

Webinaire

1 HEURE

POUR PARLER

PRÉVENTION

Jeudi 26 septembre 2024



SOMMAIRE

1. Les conditions particulières de travail
2. Le temps de travail
3. Les impacts physiologiques et psychologiques

- Les conditions particulières de travail

Les conditions particulières de travail des agents

QUIZZ

Les conditions particulières de travail des agents

Question n°1

Il existe plusieurs types d'horaires qualifiés d'atypiques ?

VRAI !

Les conditions particulières de travail des agents

Question n°2

Si je travaille de 22h00 à 5h00, je travaille de nuit ?

VRAI !

Les conditions particulières de travail des agents

Qu'est - ce que le travail de nuit ?



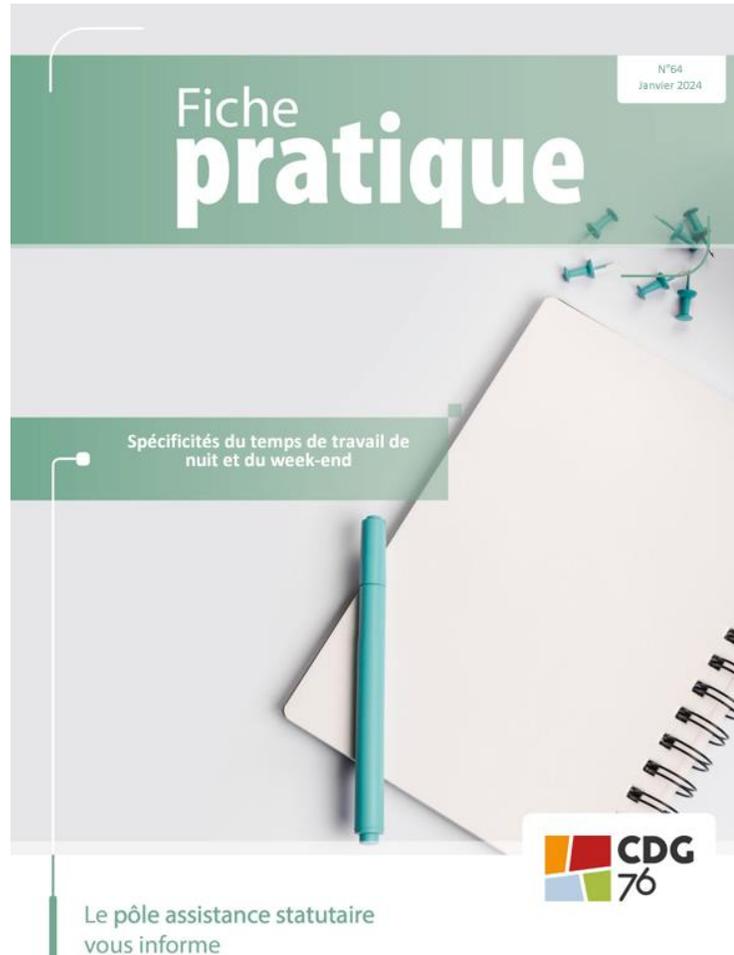
Le travail de nuit comprend au moins :

Période comprise entre
22h et 5h

OU

Période de **7h consécutives**
entre **22h et 7h**

Les conditions particulières de travail des agents



Différentes situations

- Agents des résidences pour personnes âgées
- Agents accompagnants les enfants
- Les gardiens

Les conditions particulières de travail des agents

Question n°3

Les travailleurs de nuit doivent faire l'objet d'un suivi médical spécifique ?

VRAI !

Les conditions particulières de travail des agents

Les travailleurs de nuit doivent faire l'objet d'un suivi médical spécifique ?

VRAI



Titulaires ou agents contractuels de
droit public

VIP au minimum
tous les **2 ans** à ce jour



Agents contractuels de droit privé

VIP au minimum
tous les **3 ans** à ce jour

La nature et la périodicité sont définies par le Médecin du travail

Les conditions particulières de travail des agents

Question n°4

Travailler selon des horaires atypiques augmente les risques d'accidents du travail ?

VRAI !

Les conditions particulières de travail des agents

Travailler selon des horaires atypiques augmente les risques d'accidents du travail

VRAI

Risque de désynchronisation : perturbation des rythmes biologiques qui peut se manifester par des effets sur la santé. L'individu sera en état de décalage horaire permanent

2 fois plus d'accident
du travail / trajet

Les conditions particulières de travail des agents

Question n°5

Est-il possible de travailler 8h00 par jour à une température de 27°C ?

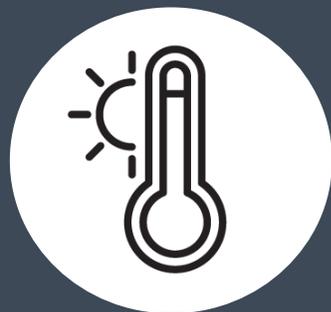
Les conditions particulières de travail des agents

La législation :

Le Code du travail ne donne aucune température maximale au-dessus de laquelle il est interdit de travailler. Toutefois, INRS considère qu'au-delà de **28 °C** pour un travail **nécessitant une activité physique**, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés.



