



CAHIER REVENDICATIF

CGT

PLAN CHALEUR

Rappel du contexte :

2025, la Saône et Loire enregistre des épisodes caniculaires entre le 29 juin et le 3 juillet. Le 10 août et le 18 août. Soit un total de 12 jours.

L'année 2025 aura été la 4ème année la plus chaude jamais enregistrée en France depuis 1900 avec environ un jour sur deux au-dessus des normales de saison selon météo France.

2026, l'année des records.

72 départements placés en **vigilance rouge canicule**, sans aucun précédents.

- Mai, record de précocité.
- Juin, record de températures pour un mois de juin.
- Juillet, record de températures tout mois confondus depuis 1900.
- Août, vigilance orange jusqu'au 18 août avec un pic compris entre les 11 et 13 août.

C'est dans ce contexte que la CGT demande à la direction locale de prendre ses responsabilités

Alors même que les négociations menées au niveau central en juin 2026 n'ont pas permis d'aboutir à des avancées à la hauteur des enjeux, la CGT considère que la protection des salariés face aux fortes chaleurs relève d'un **véritable enjeu de santé publique**.

Face à l'urgence et à l'intensification des épisodes de chaleur, la CGT demande à la direction locale de **prendre ses responsabilités**, d'engager sans attendre des mesures concrètes de prévention et d'ouvrir la voie à des avancées qui puissent ensuite bénéficier à l'ensemble des salariés du **Groupe France**.

Des actions ont été mises en place cette année 2026, après échanges avec les partenaires sociaux. Cependant, elles restent marginales au regard des enjeux de santé et de sécurité pour les salariés dans une industrie verrière telle que Verallia. Sans être inscrites dans le marbre, les quelques mesures mises en place cette année pourraient, comme par le passé, être soit revues à la baisse soit tout simplement supprimées en fonction des politiques sociales menées en fonction des directions en place ou des futurs contextes de productions de l'établissement. **Sur un enjeu aussi essentiel que la santé au travail, l'absence d'accord au niveau central ne doit pas être un frein à l'action. La CGT demande que notre établissement devienne un point d'appui et un exemple pour l'ensemble du Groupe.**

Introduction et contexte réglementaire

- Décret chaleur 2025
- Obligations de l'employeur
- Principes généraux de prévention
- Objet de la négociation

Analyse scientifique du risque chaleur

- Physiologie humaine
- Déshydratation
- Coup de chaleur
- Travail en ambiance chaude
- Chaleur rayonnante
- Horaires 5×8
- Fatigue
- Accidents

Les 12 revendications argumentées

- Casquette de sécurité
- Tee-shirts ignifugés/ vêtements ventillés

- Adaptation de l'organisation de travail
- Renforcement progressif des effectifs
- Temps de récupération supplémentaires
- Protection des salariés vulnérables
- Renouvellement de l'air et ventilation des locaux
- Evaluation et graduation des tâches de travail dans les ateliers
- Reconnaissance de l'exposition aux températures extrêmes
- Télétravail
- Formation aux risques chaleurs
- Procédure d'urgence spécifique aux risques chaleurs
- **Droit de retrait**
- **Demande d'ouverture de négociation "Plan Chaleur"**

INTRODUCTION

Les épisodes de fortes chaleurs ne constituent plus un phénomène exceptionnel. Ils sont désormais une réalité durable, amplifiée par le changement climatique, qui expose chaque année davantage les travailleurs à des risques graves pour leur santé et leur sécurité.

Dans notre établissement, cette réalité est encore plus marquée.

Aux températures extérieures élevées s'ajoutent les contraintes propres à notre activité d'industrie verrière: chaleur rayonnante des fours et des procédés industriels, efforts physiques, travail en équipes postées 5×8 et port d'équipements de protection individuelle qui, bien que nécessaires dans certaines situations, peuvent également augmenter la contrainte thermique lorsqu'ils sont maintenus sans distinction entre les zones à risque et celles où ils ne sont pas justifiés.

Depuis plusieurs années, les salariés alertent sur la dégradation de leurs conditions de travail lors des périodes de fortes chaleurs. Ils décrivent des situations devenues récurrentes : fatigue importante, vêtements saturés de transpiration, difficultés de récupération, baisse de vigilance, malaises, maux de tête, crampes, vertiges et épuisement physique. Ces alertes ne relèvent ni du ressenti individuel ni d'un manque d'habitude : elles traduisent l'exposition à un risque professionnel identifié, documenté et désormais reconnu par la réglementation.

Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025, entré en vigueur le 1er juillet 2025, confirme cette réalité en renforçant les obligations des employeurs face aux épisodes de chaleur intense. Il rappelle qu'il appartient à l'employeur d'évaluer le risque chaleur, d'adapter l'organisation du travail, de mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées et de garantir des conditions de travail compatibles avec la préservation de la santé des salariés.

Pour la CGT, ce texte ne crée pas une simple obligation administrative supplémentaire. Il réaffirme un principe essentiel du Code du travail : **la santé et la sécurité des travailleurs doivent primer**

sur toute autre considération. Aucune exigence de production, aucun impératif économique, aucun objectif de rendement ne peut justifier l'exposition des salariés à un risque évitable.

Les organismes de prévention – INRS, CARSAT, services de prévention et de santé au travail – rappellent que les mesures les plus efficaces sont celles qui agissent sur l'organisation du travail et la réduction de l'exposition au risque. La prévention ne peut pas se limiter à demander aux salariés de boire davantage ou à afficher des consignes. Elle impose une réflexion globale sur les équipements, les méthodes de travail, les effectifs, les horaires, les temps de récupération et l'aménagement des postes.

Dans notre établissement, les difficultés sont connues. Les représentants du personnel les signalent régulièrement, les salariés les vivent au quotidien et les épisodes de chaleur les rendent encore plus critiques. Il est désormais indispensable de franchir une nouvelle étape en construisant un véritable plan de prévention du risque chaleur, élaboré en concertation avec les représentants du personnel et adapté aux réalités de notre activité.

Le présent cahier revendicatif s'inscrit dans cette démarche. Il ne vise pas à obtenir des mesures de confort, mais à faire respecter les obligations de prévention qui incombent à l'employeur et à proposer des solutions concrètes, réalistes et immédiatement applicables pour protéger la santé des salariés.

Parce que derrière chaque poste de travail, il y a une femme ou un homme qui a le droit de rentrer chez lui en bonne santé.

Parce qu'un coup de chaleur peut laisser des séquelles irréversibles, voire coûter la vie.

Parce que la prévention est toujours plus efficace et moins coûteuse que la réparation.

Parce que la santé des travailleurs n'est pas négociable.

La CGT demande l'ouverture immédiate d'une négociation afin de mettre en œuvre des mesures ambitieuses, adaptées et pérennes pour protéger l'ensemble des salariés exposés aux fortes chaleurs.

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

« Quand le risque est connu, ne pas agir n'est plus une erreur : c'est une responsabilité. »

Face à la multiplication des épisodes de chaleur intense, le législateur a renforcé les obligations des employeurs afin de mieux protéger les travailleurs.

Depuis le **1er juillet 2025**, le **décret n° 2025-482 du 27 mai 2025** impose aux employeurs d'identifier le risque lié à la chaleur, d'évaluer ses conséquences et de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés.

Ces dispositions s'inscrivent dans la continuité des articles **L.4121-1 à L.4121-5 du Code du travail**, qui imposent à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Elles rappellent également les principes généraux de prévention : **combattre les risques à la source, adapter le travail à**

l'homme et privilégier les protections collectives avant le recours aux équipements de protection individuelle.

