



SUDINFO

BULLETIN MENSUEL D'INFORMATION,
DE REFLEXION ET D'EXPRESSION
de la Section syndicale Sud Santé Sociaux
à destination des agent(e)s du Samusocial de Paris

Membre de l'Union
syndicale
Solidaires
N° 26
Juillet
2020

PREVENTION ET AMBIANCE THERMIQUE AU TRAVAIL

Constat établi, dans les locaux du Samusocial de Paris, certains espaces, notamment dans les bureaux, les températures peuvent atteindre **32 °C** voire plus, en cas de canicule. Il faut noter qu' « *au-delà de 30 °C pour une activité de bureau et 28 °C pour un travail physique, la chaleur peut constituer une **risque pour la santé des salariés*** », selon l'INRS. Tout employeur est tenu de protéger la santé et la sécurité de ses salariés. La période de veille saisonnière (niveau d'alerte 1) s'étend du 1^{er} juin au 15 septembre.

« *Le **plan national canicule** rappelle le Code du travail qui impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale des travailleurs**. Il doit aussi veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (...).* »

Les risques liés à l'exposition des agent(e)s aux fortes chaleurs doivent être intégrés dans le **DUERP** (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), dans le volet ambiances thermiques, afin d'établir notamment un **plan d'action**. Mais ce DUERP, qui est une obligation légale depuis au moins 15 ans, n'est toujours pas consultable au Samusocial de Paris. Et encore moins, le plan d'action.

L'employeur/euse doit également vérifier la **ventilation** des locaux si elle est conforme à la réglementation, afin d'éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations. Il/elle doit aussi s'assurer d'une **aération** par une **ventilation** mécanique ou naturelle et permanente. Néanmoins, en temps de pandémie **Covid19**, des mesures spécifiques doivent être prises, notamment en cas d'utilisation de climatisation ou ventilateur.¹

Nous recommandons aux agent(e)s de se munir de **thermomètres** et de les photographier, afin de relever les températures régulièrement à différentes heures de la journée. Vous pouvez transmettre les relevés directement aux **représentant(e)s du personnel**, qui les compilent afin de posséder des éléments probants en cas d'incidents et de non-respect de la réglementation par l'employeur/euse.

En cas de fortes chaleurs, les pauses réglementaires peuvent être plus nombreuses et plus longues, et il est recommandé de diminuer le rythme de travail. Si la température dépasse les **34 °C**, les locaux sont censés être évacués (Recommandations Cnamts R.226).

L'INRS invite également les employeurs/euses à « prendre en compte la **période d'acclimatation** au minimum de sept jours d'exposition régulière à la chaleur » et à redoubler de vigilance à l'égard des salariés **intérimaires, venant d'être embauchés ou revenant de congés** ou d'un **arrêt de travail**

(Brochure ED6371).

Source : Liaisons Sociales quotidien – jeudi 9 juillet 2020-18098

¹Instr. DGS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/2020/82 du 29 mai 2020, NOR : SSAP20133201J – « Ventilation et climatisation : quelles précautions prendre contre le Covid-19 en cas de fortes chaleurs ? », fiche du 19 juin 2020 publiée par le ministère du Travail.

LES CONGES BONIFIES

Plusieurs agent(e)s nous ont exposé des **motivations déclarées de refus de congés bonifiés** de la part de responsables (**art. 22 de l'ARTT** dans le Statut du personnel) en contradiction avec l'interprétation donnée par la Direction Générale, de cet article, notamment en instance CHSCT. En effet, cet article précise que *l'absence du service ne peut excéder trente et un jours consécutifs*, en général, mais que *cette disposition ne s'applique pas aux agents originaires des départements d'outre-mer et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon exerçant en métropole ou aux agents autorisés exceptionnellement à cumuler ses congés annuels pour se rendre dans son pays d'origine ou pour accompagner son conjoint se rendant dans son pays d'origine. (...)* Si les nécessités du service ne s'y opposent pas, une bonification de congé d'une durée maximale de trente jours consécutifs s'ajoute au congé annuel. La durée du congé et celle de la bonification sont consécutives.

Parmi les cas de figure exposés par les agent(e)s, nous avons notamment un(e) agent(e) né(e) à l'étranger, mais qui n'a plus de famille proche dans son pays d'origine, car celle-ci a déménagé depuis longtemps dans un autre pays. La motivation du refus qui lui a été opposée à sa demande de congés bonifiés, était qu'il/elle ne partait pas pour son pays d'origine. En effet, cet(te) agent(e) partait voir sa famille mais qui ne vivait plus dans son pays d'origine. Or, l'interprétation de l'art. 22 de l'ARTT, donnée par la direction générale, semble aller dans le sens contraire. En effet, à la tenue d'un CHSCT, où cette question de l'art. 22 avait été posée par Sud, le cas d'un(e) agent(e) originaire d'un TOM et qui devait se rendre dans un autre pays où sa famille proche s'y trouvait, pouvait se voir octroyer des congés bonifiés, évidemment si les nécessités de service ne s'y opposent pas. Depuis que cette contradiction a été soulevée par les représentant(e)s du personnel, la Direction n'a pas donné suite jusqu'à ce jour. Cet écart entre l'interprétation de l'article par la direction et celle suivie dans le cas de certain(e)s agent(e)s, nous interroge sur l'impartialité qui semble ici, faire défaut.