Les conditions particulières de travail des agents



**Températures
extrêmes**

Les conditions particulières de travail des agents

Les températures extrêmes et le travail de nuit

➔ Remplacement du terme **pénibilité** par facteurs de risques professionnels

6 facteurs de risques professionnels

Action / situation

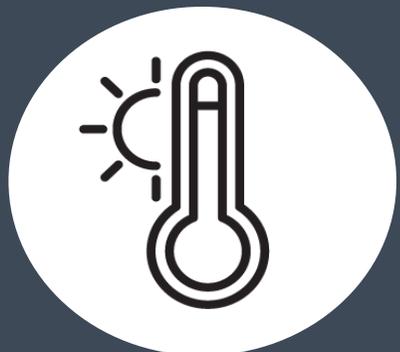
avec

Seuil d'intensité minimal

et

Durée minimale

Les conditions particulières de travail des agents

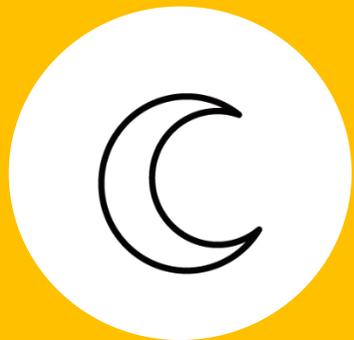


Températures extrêmes

Tableau - Facteurs liés à un environnement physique agressif

Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu <i>hyperbare</i>	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois par an

Les conditions particulières de travail des agents



Travail de nuit

 Tableau - Facteurs liés aux rythmes de travail

Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5x8, 3x8)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	<ul style="list-style-type: none">• 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes• ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes variable ou absent	900 heures/an

Les conditions particulières de travail des agents

Question n°6

Le CST doit-il faire l'objet d'une consultation lors de la mise en place du flex-office ?

Les conditions particulières de travail des agents

Définition :

Le **flex-office** est un mode d'organisation du travail dans lequel les agents ne disposent pas de bureaux attitrés.



Les conditions particulières de travail des agents

Question n°6

Le CST doit-il faire l'objet d'une consultation lors de la mise en place du flex-office ?

VRAI !

Les conditions particulières de travail des agents

Question n°7

Peut-on télétravailler 4 jours par semaine ?

FAUX ! Sauf dérogation

Les conditions particulières de travail des agents

L'exercice des fonctions sous forme de télétravail ne peut excéder 3 jours par semaine.

Dérogations



Etat de santé



**Femme
enceinte**



Proche aidant



**Autorisation
temporaire**

Les conditions particulières de travail des agents

Nos outils :

Fiche Prévention – Risques Psychosociaux

S'organiser en TÉLÉTRAVAIL

Cette Fiche Prévention s'adresse à toutes les personnes qui seraient intéressées pour réaliser une demande de télétravail ou qui viennent de recevoir une autorisation de télétravail.

Le télétravail peut être demandé uniquement lorsqu'il a fait l'objet d'une **délibération après avis du Comité Technique (CT)** et information de l'avis au Comité Hygiène, Sécurité et Condition de Travail (CHSCT).

CADRE RÉGLEMENTAIRE
Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

MODALITÉS D'ORGANISATION

Le télétravail ne peut être mis en place qu'à la **demande écrite de l'agent**.

Le télétravail peut s'organiser de deux façons différentes :

- Définition de **jours fixes** au cours de la semaine ou du mois ;
- Attribution d'un volume de **jours flottants** par semaine, par mois ou par an.

Le temps de présence sur son lieu d'affectation ne peut être **inférieur à deux jours par semaine** (appréciable éventuellement sur une base mensuelle) et cela même si vous travaillez à temps partiel ou non complet. Des modalités d'organisation ont pu être définies plus précisément par **délibération** au sein de votre collectivité.

DES DÉROGATIONS POSSIBLES

Deux types de dérogation permettent d'être en télétravail **plus de 3 jours par semaine** :

- A la demande de l'agent dont l'**état de santé**, la situation de **handicap** ou l'**état de grossesse** le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. L'autorisation est alors accordée pour **6 mois maximum** renouvelable.
- Autorisation temporaire en raison d'une **situation exceptionnelle** perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

En savoir plus : pour connaître les mentions qui doivent figurer dans la demande écrite, le délai de réponse de la collectivité, la durée de l'autorisation et les modalités d'interruption et de renouvellement, consultez la rubrique « **Télétravail : le dispositif** » sur notre site internet www.cdg76.fr

QUALITÉS REQUISES

Si le télétravail présente de **nombreux avantages** (réduction du temps de trajet, conciliation des temps professionnels et personnels, facilité de concentration...), il comporte certaines spécificités qui impliquent une **décision mûrement réfléchi** avant d'en faire la demande. Voici quelques critères à prendre en compte :

Compétences professionnelles requises : <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Maîtriser les outils numériques (messagerie, agenda, visioconférence, espace collaboratif...)<input type="checkbox"/> Planifier et prioriser son travail<input type="checkbox"/> Rendre compte régulièrement<input type="checkbox"/> Gérer son temps de travail	Qualités professionnelles requises : <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Autonomie et prise d'initiative<input type="checkbox"/> Savoir travailler seul et ne pas craindre l'isolement<input type="checkbox"/> Disponibilité et réactivité<input type="checkbox"/> Savoir maintenir de bonnes relations à distance
--	---

