



CANICULE

LA CGT VOUS INFORME

Dès 30°C, les salariés ont un droit de retrait mais ce n'est pas systématique. Dans tous les cas l'employeur doit prendre en compte le risque chaleur et se conformer au plan canicule.

Au travail, les mesures doivent donc être prises pour prévenir la santé et assurer la sécurité du personnel.

Le code du travail ne prévoit pas de niveau de température au-delà de laquelle le plan canicule doit être déclenché ou le travail cesser. Cela dit à **partir de 30°C dans les bureaux ou 28°C sur les chantiers, il y a risque et danger dès 33°C. Les salariés ont alors un droit de retrait.**

Cependant le code du travail prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs par... la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. » - Article L4121-1 du code du travail.

Le risque « chaleur » doit donc être pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ces mesures et moyens sont :

- **Ventilation et aération des locaux** de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère et d'éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations – Article R4221-1 à R4221-3 du code du travail.
- **Mise à disposition d'eau fraîche** potable et notamment de bouteilles d'eau gratuites et même des boissons non alcoolisées fraîches – Article R2225-2 à R2225-4 du code du travail.

A ces deux mesures obligatoires peuvent s'ajouter (sans obligation) le décalage ponctuel des horaires (arriver et repartir plus tôt), la limitation des cadences avec des plages de repos plus fréquentes etc.

Ces recommandations de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) ont fait l'objet d'une brochure consultable sur <http://www.inrs.fr>.

Le CHSCT ou CSE/CSSCT doit également être alerté et alerter l'employeur.

Le droit de retrait

Malgré les mesures prises ou faute d'en avoir arrêtées, certains salariés peuvent se sentir mal (fièvre, malaise, etc.) ou en danger (suffocation par exemple). Ils peuvent alors faire jouer un droit de retrait.

C'est permis par les articles L4131-1 à L4131-4 et L4132-1 à L4132-5 ainsi que D4132-1 du code du travail. Le ou les salariés concernés peuvent s'en référer, alerter les élus au CHSCT et se retirer de leurs postes de travail.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à leur encontre. Lorsque c'est le cas notamment parce que l'employeur considère le retrait abusif, c'est au Prud'hommes de trancher.

La semaine dernière nous avons réalisé des tournées d'ateliers, nous avons relevé des températures sur divers postes dépassant les 34°C) ...parfois jusqu'à 38°C)

Validation des comptes du Comité d'entreprise 2018

Suite à l'expertise des comptes par le cabinet R.E.C, les faits marquants sont les suivants :

L'année 2019 marque la fin du mandat des élus du CE et l'organisation des élections des membres du premier CSE.

Il est d'usage de dresser le bilan des activités de l'équipe sortante et la situation financière du CE à transférer aux nouveaux élus du CSE.

Attention : le fait que le CE dispose de réserves ne permet pas aux dirigeants de présenter des budgets déficitaires et de dépenser au-delà de la dotation allouée par l'employeur et les recettes réalisées par le C.E à travers ses différentes activités.

L'examen des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 permet de constater une perte de 155 981 €.

Pendant toute la mandature, pour les exercices 2014 à 2018, nous en sommes à 489 793 € de déficit.

Un vote a eu lieu pour la validation de ces comptes ; la CGT a voté contre.

Les dirigeants actuels du CE doivent réagir afin de rétablir la situation et revenir au principe de l'équilibre financier des budgets.

Compte-rendu de la réunion « temps de travail » du mardi 25 juin 2019

Peu d'éléments nouveaux donnés aux représentants du personnel.

Les représentants de la direction ont surtout passé du temps à réaffirmer leur droit à imposer des heures supplémentaires (oubliant de dire que nous en faisons déjà au-delà des 35 heures)

La direction a décidé de ne plus calculer les congés en jours ouvrables et reste sur le décompte en jours ouvrés.

Pour autant elle propose un texte à la signature qui comporte plusieurs reculs ou réaffirme des injustices :

En cas de fractionnement des congés principaux (plus de 6 jours pris en dehors de la période légale de mai à octobre), suppression des jours complémentaires de congés prévus par le code du travail.

Plafonnement à 25 jours ouvrés des congés principaux et congés père ou mère.

Concrètement vu qu'avec les cinq semaines de congés payés nous atteignons déjà le plafond des 25 jours, seuls un(e) salarié(e) ayant moins d'un an d'ancienneté, ou parti en congé sabbatique par exemple, pourrait utiliser ce congé parental.

En cas de maladie pendant ses congés il n'y aura pas de report des congés (clause du Code du travail contestable, en l'absence de dispositions conventionnelles, le juge européen considère que le report des congés payés s'impose).

Les représentants de la CGT ont donc déclaré leur refus d'entériner ces reculs.