L'administration est responsable de la santé et de la sécurité des agents en cas de canicule.

Au travail, des mesures doivent donc être prises pour prévenir la santé et assurer la sécurité du

personnel.

Le code du travail ne prévoit pas de niveau de température au-delà de laquelle le plan canicule doit être déclenché ou le travail cesser.

Mais il prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs par… la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. » - articles L4121-1du code du travail.

Le risque « chaleur » doit donc être pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ces mesures et moyens sont :

ventilation et aération des locaux de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère et d'éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations (article R4222-1 à R4222-3 du code du travail),

mise à disposition d'eau fraîche potable et notamment de bouteilles d'eau gratuites et même des boissons non alcoolisées fraîches (articles R2225-2 à R2225-4 du code du travail).

A ces deux mesures obligatoires peuvent s'ajouter (sans obligation) le décalage ponctuel des horaires (arriver et repartir plus tôt), la limitation des cadences avec des plages de repos plus fréquentes etc.

Ces recommandations de l'INRS (institut national de recherche et de sécurité) ont fait l'objet d'une brochure que l'on peut télécharger avec ce lien.

Pour en savoir plus sur le plan national canicule au travail ***télécharger la pièce jointe Plan canicule 2013***

Le droit de retrait

Malgré les mesures prises ou faute d'en avoir arrêtées, certains salariés peuvent se sentir mal (fièvre, malaise etc.) ou en danger (suffocation par exemple). Ils peuvent alors faire jouer un droit de retrait.

C'est permis par les articles L4131-1 à L4131-4 et D4132-1 du code du travail. Le ou les salariés concernés peuvent s'en référer, alerter les élus au CHSCT et se retirer de leurs postes de travail.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à leur encontre. En cas de difficulté contacter vos représentants CGT.

Propositions Dans les départements « à risque », les organisations syndicales peuvent aller négocier en amont « un plan canicule » qui s'appliquera donc dès que le préfet déclenchera le plan canicule dans votre département. Vous pouvez donc débattre avec les personnels des mesures à prendre pour l'aménagement des horaires, fourniture de boissons et aération (ventilation des locaux). Vous avez ainsi tout votre temps pour élaborer de vraies revendications.

Chaque Direction a toute latitude pour élaborer « un plan canicule », c'est pour cela que dans les quelques remontées que nous avons des sections, il existe des différences.

Nous vous faisons part du « plan canicule », le plus avantageux dont nous avons connaissance : pour les sites non climatisés et en cas de canicule, les agents travaillent de 7 H à 13 H en continu, sans pause méridienne et leur journée est créditée à la pointeuse. - Ne pas hésiter à demander la convocation du CHSCT sur ce sujet même si la période estivale n'est pas la plus appropriée et que le Président a deux mois pour le convoquer ! -

Si la situation vous semble présenter un danger grave et imminent pour votre santé, vous pouvez

faire usage de la procédure d'alerte et du droit de retrait. A utiliser avec précaution au vue des conditions requises pour l'exercice de ce droit. -

Etre attentif aux personnes sensibles à la chaleur et leur recommander de prendre contact avec le médecin de prévention pour aménager des horaires de travailsi besoin.

fichiers: Télécharger cir_37208.pdf (750.57 Ko)

Public: Canicule / Vague de froid

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank