

La réglementation concernant le « travail au froid » n'est pas précisément définie. Il convient donc d'en passer par différentes règles et préconisations afin de s'assurer que les salariés travaillent dans les meilleures conditions possible. Chacun ayant son propre ressenti, selon la température et le contexte de travail, il s'agira de recueillir les avis et besoins des salariés afin d'obtenir leur satisfaction.

FO en CHSCT s'attache à contrôler que la première obligation de l'employeur, en l'occurrence « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », soit mise en œuvre (articles L. 4121-1, 2 et 3 du Code du travail). À cette fin, il doit prendre « toute disposition nécessaire pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries » (article R. 4223-15).

Que l'on travaille en extérieur, en « atelier » ou dans un bureau, l'exposition au froid accroît les risques habituels (pénibilité plus importante, fatigue accrue, perte de dextérité/sensibilité tactile, troubles musculo-squelettiques (TMS)...

Lors de l'évaluation des risques, l'ensemble des facteurs doit être pris en compte.

Selon l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) lorsque la température ambiante est inférieure à 5 °C, la vigilance s'impose. Sur des postes sédentaires, un inconfort apparaît dès le seuil de 15 °C. En extérieur, l'indice de refroidissement éolien vient préciser la température ressentie et permet d'établir les niveaux de risques réels.

L'institut préconise une température ambiante de 21 °C pour les travaux sédentaires et 17 °C pour des travaux manuels debout. Une hygrométrie inférieure à 30 % ou supérieure à 70 % est un facteur aggravant.

Le guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid, publié en octobre 2015, précise les mesures que doit mettre en œuvre l'employeur. Les membres FO en CHSCT pourront s'y référer, par exemple pour favoriser l'octroi de vêtements et équipements de travail adaptés aux conditions climatiques. L'indice d'isolement vestimentaire (IREQ) permettant de déterminer une durée limite d'exposition au froid, l'intervention de nos représentants en CHSCT prendra là encore tout son sens dans le but d'optimiser les conditions de travail des salariés.

*L'employeur doit prendre toutes les mesures utiles pour satisfaire à ses obligations.*

Lettre CHSCT n° 50

TRAVAIL AU FROID  
Prévention des risques

Les membres FO en CHSCT pourront se référer aux préconisations de l'INRS pour exiger :

- que soit assurée une température suffisante à l'intérieur des locaux (y compris par la mise en place de dispositifs de chauffage adéquats),
- que des locaux chauffés soient mis à disposition des salariés travaillant en extérieur ainsi que des boissons chaudes, des systèmes de communication et des dispositifs d'alarme...

Si les dispositions réglementaires manquent de précision, il reste que l'employeur doit prendre toutes les mesures utiles pour satisfaire à ses obligations y compris avec les dispositions évoquées ci-dessus. Plus encore, le CHSCT veillera à ce que la transcription ou la mise à jour du Document Unique (DU) soit faite, incluant les résultats de l'évaluation des risques.

**FO AGIT**

S'appuyant sur l'expertise du médecin du travail, FO en CHSCT veille à ce que toutes dispositions soient prises pour que soient actées les conditions réelles auxquelles sont confrontés les salariés. Les mesures de prévention primaire seront mises en avant. Les accidents et autres conséquences d'un manque d'adaptation des moyens adéquats, enregistrés par les instances, y compris lors de l'établisse-

ment des arbres des causes, deviendraient autant d'éléments de retour d'expérience, mais aussi pour préserver les intérêts du ou des salariés atteints.

Enfin, pour mémoire, tout salarié peut exercer son droit de retrait s'il dispose d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. (*Lettre CHSCT n° 18*).

Les membres FO en CHSCT, informés de l'existence d'un Danger Grave et Imminent, pourront aussi déposer un droit d'alerte. Ceci amenant à ce que, toute affaire cessante, l'employeur soit dans l'obligation de trouver avec le CHSCT les solutions efficaces pour que stoppe le danger.

**FO ÉNERGIE ET MINES :**

« TRAVAILLER POUR GAGNER SA VIE,  
PAS POUR L'ABÎMER »

Vos interlocuteurs:

- Olivier BREDELOUX : olivier.bredeloux@fnem-fo.org
- Christophe FANGEAUX : christophe.fangeaux@fnem-fo.org
- Eric COURTILLET : eric.courtillet@fnem-fo.org