



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél. : 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

Fortes chaleurs, que faire ?

La Ville a l'obligation légale de protéger notre santé et de garantir des conditions de travail décentes.

Pour éviter toute inégalité de traitement, **des critères précis de température doivent être fixés** pour réorganiser le travail, réduire les horaires, ou même fermer un site ou reporter les travaux éprouvants pour les collègues travaillant en extérieur.

La Ville ne doit pas attendre les alertes météo ou celles de la préfecture. Avant même les épisodes officiels de canicule, des agent.es peuvent être exposé.es à des températures dangereuses pour la santé (à l'extérieur ou dans des sites de travail où la chaleur s'accumule).

Les directions doivent assurer une veille permettant d'anticiper les mesures à prendre.

La Ville ne soit pas non plus se décharger de sa responsabilité sur les encadrant.es (leur demander de décider d'une éventuelle réorganisation du travail).

Et le temps de repos/de congé ne doit pas être la variable d'ajustement de l'impossibilité de garantir de conditions de travail protectrices. En cas de réduction du temps de travail, les personnels ne doivent pas être contraints de prendre un congé ou de rattraper le temps non effectué.

Des mesures immédiates !

La Ville doit installer des protections partout :

- Stores, volets, films occultants, ventilateurs, réparation des systèmes de ventilation défectueux, des tenues de travail adaptées
- Fontaines d'eau fraîche, et pour les personnels mobiles des bouteilles fraîches en étuis isothermes

Des seuils de températures pour nous protéger

Si en France la loi ne dit rien (code du travail), des références existent :

- La norme NF X35-203/ISO 7730 relative au confort thermique : 20 à 22 °C dans les bureaux, 18°C dans les ateliers pour une activité physique moyenne, 16 °C dans les ateliers pour une activité physique soutenue (manutention manuelle)
- **Risque d'accident accru de 7% à 30°C et de 15% à 38°C (OMS), danger au-dessus de 30°C pour l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)**

Dans plusieurs pays européens des seuils maximums de température existent et la Confédération

européenne des syndicats (dont font partie CGT, CFDT et FO) demande qu'une législation européenne fixe de tels seuils.

Au SUPAP-FSU nous revendiquons les seuils suivants :

" **A plus de 30°C** en interne, la Ville doit fermer les établissements au public, donner la possibilité aux collègues de **travailler dans une pièce (rafraichie) de repli ou d'être redéployé sur un site climatisé**, et à défaut leur permettre de **rester à leur domicile en télétravail ou en ASA** (et ainsi éviter les transports surchauffés).

A plus de 28°C à l'ombre dehors, pour les personnels en extérieur, la Ville et les directions concernées doivent reporter les tâches pénibles, aménager les horaires (adaptation des rondes), augmenter les pauses journalières (et les rendre possibles) et leur garantir l'accès à des **pièces de repli/rafraîchies existantes dans des sites de travail de la Ville** (sur la base d'une cartographie précise)

Protéger sa santé, alerter les syndicats, exercer son droit de retrait

En cas de situation difficile, nous appelons les agent.es, et les encadrant.es à :

- Prendre contact avec les mandaté.es en FS-SSCT qui peuvent déclencher une alerte obligeant l'administration à étudier la situation et à y apporter des réponses
- Exercer individuellement ou collectivement leur droit de retrait

La Ville doit financer des travaux d'isolation thermique mais aussi la climatisation d'une partie des services publics parisiens pour garantir des conditions de travail et d'accueil décentes, la continuité du service public et éviter l'explosion de la climatisation des espaces privés.

Le droit de retrait

L'exercice du droit de retrait c'est un.e agent.e ou un groupe d'agent.es qui se retire d'une situation de travail considérée comme présentant un danger « grave et imminent » pour sa/leur santé. Il faut constater le danger sur place, quitter le poste (ou refuser de le prendre) et se déclarer en droit de retrait. Si le danger persiste, la démarche n'est pas à renouveler chaque jour.