Contexte personnel :

- Avoir un logement adapté au télétravail (taille, espace dédié, mobilier adapté, environnement calme, réseau...)
- Membres de votre famille qui acceptent le télétravail et de ne pas vous interrompre durant vos heures de travail
- Mode de garde des enfants compatible avec la pratique du télétravail

N°38
Février 2022

Fiche pratique

Instaurer le télétravail

Le pôle assistance statutaire vous informe

Le temps de travail

Durée du temps de travail



- La durée hebdomadaire de travail dans la FPT est ainsi fixée à **35 heures**
- Le temps de travail annuel est basé sur une durée de :
 - **1600 heures**
 - **7 heures** (*journée de solidarité*)

Soit 1607 heures

Décompte des jours travaillés (sur 5 jours)



Nombre de jours dans l'année : 365

Repos hebdomadaires : $52 \times 2 = 104$

Congés annuels : $5 \times 5 = 25$ jours (pour 5 jours travaillés)

Forfait jours fériés : 8 jours

(le nombre de jours fériés peut aussi être modifié annuellement pour tenir compte de la réalité du calendrier)

Total de jours non travaillés = $104 + 25 + 8 = 137$ jours

Jours travaillés : $365 - 137 = 228$ jours

Notion de temps de travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives **sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.**



Les garanties minimales du temps de travail

L'organisation du travail des agents doit respecter certaines prescriptions minimales concernant la durée :

Quotidienne

ou

Hebdomadaire

ou

Annuelle

de service.



Les garanties minimales du temps de travail



Durée quotidienne

Durée

Ne peut
excéder
10 heures

Repos

Minimum
quotidien de
11 heures

Amplitude

Maximale de la
journée de
travail
12 heures

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **6 heures** sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de **20 minutes**

Les garanties minimales du temps de travail

Durée hebdomadaire

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder :
 - ni **48h** au cours d'une même semaine
 - ni **44h en moyenne***

*Sur une période quelconque de 12 semaines consécutives



- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35h

Cycle de travail

- Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail
- La collectivité peut adapter le temps de travail des agents, **de façon permanente**, dans les cas suivants :



- Annualisation scolaire ([simulateur du CDG 76](#))
- Annualisation pour les services spécifiques (ex : centres de loisirs, évènementiel)
- Cycle été et hiver (ex : services techniques)
- Cycle à 4 / 4,5 jours si les besoins en amplitude horaire sont importants

Cycle de travail

- La collectivité peut adapter le temps de travail des agents, **de façon ponctuelle**, dans les cas suivants :



- En cas de forte chaleur
- En cas de surcroit ou de baisse d'activité prévisible (la collectivité peut même prévoir des périodes de fermeture imposées)

- Tout cycle respectant la durée annuelle* de 1607h ainsi que les autres dispositions légales peut être mis en œuvre dans la collectivité, dans la limite des dispositions de la fonction publique de l'Etat et **après avis du CST**.

Réduction de la durée légale du temps de travail

- L'organe délibérant peut, **après avis du comité social territorial (CST)** , réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail.



Cette réduction de la durée légale du temps de travail ne peut intervenir que dans le cadre où la compensation de la **pénibilité du poste** ne peut pas être compensée par un autre moyen

Cas très exceptionnel

Réduction de la durée légale du temps de travail

- Le but est de tenir compte de la nature des missions et de la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de :



- travail de nuit : ripeurs, surveillants de nuit en RPA,...
- travail en horaires décalés : aide à domicile, agent d'entretien, propreté,...
- travail le dimanche : agent de propreté, animateur,...
- modulation importante du cycle de travail : agent des espaces-verts, agent des routes
- travaux pénibles ou dangereux : Arrêté du 19 mars 1993

Les astreintes et permanences



Astreintes



Permanences

Les astreintes et permanences



Astreintes

- **L'astreinte s'entend comme** : une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, **doit demeurer à son domicile ou à proximité** afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

La durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Les astreintes et permanences



Permanences

- **La permanence** correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, **un samedi, un dimanche ou un jour férié.**

Les astreintes et permanences



Astreintes

- **Astreinte d'exploitation** : situation des agents tenus d'intervenir pour mener des **actions préventives ou curatives** sur les infrastructures (ex : surveillance du bon fonctionnement d'une station d'épuration).
- **Astreinte de sécurité** : situation des agents appelés à **participer à un plan d'intervention** dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise, inondations, fortes tempêtes).
- **Astreinte de décision** : situation des **personnels d'encadrement pouvant être joints directement par l'autorité territoriale**, en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires (ex : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, selon leurs statuts particuliers).

