

MONSIEUR STEPHANE MAZURAS
SECRETAIRE DE LA SECTION CFDT INTERCO
REGION NORMANDIE
5 RUE ROBERT SCHUMAN
CS 21129
76174 ROUEN CEDEX

Caen, le

- 9 JUL. 2026

Objet du dossier : Gestion de l'épisode caniculaire
Votre dossier est suivi par Guilaine Hédouin

Monsieur le Secrétaire,

Nous accusons réception de votre courrier relatif à la gestion de l'épisode caniculaire survenu fin juin.

La Région Normandie souhaite rappeler qu'elle s'est attachée, tout au long de cet épisode exceptionnel, à concilier deux impératifs : la protection de la santé et de la sécurité des agents et la continuité du service public. Cette continuité revêtait une importance particulière au regard des missions exercées durant cette période, notamment le fonctionnement des services régionaux et l'accompagnement des établissements scolaires mobilisés pour l'organisation des examens de fin d'année dans les meilleures conditions possibles pour les élèves.

Une anticipation et une adaptation progressive des mesures

La collectivité a anticipé cet épisode dès les premières prévisions météorologiques. Un premier message d'information et de prévention a été adressé à l'ensemble des agents dès le 18 juin, complété par une nouvelle communication le 19 juin, puis par plusieurs informations et rappels tout au long de l'épisode.

Des fiches réflexes ont également été diffusées afin de rappeler les conduites à tenir en période de fortes chaleurs.

Les mesures mises en œuvre ont ensuite été adaptées progressivement en fonction de l'évolution des niveaux de vigilance définis par Météo-France (jaune, orange puis rouge).

Cette gradation s'est notamment traduite par :

- L'extension exceptionnelle du télétravail jusqu'à 3,5 jours sur la semaine pour les agents éligibles, contre 2 jours maximum habituellement ;
- La possibilité d'adapter les horaires de travail afin de limiter l'exposition aux températures les plus élevées ;
- L'anticipation des prises de poste sur les sites administratifs, avec une gestion spécifique des compteurs horaires afin de prendre en compte les arrivées avant les horaires habituels ;
- La possibilité de départs anticipés lorsque la situation le justifiait ;
- La mise en œuvre de mesures spécifiques pour les agents exerçant des activités particulièrement exposées ;



Ces mesures ont été mises en œuvre de manière progressive et adaptée à l'évolution de la situation météorologique et aux besoins des services.

Une communication et un accompagnement continus

Tout au long de l'épisode, les agents et les encadrants ont bénéficié d'informations régulières diffusées par messagerie ainsi que sur l'intranet Viking.

Cette communication avait pour objectif de partager les consignes actualisées, de rappeler les mesures de prévention et d'apporter des réponses aux interrogations suscitées par l'évolution rapide des conditions météorologiques.

Par ailleurs, les équipes RH, prévention et conditions de travail se sont fortement mobilisées pendant toute la durée de l'épisode. Plusieurs agents, représentant plusieurs équivalents temps plein, ont été mobilisés afin d'accompagner les managers, conseiller les agents et répondre aux nombreuses sollicitations reçues.

Un important dispositif d'espaces rafraîchis et d'équipements

La collectivité a également mobilisé les moyens disponibles afin de mettre à disposition des espaces rafraîchis sur les différents sites administratifs, en lien étroit avec les services compétents.

Ce dispositif a été progressivement élargi au-delà des salles initialement identifiées et accompagné d'un travail de terrain visant à orienter les agents vers les espaces disponibles.

Parallèlement, plusieurs actions ont été engagées ou renforcées :

- Mise à disposition de ventilateurs complémentaires sur les sites identifiés comme prioritaires ;
- Poursuite des opérations de climatisation déjà programmées ;
- Recensement et mobilisation des espaces les plus tempérés au sein des bâtiments ;
- Organisation de redéploiements temporaires lorsque cela était nécessaire.

Il a toutefois été constaté que certains espaces mis à disposition sont restés partiellement occupés malgré les possibilités offertes aux agents de les rejoindre.

