



L'été est là et la canicule également. Quoiqu'il en soit, tous les agents doivent pouvoir travailler dans des conditions acceptables, en tout cas, adaptées à eux. Les températures exceptionnellement élevées peuvent en effet avoir des conséquences sur la santé et s'avérer d'une gravité inattendue, pas seulement pour les activités physiques extérieures. Les Directions doivent donc tout faire pour évaluer, organiser et modifier l'ensemble des situations de tous les services afin de garantir la santé de l'ensemble des agent.e.s !

## Travailler par forte chaleur

### Que disent les textes ?

#### *Travailler par de fortes chaleurs peut conduire à des accidents de service*

La législation ne prévoit pas spécifiquement des températures maximales de travail mais l'évaluation des risques liés à une chaleur excessive sur le lieu de travail doit conduire à définir des mesures pratiques de prévention : organisation du travail, aménagements, recommandations techniques, distribution d'eau, pièces de repli climatisées...

#### **Les obligations de l'administration**

Le Directeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agent.e.s, en y intégrant les conditions de température. Ces mesures peuvent comprendre :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. (art. L 4121-1 du code du travail).

A ces mesures de portée générale s'ajoutent des dispositions spécifiques : le Directeur doit «mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson» dans les locaux. (art. R 4225-2 et R 4225-3) En pratique, il doit y avoir des fontaines à disposition sur tous les sites : si tel n'est pas le cas, signalez le aux militant.e.s de Solidaires.

A noter que la direction dispose d'un stock de ventilateurs et rafraîchisseurs d'air que vous pouvez réclamer en cas de besoin.

Enfin, les articles R 4225-5 et R 4225-6 précisent les dispositions relatives aux seuils minimaux de renouvellement de l'air, soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente.

### Chaleur et travail

**Généralités** : dans le cadre du travail, l'exposition à de fortes chaleurs peut conduire à une altération ou dégradation de la santé, pouvant entraîner la mort. Il s'agit d'une combinaison de facteurs individuels (âge, état de santé, fatigue) et collectifs (organisation du travail, environnement de travail, ...).

**Risques pour la santé** : quand une personne est exposée de manière prolongée à une chaleur excessive, elle peut développer des pathologies diverses : oedème, céphalées, spasmes, nausées, vomissements, et dans les cas les plus graves perte de connaissance pouvant conduire à la mort.

Solidaires  
Finances  
Publiques

Solidaires  
DOUANES

Solidaires  
CCRF & SCL

Solidaires  
Sud  
INSEE

Sud Centrale  
Solidaires

Solidaires  
I.D.D.

## Une journée

### «inhabituellement chaude»

La météo est un des premiers facteurs à prendre en considération et il faut être particulièrement vigilant dès que la température ambiante à l'ombre dépasse dans la journée 30°C.

Au-delà de 33 °C, le risque d'accident est accru ou lorsque la température nocturne est supérieure à 25 °C.

## CANICULE



## Rôle du médecin de prévention

Il est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que la transformation du poste de travail, justifiées par des considérations relatives à l'âge ou à l'état de santé de l'agent.e concerné.e.

Le Directeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

## Mesures de prévention : une responsabilité du Directeur



- vérifier régulièrement les conditions météorologiques ;
- prévoir des sources d'eau potable et fraîche à proximité des postes de travail ;
- informer les agents des risques liés à la chaleur et des mesures de premiers secours ;
- prévoir des adaptations techniques permettant de limiter les effets de la chaleur (ventilateurs, brumisateurs, stores, climatiseurs d'appoint à proximité,...) ;
- prendre en compte la situation individuelle des agents (maladie chronique, femme enceinte, ...) ;
- aménager les horaires de travail (cf. note DPMA 2003) ;
- prévoir des pauses de récupération plus fréquentes (toutes les heures).

Idealement, la prévention des risques liés à l'environnement thermique devrait être pensée dès la conception des locaux.

Nous constatons bien trop souvent en CHSCT que, faute d'une conception initiale pertinente, les Directions sollicitent cet organisme pour palier à ces défauts de «conception». Par exemple, pour la pause de stores.

Nous espérons qu'avec la démarche de prévention engagée lors du recensement des risques, les Directions sauront se saisir de cette occasion pour concevoir des locaux adaptés au travail des agent.e.s...

### Recommandation de la CNAMTS

Elle invite à évacuer les personnels de bureau lorsque les conditions d'hygiène et de sécurité deviennent mauvaises.

Elles sont définies en matière de température par les caractéristiques suivantes :

- Été : 34 °C
- Hiver : 14 °C

## Le confort thermique : une notion subjective mais des critères objectifs

Plages de température et humidité pour le confort		
Conditions	humidité relative	Plages acceptables de température
Eté (vêtement léger)	si 30 % alors	24,5° à 28° C
	si 60 % alors	23° à 25,5° C
Hiver (vêtement chaud)	si 30 % alors	20,5° à 25,25° C
	si 60 % alors	20° à 24° C

Source : adaptée d'ASHRAE SS-2010



Chaque individu peut ressentir plus ou moins positivement la température ambiante. L'activité influe aussi sur sa perception.

Un maçon en plein soleil peut ressentir le confort thermique à 10 °C alors que pour le chef de chantier il sera plus proche de 4°C. Concernant les activités de bureau, il est généralement admis que la température devrait se situer entre 21 et 23 °C.

Ces valeurs ont été adaptées pour répondre à 80 % des gens, ce qui ne signifie pas qu'il ne faille pas prendre en compte des situations particulières, quelles soient individuelles ou collectives.

Il est également important de maintenir des conditions de température stables. Un écart par rapport à la zone de confort, si petit soit-il, peut être une source de stress ou d'inconfort. De plus, les agent.e.s stressé.e.s sont moins tolérant.e.s face à des conditions inconfortables.

## Agir

**Organiser le travail :** en accord avec la Direction, les chefs de service doivent pouvoir organiser le service afin de permettre aux agent.e.s d'éviter les périodes les plus chaudes de la journée.

**Prévoir des sources d'eau fraîche et potables à proximité des postes de travail :** exigez que votre chef de service soit en mesure de vous les fournir. Si tel n'est pas le cas, prévenez le, et si ça ne bouge toujours pas, prévenez un.e militant.e syndical.

**Coup de chaud :** personne ne devrait en arriver là mais si la situation devient intenable, n'hésitez pas à faire valoir une procédure d'alerte voire un droit de retrait afin d'informer la Direction, de permettre au CHSCT d'examiner ultérieurement la situation afin qu'elle ne se reproduise pas, et de faire valoir vos droits !

**Une question de santé :** vous faites un malaise lors d'une journée de forte chaleur, pensez à déclarer un accident de

service, surtout si le médecin qui établit le diagnostic fait le lien avec ce phénomène climatique !

**Santé «fragile» :** le médecin de prévention, dans le respect du secret médical, doit informer les services RH des adaptations de poste ou d'aménagement d'horaires que votre santé justifie. Si tel n'est pas le cas, n'hésitez pas à demander un rendez-vous avec lui. Si la situation est déjà connue, veillez à la faire respecter !

**Situation particulière :** si le travail de bureau peut être qualifié de «léger» dans la littérature ad hoc, les limites physiologiques de l'organisme humain (homéothermie) nécessitent une adaptation des conditions de vie au travail. La loi prévoit même explicitement ce point (art. L4121-1).

A situation exceptionnelle, réponse de même ordre ! Veillez donc à ne pas négliger les recommandations évoquées plus haut mettant en oeuvre des moyens de prévention.