Les astreintes et permanences

La compensation :

- l'astreinte = indemnité financière
- la permanence = indemnité financière
- les interventions = indemnité financière ou repos compensateur



Sont compensées de façon forfaitaire*

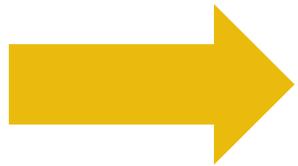
Les astreintes et permanences



Temps de travail et CST



Il est à noter que toute nouvelle organisation (ou modification) du temps de travail des agents doit toujours faire l'objet d'une saisine du **CST**

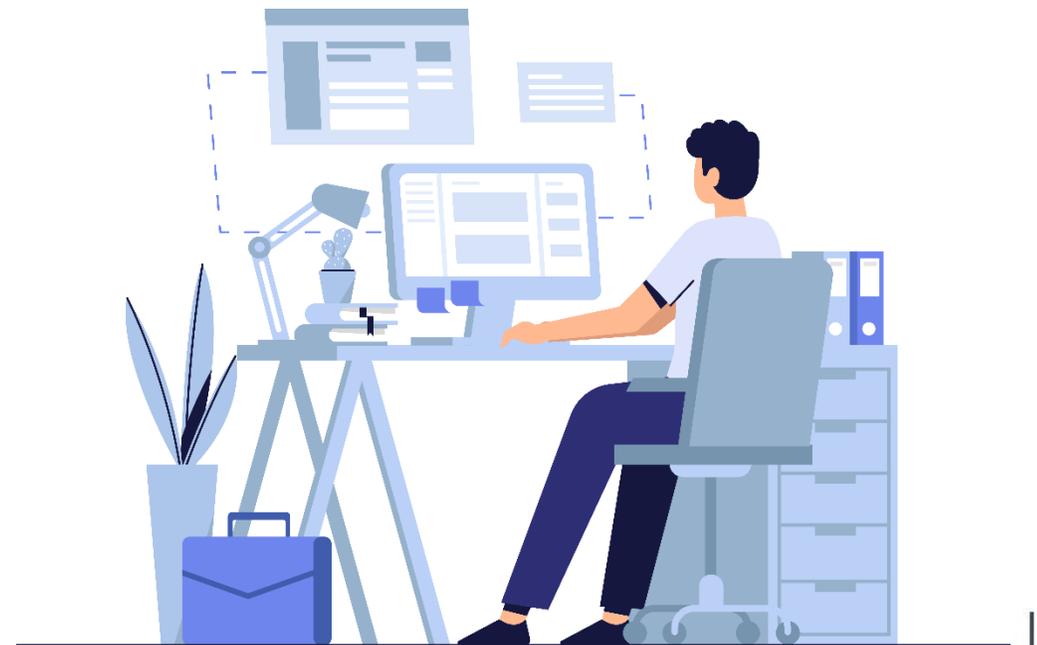


L'absence de saisine du CST rend l'organisation du temps de travail illégale

Les impacts physiologiques et psychologiques

- Le travail de nuit
- Le travail par températures extrêmes
- Les nouvelles formes d'organisation

Le travail de nuit



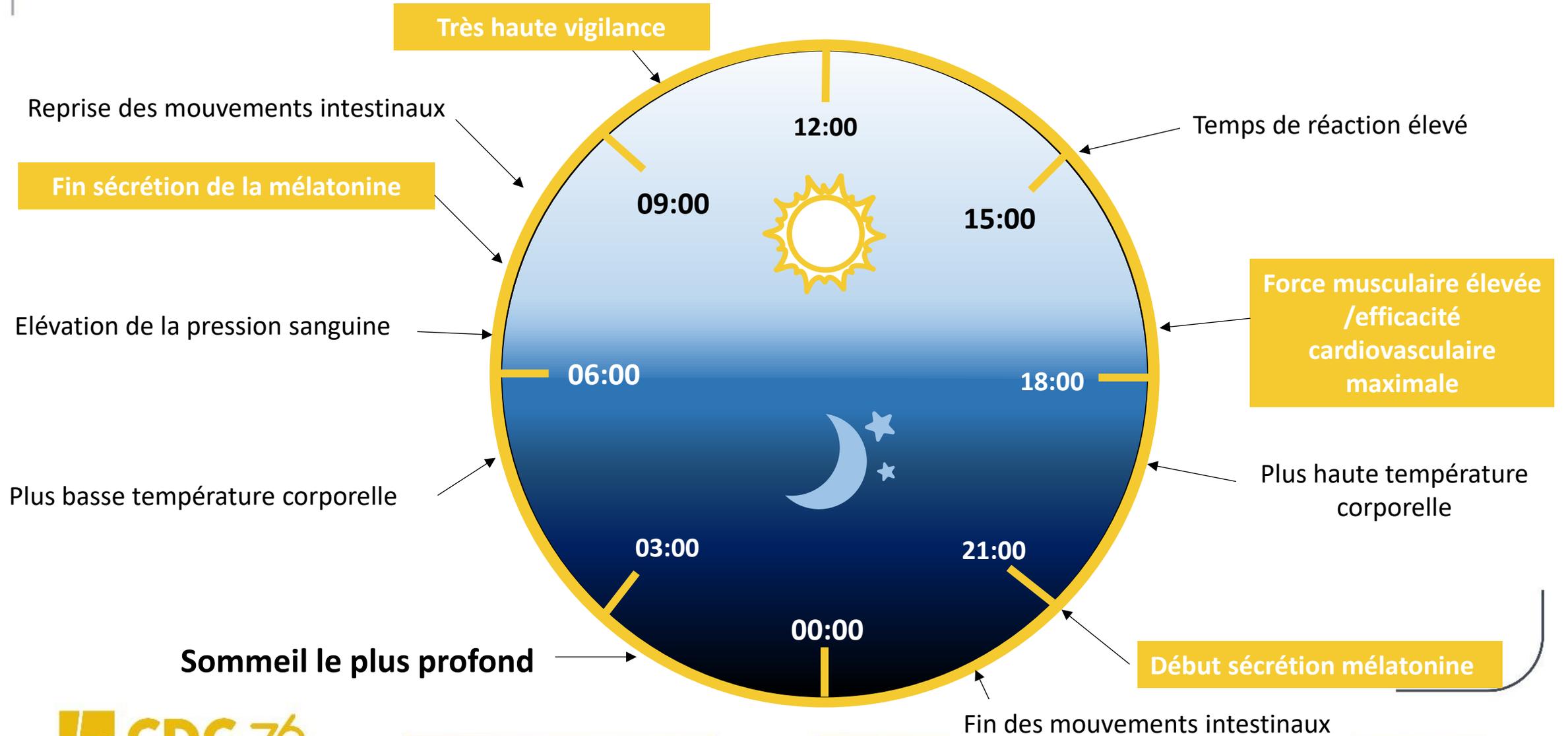
Le travail de nuit : les impacts physiologiques



