un arrêté royal publié dans le Moniteur du 7 septembre 1993, s'applique aux écrans de visualisation des ordinateurs et aux postes de travail correspondants. Elle ne concerne donc pas les caisses enregistreuses et les machines à calculer équipées d'un petit écran ne reprenant que quelques données, ni les machines à écrire conventionnelles équipées d'un mini-écran, ni les systèmes informatiques des moyens de transports ni ceux qui équipent les postes de pilotage des machines et des véhicules.

ÉVALUER LES RISQUES

L'employeur est dans l'obligation de procéder à une analyse des conditions de sécurité et des risques de tous les postes de travail comportant un écran, et sous leurs différents aspects (écran, chaise, table, plan de travail, etc. (art. 4 de l'AR). En particulier, il doit analyser les risques pour la vue et ceux relatifs à la charge physique et mentale. Sur base de cette analyse des risques, l'employeur doit prendre des mesures visant à y remédier.

LA DISCUSSION AU CSH

L'employeur doit communiquer au CSH ces données relatives aux risques. Avant de prendre des mesures sur base de l'évaluation des risques, il doit demander l'avis du CSH (RGPT, art. 837b).

FORMATIONS ET INSTRUCTIONS

Tous les travailleurs qui sont affectés à des postes de travail avec écran doivent au préalable recevoir une formation suffisante et adaptée sur les questions de santé et de sécurité liées à leur poste de travail.

Cette formation peut prendre la forme d'explications et d'instructions. Elle doit avoir lieu pendant les heures de travail et ne peut pas être mise à charge des travailleurs (AR, art. 5, et RGPT, art. 28 ter).

Tous les travailleurs affectés à des postes de travail avec écran doivent recevoir une information sur les risques pour la sécurité et la santé (relatifs à la vue, à la charge physique et mentale, etc.), ainsi que sur les mesures prises par l'employeur pour remédier à ces risques. Les travailleurs doivent également obtenir toute l'information sur le nouveau règlement relatif à l'examen médical pour les travailleurs utilisant un écran (AR, art. 5 2). Au CSH, vous pouvez également insister pour qu'on s'occupe des instructions relatives à la sécurité. Les travailleurs utilisant un écran doivent savoir à quoi ils doivent être attentifs: installation de l'écran, position par rapport à l'écran, etc.

PRESCRIPTIONS TECHNIQUES POUR L'INSTALLATION

Les postes de travail avec écran mis en service après le 31 décembre 1992 doivent satisfaire à une série de prescriptions. Les appareils déjà en service à cette date doivent être adaptés aux prescriptions minimales de l'AR (art. 6) pour le 31 décembre 1996.

Il ne nous est pas possible de détailler ici ces nombreuses

prescriptions minimales. Elles prévoient, entre autres, la mise à disposition de sièges réglables en hauteur, et équipés d'un dossier dont la hauteur et l'inclinaison sont réglables. A la demande, un repose-pied doit être fourni. Par ailleurs, l'image de l'écran doit être stable et ne pas scintiller.

L'écran doit être aisément réglable. Le clavier doit pouvoir être incliné et ne pas former un tout avec l'écran. La table de travail doit être anti-reflets, et les fenêtres équipées de pare-soleil réglables.

Au CSH, vous pouvez examiner ces questions de manière précise et approfondie :

- a-t-on été suffisamment attentif aux problèmes de vue, à l'éclairage, à la disposition des écrans par rapport aux fenêtres, à un mobilier adapté ? (Dans son n° 395 du 10 juin 1993, Le Syndicaliste a publié une série de suggestions pour améliorer les conditions du travail sur écran);

- dans son évaluation des risques, l'employeur a-t-il bien tenu compte de la charge physique ?

