



En BREF

DES DOUCHES OU PAS DE DOUCHE



Article R 4228-8 et 1 du CT :

« Dans les établissements où sont réalisés certains travaux insalubres et salissants, des douches sont mises à la disposition des travailleurs ».

La liste de ces travaux est fixée par l'arrêté du 23 juillet 1947 dont la dernière version date du 1er novembre 2011.

Cette liste n'est qu'un minimum car, les spécificités de certains travaux, les variations météorologiques, la composition de certains produits utilisés, etc. sont des arguments qui peuvent conduire à revendiquer la mise en place de douches sur les sites concernés.

Notre site : www.fnem-fo.org,
Nous contacter : olivier.bredeloux@fnem-fo.org

À la Une

30 ANS DE CHSCT : UNE UTILITE JAMAIS DEMENTIE

La prévention dans le domaine de la santé et de la sécurité est une préoccupation ancienne. On peut citer la loi du 8 juillet 1890, créant les Délégués Mineurs, clairement orientés vers la sécurité.

Par la suite, cette idée devait être développée pour l'ensemble des travailleurs.

Les CHSCT (loi N°82-1097 du 23 décembre 1982) viennent de la fusion du CHS (décret 47-1430 du 1er août 1947) avec la Commission pour l'Amélioration des Conditions de Travail (CACT) du Comité d'Établissement (loi 73-1195 du 27 décembre 1973).

Avec cette loi instituant les CHSCT, le droit de retrait est instauré en cas de situation de Danger Grave et Imminent (voir lettre N°8 de septembre 2011).

Le champ de compétence des CHSCT a considérablement augmenté depuis 30 ans.

En plus de « contribuer à la protection de la Santé et de la Sécurité des travailleurs, à l'amélioration des Conditions de Travail et à l'observation des prescriptions légales » (Art L4612-1 du Code du Travail), le CHSCT s'est vu doter de compétences supplémentaires : par exemple, en matière environnementale et de Santé Mentale.

L'arrivée de ces nouveaux champs d'action ne doit cependant pas masquer la réalité des expositions physiques qui perdurent (bruit, risque chimique, positions de travail contraignantes, atmosphères explosives, etc.).

Le nombre toujours trop important de TMS (Troubles Musculo-Squelettiques - voir lettre N°7 de septembre 2010) démontre que la prévention à la formation aux gestes les plus adaptés ou à l'organisation des postes de travail doit toujours faire l'objet de l'attention du CHSCT.

La fatigue, les chocs ou le manque de formation restent des risques pour la santé des salariés.

Le CHSCT n'est pas le seul acteur dans la prévention des risques. D'autres acteurs y travaillent aussi (la médecine du travail, la médecine conseil, les experts, ...) et sont complémentaires et indispensables à l'action efficace du CHSCT.

FO Énergie et Mines, à l'occasion de cet anniversaire, réaffirme l'utilité et le rôle indispensable des CHSCT au sein de chaque établissement.

FO Énergie et Mines s'engage à défendre contre toute attaque cette Institution Représentative du Personnel (IRP) et à l'aider à évoluer, si nécessaire, pour affronter les défis à venir.

Pour aller plus loin :

Code du Travail : L 4611-1 à L 4614-16 et R 4612-1 à R 4614-36
Sites internet de l'ANACT et de l'INRS

L'obligation de résultat en matière de sécurité et pouvoir d'organisation de l'employeur

Cass. Soc. N°06-45.888 du 5 mars 2008



Depuis l'arrêt dit « Snecma » du 5/03/2008, la cour de cassation reconnaît au juge la possibilité de suspendre, en référé, une décision d'une direction d'entreprise, ou d'établissement, de mettre en place une organisation lorsqu'il estime que celle-ci peut porter atteinte à la santé ou la sécurité des travailleurs.

Dans le cas d'espèce, la cour a estimé que « la nouvelle organisation augmentait les risques liés au travail » et que « le dispositif mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ».

Pourtant la direction de l'établissement avait consulté les différentes IRP sur cette réorganisation.

Éclairage par LED : elles ne sont pas sans risque

La Directive européenne 2005/32/CE prévoit l'amélioration des performances énergétiques de certains produits dont les moyens d'éclairage.

En conséquence, la Commission Européenne a programmé l'interdiction progressive de la commercialisation des lampes les plus consommatrices d'énergie (lampes à incandescence et halogènes).

La technologie permet depuis quelques années de disposer de LED (DEL en français pour Diodes Electro Luminescentes) suffisamment puissantes pour constituer un moyen alternatif à d'autres systèmes d'éclairage.

Quels avantages ?

La principale qualité de l'éclairage LED est sa faible consommation au regard de sa puissance d'éclairage : jusqu'à 150 lumens par Watt [lm/W] tandis qu'une lampe fluorescente compacte a un rendement inférieur à 100 lm/W.

Autre avantage important, la durée de vie des LED est jusqu'à 5 fois supérieure à ces mêmes lampes fluorescentes.

Quels inconvénients ?

Au chapitre des inconvénients, citons un moins bon rendu des couleurs que ses concurrentes, une température de couleur dite « froide », c'est-à-dire à forte, voire à très forte, dominante de bleu et un fort risque d'éblouissement pouvant même être dangereux.

Si les enfants sont les plus sensibles aux effets toxiques de la lumière « froide » ainsi qu'au risque d'éblouissement, les salariés doivent aussi être protégés et informés.

En effet, au regard des avantages économiques (faible consommation et remplacement moins fréquent) et de la disparition de moyens traditionnels d'éclairage, il est naturel de chercher à mettre en place des éclairages par LED. Des précautions et des contrôles doivent être mis en place.

Action

Garder les mains humides après nettoyage n'est pas recommandé : risque de développer des infections par exemple. Pour l'essuyage, il est impératif que l'utilisateur accède à un textile ou un papier propre, ce qui exclut l'utilisation d'une serviette éponge suspendue près du lavabo.

Les sèche-mains électriques ont deux inconvénients majeurs : ils participent aux risques infectieux en dispersant les microbes dans la pièce où ils se trouvent (dans l'air, sur les parois et les vêtements) et, en cas d'utilisation fréquente, ils peuvent dessécher la peau.

L'action de FO

FO en CHSCT veille aux points suivants :

- Pour un éclairage d'ambiance (bureau, couloir, ateliers, ...) les LED utilisées doivent être d'une couleur dite « chaude » ;
- Le vieillissement des LED peut faire que leur couleur évolue vers le bleu : le risque est identifié et doit être pris en compte ;
- L'utilisation de LED à fort risque est réservée à des utilisations spécifiques (exemple : éclairage de caméra) et les salariés utilisateurs sont informés spécifiquement des risques encourus ;
- L'information auprès de salariés sous médicaments photo-sensibilisant est assurée ;
- D'une manière générale, les salariés sont informés des risques liés à l'éclairage ambiant par LED et du risque d'éblouissement.
- Les conseils du médecin du travail sont prodigués en fonction du nouvel article L4622-2 alinéa 2 du code du travail.



Pour aller plus loin :

Code du travail : article R2223-1 et suivants

Décret 2010-750 du 2/07/2010 « protection des travailleurs contre les risques d'exposition aux rayonnements optiques artificiels ».