Rythme dit **circadien**

- L'homme est programmé pour vivre le jour et dormir la nuit.
- Il s'agit d'un rythme biologique intégré prenant la forme d'un cycle d'environ **24 heures** et régissant certains processus physiologiques comme le **sommeil** et **l'alimentation** et régit notamment par la lumière.

Le travail de nuit : les impacts physiologiques



Le travail de nuit : les impacts physiologiques

Les effets évoqués dans la littérature sont nombreux et concernent notamment :

- les troubles du sommeil et la baisse de vigilance
- les pathologies gastro-intestinales
- la survenue d'accidents
- la fertilité
- la reproduction et la grossesse
- le cancer
- les troubles métaboliques
- les syndromes anxio-dépressifs
- les pathologies cardiovasculaires



Le travail de nuit : les impacts physiologiques

Effet sur l'apparition de troubles métaboliques :

- Les facteurs nutritionnel modifient la **rythmicité circadienne** et des hormones
- Le contenu de l'assiette et des collations agit sur le SCN
- Prise alimentaire (plutôt sucrée) serait une réponse homéostatique compensatoire à la privation de sommeil
- Etc.



Le travail de nuit : les aspects sociaux et psychologiques négatifs

Entraine une **limitation de la vie sociale** en raison de la discordance temporelle entre le rythme de vie de l'agent et le rythme de la société.



- Difficultés à organiser des rencontres amicales
- Difficulté d'accéder aux activités sociales dans un cadre formalisé
- Des loisirs plutôt individuels et flexibles n'exigeant aucune synchronisation avec d'autres.
- Impact vie familiale



Impacts psychologiques (culpabilité, frustration, tensions inter-conjugales et troubles de l'état de santé)

Prévention du travail de nuit



Sensibilisation
Des agents



Sensibilisation
Des responsables

Prévention du travail de nuit

Fiche prévention – Organisation du travail

LE TRAVAIL ISOLÉ



Cette fiche prévention est dédiée essentiellement aux collectivités et aux agents concernés par le travail isolé afin de prévenir la survenue d'un accident et de ses conséquences.

Cette fiche a fait l'objet d'une validation par le Comité Technique Intercommunal en date du 30 avril 2021.

PRINCIPAUX ASPECTS RÉGLEMENTAIRES

- Article 2-1 et 6 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- Article L.4121-1 du Code du travail, définit les obligations de l'employeur pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- Article R.4543-19 à 21 du Code du travail, relatif aux travailleurs isolés ;
- Article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, définit les droits et les obligations des fonctionnaires
- Décret n°82-367 du 16 février 1982 relatif aux mesures particulières destinées à assurer la sécurité des travailleurs contre les dangers d'origine électrique lors des travaux de construction, d'exploitation et d'entretien des ouvrages de distribution d'énergie électrique ;
- Décret n°90-277 du 28 mars 1990, relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare ;
- Décret n°2010-1603 du 17 décembre 2010, relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles ;
- Arrêté du 28 septembre 1971, définit les mesures de prévention contre le risque de noyade lors des travaux d'extraction par déroctage ou dragage en fleuve, rivière ou plan d'eau ;
- Arrêté du 16 mai 1983, relatif à l'extension des dispositions générales relatives aux mesures de sécurité à prendre lors de la préparation et de l'emploi des produits antiparasitaires destinés à l'agriculture ;
- Instruction technique SG/SAFL/SDTPS/2018-79 du 26 janvier 2018 : Mise en œuvre de la réglementation relative aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles.

DÉFINITION

Selon la recommandation R416 de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS), le travail est considéré comme isolé lorsque :

- Le travailleur est hors de vue ou de portée de voix d'autres personnes
- Sans possibilité de recours extérieur, c'est-à-dire sans possibilité d'être secouru dans des délais courts en cas d'accident.

Le travail isolé ne concerne pas uniquement des lieux isolés ou sans aucune présence. Des locaux peu utilisés peuvent constituer un local de travail isolé. De plus, selon la R416, le travail isolé n'est pas un risque en soi mais il constitue un facteur aggravant des risques auxquels sont exposés les agents.

Le travail isolé peut être temporaire.