DOSSIER

- A-t-il aussi tenu compte des risques de surcharge mentale et du stress ? Dans un certain nombre d'entreprises, les utilisateurs d'écrans sont en permanence vissés à leur ordinateur, leur activité est enregistrée avec précision (nombre de frappes sur le clavier, nombre de fautes...). Une telle surveillance provoque nécessairement du stress. L'évaluation des risques effectuée par l'employeur en tient-elle compte ? - le software a-t-il été examiné ? - veillez également aux risques liés à l'utilisation des imprimantes à laser. Sur ces deux derniers aspects, vous trouverez des informations plus précises dans la suite de ce dossier.

TEMPS DE REPOS

L'employeur doit prendre des mesures pour que le temps de travail journalier sur écran soit

régulièrement interrompu par des temps de repos ou par des activités d'une autre nature, afin d'alléger la charge du travail sur écran. Le CSH et le médecin du travail doivent donner un avis préalable sur ces mesures (AR, art. 4 & 2).

Les règles relatives aux temps de repos sont très vagues dans l'Arrêté royal. Aux Pays-Bas, la réglementation reprend de manière plus précise les règles européennes minimales: elle précise que le travail sur écran doit être interrompu au moins après 2 heures par un temps de repos ou un travail d'une autre nature. Nous avons souhaité que la réglementation belge fasse de même, mais le patronat et le Ministre de l'Emploi et du Travail ne nous ont pas suivis...

Au CSH, il serait bon de proposer de fixer clairement une limite de 2 heures. Après 2 heures de travail sur écran, il est nécessaire de prendre une pause ou de passer à un travail moins pénible. Veillez à ce que ces temps de repos ou ces changements d'activité soient prévus pour TOUS les travailleurs occupés devant un écran pendant de longues périodes, tant pour celles et ceux qui le font occasionnellement que pour celles et ceux qui y sont astreints chaque jour.

PAS DE CONTROLE CACHÉ

Les prescriptions techniques prévoient aussi l'interdiction de système de contrôles cachés: il ne peut être fait usage de mécanismes de contrôle qualitatif ou quantitatif sans que les travailleurs n'en soient avertis (AR, annexe 3b). L'employeur ne peut pas utiliser l'écran et le système informatique pour mesurer et contrôler l'activité des travailleurs à leur insu. S'il veut contrôler le travail de cette façon, il doit en avertir les travailleurs. Cette disposition n'entre en vigueur qu'après le 31 décembre 1996 et ne concerne que les appareils mis en service après le 31 décembre 1992.

EXAMENS MÉDICAUX

Des examens médicaux sont obligatoires pour certains travailleurs utilisant des écrans. L'Arrêté royal n'est pas très précis: les travailleurs concernés sont ceux qui utilisent des écrans habituellement et pendant une partie non négligeable de leur temps de travail normal. Le CSH et le médecin du travail ont un droit d'avis, qui n'est toutefois pas contraignant, sur la liste des postes à risques (art. 124, 3c).

Le manque de précision de l'Arrêté provoquera sans doute pas mal de discussions, notamment sur la notion de partie non négligeable du temps de travail. Aux Pays-Bas, la norme européenne a été traduite avec plus de précision: on parle de toute personne qui travaille 2 heures sur écran dans un espace de 24 heures, ce qui nous semble une norme acceptable. Le médecin du travail a également un droit d'avis. Il semble que les services médicaux inter-entreprises se soient mis d'accord pour conseiller une norme de 4 heures par jour. Ces services doivent choisir entre une norme stricte (qui se traduirait par des recettes supplémentaires pour eux) et le maintien de leur clientèle (éviter d'être plus cher que les concurrents). Pour les travailleurs qui, après avis du CSH et du médecin du travail, sont considérés comme appartenant à la catégorie d'utilisateurs d'écrans définie ci-dessus, la réglementation prévoit ce qui suit pour les examens médicaux :

- avant d'être affecté au travail sur écran, le travailleur doit être soumis à un examen de la vue. Suivant les résultats, il sera éventuellement soumis à un examen ophtalmologique spécialisé;
- tous les cinq ans, un nouvel examen de la vue doit être effectué;
- pour les travailleurs de plus de 50 ans, cet examen doit avoir lieu tous les 3 ans.

