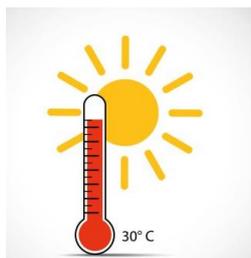




CE QU'ON NE VOUS DIT PAS EN MATIÈRE DE ...



RETOUR DU SOLEIL ET DANGER !



La chaleur au travail peut présenter un risque pour les agents. **Bien qu'il n'y ait pas de réglementation spécifique définissant le travail à la chaleur**, des températures de 30°C pour une activité sédentaire et 28°C pour un travail

physique sont souvent utilisées comme points de référence pour la prévention. Cependant, ces valeurs ne sont pas absolues. En effet, d'autres facteurs liés à l'environnement de travail (humidité, mouvements d'air, rayonnement solaire) et aux caractéristiques de l'activité (vêtements de travail, charge physique de travail) peuvent contribuer à la contrainte thermique. De plus, des facteurs individuels peuvent influencer les capacités de thermorégulation (acclimatation, antécédents médicaux, traitements médicamenteux). L'organisation du travail et les moyens disponibles peuvent également moduler le risque (possibilité de faire des pauses dans un endroit frais, accès à l'ombre, à l'eau).

Les travaux en extérieur (bâtiment, chantiers routiers...) exposent les agents à des températures élevées, en particulier en été.

Les symptômes courants liés à la chaleur peuvent être des signes avant-coureurs de troubles plus graves, voire mortels : déshydratation, coup de chaleur. Ces symptômes comprennent la fatigue, des sueurs abondantes, des nausées, des maux de tête, des vertiges, des crampes.

La chaleur peut également augmenter les risques d'accidents en provoquant une baisse de la vigilance et une augmentation des temps de réaction. La transpiration peut aussi rendre les mains glissantes ou gêner la vue.

La prévention la plus efficace consiste à éviter ou, à défaut, à limiter l'exposition à la chaleur. Cela peut être réalisé en agissant sur l'organisation du travail (augmentation de la fréquence des pauses, limitation du travail physique, rotation des tâches), l'aménagement des locaux (zones de repos climatisées, ventilation) et la fourniture d'équipements de protection appropriés.

Aucune indication de température maximale au-delà de laquelle il serait dangereux ou interdit de travailler n'est donnée dans le Code du travail. Mais certaines dispositions relatives aux ambiances particulières de travail répondent au souci d'assurer des conditions de travail adaptées en cas de fortes chaleurs.

Le Code du travail ne précise pas une température maximale spécifique qui rendrait le travail dangereux ou interdit. Cependant, il existe des dispositions qui visent à assurer des conditions de travail appropriées lors de fortes chaleurs.

L'employeur a la responsabilité de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail. Cela comprend la prise en compte des conditions de température lors de l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures de prévention appropriées.

Il existe des dispositions réglementaires spécifiques concernant l'aménagement et la ventilation des locaux, les conditions de travail particulières et la distribution de boissons, qui

visent à assurer des conditions de travail adéquates, y compris dans des environnements de travail à température élevée. Par exemple, l'employeur doit renouveler l'air dans les locaux fermés et éviter les augmentations excessives de température (article R. 4222-1). De plus, l'employeur doit fournir de l'eau potable et fraîche aux travailleurs (article R. 4225-2 et suivants). Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés de manière à protéger les travailleurs contre les conditions atmosphériques (article R. 4225-1).

En ce qui concerne **le droit de retrait des agents (>>> Art 5.1 du Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale)**, **il est important de noter qu'il s'applique strictement aux situations de danger grave et imminent.** Dans les situations de travail à la chaleur, une évaluation des risques et la mise en place de mesures de prévention appropriées permettent de limiter les situations de danger.

Sur les chantiers assimilés au BTP, les agents doivent avoir accès à un local qui leur permet de se protéger contre les conditions climatiques défavorables, ou à des aménagements de chantiers offrant des conditions équivalentes (article R. 4534-142-1 du Code du travail). Les employeurs du bâtiment et des travaux publics sont tenus de fournir aux travailleurs **au moins 3 litres d'eau par jour et par travailleur** (article R. 4534-143). Pour certaines activités.

Enfin, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être affectés qu'à des travaux qui ne sont pas susceptibles de nuire à leur sécurité, à

leur santé ou à leur développement (article L. 4153- du Code du travail). Il est interdit de les affecter à des travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé (article D. 4153-36).

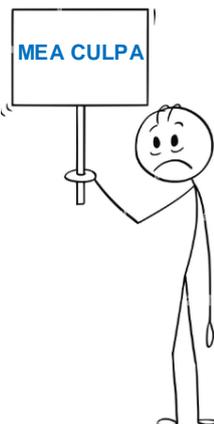
L'instruction interministérielle du 31 mai 2022, relative à la gestion des vagues de chaleur en 2022, fournit aux entreprises des outils pour atténuer les effets d'une vague de chaleur sur les travailleurs. Cette instruction présente un guide pour élaborer la disposition spécifique >>> "**ORSEC gestion sanitaire des vagues de chaleur**". Depuis l'été 2021, ce dispositif remplace le plan national canicule et les plans départementaux de gestion de la canicule de manière permanente. Ce guide consolide désormais les directives pour la protection des travailleurs, établies et validées en 2019, en cas de déclenchement de la vigilance rouge par Météo France.

Lorsqu'un département passe en vigilance rouge, des mesures de gestion spécifiques doivent être appliquées par les employeurs en raison de la nature exceptionnelle de ce phénomène. Dans cette phase de vigilance rouge, il incombe aux employeurs, dans le cadre de leur obligation de sécurité, de procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chaque salarié. Si l'évaluation des risques révèle que les mesures prises sont insuffisantes, en particulier pour les travaux effectués à une température très élevée et comportant une charge physique importante, l'employeur doit alors décider de l'arrêt des travaux

Fiche sécurité CD88 Travail et Chaleur



ERREUR DU SNT-Vosges concernant le calcul des JRTT pour les agents à 38h30 / semaine !



Dans notre >>>**communication du 30 mai 2024**, nous avons annoncé que les agents à 38h30 par semaine aurait dû bénéficier de 2 jours de RTT supplémentaires.

Notre information est erronée, la méthodologie de calcul que nous avons retenu, omettait de déduire le jour de solidarité et appliquait un arrondi, favorable aux agents qui peut ne pas être celui retenu.

A la vue de ces éléments, il est de notre responsabilité de présenter clairement les faits : **les agents à 38h30 / semaine pourrait prétendre à 19 jours ou 20 jours de RTT.**

Concernant les modalités 40h/semaine notre analyse reste valide. Ce point sera abordé ce jeudi 27 juin en réunion de DGS/OS.