RISQUES SPÉCIFIQUES AU TRAVAIL ISOLÉ



Risque de nature médicale

Certaines personnes présentent des pathologies entraînant des symptômes d'apparition brusque (crises d'angoisse, d'épilepsie, cardiaques, diabétiques, vertigineuses ...) qui peuvent avoir de graves conséquences en l'absence d'une prise en charge médicale rapide.



Risque d'isolement

Le travail isolé peut être plus ou moins bien supporté. Certaines personnes éprouvent un sentiment d'abandon, de frustration d'avoir à travailler seul, alors que d'autres peuvent, au contraire, y trouver un épanouissement.

Fiche Prévention – Organisation du travail

TRAVAIL DE NUIT



Cette fiche prévention rassemble les principales informations concernant le travail de nuit. Basée sur des recommandations, elle est utilisable par tous pour une meilleure prévention.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.

Article 1 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

DÉFINITION

Le travail normal de nuit concerne les cas où l'agent accomplit son service normal (hors astreintes et interventions) : période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Le travail de nuit concerne 16% des travailleurs français et plus particulièrement les agents de la fonction publique.

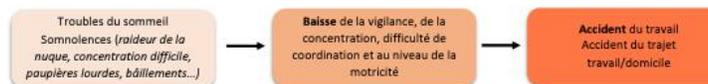
CONSÉQUENCES POUR LA SANTÉ

À COURT TERME

Risque de désynchronisation : perturbation des rythmes biologiques* qui peut se manifester par des effets sur la santé. L'individu sera en état de décalage horaire permanent.

*Rythmes biologiques : structure temporelle de notre fonctionnement qui permet d'adapter nos fonctions biologiques à notre mode de vie. Le plus connu est le cycle veille/sommeil mais il en existe beaucoup d'autres.

Risque d'accident :



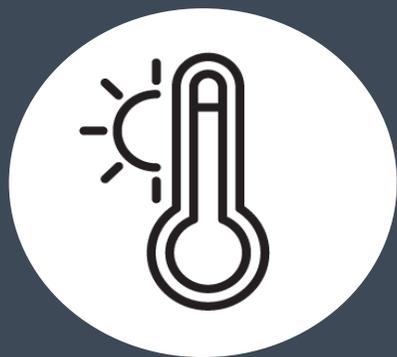
- La performance diminue considérablement entre 00h et 4h.
- Conduire après un quart de nuit augmente le risque d'accident par 4.
- Une veille continue de 24 h génère des effets similaires à une alcoolisation 1 g d'alcool par litre de sang.

Le travail en température « extrême »



Travail en température « extrême »

La législation :



Températures extrêmes

Tableau - Facteurs liés à un environnement physique agressif

Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu <i>hyperbare</i>	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois par an

Travail en température « extrême »

Les effets sur la santé en cas de fortes chaleurs :

Un adulte en bonne santé peut tolérer une variation d'environ **3°C** de sa température interne sans que ses performances physiques et mentales soient affectées de façon importante.



Travail en température « extrême »

Les effets sur la santé en cas de fortes chaleurs :



Déshydratation



Coup de chaleur

Travail en température « extrême »

Les effets sur la santé en cas de faibles températures:

L'**hypothermie** est atteinte lorsque la température corporelle descend en dessous de 35 °C avec une mise en jeu du **pronostic vital** si la température est inférieure à 32 °C



Les extrémités et la peau sont particulièrement sensibles au refroidissement

Travail en température « extrême »

Les effets sur la santé en cas de faibles températures :



Hypothermie



Gelure



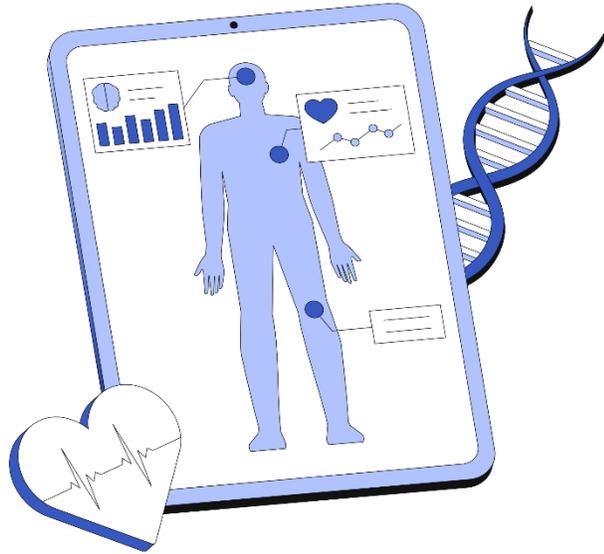
Urticaire au froid



Syndrome de Raynaud

Travail en température « extrême »

Suivi médical



- Capacités d'**acclimatation** (âge, genre)
- Facteurs liés à une mauvaise condition physique
- **Hygiène de vie insuffisante** (tabac, alimentation, sommeil, hydratation)
- **Méconnaissance** des risques liés aux conditions extrêmes

Pathologies cardio-vasculaires, pneumologiques, dermatologiques, métaboliques, traitements, grossesse...