Dans un établissement comme le nôtre, où les salariés sont exposés à la chaleur rayonnante des fours, aux contraintes physiques, au travail posté en 5×8 et au port d'EPI, le risque chaleur doit faire l'objet d'une évaluation spécifique dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** et conduire à des mesures adaptées. **(PAPRI Pact)**

Pour la CGT, la prévention du risque chaleur ne peut pas se résumer à quelques bouteilles d'eau et de bâtons de glaces distribuées lors de la période estivale. La réglementation impose une véritable adaptation de l'organisation du travail, des équipements, des effectifs et des conditions d'exécution des tâches lorsque la santé des salariés est menacée.

Le présent cahier revendicatif s'inscrit dans cette démarche. Les mesures proposées ne constituent pas des revendications de confort, mais des **mesures de prévention** destinées à garantir le respect des obligations légales de l'employeur et à protéger durablement la santé des salariés.

ANALYSE SCIENTIFIQUE DU RISQUE CHALEUR

« Le risque chaleur n'est pas une sensation d'inconfort. C'est un risque professionnel reconnu dont les conséquences peuvent être graves, voire mortelles. »

Physiologie humaine

L'organisme humain maintient naturellement sa température interne autour de 37 °C. Pour éviter une élévation dangereuse de cette température, il dissipe la chaleur principalement grâce à la transpiration et à la circulation sanguine vers la peau.

Lorsque la température ambiante est élevée, que la chaleur rayonne des installations industrielles ou que le port d'EPI limite ces mécanismes, le corps peine à évacuer la chaleur. La température corporelle augmente alors progressivement, exposant le salarié à un risque de surchauffe.

Déshydratation

La transpiration est indispensable pour refroidir l'organisme, mais elle entraîne une perte importante d'eau et de sels minéraux.

Une déshydratation, même modérée, peut provoquer :

- une fatigue précoce ;
- des crampes musculaires ;
- une diminution de la concentration ;
- une baisse des performances physiques et cognitives ;
- une augmentation du risque d'accident.

Chez les salariés exposés quotidiennement à la chaleur, ces effets peuvent apparaître rapidement si les pertes hydriques ne sont pas compensées.

Coup de chaleur

Le coup de chaleur est la forme la plus grave des pathologies liées à la chaleur. Il survient lorsque les mécanismes de refroidissement de l'organisme sont dépassés.

Les premiers signes sont souvent :

- une fatigue intense ;
- des vertiges ;
- des maux de tête ;
- une confusion ;
- une peau chaude pouvant devenir sèche ;
- une perte de connaissance.

Sans prise en charge immédiate, le coup de chaleur peut entraîner des lésions neurologiques irréversibles, une défaillance de plusieurs organes et le décès. Il constitue une **urgence médicale absolue**.

Travail en ambiance chaude

Le travail en ambiance chaude augmente la sollicitation du système cardiovasculaire et accélère l'apparition de la fatigue.

Dans l'industrie lourde tel qu'une verrerie, la chaleur ne provient pas uniquement des conditions météorologiques mais également des procédés de fabrication. Cette exposition prolongée réduit les capacités physiques, altère la vigilance et augmente le risque d'erreur.

Les recommandations de l'INRS privilégient l'adaptation de l'organisation du travail, des temps de récupération et des équipements afin de limiter cette contrainte thermique.

Chaleur rayonnante

La chaleur rayonnante émise par le procédé de fabrication des bouteilles, les bouteilles elles mêmes et les installations industrielles représente une contrainte supplémentaire. Même lorsque la température de l'air reste modérée, le rayonnement thermique augmente fortement la chaleur ressentie par le salarié.

Cette exposition continue accroît la température corporelle, accélère la déshydratation et augmente le risque d'épuisement thermique.

Travail en horaires 5×8

Le travail posté en 5×8 perturbe les rythmes biologiques et réduit les capacités de récupération.

La succession des postes, notamment le travail de nuit, favorise la fatigue chronique, diminue la vigilance et augmente la sensibilité aux contraintes thermiques. Associée à une exposition importante à la chaleur, cette organisation du travail constitue un facteur aggravant du risque professionnel.

Fatigue

La chaleur accélère l'apparition de la fatigue physique et mentale.

Elle réduit les capacités de concentration, ralentit les temps de réaction et augmente le risque d'erreur. Plus l'exposition est longue, plus les capacités de récupération diminuent, notamment lorsque les pauses sont insuffisantes ou que les effectifs ne permettent pas des rotations efficaces.

Accidents du travail

De nombreuses études montrent qu'une exposition importante à la chaleur augmente le risque d'accident du travail.

La fatigue, la baisse de vigilance, les pertes de concentration et les malaises favorisent les erreurs de manipulation, les chutes, les accidents liés aux machines et les incidents industriels.

Dans un environnement où sont présents des fours, des équipements en mouvement et des procédés à haut risque, ces conséquences peuvent être particulièrement graves.

La prévention du risque chaleur ne relève donc pas uniquement du confort des salariés : elle constitue une mesure essentielle de prévention des accidents du travail et de protection de la santé.

BIBLIOGRAPHIE

- **INRS** – *Travailler par forte chaleur en été. (ED 6371)*
- **INRS** – *Travailler dans une ambiance chaude (TC 165)*
- **INRS** – *Travail en période de forte chaleur : Industries et ateliers (ED 6574)*
- **INRS** – *Travail lors de période de forte chaleur : Ayez les bons réflexes (ED 6372)*
- **INRS** – *Travail en période de chaleur : Travail de bureau (ED 6571)*
- **MT71 – Prévention & Santé au Travail.** *Fortes chaleurs : anticiper pour protéger la santé des travailleurs. 15 juin 2026. MT71, Saône-et-Loire.*
- **Assurance Maladie – Risques professionnels – C2P** — « Températures extrêmes »
- **ANSES** – **[ANSES-01] ANSES.** *Effets du changement climatique en milieu de travail : des risques professionnels augmentés. 19 avril 2018.*
- **Santé publique France** – Impacts sanitaires des vagues de chaleur.
- **ANACT** : « Travail sous fortes chaleurs – Une enquête partenariale »

- **Dispositions du code du travail.**
- Articles L.4121-1 à L.4121-5 :
 - obligation générale de sécurité de l'employeur ;
 - évaluation des risques professionnels ;
 - mise en œuvre des mesures de prévention ;
 - adaptation du travail à l'homme.

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.

Ce décret renforce l'obligation pour l'employeur d'intégrer le risque chaleur dans sa démarche de prévention et d'adapter l'organisation du travail aux conditions climatique

Synthèse CGT

Ces références démontrent que le risque chaleur est aujourd'hui reconnu comme un **risque professionnel majeur**.

Elles confirment que la prévention efficace repose sur plusieurs leviers complémentaires :

- réduire l'exposition à la chaleur ;
- adapter l'organisation du travail ;
- limiter la durée d'exposition ;
- prévoir des temps de récupération ;
- adapter les équipements de protection ;
- renforcer les mesures lorsque le niveau de chaleur devient critique.

La prévention du risque chaleur ne peut donc pas reposer uniquement sur la capacité individuelle des salariés à supporter des conditions difficiles. Elle relève d'une obligation collective et d'une responsabilité directe de l'employeur.

