



Délibération Travail par forte chaleur / Canicule

Si l'article R 4223-13 du Code du Travail ne définit pas les températures convenables dans le cadre du travail, quatre sources donnent des valeurs approchantes : l'ANACT, INRS, le Ministère du Travail, et la norme X 35-203, à savoir :

- Travail sédentaire en position assise : 20 à 24°C ;
- Travail physique léger en position assise : 18 à 20°C ;
- Travail physique léger en position debout : 17 à 22°C ;
- Travail physique intense : 15 à 17°C

Au regard des articles L. 4121-1 et -2, et suivants, et des articles R. 4121-1, et suivants, du code du travail, les employeurs ont la responsabilité de prendre les mesures nécessaires visant à assurer la sécurité, et protéger la santé, des travailleurs de leurs établissements, en tenant compte notamment, des conditions climatiques.

La chaleur fatigue, toujours. Elle peut entraîner des accidents graves, parfois mortels, comme la déshydratation, ou le coup de chaleur.

La pollution de l'air, et l'humidité, par exemple, aggravent les effets liés à la chaleur.

Fatigue, sueurs, nausées, maux de tête, vertiges, troubles de la vigilance, crampes, sont des symptômes courants, liés à la chaleur. La baisse de vigilance, souvent présente, augmente le risque.

Dans le cadre de la prise en compte du risque canicule et forte chaleur, l'ISST a déjà eu l'occasion de rappeler que le Code du Travail impose la ventilation des locaux, sans autre précision, ainsi que l'obligation de mettre à disposition de l'eau potable fraîche. Les autres mesures vont au-delà des obligations réglementaires.

Le code du travail n'impose pas , (pas encore ?), de seuil, ou de limite à ne pas dépasser.

Les valeurs de 33° et 34° à partir desquelles il convient de déclencher une alerte spécifique, sont des recommandations publiées dans les documentations de l'INRS, et de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés CNAMTS.

Lors de séances précédentes de CHSCT, les médecins de préventions avaient pu expliquer que l'alerte devait être déclenchée, avant que les températures de 33° et 34° ne soient atteintes, de façon à prendre les dispositions qui s'imposaient. Le seuil de 34° représente, en effet, un risque pour la population, notamment, mais pas seulement, les personnes atteintes de pathologies diverses, lesquelles ne doivent pas être exposées à des températures élevées, notamment s'il n'y a pas de renouvellement d'air frais.

Ces médecins avaient également insisté sur l'importance des mesures de prévention : travail en horaires décalés, augmentation de la fréquence des pauses, mise à disposition d'eau fraîche, de salle climatisée, d'appareils mécaniques permettant de rafraîchir l'atmosphère des bureaux...

« À partir de 32 – 33 °C dans les locaux, les personnels doivent absolument en être évacués » avait affirmé, formellement, par exemple, le docteur URREA, médecin de prévention, *« ce qui n'exclut pas des mesures de prévention efficaces bien avant d'atteindre ces températures, dont l'aménagement des horaires, etc. »*

Lors d'un GT de la Formation Spécialisée, le 27 juin 2023, la médecine du travail, a confirmé qu'à partir de 30 degrés, il devenait très compliqué de travailler, et qu'au-delà, les risques étaient présents en termes de santé et de sécurité au travail, validant ainsi, s'il en était besoin, les déclarations ci-dessus.

Selon ces recommandations, les agents ne doivent pas être exposés à ces températures, lesquelles doivent être étudiées, avant le déclenchement d'un seuil.

Le travail par fortes chaleurs, et notamment au-dessus de 32 °C, présente donc des dangers : la canicule, ou les épisodes de fortes chaleurs, sont à l'origine de troubles pour la santé, voire d'accidents du travail, dont certains peuvent être mortels.

Les risques liés au travail par fortes chaleurs en été, doivent être identifiés, y compris dans le DUERP, et dans le PAP de la DRFIP, et le travail adapté, en conséquence.

Dans les locaux de plusieurs de nos sites (par exemple, St-Sulpice, Uzès, Banque, Paganini, Argonne, etc...) les températures sont très élevées dans différents services (plus de 32, 33, 34, 35 °C), alors même que l'état de canicule n'est pas déclenché... !