Travail en température « extrême »

Le risque lié aux ambiances physiques, dont, doit être pris en considération **dans l'évaluation des risques professionnels**. Cette évaluation doit être inscrite dans le document unique d'évaluation des risques



Prévention : travail en température « extrême »

Adapter les horaires de travail ainsi **que les activités** dans la mesure du possible :



Prévention
collective

- Travailler de préférence aux heures les moins chaudes ou les moins froides
- Effectuer une rotation des tâches avec des postes moins exposés
- Augmenter la fréquence des pauses
- Aménager des aires de repos climatisées ou des zones d'ombre...
- Limiter le travail physique et mettre à disposition du matériel de

Prévention : travail en température « extrême »

Les protections individuelles :



Prévention : travail en température « extrême »

Les protections individuelles :

Fiche prévention – AMBIANCES PHYSIQUES ET CLIMATIQUES

MIEUX SE PROTÉGER DU SOLEIL



Cette fiche prévention rassemble les principales données de santé concernant les risques liés à l'exposition au soleil. Basée sur des recommandations, elle est utilisable par tous pour une meilleure prévention.

PRINCIPAUX ASPECTS RÉGLEMENTAIRES

- Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs ;
- Article L. 4121-2 du Code du travail, sur le fondement des principes généraux de prévention ;
- Articles R.4213-7 à 8 du Code du travail, sur les ambiances thermiques des locaux de travail ;
- Articles R.4225-2 à 4, R.4530-143, du Code du travail, en matière de disposition de boissons ;
- Articles R.4212-1 à R.4212-5, R.4212-2 à 3, R.4212-91 à 101 du Code du Travail, fixent les mesures d'organisation, les conditions de mise en oeuvre et d'utilisation des EPI.

+ de 80% des cancers de la peau sont liés à des expositions excessives au soleil, (CIRC 2018)

LES RAYONS UV

De nombreux agents de par leur métier, sont amenés à travailler en extérieur (ex : les agents de la voirie, de l'assainissement, les jardiniers, les ripeurs, etc.). Ils peuvent être alors exposés au soleil pendant de longues périodes. Il s'agit d'un risque d'exposition aux rayonnements. En effet le soleil, nous expose à deux types de rayons UV :

- Les UVA capables de pénétrer profondément dans la peau (responsables de son vieillissement),
- Les UVB principaux responsables des coups de soleil (pris de 1 000 fois plus puissants que les UVA).

Plus l'indice UV est élevé, plus il est nécessaire de se protéger du soleil et de ne pas y rester trop longtemps, même sous un ciel nuageux ou en cas de brouillard et même quand on est mat de peau ou déjà bronzé.

Indice UV	1 de 2	de 3 à 5	de 6 à 7	de 8 à 10	+ de 10
Exposition	faible	modérée	forte	très forte	Extrême

LES RAYONS UV ET LES CANCERS

Les UVA comme les UVB augmentent le risque de cancers cutanés, en particulier :

- Les **carcinomes cutanés**, les plus fréquents : ils ont la forme d'un petit bouton ou d'une croûte blanche. Ils se soignent bien, mais peuvent laisser des cicatrices. Ils sont le plus souvent liés à des expositions solaires chroniques au cours de la vie.
- Les **mélanomes cutanés**, représentant 10 % des cancers de la peau et ont un fort potentiel métastatique. L'augmentation du nombre de mélanomes cutanés depuis les années 1980 est la conséquence d'une exposition croissante aux rayonnements ultraviolets (UV).

En 2023 (INCA) :

- Nombre de nouveaux : **17922** (dont 9109 hommes et 8813 femmes) soit une augmentation de +2% par an (2010-2023) pour les 2 sexes
- Les 2/3 de ces cancers sont liés à des expositions excessives au soleil, principalement des expositions intermittentes et intenses pendant l'enfance.

Fiche prévention SANTE

TRAVAIL ET FORTES CHALEURS



Cette fiche prévention rassemble les principales données de santé concernant les risques liés aux fortes chaleurs. Basée sur des recommandations, elle est utilisable par tous pour une meilleure prévention.

PRINCIPAUX ASPECTS RÉGLEMENTAIRES

- Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, définit les principes fondamentaux de la protection des travailleurs ;
- Article L. 4121-2 du Code du travail, sur le fondement des principes généraux de prévention ;
- Articles R.4213-7 à 8 du Code du travail, sur les ambiances thermiques des locaux de travail ;
- Articles R.4225-2 à 4, R.4534-143, du Code du travail, sur la mise à disposition de boissons ;
- Article 2-1 du Décret 85-603 du Code du travail, sur les obligations des Autorités Territoriales.

Il n'existe pas de définition réglementaire du travail à la chaleur. Le Code du travail ne donne aucune température maximale au-dessus de laquelle il est interdit de travailler. Toutefois, l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) considère qu'au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire, et 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique, **la chaleur peut constituer un risque pour les salariés.**

EFFETS SUR LA SANTÉ

Un adulte en bonne santé peut tolérer une variation d'environ 3°C de sa température interne sans que ses performances physiques et mentales soient affectées de façon importante. Cependant, la fonction physiologique de thermorégulation qui fixe la température corporelle profonde aux environs de 37°C en conditions normales va produire une réaction de défense (thermolyse) si celle-ci dépasse cette valeur (Source : Recommandations canicule, 2009).