FICHE REVENDICATION N°1

« Les équipements de protection doivent protéger les salariés... pas aggraver leur exposition à la chaleur. »

Suppression du port obligatoire de la casquette de sécurité hors des zones à risque

Constat

Bien que dans notre établissement, le port de la casquette de sécurité n'est pas rendu obligatoire par le règlement intérieur, elle reste néanmoins imposée dans des secteurs où aucun risque de chute d'objet ou de choc à la tête n'est identifié.

En période de fortes chaleurs, cette obligation augmente la contrainte thermique en limitant les échanges de chaleur au niveau du cuir chevelu et en réduisant l'évaporation de la transpiration.

Les salariés concernés signalent une sensation d'inconfort importante, une transpiration excessive et une fatigue accrue au cours de leur poste.

Conformément aux principes généraux de prévention, un équipement de protection individuelle doit être porté lorsqu'il répond à un risque identifié. Son utilisation systématique en dehors des zones où ce risque n'existe pas mérite d'être réévaluée.

Fondement réglementaire

- Code du travail : articles L.4121-1 à L.4121-5 (obligation générale de sécurité et principes généraux de prévention).
- Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Recommandations de l'INRS : adapter les équipements de protection aux conditions réelles de travail et limiter la contrainte thermique en privilégiant les mesures de prévention les plus adaptées.

Revendication CGT

La CGT demande :

- la suppression du port obligatoire de la casquette de sécurité en dehors des zones où une analyse de risques justifie une protection de la tête ;
- une cartographie claire des zones où cette protection est obligatoire ;
- une information des salariés afin de garantir une application homogène des règles sur l'ensemble du site.

Bénéfices attendus

- réduction de la contrainte thermique ;
- amélioration du confort physiologique ;
- diminution de la fatigue en période de fortes chaleurs ;
- meilleure adaptation des EPI aux risques réellement présents ;
- application conforme aux principes généraux de prévention.

FICHE REVENDICATION N°2

« Un équipement de protection efficace est un équipement qui protège sans mettre la santé du salarié en danger. »

Mise à disposition de tee-shirts ignifugés conformes aux normes applicables en période de fortes chaleurs et bleus de travail respirants et aérés

Constat

Les salariés exposés à la chaleur rayonnante des fours et des procédés industriels portent quotidiennement veste et pantalon ignifugée « avec effet K-Way ». Si cette protection est indispensable pour certaines opérations, son port permanent, y compris lors de tâches où le niveau de risque le permet, augmente fortement la contrainte thermique en limitant l'évacuation de la chaleur corporelle et de la transpiration.

En période de fortes chaleurs, cette situation favorise la déshydratation, l'épuisement thermique et la fatigue, avec des conséquences directes sur la santé des salariés, leur vigilance et le risque d'accident.

Il existe aujourd'hui des vêtements de travail « ventilés », des tee-shirts conformes aux normes applicables, conçus pour offrir un niveau de protection adapté tout en améliorant le confort thermique des travailleurs exposés.

Fondement réglementaire

- Code du travail : articles L.4121-1 à L.4121-5 (obligation générale de sécurité et principes généraux de prévention).
- Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Les principes généraux de prévention imposent d'adapter le travail à l'homme et de privilégier les solutions permettant de réduire le risque à la source, y compris en choisissant des équipements de protection adaptés aux conditions réelles de travail.
- Les recommandations de l'INRS soulignent que les vêtements de protection peuvent accroître la contrainte thermique et qu'il convient de choisir les EPI les plus adaptés afin de limiter leurs effets sur la thermorégulation, tout en maintenant le niveau de protection requis.
- Les recommandations des CARSAT préconisent d'adapter les équipements de protection et l'organisation du travail afin de limiter l'exposition à la chaleur et de préserver la santé des salariés.

Revendication CGT

La CGT demande :

- la mise à disposition de tee-shirts ignifugés conformes aux normes applicables offrant un meilleur confort thermique ;
- que ces tee-shirts puissent remplacer la veste de protection lorsque l'analyse des risques démontre que le niveau de protection reste conforme aux exigences de sécurité ;
- la mise à disposition de plusieurs jeux de vêtements « ventilés » afin de permettre leur remplacement en cas de forte sudation ;
- une consultation des représentants du personnel lors du choix des nouveaux équipements afin de prendre en compte les contraintes réelles du terrain.

Bénéfices attendus

- amélioration de l'évacuation de la transpiration ;
- réduction de la contrainte thermique et de la température corporelle ;
- diminution du risque de déshydratation et d'épuisement thermique ;
- amélioration du confort et de la capacité de récupération des salariés ;
- maintien du niveau de protection contre les risques liés à l'activité, avec des EPI mieux adaptés aux conditions de travail estivales.

Pourquoi cette revendication ?

La CGT ne demande pas une diminution du niveau de protection des salariés.

Elle demande que les équipements de protection soient adaptés à la réalité du travail et aux conditions climatiques auxquelles les salariés sont exposés.

Lorsque des équipements conformes aux normes applicables permettent de maintenir le niveau de protection tout en réduisant la contrainte thermique, leur mise à disposition constitue une mesure de prévention efficace. Cette adaptation contribue à limiter la fatigue, à préserver la vigilance et à réduire le risque d'accident, tout en répondant aux obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité.

Protéger les salariés contre un risque ne doit jamais conduire à en aggraver un autre. C'est tout le sens des principes généraux de prévention inscrits dans le Code du travail.

FICHE REVENDICATION N°3

« Lorsque le risque augmente, l'organisation du travail doit s'adapter. Pas les salariés. »

Adaptation de l'organisation du travail pendant les épisodes de fortes chaleurs

Constat

Dans notre établissement, certaines fabrications, inférieures ou égales à 72 heures ne font pas l'objet de changements systématiques par les mécaniciens Bout Chaud.

Cette procédure définie lors de courte campagne de production doit ouvrir la voie à un fonctionnement différent de notre établissement en fonction des niveaux de vigilance météo France ainsi que l'évolution des températures ambiantes au sein de l'établissement.

Lors des épisodes de fortes chaleurs, les salariés restent exposés à des températures élevées, à la chaleur rayonnante des bouteilles, des moules et des parois ainsi que de leur environnement de travail et à des efforts physiques importants. Le maintien des tâches les plus contraignantes aux heures les plus chaudes de la journée augmente la contrainte thermique, favorise la fatigue et accroît le risque de déshydratation, de malaise et d'accident.

L'organisation du travail constitue un levier essentiel de prévention. Adapter les horaires ou décaler certaines opérations permet de réduire l'exposition sans diminuer le niveau de sécurité.

Fondement réglementaire

- Code du travail : articles L.4121-1 à L.4121-5 (obligation générale de sécurité et principes généraux de prévention).
- Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Les principes généraux de prévention imposent d'adapter le travail à l'homme et de planifier la prévention en tenant compte de l'évolution des conditions de travail.
- Les recommandations de l'INRS préconisent d'organiser les activités les plus pénibles aux périodes les moins chaudes et de limiter l'exposition des salariés lorsque les températures deviennent élevées.

Revendication CGT

La CGT demande :

- l'adaptation de l'organisation du travail dès le déclenchement d'un épisode de chaleur intense ; (jaune, orange, rouge)
- le report des tâches les plus physiques ou les plus exposées aux périodes les plus fraîches lorsque cela est techniquement possible ;

- la généralisation des organisations de travail déjà mises en œuvre sur certaines fabrications lorsque celles-ci permettent de réduire l'exposition à la chaleur ;
- La mise en place dans chaque hall BC d'appareil de mesure de température ambiante.
- une concertation avec les représentants du personnel afin de définir les activités pouvant être réorganisées en période de fortes chaleurs.

Les premières pistes CGT :

Niveau JAUNE

Privilégier les tâches de « systématiques » aux heures les plus fraîches de la journée.

Niveau ORANGE

Supprimer les opérations quotidiennes de « changements systématiques finisseurs » sur des fabrications inférieures ou égales à 5 jours consécutifs, (env 120h de montage vs une moyenne de capacité d'utilisation de 150h), décalage de 48 heures des changements ébaucheurs pour les fabrications inférieures ou égales à 5 jours. **Maintien des systématiques Bagues/poinçons.** Organiser les tâches maintenues afin qu'elles soient réalisées prioritairement aux heures les plus fraîches.

Niveau ROUGE

Relevés réguliers de température dans les secteurs Boud chaud, notamment en vigilance rouge, avec traçabilité (date, heure, secteur, température).

- **Consignation dans un registre** accessible aux élus du CSE/CSSCT et aux représentants du personnel.
- **Ordonnancement anticipé à J-1**, lorsque les prévisions permettent d'identifier une journée à risque, afin de décaler les opérations vers les journées et les heures plus fraîches pour éviter une accumulation de charge.
- **En vigilance rouge**, prévoir un mécanisme clair : suspension des tâches selon les températures constatées, puis **reprise progressive** lorsque les conditions redeviennent compatibles avec la protection des salariés. Les critères doivent être définis à l'avance, et pas laissés à l'appréciation au dernier moment des responsables présents.

La priorité est la protection de la santé des salariés.

Bénéfices attendus

- réduction du temps d'exposition aux températures les plus élevées ;
- diminution de la fatigue et de la contrainte thermique ;
- amélioration de la vigilance et de la sécurité ;
- réduction du risque de malaise, de coup de chaleur et d'accident du travail ;
- maintien de l'activité dans des conditions compatibles avec la protection de la santé des salariés.

Pourquoi cette revendication ?

La CGT ne demande pas une réduction de l'activité de l'entreprise.

Elle demande que l'organisation du travail soit adaptée lorsque les conditions climatiques deviennent incompatibles avec une exposition prolongée des salariés à la chaleur.

L'entreprise démontre déjà, dans certaines situations, qu'elle est capable d'organiser la production pour répondre à des contraintes techniques. Il est donc légitime que cette capacité d'adaptation soit également mobilisée pour répondre à une contrainte de santé et de sécurité.

Prévenir le risque chaleur, c'est anticiper, organiser et protéger. Adapter le travail aux conditions climatiques est une mesure de prévention reconnue, conforme aux obligations légales de l'employeur et aux recommandations des organismes de prévention.

FICHE REVENDICATION N°4

« Plus le risque augmente, plus les moyens de prévention doivent être renforcés. »

Renforcement progressif des effectifs en fonction du niveau de vigilance chaleur

Constat

L'intensité des épisodes de chaleur ne peut être traitée avec une organisation unique. Plus les températures augmentent, plus les salariés sont exposés à la fatigue, à la déshydratation, à la baisse de vigilance et au risque de coup de chaleur.

Dans notre établissement, cette exposition est aggravée par la chaleur rayonnante des fours, des bouteilles, des moules et des paraisons, les efforts physiques, le travail en équipes postées (5×8) et le port d'équipements de protection individuelle.

Afin de permettre des rotations plus fréquentes, de réduire le temps d'exposition des salariés aux postes les plus contraignants et de garantir des temps de récupération suffisants, les effectifs doivent être adaptés de manière progressive en fonction de l'évolution du risque.

Fondement réglementaire

- Code du travail : articles L.4121-1 à L.4121-5 (obligation générale de sécurité et principes généraux de prévention).
- Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Les recommandations de l'INRS rappellent que l'organisation du travail et l'adaptation des moyens humains constituent des mesures essentielles pour limiter l'exposition à la chaleur et préserver la santé des travailleurs.

Revendication CGT

La CGT demande la mise en place d'un renforcement progressif des effectifs, intégré au **Plan Chaleur** de l'établissement.

En vigilance jaune

- renfort d'un opérateur supplémentaire au Bout chaud sur les équipes entre **6 h – 14 h** et **14 h – 22 h**, afin de faciliter les rotations pendant les heures les plus chaudes de la journée.

En vigilance orange

- renfort d'un opérateur supplémentaire au bout chaud sur chacune des équipes :
 - **3h45 - 11h45 ;**
 - **11h45 - 19h45;**
 - **19h45 - 3h45.**

Cette organisation permettra de maintenir des rotations régulières et de préserver la capacité de récupération de l'ensemble des équipes.

En vigilance rouge

- renfort d'un **opérateur supplémentaire par poste et par four**, afin de permettre une réduction significative du temps d'exposition aux postes les plus contraignants, d'assurer des pauses plus fréquentes et de remplacer immédiatement tout salarié présentant des signes d'épuisement ou de malaise.

Bénéfices attendus

- diminution du temps d'exposition individuel à la chaleur ;
- amélioration des rotations et des temps de récupération ;
- réduction de la fatigue physique et mentale ;
- diminution du risque de déshydratation, de coup de chaleur et d'accident du travail ;
- maintien d'une organisation compatible avec les exigences de sécurité.

Pourquoi cette revendication ?

La CGT ne demande pas une augmentation permanente des effectifs.

Elle demande que les moyens humains soient adaptés à l'évolution du risque, conformément aux principes généraux de prévention et aux obligations de l'employeur.

Une organisation graduée permet d'apporter une réponse proportionnée à chaque niveau de vigilance. Elle favorise une meilleure répartition de la charge de travail, réduit l'exposition individuelle à la chaleur et contribue à préserver la santé des salariés tout en assurant la continuité de l'activité.

La prévention du risque chaleur passe aussi par des effectifs suffisants pour protéger les femmes et les hommes qui assurent chaque jour le fonctionnement de notre établissement.

FICHE REVENDICATION N°5

« La récupération n'est pas une perte de temps : c'est une mesure de prévention indispensable. »

Mise en place de temps de récupération supplémentaires en période de fortes chaleurs

Constat

Le travail en ambiance chaude entraîne une augmentation de la température corporelle, une accélération de la fatigue et une perte importante d'eau et de sels minéraux par la transpiration.

Dans notre établissement, les salariés sont exposés à une combinaison de contraintes importantes : chaleur rayonnante des fours, des paraisons, des moules et des bouteilles, efforts physiques, travail en équipes postées (5×8) et port d'équipements de protection individuelle.

Lorsque les températures augmentent fortement, les temps de pause habituels ne permettent pas toujours à l'organisme de récupérer suffisamment. La fatigue s'accumule, la vigilance diminue et le risque de malaise ou d'accident augmente.

La récupération dans un environnement adapté constitue donc une véritable mesure de prévention du risque chaleur.

Fondement réglementaire

- Code du travail : articles L.4121-1 à L.4121-5 relatifs à l'obligation de sécurité de l'employeur et aux principes généraux de prévention.

- Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Les recommandations de l'INRS rappellent l'importance d'organiser des périodes de récupération dans un environnement permettant au salarié de réduire sa contrainte thermique.

Revendication CGT

La CGT demande la mise en place d'un dispositif de récupération adapté au niveau de vigilance chaleur :

En vigilance jaune

- augmentation de la fréquence des pauses pour les postes les plus exposés ;
- accès facilité à des points d'eau fraîche ;
- possibilité de récupération dans un environnement moins exposé à la chaleur et dans un périmètre proche de la zone de travail.