Une prise en compte des spécificités des différents environnements de travail

Une attention particulière a été portée aux spécificités des conditions de travail selon les sites :

- Sur les sites administratifs, à travers les mesures relatives au télétravail, aux espaces rafraîchis et à l'organisation du temps de travail ;
- Dans les lycées, en tenant compte des contraintes liées à la présence des élèves, aux missions techniques exercées et aux décisions prises par les autorités académiques et préfectorales.

Il convient de rappeler que ces autorités n'ont pas décidé de fermeture des établissements, ce qui a naturellement structuré les modalités de fonctionnement des services concernés.

Le rôle essentiel de l'encadrement

La collectivité a fait le choix de s'appuyer sur les managers afin de permettre une adaptation des mesures au plus près des réalités de terrain.

Les encadrants ont ainsi été invités à décliner les consignes générales, à adapter l'organisation du travail lorsque cela était nécessaire et à porter une vigilance particulière aux situations individuelles les plus sensibles.

Une démarche d'amélioration continue

La collectivité prend pleinement en considération les observations formulées par les représentants du personnel et les enseignements pouvant être tirés de cet épisode.

Un retour d'expérience a été engagé afin d'identifier les améliorations susceptibles d'être apportées aux dispositifs existants.

Au regard du caractère exceptionnel de cet épisode climatique en Normandie, la Région considère avoir su adapter rapidement son organisation, mobiliser ses services et mettre en œuvre des mesures de prévention proportionnées permettant de préserver la santé des agents tout en assurant la continuité du service public.

Les réflexions engagées permettront de renforcer encore la lisibilité, l'efficacité et l'appropriation de ces dispositifs lors de futurs épisodes de fortes chaleurs.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire, à l'assurance de ma considération distinguée.

POUR LE PRESIDENT ET PAR DELEGATION
LE DIRECTEUR GENERAL ADJOINT
RESSOURCES ET PERFORMANCE
VIES ET EVOLUTION DE LA COLLECTIVITE

Signé électroniquement par : Vincent GUERRAND
Date de signature : 08/07/2026
Qualité : DGA Ressources Performance Vie et
Evolution de la Collectivité

Vincent Guerrand

Annexe au document signé dans i-Parapheur

08/07/2026

Vincent GUERRAND

DGA RPVEC - (RDF) - V. Guerrand

CFDT_réponse_courrier_canicule



Section Intercos *CFDT*
Région Normandie

ROUEN, le 24 juin 2026

Monsieur Hervé MORIN
Président de la Région Normandie

Objet : Gestion de la canicule – propositions et revendications de la **CFDT**

Monsieur le Président,

La **CFDT** souhaite réagir à la gestion par l'Administration régionale de l'épisode caniculaire que connaît actuellement la Normandie.

Le jeudi 18 juin, alors que la canicule faisait déjà l'objet d'une très large couverture médiatique, des messages adressés aux agents se contentaient de rappeler des « *mesures de prévention* » et « *d'inviter à la vigilance* ». Pour les sites administratifs, il était « *demandé à chacun d'anticiper et de mettre en œuvre dès à présent les mesures de prévention adaptées, afin de préserver la santé et la sécurité de tous* », alors que cette anticipation et cette préservation sont d'abord des obligations de l'employeur.

Le vendredi 19 juin, un message adressé aux seuls encadrants annonçait un épisode de fortes chaleurs à compter du lundi 22 juin. Il évoquait la nécessité d'anticiper la situation mais, dans les faits, aucune mesure exceptionnelle n'était prévue. Pour les agents des sites le télétravail restait limité à deux jours par semaine, comme en période normale. La seule mesure envisagée était de les décaler en début de semaine. Si le travail n'était pas possible, les agents étaient invités à prendre des congés, ce qui n'est pas acceptable.

Ce même vendredi, un second message autorisait le télétravail par demi-journées, tout en maintenant la limite des deux jours hebdomadaires. À ce stade, aucune possibilité d'adapter significativement les horaires de travail n'était prévue. Pendant ce temps, de nombreuses collectivités et entreprises du secteur privé avaient déjà décidé de généraliser le télétravail pour la semaine suivante afin de protéger leurs salariés.