Les effets sur la santé peuvent apparaître dès que les températures sous abris atteignent 32°, même s'il n'y a pas d'alerte « canicule » par Météo France. Le corps peut notamment manifester :

- Une déshydratation**, il s'agit d'une compensation insuffisante des pertes hydriques induites par la transpiration. Elle est notamment caractérisée par : une soif intense, des crampes, de la fatigue, des étourdissements, un malaise.
- Un coup de chaleur**, il s'agit de l'impossibilité du corps à se refroidir à 37°. Le coup de chaleur est mortel dans 15 à 20% des cas. Il est notamment caractérisé par : des maux de tête, des nausées, des vomissements, des étourdissements, une température corporelle > 40°, une accélération du rythme cardiaque et de la respiration, une peau sèche rouge et chaude, des troubles du comportement, un ralentissement général, une perte des repères dans le temps et l'espace, des délirés, des convulsions, une perte de connaissance. (Source : <https://www.acronosetavenir.fr/sante-malade/coup-de-chaleur-definition-symptomes>)

La perte de connaissance est une urgence vitale.
Il faut agir **RAPIDEMENT** en cas de coup de chaleur, dès les premiers symptômes :

- Appeler immédiatement les secours en composant le 15
- Placer la victime à l'endroit le plus frais possible et bien aéré
- La découvrir ou desserrer ses vêtements
- Arroser la victime ou lui appliquer sur la plus grande surface corporelle possible du linge humide
- Faire boire uniquement si la victime est consciente
- Si elle est inconsciente, la placer en position latérale de sécurité (PLS)



Accueil | Santé et prévention | La prévention des risques professionnels | Ambiances physiques et climatiques | Travailler dans le froid

TRAVAILLER DANS LE FROID



Travailler dans le froid peut s'avérer dangereux pour la santé et la sécurité de vos agents. L'effet du froid sur l'ensemble du corps va du simple inconfort thermique, à l'altération des fonctions physiologiques, musculaires et sensorielles (exemples : des frissons, des gelures, des nécroses tissulaires, etc.).

Que dit la réglementation ?

La réglementation ne fixe aucune température minimale pour le travail. L'employeur doit cependant prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (L4121-1). Pour ce faire, il doit procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (L4121-3). Cela concerne aussi bien les activités dans un local (ex : bureau, entrepôt, cuisine, etc.) ou des activités extérieures (ex : activité d'entretien des espaces verts, de la voirie, etc.).

Les acteurs :

L'instruction interministérielle relative à la prévention et la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2023-2024 présente les objectifs et les dispositifs de prévention ainsi que le rôle des différents acteurs.

L'article R4223-15 du Code du travail précise « L'employeur prend, après avis du médecin du travail et du comité social et économique, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries ».

Les activités :

Les nouvelles formes d'organisation du travail



Les nouvelles formes d'organisation



- Pas de surveillance médicale particulière connue à ce jour
- Prise en compte de particularité médicale pouvant nécessiter la mise en place d'aménagements (brise vue, casque...)

Les nouvelles formes d'organisation

Flex-office



- Agent avec aménagement(s) ou en situation d'handicap
- Sensibiliser les agents sur le travail sur écran et les nouvelles modalités de travail
- Communication interne
- Favoriser l'acquisition de mobilier offrant plusieurs réglages ajustables

Les nouvelles formes d'organisation

Bureaux ouverts et prévention du bruit

Le questionnaire **GABO** (Gêne Acoustique dans les Bureaux Ouverts) permet de recueillir le ressenti des salariés et leur bien-être vis-à-vis du bruit dans les open-spaces

The image shows a screenshot of the GABO questionnaire form. At the top, it features the logos for INSA (Institut National de Recherche et de Sécurité) and INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité). The title is 'QUESTIONNAIRE GABO'. Below the logos, there is a paragraph of text: 'Ce questionnaire a pour but de recueillir des informations sur la manière dont vous percevez votre environnement de travail. Vos réponses resteront strictement confidentielles. Il n'y a pas de bonnes ni de mauvaises réponses. La durée de remplissage du questionnaire est estimée à 15 minutes environ.' Below this, there is a section for demographic information with the instruction 'Cochez la case qui correspond à votre situation (ou compléter)'. The questions are: 'Sexe : <input type='radio'/> M <input type='radio'/> F', 'Age : <input type='text'/> <input type='text'/>', 'Ancienneté dans l'entreprise : <input type='radio'/> < 1 an <input type='radio'/> compris entre 1 et 5 ans <input type='radio'/> > 5 ans', 'Ancienneté dans le poste actuel : <input type='radio'/> < 1 an <input type='radio'/> compris entre 1 et 5 ans <input type='radio'/> > 5 ans', 'Avez-vous un poste de travail attribué de façon fixe dans votre bureau ? <input type='radio'/> oui <input type='radio'/> non', and 'Combien de personnes travaillent dans la pièce dans laquelle se trouve votre poste de travail ? <input type='radio'/> > 50 personnes <input type='radio'/> 16 - 49 personnes <input type='radio'/> 7 - 15 personnes <input type='radio'/> 2 - 6 personnes <input type='radio'/> Je suis seul(e) <input type='radio'/> Ne sais pas'. At the bottom, there is a field for 'Fonction/poste occupé(e) ?' and a note: 'Si vous pensez que cette question compromet votre anonymat, vous êtes libre de ne pas y répondre'.



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11