En vigilance orange

- mise en place de pauses supplémentaires intégrées au temps de travail ;
- organisation de rotations permettant de limiter la durée d'exposition continue aux postes les plus chauds y compris pour les chefs de groupe ;
- accès obligatoire à un espace de récupération adapté et à proximité.

En vigilance rouge

- augmentation significative des temps de récupération ;
- pauses régulières dans un local rafraîchi ou adapté ;
- réorganisation des activités afin d'éviter une exposition prolongée aux postes les plus contraignants.

Ces mesures devront être définies dans le cadre du **Plan Chaleur de l'établissement**, en concertation avec les représentants du personnel et le service de prévention et de santé au travail.

Bénéfices attendus

- limitation de l'élévation de la température corporelle ;
- réduction de la fatigue et de la déshydratation ;
- maintien de la vigilance des salariés ;
- diminution du risque de malaise, de coup de chaleur et d'accident ;
- amélioration durable des conditions de travail lors des épisodes de fortes chaleurs.

Pourquoi cette revendication ?

La CGT rappelle que la récupération n'est pas un confort accordé aux salariés, mais une mesure de prévention lorsque les conditions d'exposition deviennent dangereuses.

Demander aux salariés de poursuivre leur activité sans adaptation des temps de récupération ou bien de s'auto évaluer revient à faire reposer la prévention sur leur seule capacité à supporter la chaleur.

FICHE REVENDICATION N°6

« La météo ne doit pas aggraver la santé des salariés. »

Protection des salariés vulnérables aux conditions météorologiques

Constat

Certains salariés peuvent voir leur état de santé aggravé par les fortes chaleurs, le grand froid ou d'autres conditions météorologiques.

L'exposition aux températures extrêmes, cumulée aux contraintes du poste et au port des EPI, peut augmenter les risques pour ces salariés.

La CGT demande que la prévention soit anticipée en fonction des niveaux de **Vigilance Météo-France** et des préconisations de la médecine du travail.

Fondement réglementaire

- Code du travail : **articles L.4121-1 à L.4121-5** relatifs à l'obligation de sécurité et aux principes généraux de prévention.
- **Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025** relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Dispositions relatives aux **préconisations du médecin du travail** et à l'adaptation du poste de travail.

Revendication CGT

La CGT demande :

- la mise en place de mesures de prévention adaptées aux différents niveaux de **Vigilance Météo-France**, dès le niveau jaune ;
- l'adaptation des **horaires, postes ou conditions de travail** pour les salariés concernés, sur préconisation du médecin du travail ;
- la possibilité de limiter ou supprimer temporairement l'exposition aux conditions météorologiques dangereuses ;
- l'intégration de ces risques dans le **DUERP** et la consultation du CSE/CSSCT ;
- le **maintien de la rémunération** lors des aménagements de travail liés à ces mesures de prévention ;
- le respect du **secret médical**, aucune pathologie ne devant être communiquée à l'employeur.

Bénéfices attendus

- prévention de l'aggravation de l'état de santé ;
- réduction de l'exposition aux températures extrêmes ;
- meilleure prise en compte des préconisations médicales ;
- amélioration des conditions de travail ;
- anticipation des risques liés aux épisodes météorologiques.

FICHE REVENDICATION N°7

« La meilleure protection contre la chaleur est celle qui réduit l'exposition avant de demander aux salariés de la supporter. »

Amélioration des moyens de prévention contre la chaleur : ventilation, rafraîchissement et réduction de la chaleur rayonnante

Constat

Dans notre établissement, les salariés sont exposés à des sources importantes de chaleur liées aux procédés industriels, notamment la chaleur rayonnante émise par les fours et les équipements de production.

Cette exposition est renforcée par les températures estivales, les efforts physiques, le travail en équipes postées (5×8) et le port d'équipements de protection individuelle.

Lorsque les moyens techniques de prévention sont insuffisants, les salariés compensent directement cette situation par leur organisme : augmentation de la transpiration, élévation de la température corporelle, fatigue accrue et diminution de la vigilance.

La prévention du risque chaleur doit prioritairement agir sur l'environnement de travail afin de réduire l'exposition à la source.

Fondement réglementaire

- Code du travail : articles **L.4121-1 à L.4121-5** relatifs à l'obligation de sécurité et aux principes généraux de prévention.
- Les principes généraux de prévention imposent de **combattre les risques à la source** et de privilégier les mesures de protection collective avant les mesures individuelles.
- Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Les recommandations de l'INRS concernant le travail en ambiance chaude préconisent notamment l'amélioration de la ventilation, la réduction des sources de chaleur et l'aménagement des postes de travail.
-

Revendication CGT

La CGT demande la mise en œuvre d'un programme d'amélioration des conditions thermiques de travail comprenant :

Réduction de la chaleur à la source

- analyse des principales sources de chaleur dans chaque secteur exposé ;
- étude et mise en œuvre de solutions techniques permettant de réduire le rayonnement thermique des fours et équipements ;
- amélioration des protections collectives lorsque cela est techniquement possible.

Ventilation et renouvellement d'air

- contrôle de l'efficacité des systèmes de ventilation existants ;
- amélioration du renouvellement d'air dans les zones exposées ;
- installation ou renforcement de moyens de ventilation adaptés aux contraintes industrielles.

Rafrâichissement des postes

- étude de solutions de rafraîchissement adaptées aux postes les plus exposés ;
- mise en place de moyens permettant de diminuer la contrainte thermique des salariés ;
- suivi régulier de l'efficacité des dispositifs installés.

Bénéfices attendus

- diminution de l'exposition directe à la chaleur ;
- réduction de la température ressentie aux postes de travail ;
- limitation de la fatigue et de la déshydratation ;
- amélioration des conditions de sécurité ;
- réduction du risque d'accident lié à la baisse de vigilance.

Pourquoi cette revendication ?

La CGT rappelle que la prévention doit commencer par la suppression ou la réduction du risque à la source.

Les salariés ne doivent pas être les seuls moyens de compensation face à une chaleur excessive. Les équipements individuels, les pauses ou l'hydratation sont indispensables, mais ils ne peuvent pas remplacer les actions techniques permettant de diminuer l'exposition.

Dans une industrie où la chaleur est liée au procédé de fabrication, l'employeur doit rechercher en permanence les solutions permettant de réduire la contrainte thermique et de protéger durablement la santé des salariés.

Protéger les salariés contre la chaleur, c'est d'abord agir sur la chaleur elle-même.

Lorsque le risque augmente, l'organisation du travail doit évoluer.

FICHE REVENDICATION N°8

« Adapter les horaires de travail au niveau de vigilance et aux heures de plus forte chaleur. »

Evaluation et graduation des tâches pour les ateliers et personnels techniques de jour.

Constat

Les salariés des ateliers et le personnel technique de jour sont particulièrement exposés aux fortes chaleurs durant les périodes les plus chaudes de la journée.

La CGT considère que les mesures de prévention doivent être **graduées en fonction du niveau de Vigilance Météo-France**, afin de limiter progressivement l'exposition lorsque les températures deviennent plus contraignantes.

Fondement réglementaire

- Code du travail : **articles L.4121-1 à L.4121-5** relatifs à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.
- **Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025** relatif à la protection des travailleurs contre les épisodes de chaleur intense.
- Prise en compte du risque chaleur dans le **DUERP**.

Revendication CGT

La CGT demande la mise en place d'un dispositif gradué :

- **Vigilance jaune** : adaptation de l'organisation du travail et limitation des travaux les plus exposants pendant les heures les plus chaudes, avec renforcement des pauses, de l'hydratation et de la ventilation ;
- **Vigilance orange** : modification des horaires afin de privilégier les périodes les moins chaudes de la journée, limitation des activités physiques et des travaux fortement exposés ;
- **Vigilance rouge** : suspension ou réorganisation des activités exposées à la chaleur lorsque les conditions de sécurité ne peuvent plus être garanties, avec maintien de la rémunération.
- La mise en place dans chaque atelier des moyens de contrôle de la température ambiante.

Ces mesures doivent être adaptées aux **conditions réelles de température dans les ateliers et locaux techniques**, à l'intensité physique du travail et aux préconisations de la médecine du travail.

Bénéfices attendus

- réduction de l'exposition pendant les heures les plus chaudes ;
- diminution des risques de malaise et d'accident ;
- adaptation progressive de l'activité au niveau de danger ;
- meilleure protection des salariés des ateliers et du personnel technique de jour ;
- anticipation des épisodes de fortes chaleurs.

FICHE REVENDICATION N°9

« Face à la canicule, la reconnaissance de l'exposition doit être la même pour tous. »

Reconnaissance de l'exposition aux températures extrêmes pour tous les salariés en production.

Constat

Certains salariés bénéficient déjà d'une reconnaissance de leur exposition à la chaleur au titre du **Compte professionnel de prévention (C2P)**.

La CGT considère que les épisodes de **Vigilance Météo-France orange et rouge** constituent une situation exceptionnelle d'exposition à la chaleur qui doit être prise en compte pour **tous les salariés effectivement exposés**, quel que soit leur service ou leur activité.

Le C2P reconnaît déjà les **températures extrêmes** comme facteur de risque professionnel, avec un seuil réglementaire d'exposition.

Fondement réglementaire

- Le Code du travail reconnaît les **températures extrêmes** parmi les facteurs de risques professionnels pris en compte par le C2P.
- L'exposition au-delà des seuils réglementaires ouvre droit à l'acquisition de points C2P lorsqu'elle est déclarée par l'employeur.
- La réglementation prévoit actuellement, pour les températures extrêmes, une température **supérieure ou égale à 30 °C** et une durée minimale de **900 heures par an** pour le seuil C2P.

Revendication CGT

La CGT demande que **tout salarié exposé à la chaleur pendant les périodes de Vigilance Météo-France orange et rouge**, quel que soit son service, bénéficie d'une **reconnaissance spécifique de cette exposition**.

La CGT revendique :

- la prise en compte systématique des **périodes d'exposition correspondant aux vigilances orange et rouge** ;
- l'absence de distinction entre les **ateliers, services de jour et personnel technique** dès lors que le salarié est effectivement exposé ;
- la mise en place d'un **coefficient multiplicateur conventionnel de ces périodes d'exposition**, afin de mieux reconnaître leur caractère exceptionnel et leur impact sur les salariés ;
- la traçabilité par l'employeur des **dates, durées et conditions d'exposition**, afin de permettre la reconnaissance des droits correspondants dans le cadre du C2P lorsque les conditions légales sont remplies ;
- une information individuelle des salariés sur les expositions déclarées et les droits qui en découlent.

Bénéfices attendus

- reconnaissance équitable de l'exposition à la chaleur ;
- absence de distinction entre les salariés selon leur service ;
- meilleure prise en compte des épisodes de canicule dans la reconnaissance de la pénibilité ;
- amélioration de la traçabilité des expositions ;
- renforcement des droits des salariés exposés aux températures extrêmes.

FICHE REVENDICATION N°10

« En cas de forte chaleur, privilégier le télétravail pour limiter l'exposition et les écarts thermiques. »

Télétravail du personnel de bureau en période de fortes chaleurs

Constat

Les salariés de bureau peuvent être exposés à des **écarts importants de température** lors des trajets domicile-travail, des déplacements pendant la pause méridienne et en fin de journée, périodes pouvant correspondre aux températures les plus élevées.

Ces déplacements peuvent également augmenter la fatigue et l'exposition à la chaleur, alors que les activités de bureau sont, dans de nombreux cas, compatibles avec le télétravail.

Fondement réglementaire

- Code du travail : **articles L.4121-1 à L.4121-5** relatifs à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.
- **Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025** relatif à la protection des travailleurs contre les épisodes de chaleur intense.
- Principes de prévention et évaluation du risque chaleur dans le **DUERP**.
- Dispositions relatives au **télétravail** prévues par le Code du travail.

Revendication CGT

La CGT demande une adaptation graduée du télétravail en fonction de la Vigilance Météo-France :

- **Vigilance jaune :**
Possibilité d'adapter les horaires et de privilégier le télétravail lorsque les conditions de température ou de transport le justifient ;
- **Vigilance orange :**
Possibilité pour les salariés dont l'activité est télétravaillable **d'accroître le nombre de jours de télétravail**, afin de limiter les déplacements pendant les périodes les plus chaudes, notamment sur la pause méridienne et en fin de journée ;
- **Vigilance rouge :**
Priorité au **télétravail pour les activités qui le permettent**, afin de limiter au maximum l'exposition aux fortes chaleurs et les déplacements aux heures les plus chaudes ;
- aucune mesure défavorable ne doit être appliquée au salarié qui utilise ce dispositif de prévention ;
- les salariés bénéficiant de ce dispositif doivent conserver leurs **conditions habituelles de rémunération et de travail**.
-

Bénéfices attendus

- réduction de l'exposition aux fortes chaleurs ;
- limitation des écarts thermiques entre domicile, lieu de travail et extérieur ;
- réduction des déplacements aux heures les plus chaudes ;
- diminution de la fatigue liée à la chaleur ;
- protection renforcée des salariés les plus vulnérables ;
- maintien de l'activité professionnelle lorsque le télétravail est possible.

FICHE REVENDICATION N°11

« Reconnaître un coup de chaleur à temps peut sauver une vie. Former, c'est prévenir. »

Formation et sensibilisation de l'ensemble des salariés et de l'encadrement au risque chaleur

Constat

Le risque chaleur est un risque professionnel à part entière. Pourtant, les premiers signes d'une déshydratation, d'un épuisement thermique ou d'un coup de chaleur sont encore trop souvent banalisés ou mal identifiés.

Dans un environnement industriel exposé à la chaleur rayonnante des fours, à des efforts physiques importants et au travail posté en 5×8, la rapidité de détection des symptômes et la réaction des collègues ou de l'encadrement peuvent être déterminantes pour éviter un accident grave.

La prévention passe également par une meilleure connaissance des risques et des conduites à tenir.

Fondement réglementaire

- Code du travail : articles **L.4121-1 à L.4121-5** (obligation générale de sécurité et principes généraux de prévention).
- Code du travail : obligation d'information et de formation des travailleurs sur les risques auxquels ils sont exposés.
- Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Les recommandations de l'INRS rappellent que l'information et la formation des salariés constituent des mesures essentielles de prévention du risque chaleur.

Revendication CGT

La CGT demande la mise en place d'une formation spécifique au risque chaleur pour l'ensemble des salariés, de l'encadrement et des nouveaux embauchés.