Il aura fallu attendre le lundi 22 juin pour que des « *préconisations organisationnelles* » soient publiées sur le portail Viking. Pour les agents des sites, elles invitaient à « *réduire les activités sur site au strict nécessaire* » tout en maintenant la limite de deux jours de télétravail. Cette contradiction interroge. Pour les agents des lycées, elles évoquaient notamment des « *adaptations des horaires possible selon contraintes locales* » sans plus de précision, exposant les agents au bon vouloir de leur supérieur hiérarchique ou des équipes de direction des lycées.

À 18h36, une mise à jour reprenait les mêmes dispositions, avec l'ajout de deux demi-journées de télétravail les mercredi et jeudi après-midi. Là encore, ces mesures apparaissent difficilement compatibles avec l'objectif affiché de limiter les déplacements et la présence sur les sites.

Pour la **CFDT**, la gestion de cette situation et la communication associée ne sont pas à la hauteur de ce que l'on peut attendre d'une collectivité qui revendique le label « Région en Santé ». La multitude des messages, parfois contradictoires, a entraîné une grande perplexité chez les agents. Nombre d'entre eux nous ont fait part de leur incompréhension face à des mesures qu'ils jugent tardives et loin de répondre aux enjeux.

Cette situation illustre l'absence d'une véritable politique régionale de prévention. Qu'il s'agisse des épisodes de neige ou de la tempête Goretti en janvier 2026, ou de l'actuelle canicule, l'Administration attend que les événements soient arrivés pour envisager des mesures, dont la mise en œuvre est souvent trop tardive.

Concernant la canicule, depuis le 1er juillet 2025, le code du travail oblige l'employeur à des mesures spécifiques de prévention (articles R4463-1 à R4463-8). Il vous appartient ainsi d'évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur (article R4463-2) et de prendre les mesures pour réduire les risques liés à cette exposition (article R4463-3).

La **CFDT** souhaite vous rappeler à nouveau, ainsi qu'à l'Administration régionale, que la préservation de la santé et de la sécurité des agents est une obligation de l'employeur. La **CFDT** revendique donc l'élaboration d'une véritable politique de prévention, c'est-à-dire un ensemble d'actions et de mesures permettant d'éviter ou d'anticiper l'apparition d'un problème, d'un risque ou d'un danger, ou pour en réduire les conséquences lorsqu'il ne peut pas être totalement évité.

C'est pourquoi nous vous demandons dès à présent :

- la tenue rapide d'un groupe de travail dédié au retour d'expérience de cet épisode caniculaire, dès juillet 2026 ;
- une analyse collective des dysfonctionnements constatés dans la gestion et la communication de crise ;
- l'ouverture de véritables négociations afin de construire un **Plan de continuité et d'adaptation des activités face aux risques majeurs** (climatiques, sanitaires, technologiques, chimiques ou autres).

Ce plan devra définir des mesures validées collectivement et immédiatement applicables dès le déclenchement d'une vigilance météorologique ou d'une alerte officielle : modalités de télétravail, adaptation des horaires, réduction des activités non essentielles, limitation des déplacements, organisation des services, conditions d'accueil du public, protection des agents isolés, etc. Une attention particulière devra être portée aux agents des lycées, avec des mesures concrètes et opérationnelles : adaptation des horaires, présence minimale des effectifs, aménagement des tâches, mise à disposition d'espaces rafraîchis et définition de seuils d'activité compatibles avec la protection de la santé des personnels. Ces mesures devront s'imposer à tous et limiter le « cas par cas » source de nombreux abus.

L'objectif est de ne plus avoir à improviser lors de chaque événement exceptionnel et ne plus perdre un temps précieux en arbitrages.

Cette demande de la **CFDT** n'est pas nouvelle. Dès les nombreux protocoles liés à la crise sanitaire de 2020, elle revendiquait la mise en place d'un dispositif pérenne permettant à la collectivité d'anticiper les situations exceptionnelles plutôt que de les subir. La collectivité a toujours refusé.

Parce que protéger les agents ne doit jamais dépendre de décisions prises dans l'urgence, il est désormais temps de passer d'une logique de réaction à une véritable culture de prévention

Restant à votre disposition pour échanger avec vous sur ce sujet majeur, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le Secrétaire de la section **CFDT** Interco Région Normandie



Stéphane MAZURAS