LUNETTES

La nouvelle réglementation restreint fortement les coûts mis à charge de l'employeur pour l'achat de lunettes par les utilisateurs d'écrans.

Première limitation :

sont seuls pris en compte les travailleurs soumis à un examen de la vue, autrement dit: ceux que l'employeur considère comme étant occupés sur écran une partie non négligeable de leur temps de travail.

Deuxième limitation :

La nécessité de porter des lunettes doit être établie à la suite de l'examen de la vue. Autre forte restriction: les frais ne doivent être supportés par l'employeur que si les lunettes normales ne suffisent pas pour le travail sur écran; autrement dit, lorsque les lunettes sont nécessaires exclusivement pour le travail sur écran.

Bien entendu, rien ne vous empêche de proposer au CSH un règlement plus favorable pour le remboursement des lunettes, par exemple : obtenir un montant de base pour tout travailleur qui peut produire une attestation d'un ophtalmologue suivant laquelle il a besoin de lunettes pour travailler sur écran.

PRESTATIONS DES MÉDECINS DU TRAVAIL

Une prestation du médecin du travail est prévue pour tous les travailleurs considérés par l'employeur comme travaillant sur écran habituellement et pendant une partie non négligeable de leur temps normal de travail. Cette prestation est fixée à 20 minutes par an, et elle coûtera environ 1.000 F à l'employeur. En échange, l'employeur et les représentants des travailleurs au CSH peuvent attendre du médecin du travail non seulement des examens médicaux, mais aussi des avis sur l'installation des postes de travail avec écran, sur l'ergonomie, sur l'adaptation du travail et de son organisation aux capacités humaines, etc. Veillez à en discuter au CSH

L'ERGONOMIE DES POSTES DE TRAVAIL AVEC ÉCRAN

La nouvelle réglementation sur le travail aux écrans précise que le poste de travail dans son ensemble doit être analysé et évalué du point de vue des risques pour la sécurité et la santé y compris le software. L'analyse doit porter, d'une part, sur le matériel et le poste de travail, et d'autre part, sur la programmation et le software.

Par ailleurs, une série de prescriptions minimales relatives à l'appareillage et à son environnement sont communiquées en annexe de l'AR publié le 7 septembre 1993.

Elles concernent :

- pour l'appareillage: l'écran, le clavier, la table et le plan de travail, le siège;
- pour l'environnement: l'espace, l'éclairage, les éblouissements et la réflexion, le bruit, la chaleur, les radiations et l'humidité.

SOFTWARE

L'ergonomie du software concerne les aspects immatériels de l'informatique et constitue un tout avec le matériel et le poste de travail informatique. Un software est considéré comme ergonomique et d'utilisation aisée lorsqu'il est adapté (ou adaptable) aux personnes qui l'utilisent et aux tâches qu'ils doivent effectuer. La STV (Stichting Technologie Vlaanderen - Fondation Technologie Flandre) a mené à ce propos une étude qui a mis en avant les trois qualités de base d'un bon software: l'efficacité, l'efficience et le confort d'utilisation.

EFFICACITÉ

Un programme pourra réellement être atteint, s'il peut effectivement réaliser les tâches pour lesquelles il a été conçu. Par exemple, un

traitement de texte doit permettre de travailler des textes de manière complète et précise.

EFFICIENCE

Un programme est efficace dans la mesure où il atteint ses objectifs de manière précise et complète, du point de vue des moyens nécessaires pour le mettre en œuvre (par exemple, le temps nécessaire, l'effort de concentration, etc.)

CONFORT D'UTILISATION

Le programme ne doit pas seulement permettre à l'utilisateur de faire son travail correctement et rapidement, mais aussi d'y trouver satisfaction et d'en apprendre quelque chose. Cela signifie qu'il fait appel à l'habileté et aux capacités de l'utilisateur, et permet à celui-ci de les maintenir et de les développer.