Selon la nature du danger ce retrait peut être partiel ou total : il peut consister simplement à se retirer d'un espace exposé au risque pour se rendre dans un autre plus sécurisé.

On peut quitter un endroit du bâtiment exposé à la chaleur pour se retirer dans un espace plus frais, ou quand on travaille en extérieur aller dans un service de la Ville ouvert au public où il fait une température acceptable.

L'agent.e ou le groupe d'agent.es doit informer (texte manuscrit ou mail c'est mieux pour laisser une trace) de son retrait à sa hiérarchie. Personne ne peut empêcher un.e agent.e d'exercer ce droit.

Dans sa déclaration d'exercice de droit de retrait l'agent.e ou le groupe d'agent.es doit motiver sa décision par une description concrète de la situation de danger estimé et l'absence ou l'insuffisance de dispositifs de protection. Dans le cas de fortes chaleurs, la mention d'un relevé de température (on peut joindre des photos), ou encore l'apparition de symptômes évocateurs d'un coup de chaleur.

Attention : légalement les difficultés liées aux transports (transports surchauffés) ne relèvent pas de la responsabilité de l'employeur et ne peuvent donc être le seul argument motivant l'exercice du droit de retrait.

Dans certaines directions, l'agent.e ou le groupe d'agent.es doit remplir un formulaire de signalement Danger Grave et Imminent. C'est le.la supérieur.e hiérarchique qui doit transmettre le formulaire à l'administration. Il est d'usage (mais non obligatoire dans la réglementation) que le responsable formule un

avis, mais attention il ne s'agit en aucun cas d'une validation ou invalidation du droit de retrait de sa part, mais de la formulation d'un avis sur la situation et une indication des réponses qu'il/elle a mises en place à son niveau pour y remédier.

Le plus souvent c'est le Bureau de Prévention des Risques Professionnels (BRP) qui examine les droits de retrait et qui est chargé par l'administration de reconnaître (ou non) la réalité du danger et dans ce cas d'apporter des réponses. Mais seul un « abus manifeste » du droit de retrait peut donner lieu à une sanction. La FS-SSCT est informée et peut contester les conclusions de l'administration. Ses représentants syndicaux.caes disposent aussi d'un droit d'alerte, donnant lieu à une enquête (même s'il n'y a pas d'exercice du droit de retrait).

Quelques conseils :

- Dialoguer au préalable avec le/la supérieur.e hiérarchique pour voir si une solution peut être trouvée (report de tâches pénibles, changement de lieu de travail, télétravail, etc...).
- Un droit de retrait peut être motivé par une problématique de santé spécifique (allergie, pathologie chronique...) que l'on peut mentionner dans sa déclaration (sans obligatoirement préciser la nature de cette problématique (secret médical). Mais mieux vaut alors obtenir un aménagement de poste auprès de la médecine du travail.
- S'organiser en équipe, par exemple en rédigeant collectivement la trame de la déclaration de droit de retrait, reprise et signée individuellement ensuite. Et ainsi faire de ce droit individuel un élément de lutte collective.

On peut aussi exercer son droit de retrait en allant dans un endroit frais et alors procéder à des badgeages d'entrée et de sortie.

- Après avoir quitté les lieux, rester joignable, voire préciser dans son mail que l'on reste « à la disposition de l'employeur ».
- Informer le SUPAP-FSU (ou un autre syndicat de votre choix) de votre exercice de droit de retrait ou le contacter préalablement à la démarche.
- Pour les collègues dont le temps de travail est géré par Chronotime, ne pas badger en quittant les lieux (si exercice total du droit de retrait) et plus tard faire une demande de badgeage de sortie à l'heure prévue selon son emploi du temps.

Le fait de retirer les heures non travaillées du fait de l'exercice d'un droit de retrait serait contraire aux dispositions de l'article 5-1 du décret du 10 juin 1985 modifié (« Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé »).