



Pour AFFICHAGE

À l'attention des Responsables d'Unités

La température maximale de travail comment la définir ?

Bonjour à tous,

Suite à plusieurs visites CHS-CT sur de nombreux restaurants, une question revient très fréquemment en cette période de chaleur où l'exposition peut être à l'origine de troubles chez les salariés d'ELIOR Entreprises. Il est tout à fait légitime de se poser la question pour soi et ses collègues car le bien être au travail se partage, il ne se négocie pas selon les différents postes que l'on occupe au sein de l'entreprise.

Je vais donc vous donner mon point de vue en tant que Secrétaire du CHS-CT sur cette situation perturbante et peu confortable. La température de l'homme doit demeurer constante (homéothermie*) quelle que soit son ambiance thermique.

Cela reste très difficile aujourd'hui de définir une limite haute et une limite basse en termes de température lorsqu'aucune indication de température n'est véritablement donnée dans la réglementation. Il n'y a que des « normes de recommandations » à titre indicatif, que vous trouverez plus bas dans ce document.

Pour bien faire, il faudrait **Identifier les situations « thermiques » et les salariés qui sont exposés, mais pour cela, il serait** intéressant de faire un point sur la situation du restaurant où vous êtes affecté en matière d'ambiance thermique. Pour cela, il est utile d'identifier d'une part les situations « thermiques » et d'autre part les salariés qui sont soumis à ces situations « thermiques ». Ces 2 points en ce qui me concerne me paraissent incontournables pour obtenir une analyse objective.

Pour ma part, je ne peux concevoir que la société ELIOR Entreprises puisse gérer des centaines de restaurants depuis plusieurs années et qu'aucune mesure en terme de températures « Minimales » et Maximales » n'ai fait l'objet d'une étude approfondie, puisque nous y sommes confrontés pratiquement tous les ans.

Non, on préfère nous bassiner avec des produits lessiviels (**SIRAFAN SPEED & MAGIC MAXX**) qui semblent être plus nocifs qu'utiles, ou mettre en place des « **fiches de signalement** » qui semblent là aussi être plus destructrices que bénéfiques pour les salariés. Un vote du CHS-CT au sein du périmètre RIE a eu lieu pour son retrait, or je m'aperçois que **la Direction Régionale RIE IdF Sud & Paris** vous la fait parvenir à nouveau. **CE N'EST PAS ACCEPTABLE**. C'est tout de même révélateur. L'on pourrait même se poser la question de savoir ce qui importe le plus au Groupe ELIOR ?

Quoi qu'il en soit, je pense même que cela pourrait être ajouté au document unique afin d'y impliquer l'interlocuteur de votre restaurant ceci dans le but que des mesures communes soient prises et garantissent toutes les parties et surtout que les salariés y trouvent leur compte en matière de bien être et de qualité de vie.

N'oublions pas qu'ELIOR Entreprises n'est que prestataire et que les locaux ne leur appartiennent pas, il faut donc à mon sens associer l'interlocuteur de votre restaurant.

Afin d'évaluer la situation de votre restaurant, je vous joins un modèle de tableau que j'ai réalisé afin de vous aider, car je sais que le temps vous manque. Ce n'est qu'une idée comme une autre. Cela n'a aucun caractère obligatoire, je ne suis pas là pour cela. Le but est d'essayer de vous apporter une réponse à votre interrogation. Cela ne reste qu'une piste qui

pourrait être exploitée au niveau de l'entreprise et comme je le précisais plus haut le « document unique » devrait faire partie intégrante du document comme une « annexe indicative ».

Cette analyse des activités vous permettra d'avoir une vision du type d'ambiance thermique susceptible d'être présente dans votre restaurant. À cette analyse de la situation, vous pouvez en parallèle demander aux salariés s'ils souhaitent participer d'apprécier l'ambiance thermique de leur lieu de travail en utilisant un questionnaire ou une échelle de perception en leur posant une simple question : « **comment trouvez-vous la température ?** »

Il n'est pas non plus question de se lancer dans des évaluations thermiques compliquées mais de tenter d'avoir quelques repères chiffrés pour votre analyse de risque au sein de votre restaurant. Cela dépend de 3 éléments :

- 1) l'activité. Il est intéressant de caractériser l'activité afin d'évaluer si le salarié risque de générer peu ou beaucoup d'énergie donc de dégager de la chaleur. (regarder les différents postes : Cuisine, plonge, etc.)
- 2) les vêtements qui restent imposés par ELIOR Entreprises (*est-ce que les vêtements sont amples, ajustés, perméables, etc. ?*) ;
- 3) le milieu ambiant. Pour cela il faut tenter de collecter les informations suivantes : température ambiante, humidité, température de rayonnement. Ce n'est qu'à partir de cette analyse que vous devriez avoir une vue d'ensemble de l'ambiance thermique de l'entreprise et quelques données chiffrées (ex. : température ambiante).