LISTE DE CONTROLE

Dans le but d'évaluer les risques relatifs à l'utilisation du software, la STV a dressé une liste de contrôle, qui traduit les exigences que nous venons d'évoquer en sept principes de dialogue entre l'utilisateur et le software. Celui-ci est considéré comme ergonomique s'il répond à ces sept conditions:

- être adapté et approprié au travail à effectuer;
- fournir à l'utilisateur les informations nécessaires sur son travail;
- être manipulable, pouvoir être adapté à la façon de travailler de l'utilisateur;
- être prévisible dans son fonctionnement et ses réactions;
- prévenir au maximum les erreurs et permettre de les détecter et de les corriger;
- favoriser l'apprentissage;
- avoir une présentation visuelle claire.

LES IMPRIMANTES LASER ET LA SANTE

Bien qu'elle ne représente pas un danger majeur pour la santé, l'utilisation d'imprimantes à laser peut avoir des conséquences sur la santé des travailleurs.

Comment éviter ces inconvénients ?

Dans la littérature spécialisée, de plus en plus d'articles font état du lien qui existe entre certains problèmes de santé et l'utilisation d'imprimantes à laser. Or, celles-ci sont présentes dans de très nombreuses entreprises...

Tout comme les photocopieuses, les imprimantes à laser produisent de l'ozone. L'ozone est simplement de l'oxygène subissant l'influence de rayons ultraviolets, d'une haute tension électrique ou de décharges statiques. Après un certain temps, l'ozone se transforme de nouveau en oxygène. Les premiers effets sur la santé se traduisent par une irritation des yeux et des voies respiratoires.

En cas de haute concentration d'ozone, des affections des voies respiratoires peuvent être constatées. Des maux de tête, une sensation de sécheresse et d'abatement peuvent également apparaître rapidement en cas d'exposition à des concentrations d'ozone.

DÉTECTER LES RISQUES

La quantité d'ozone libérée par une imprimante à laser varie fortement d'une machine à l'autre. De nombreux appareils sont équipés d'un filtre placé dans le tuyau d'échappement du refroidissement par air. L'efficacité du filtre varie d'un appareil à l'autre, en fonction du type de filtre, des courants d'air dans l'appareil, et de l'entretien de l'appareil.

L'odeur est le premier indice qui signale que l'imprimante à laser émet trop d'ozone pour la pièce dans laquelle elle est utilisée. Le fabricant peut indiquer quelle quantité d'ozone l'appareil émet par minute ou par page. Il est, par ailleurs, possible de vérifier la dimension de la pièce où se trouve l'appareil, ainsi que l'état des filtres. Tous ces éléments permettent d'estimer approximativement l'émission d'ozone.

PRENDRE DES PRÉCAUTIONS

- Aux Pays-Bas, l'Inspection du travail conseille de ne pas mettre l'imprimante sur le lieu même du travail, surtout si la machine imprime plus de 5.000 copies par mois, à moins de prévoir un système d'aspiration à la source.

- Le remplacement des filtres est également un élément important. S'il est effectué selon les consignes de l'appareil, les risques sont moindres. Il est à conseiller, dans certains cas, de confier cette mission à une personne bien déterminée.

- La ventilation est très importante pour éviter de trop fortes concentrations. On ne déplace pas ainsi le problème vu que l'ozone se retransforme en oxygène au bout d'un certain temps.

- À l'achat de nouvelles imprimantes à laser, il est important de tenir compte de l'émission d'ozone avant d'opérer un choix.

- Il convient de décharger les imprimantes qui fonctionnent dans des réseaux en prévoyant plusieurs appareils.

LE RÔLE DU CSH

Si l'utilisation d'imprimantes à laser ne présente pas un danger

majeur, elle peut cependant rendre le travail plus désagréable et augmenter la sensibilité aux maladies chez les travailleurs concernés. Les délégués des comités de sécurité et d'hygiène peuvent demander au médecin du travail de fournir des renseignements

sur l'utilisation des imprimantes à laser. Le chef de la sécurité peut être chargé de dresser un inventaire dans l'entreprise. Dans une phase ultérieure, on peut convenir, si nécessaire, de mesures préventives à prendre.

[Télécharger le texte brut](#)