

ACCORD SUR LES ECRANS DE VISUALISATION

Entre l'Association des françaises des banques et les Fédérations des banques CFDT, CFTC, CGT, FO et SNB, il a été convenu ce qui suit sur les conditions de travail sur écrans de visualisation.

L'ERGONOMIE des logiciels, c'est-à-dire la conception des modes d'utilisation, comme le choix des implantations des écrans, demandent donc des études et des précautions spécifiques (...).

L'environnement du poste de travail

Le poste de travail doit être placé de façon à éviter au maximum les reflets sur l'écran dus à la lumière naturelle ou à une source lumineuse (...).

Adopter un niveau d'éclairement convenable (300 lux environ) (...).

Choisir des peintures murales mates ou procéder à la pose de revêtements muraux ;

Limiter au maximum tout objet ou toute surface réfléchissants ;

Faire en sorte que le niveau du bruit ambiant soit suffisamment réduit afin de ne pas constituer une gêne et une cause de fatigue ; lorsque l'écran est relié à une imprimante, les solutions ci-après peuvent être envisagées :

- implanter les imprimantes dans un local séparé ;

- insonoriser les machines par un capot approprié ;

- installer dans la pièce des revêtements au sol et au mur ainsi que des faux plafonds qui absorbent les sons ;

- éventuellement, compartimenter le local (par exemple : aménagement avec des cloisons mobiles de type pay-sager) (...).

Le poste de travail

(...) Il apparaît souhaitable de retenir, pour les nouvelles générations de terminaux, des écrans à claviers dissociés, réglables en hauteur et en inclinaison.

Pour juger de la qualité d'un terminal à écran, plusieurs facteurs sont à prendre en considération :

- la lisibilité des caractères et la présentation du texte, dans lesquelles interviennent la dimension des caractères et l'espacement entre caractères et entre lignes ;

- la stabilité de l'image sur l'écran, souvent liée à la stabilisation de l'alimentation électrique ;

- l'absence de scintillement, ou de

changement de luminosité des caractères, liée au taux de régénération de l'écran ;

- la perception de scintillement dépend aussi de la luminosité de l'écran ; à cet égard, l'opérateur doit pouvoir agir sur le contraste de brillance entre le caractère et le fond de l'écran.

Les écrans doivent être nettoyés régulièrement pour conserver leurs qualités optiques.

En ce qui concerne les claviers, on peut noter que le poids du clavier doit être suffisant pour assurer sa stabilité ; il convient que le cadre du clavier soit en couleur mate, que les inscriptions résistent à l'usure, que le dessus des touches soit conçu de manière à réduire les reflets au minimum et que la couleur des touches soit neutre.

Il est préférable que les claviers, écrans et emplacements pour les copies soient agencés de telle sorte que les distances œil/clavier, œil/écran et œil/copie soient sensiblement égales (...).

(...) Le siège doit être fonctionnel, l'assise pivotante et réglable en hauteur. Le dossier fournit un soutien efficace du dos. Il est flexible, à double cambrure, réglable en hauteur et en inclinaison. Le siège doit être monté sur piètement stable à cinq branches, éventuellement doté de roulettes auto-freinées, en fonction de la nature du sol ; le revêtement du siège doit être, de préférence, en tissu (...).

La durée du travail sur écrans

Le travail sur écrans ne doit donc pas être continu au cours de la journée et un certain nombre de limites, de durée variable, ont été avancées par différents experts.

La plus fréquente semble être celle qui tend à ne pas dépasser deux heures de travail ininterrompue sur écrans ; l'organisation des tâches devrait permettre un repos périodique des mécanismes d'accommodation et de convergence des yeux sollicités pendant le travail, ainsi que les muscles sollicités par la posture. Il s'agit donc de rompre la continuité du dialogue avec l'écran, sous des formes à déterminer, par exemple : aménagement de pauses dans la consultation de l'écran permettant une alternance ou un élargissement des tâches, découpage en séquences de travail,

etc. La nature de ces aménagements est déterminée dans chaque entreprise compte tenu de l'organisation et des caractéristiques des tâches, en liaison avec les intéressés, l'objectif étant que les opérateurs puissent varier leurs tâches dans le courant de la journée pendant de courtes périodes de temps afin d'éviter des symptômes d'astreinte visuelle et de fatigue (...).

La surveillance médicale du personnel

Le médecin du travail est le seul juge de la fréquence et de la nature des examens qu'il y a lieu de pratiquer chez le personnel travaillant devant les écrans de visualisation (...).

Le mode de surveillance suivant paraît bien adapté :

- à l'embauche ou à la « mise sur écran » d'un personnel déjà dans l'entreprise ;

En plus de la visite médicale habituelle, il y a lieu de prévoir un examen du candidat par un ophtalmologiste qualifié (...).

- des visites périodiques ensuite, dont le rythme est laissé à l'initiative du médecin du travail, en fonction des constatations qu'il a faites ;

Ce contrôle permet de s'assurer de la bonne adaptation de l'employé à son nouveau travail. A l'occasion de cette visite, le médecin du travail effectue un contrôle de la vue avec un appareil de dépistage des défauts visuels de type visiotest (...).

Lorsqu'un salarié ne travaille pas de façon habituelle sur écrans, une telle surveillance ne s'impose pas systématiquement. Pour en décider, le médecin tient compte, par une approche ergonomique globale, de toutes les caractéristiques du poste de travail susceptibles d'être un facteur de fatigue : rythme de travail, nature du travail, conditions générales d'éclairement, stabilité des images, qualités des contrastes, etc.

Si en raison des conséquences du travail sur écrans, un agent est reconnu médicalement inapte à poursuivre cette activité, il est reclassé dans un nouvel emploi dans le cadre des dispositions de l'article 56 de la convention collective.