Cette formation devra notamment porter sur :

- les effets de la chaleur sur l'organisme ;

- les facteurs aggravants (effort physique, chaleur rayonnante, travail posté, port des EPI, déshydratation) ;
- les premiers signes de déshydratation, d'épuisement thermique et de coup de chaleur ;
- les conduites à tenir en cas de malaise ou de suspicion de coup de chaleur ;
- les mesures de prévention mises en œuvre dans le cadre du **Plan Chaleur** de l'établissement ;
- les modalités d'alerte des secours et de prise en charge d'un salarié en difficulté.

La CGT demande également qu'un rappel des consignes soit effectué avant chaque période estivale et lors de l'activation du Plan Chaleur. Pas uniquement des communications sur les écrans direction ou nous n'avons aucune garantie qu'elles soient lues et ou comprises.

Bénéfices attendus

- meilleure connaissance des risques liés à la chaleur ;
- détection plus rapide des situations à risque ;
- amélioration de la réactivité des équipes en cas de malaise ;
- réduction du risque d'accident grave ou de coup de chaleur ;
- développement d'une véritable culture de prévention au sein de l'établissement.

Pourquoi cette revendication ?

La CGT considère que la prévention ne peut être efficace que si chaque salarié est en mesure d'identifier les signes d'alerte et d'agir rapidement.

Former les équipes et l'encadrement ne constitue pas une simple obligation réglementaire : c'est un moyen concret de protéger la santé des salariés et d'éviter qu'un malaise ne se transforme en accident.

FICHE REVENDICATION N°12

« Face à un coup de chaleur, chaque minute compte. Anticiper, c'est sauver des vies. »

Mise en place d'une procédure d'urgence spécifique au risque chaleur

Constat

Le coup de chaleur est une urgence médicale pouvant engager le pronostic vital. Dans un environnement industriel où les salariés sont exposés à la chaleur rayonnante des fours et contenants, aux efforts physiques et aux fortes températures, une prise en charge tardive peut avoir des conséquences dramatiques.

La rapidité d'identification des symptômes, l'alerte des secours et l'application des premiers gestes sont essentielles pour limiter les conséquences d'un accident lié à la chaleur.

Il est donc indispensable que chaque salarié et chaque responsable connaissent précisément la conduite à tenir.

Fondement réglementaire

- Code du travail : articles **L.4121-1 à L.4121-5** (obligation générale de sécurité et principes généraux de prévention).
- Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Les recommandations de l'INRS rappellent que les entreprises doivent prévoir une organisation permettant une intervention rapide en cas de malaise ou de coup de chaleur.

Revendication CGT

La CGT demande la mise en place d'une **procédure d'urgence "Risque Chaleur"**, intégrée au Plan Chaleur de l'établissement.

Cette procédure devra prévoir :

- l'identification rapide des signes d'alerte (malaise, confusion, perte de connaissance, température corporelle élevée, etc.) ;
- une procédure d'alerte claire et connue de tous les salariés ;
- la mise à disposition de moyens de refroidissement d'urgence adaptés (eau, linges humides, moyens de rafraîchissement disponibles sur site) en attendant l'arrivée des secours ;
- l'appel immédiat des secours lorsque l'état du salarié le justifie ;
- l'information systématique du service de prévention et de santé au travail ainsi que du CSE après tout événement lié à la chaleur, afin d'analyser les causes et de renforcer les mesures de prévention.

Bénéfices attendus

- réduction du délai de prise en charge des salariés en difficulté ;
- limitation des conséquences d'un coup de chaleur ;
- amélioration de la coordination entre les équipes et les secours ;
- renforcement de la culture de prévention ;
- amélioration continue du Plan Chaleur grâce au retour d'expérience.

Pourquoi cette revendication ?

La CGT rappelle qu'aucune entreprise n'est à l'abri d'un accident grave lié à la chaleur, pour contextualiser, l'établissement de Chalon dénombre déjà plusieurs cas de « coup de chaud » ces derniers mois, puis un concurrent verescence confronté à un drame durant l'été 2026 lié aux fortes chaleurs.

Disposer d'une procédure d'urgence connue de tous, régulièrement testée et intégrée à l'organisation de l'établissement, permet d'agir rapidement et efficacement lorsqu'un salarié présente des signes de détresse.

La meilleure prévention consiste à éviter l'accident. Mais lorsqu'il survient, l'entreprise doit être prête à réagir sans hésitation.

Une procédure connue et appliquée peut faire la différence entre un malaise pris en charge à temps et un accident aux conséquences irréversibles.

Respect du droit de retrait en cas de danger grave et imminent

lié à la chaleur

« Aucun salarié ne doit avoir à choisir entre sa santé et son salaire. »

Constat

Les épisodes de chaleur intense, combinés à la chaleur rayonnante des fours et des contenants, aux efforts physiques, au travail en équipes postées (5×8) et au port d'équipements de protection, peuvent conduire à des situations dans lesquelles un salarié estime être exposé à un **danger grave et imminent** pour sa santé ou sa vie.

Le droit de retrait constitue un droit fondamental reconnu par le Code du travail. Son exercice ne doit pas être entravé lorsque les conditions prévues par la loi sont réunies.

La crainte de sanctions disciplinaires ou de retenues sur salaire peut cependant dissuader certains salariés d'exercer ce droit, alors même qu'ils se trouvent dans une situation potentiellement dangereuse.

Fondement réglementaire

- Code du travail : articles **L.4131-1 à L.4131-4** relatifs au droit de retrait et au droit d'alerte.
- Code du travail : articles **L.4121-1 à L.4121-5** relatifs à l'obligation générale de sécurité de l'employeur.
- Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- Les principes généraux de prévention imposent à l'employeur de supprimer ou de réduire les situations présentant un risque pour la santé et la sécurité.

Revendication CGT

La CGT demande que l'entreprise s'engage à :

- reconnaître que les épisodes de chaleur intense peuvent, selon les circonstances, caractériser une situation de danger grave et imminent ;
- rappeler à l'ensemble de l'encadrement les règles applicables à l'exercice du droit de retrait ;
- garantir qu'aucune sanction disciplinaire ni retenue sur salaire ne soit engagée à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait **avant qu'une analyse contradictoire de la situation n'ait été menée** ;
- associer immédiatement un membre du CSE en cas de désaccord sur l'exercice du droit de retrait ;
- mettre en œuvre sans délai les mesures nécessaires pour supprimer le danger signalé.

Bénéfices attendus

- meilleure protection des salariés confrontés à une situation dangereuse ;
- traitement rapide des situations de risque ;
- renforcement du dialogue entre les salariés, l'encadrement et le CSE ;
- amélioration continue de la prévention grâce aux signalements de terrain ;
- diminution du risque d'accidents graves liés à la chaleur.

Pourquoi cette revendication ?

La CGT rappelle que le droit de retrait n'est pas un moyen de pression. C'est un droit légal destiné à protéger les travailleurs lorsqu'ils ont un motif raisonnable de penser qu'ils sont exposés à un danger grave et imminent.

L'objectif de cette revendication n'est pas de créer un droit nouveau, mais de garantir que les salariés puissent exercer le droit que leur reconnaît déjà la loi sans craindre de représailles tant que la situation n'a pas été examinée dans des conditions objectives et contradictoires.

La prévention commence par l'écoute des salariés. Lorsqu'un salarié estime que sa santé ou sa vie est menacée, sa parole doit être prise au sérieux et conduire immédiatement à une évaluation du risque.