Les représentants de SOLIDAIRES proposent, pour la présente séance, une délibération préconisant :

...

- « D'autoriser les agents par l'octroi d'une autorisation d'absence à ne pas être présents sur leur lieu de travail dès lors que la température prévisionnelle à l'intérieur des locaux atteint

32°C (référence des employés de la Commission européenne), par diffusion d'une note de service pérenne, communiquée à l'ensemble des chefs de service ainsi que par voie d'affichage sur l'intranet de la DRFiP 75. »

Préconisations de la Formation Spécialisée en Santé, sécurité, Conditions de Travail :

La prévention du travail par fortes chaleurs doit comporter des mesures d'aménagement des bureaux ainsi que des mesures organisationnelles.

— Octroi d'une autorisation d'absence, dès que les températures atteignent 32 degrés dans les locaux de travail, par diffusion d'une note de service pérenne, communiquée à l'ensemble des chefs de service ainsi que par voie d'affichage sur l'intranet de la DRFiP 75. ;

– Mise en application, le cas échéant, de la journée continue, **sans récupération d'horaire**, avec aménagement horaire.

– Diffusion de la note d'aménagement des horaires à tous les agents, et non pas aux seuls chefs de service, avant même l'état de canicule décrété par le préfet soit au niveau 2 – avertissement chaleur (carte de vigilance jaune) ;

— Recourir, **le cas échéant**, à la possibilité d'utiliser le télétravail, y compris dans des proportions plus importantes, **dans le respect du volontariat des agents** ;

– Diffusion à tous les agents de toutes les mesures préventives en cas de fortes chaleurs, les dépliants élaborés par le SG, etc.

– Pour la fréquence des pauses en cas de fortes chaleurs, les appréciations sont différentes selon les chefs de service. Nous demandons également à ce que les chefs de services soient invités à la bienveillance, tant s'agissant de la longueur des pauses, que de leur répétition.

– Donner des consignes de bienveillance aux chefs de service quant au « port de vêtements légers »,

Ex ne pas interdire le bermuda et le débardeur aux femmes et aux hommes ;

– S'assurer que les fontaines à eau soient en état de fonctionnement, et nettoyées régulièrement, et que les stocks de bonbonnes à eau soient provisionnés en temps et en heure, et le réapprovisionnement prévu en amont ;

– Vérifier l'état de marche des ventilateurs présents dans les services, et au besoin en racheter, en privilégiant des modèles ayant fait leurs preuves (durabilité) ; prévoir un stock de ventilateurs (procédé identique à celui mis en œuvre pour les radiateurs électriques à la DRFiP pour les périodes froides) ;

– Être particulièrement vigilant avec tous les agents qui sont amenés à faire des efforts physiques importants, port de charge (services communs, courrier, logistique etc...), et les

agents identifiés par la Direction comme susceptibles de présenter des risques particuliers (femmes enceintes, agents en situation de handicap, ou souffrant de pathologies, etc.)

- Assurer le renouvellement de l'air la nuit, à chaque fois que cela est possible ;
- Rappeler les consignes ; pour éteindre toute source de chaleur inutile ;
- Mettre en œuvre une politique pluri-annuelle de rénovation énergétique des bâtiments : diagnostic énergétique de chaque site, changement des ouvrants, isolation des bâtiments (toiture et façades), changement des systèmes de chauffage par des nouveaux plus performants, toits végétalisés, etc,...

Les représentants des personnels en Formation Spécialisée SSCT demandent également :

- L'achat de réfrigérateurs-congélateurs pour tous les sites, et l'entretien de ces matériels par l'administration.
- Une communication sur le site intranet de la DRFIP, et sur les différents sites (bâtiments), voire par messagerie, relative, à la disponibilité, et à la localisation des salles climatisées, et leur superficie.

Rappel des dispositions prévues aux articles 4121-1 et – 2 du code du travail

Article L 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L 4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail, et des méthodes de travail, et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone, et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux, par ce qui n'est pas dangereux, ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.