Comme je vous le précisais, il n'existe pas de valeur réglementaire à laquelle comparer les données recueillies, mais des normes donnent des recommandations qui sont les suivantes :

- 1) pour un travail intellectuel : 18 à 24 °C
- 2) pour un travail debout à moyenne sollicitation physique : 17 à 22 °C
- 3) pour un travail dur à forte sollicitation physique : 15 à 18 °C
- 4) pour un travail à très forte sollicitation physique : 12 à 18 °C

Attention, Il paraît difficile d'analyser uniquement l'ambiance thermique sans tenir compte des conditions d'aération. Il faut donc, essayez de tenir compte de tous les paramètres.

Pour mettre en place des mesures de prévention, il me paraît nécessaire d'avoir l'avis du médecin du travail et du CHS-CT. En tant que Secrétaire, vous avez au moins mon point de vue. Contre la chaleur, Il est possible d'agir sur :

- les sources de risque en modifiant ou en changeant de procédés ;
- les protections collectives :
- aménager les locaux (ventilation générale ou localisée, conditionnement d'air, contrôle de l'humidité, etc.),
- optimiser le parc machines (isoler les parties chaudes, ventiler, éviter toute fuite de vapeur d'eau, etc.) ;
- les protections individuelles en adaptant les tenues vestimentaires (ex. : vêtements anti-thermiques, etc.) ;
- le comportement des salariés en les formant et en adaptant les règles (boissons, etc.) ;
- les contraintes liées au climat (orientation des locaux, stores, surface extérieure peinte en blanc, isolement thermique des parois, etc.) ;
- l'organisation du travail (fractionner l'exposition, automatisation, aide à la manutention, etc.)

Attention, tous les salariés ne sont pas égaux face aux variations de température. En effet, un certain nombre de facteurs individuels (âge, santé physique, état de fatigue, etc.) peuvent intervenir quant à la perception des variations de température. La combinaison de ces facteurs individuels et de facteurs collectifs (organisation et conditions de travail, etc.) joue un rôle prépondérant sur la température du lieu de travail.

Pour en savoir plus, quelques références juridiques :

C. trav., art. R. 4223-13 (Ambiance thermique), R. 4223-15 (Avis des instances de l'entreprise),
R. 4623-1 (Missions du médecin du travail)





Tableau n°1 - Identification des situations thermiques (exemple)

Ambiance chaude	Constat			Effectif associé	Commentaires
	Oui	Non	Sans Objet		
Cuisine					
Plonge					
Bureau exposés aux rayonnements solaires ou en sous sol					
Postes générant :					
- chaleur					
- rayonnement					
- humidité					
Travail en extérieur (Exemple Magasinier)					
Autres					

Tableau n° 2 - Mesure du milieu ambiant

Secteur / Zone	Température ambiante	Température humide	Température de rayonnement	Humidité	Vitesse d'air
Milieu ambiant général					
Cuisine					
Plonge					
autres					

La colonne « commentaires » du tableau n°1 peut être l'occasion de préciser la température si le restaurant dispose d'un système de mesure, de décrire le local concerné, etc.

Vous pouvez compléter ce tableau par unité de travail, ou pour le restaurant dans sa globalité (moyenne).

Merci.

Cordialement,

Dominique VERDUCI
Secrétaire du CHS-CT
ELIOR Entreprises
06.62.29.24.83

* Se dit d'un organisme dont la température interne est à peu près constante.

Rappel :

Le document unique : Il transcrit les résultats de l'évaluation des risques et liste les solutions à mettre en œuvre. Plus qu'un simple inventaire, ce document obligatoire est un outil essentiel pour lancer une démarche de prévention dans l'entreprise et la pérenniser. Ce document doit être mis à jour au minimum chaque année.