REVENDICATIONS CGT – FONDEMENTS **JURIDIQUES ET RECOMMANDATIONS** **INSTITUTIONNELLES**

« Nos revendications s'appuient sur les obligations de prévention de l'employeur et sur les recommandations des organismes de référence en matière de santé et de sécurité au travail. Elles visent à adapter les conditions de travail à l'exposition réelle des salariés et à renforcer progressivement les mesures en fonction du niveau de Vigilance Météo-France. »

REVENDICATION CGT

FONDEMENTS JURIDIQUES / RECOMMANDATIONS

Suppression du port de la casquette de sécurité hors des zones à risque

Principes généraux de prévention du Code du travail : les mesures de prévention doivent être adaptées aux risques identifiés. L'EPI doit être adapté au risque réellement présent et aux conditions de travail.

Mise à disposition de tee-shirts adaptés et conformes aux normes applicables

Obligation de l'employeur de mettre à disposition des équipements adaptés aux conditions de travail. Les recommandations de prévention face à la chaleur préconisent de privilégier des vêtements adaptés, légers et permettant l'évacuation de la chaleur, lorsque la protection requise est maintenue.

Adaptation des horaires et de l'organisation du travail

Code du travail et décret relatif à la protection des travailleurs contre les épisodes de chaleur intense : l'employeur doit adapter l'organisation du travail pour prévenir les effets de la chaleur. Les recommandations de prévention préconisent de privilégier les périodes les moins chaudes pour les travaux exposants.

Mesures graduées selon la Vigilance Météo-France

La Vigilance Météo-France constitue un outil d'anticipation des phénomènes dangereux. Les mesures de prévention doivent être adaptées à l'intensité et à l'évolution du risque.

Renforcement des effectifs et mise en place de rotations

Principes généraux de prévention : adapter le travail à l'homme et réduire l'exposition aux risques. Les recommandations de prévention préconisent d'organiser des rotations et des temps de récupération lorsque l'exposition à la chaleur est importante.

Temps de récupération supplémentaires

Les recommandations de l'INRS et des organismes de prévention préconisent d'augmenter les temps de repos et de récupération lors des épisodes de chaleur, notamment pour les travaux physiques ou fortement exposés.

Création de zones de récupération thermique

Recommandations institutionnelles relatives au risque chaleur : permettre aux salariés de se rafraîchir et de récupérer dans des espaces adaptés.

Réduction de la chaleur à la source

Principe de priorité aux mesures de prévention collective : ventilation, réduction du rayonnement thermique, isolation ou protection des sources de chaleur et amélioration des conditions ambiantes.

Adaptation des horaires pour les ateliers et services de jour	Recommandations de prévention : programmer les travaux physiques ou fortement exposants pendant les périodes les moins chaudes et limiter l'exposition pendant les pics de chaleur.
Télétravail renforcé pour le personnel de bureau	Principe général d'adaptation de l'organisation du travail au risque. Lorsque l'activité est télétravaillable, le télétravail peut limiter les déplacements et l'exposition aux fortes chaleurs, notamment pendant la pause méridienne et en fin de journée.
Télétravail accru en vigilance orange et prioritaire en vigilance rouge	Principe de proportionnalité des mesures de prévention au niveau de risque. L'objectif est de réduire l'exposition lorsque les conditions météorologiques deviennent particulièrement dangereuses, lorsque l'activité permet le télétravail.
Protection des salariés présentant des risques particuliers	Obligation de protection de la santé des salariés et prise en compte des situations individuelles. Les préconisations du médecin du travail permettent d'adapter le poste, les horaires ou l'organisation du travail à l'état de santé du salarié.
Formation au risque chaleur	Obligation d'information et de formation des salariés à la sécurité. Les organismes de prévention recommandent de former les salariés et l'encadrement aux risques liés aux fortes chaleurs, aux signes d'alerte et aux conduites à tenir.
Procédure d'urgence « Risque Chaleur »	Obligation d'organiser les secours et de prévenir les situations d'urgence. Les recommandations institutionnelles préconisent de prévoir une procédure spécifique permettant d'identifier rapidement les signes d'alerte et d'assurer une prise en charge adaptée.
Intégration du risque chaleur dans le DUERP	Code du travail : obligation d'évaluer les risques professionnels et de retranscrire les résultats dans le DUERP. Le risque lié aux épisodes de chaleur intense doit être intégré à l'évaluation et aux mesures de prévention.

Principe général de la CGT

La CGT demande que l'ensemble de ces mesures soit intégré dans un accord « plan Chaleur » clairement défini, avec une gradation des mesures en fonction du niveau de Vigilance Météo-France, des conditions réelles d'exposition et de la nature des activités exercées.

La prévention doit privilégier l'action sur l'organisation et les conditions de travail afin de réduire l'exposition des salariés, plutôt que de faire reposer la prévention uniquement sur leur capacité individuelle à supporter la chaleur.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le risque lié aux fortes chaleurs est aujourd'hui une réalité incontestable. Le changement climatique, l'augmentation de la fréquence des épisodes caniculaires et les spécificités de notre activité industrielle imposent de revoir durablement notre organisation du travail.

Dans notre établissement, les salariés sont confrontés à une accumulation de contraintes : chaleur rayonnante des fours, des paraisons, des moules ainsi que des bouteilles, efforts physiques, travail en équipes postées (5×8), port d'équipements de protection individuelle et exposition prolongée à des températures élevées dans un environnement chaud.

Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 rappelle que la prévention du risque chaleur n'est plus une simple recommandation : elle constitue une obligation de l'employeur. Cette obligation s'inscrit dans les principes généraux de prévention du Code du travail, qui imposent de combattre les risques à la source, d'adapter le travail à l'homme et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Les revendications présentées dans ce cahier ne sont ni excessives ni déconnectées de la réalité industrielle. Elles s'appuient sur les articles du code du travail, les recommandations de l'INRS et des services de prévention et de santé au travail.

La CGT rappelle que la prévention du risque chaleur ne peut pas reposer sur la seule capacité des salariés à supporter des conditions de travail toujours plus difficiles. Elle nécessite une adaptation de l'organisation du travail, des équipements, des effectifs et des moyens de prévention.

À travers ce cahier revendicatif, la CGT formule des propositions concrètes, progressives et applicables. Elles répondent à un objectif simple : **préserver la santé, garantir la sécurité et permettre à chacun de travailler dans des conditions dignes, même lors des épisodes de chaleur intense.**

En conséquence, la CGT demande l'ouverture d'une **négociation dédiée à la mise en place d'un Accord d'entreprise « Plan Chaleur »**, intégrant l'ensemble des mesures présentées dans ce dossier.

L'histoire va dans le sens une intensification des épisodes caniculaires, l'année 2026 en est le parfait exemple. Nous ne pouvons plus nous contenter de mesures prises au coup par coup en dehors d'un cadre clairement défini et applicable par tous.

Parce que protéger les salariés n'est pas une option mais une obligation, la CGT restera pleinement mobilisée pour que ces revendications aboutissent à des engagements concrets, durables et opposables.

Nos exigences

ANTICIPER/ ORGANISER/ PROTEGER/ ADAPTER/ SUIVRE.

La prévention ne se négocie pas à minima.

Elle se construit avec des moyens, des effectifs adaptés et une volonté commune de faire de **la santé et de la sécurité une priorité absolue.**

« Nos revendications ont un seul objectif : que chaque salarié puisse partir travailler le matin avec la certitude de rentrer chez lui en bonne santé le soir. »

Pour le syndicat CGT Verre et Céramique d'établissement de Chalon s/s
le 24 août 2026.