TRANSITION ÉCOLOGIQUE

TRAVAIL SOUS FORTES CHALEURS

UNE ENQUÊTE PARTENARIALE

ARACT AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

FÉDÉRATION RÉGIONALE DES TRAVAUX PUBLICS

Rémi Cottet / Stéphanie Lecot - MARS 2025

LES TRAVAUX PUBLICS FÉDÉRATION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Auvergne-Rhône-Alpes

SOMMAIRE

1. Introduction ... 3

Rappel du contexte de l'étude ... 3
Quelques éléments sur le contexte de canicule en Auvergne-Rhône-Alpes ... 4

2. Caractéristiques du panel d'entreprises et des acteurs rencontrés ... 5

3. Perception du sujet « travail par fortes chaleurs » ... 6

4. L'organisation des temps de travail : la problématique majeure ... 7

Une question centrale ... 7
Une question se posant à deux échelles temporelles ... 8
Échelle « aménagement des horaires durant les épisodes de chaleur » ... 8
Échelle « organisation saisonnière globale de la filière » ... 14

5. D'autres leviers liés aux équipements ... 16

La question de l'eau ... 16
La question des vêtements et notamment des tee-shirts techniques ... 17
Ombrage des chantiers ... 18
Lieux des pauses ... 18
Autres équipements ... 18

6. Des impacts de la chaleur sur le travail ... 18

L'impact sur les matières ... 18
Micro-réorganisations liées au déroulement des journées ... 19

7. Des spécificités par activités ou types de chantier ... 20

Des spécificités par activités ... 20
Des spécificités par type de chantier ... 21

8. Démarches de prévention et Dialogue social ... 22

Organisation générale de la prévention ... 22
Communication, consignes, affichages ... 22
La prise en compte des personnes fragiles ... 23
Le dialogue social sur ce sujet ... 24

9. Proposition de pistes d'actions pour soutenir le secteur demain ... 24

1 - Des actions de communication/outillage via la commission santé-sécurité de la FRTP ... 24
2 - Des actions basées sur du partage inter-entreprises ... 25
3- Des études complémentaires ... 25
4- Des sujets de réflexion à traiter au niveau de la filière ... 25

10. ANNEXES ... 27

Informations sur les partenaires ... 27
Remerciements ... 28
Ressources pour aller plus loin sur la transition écologique ... 28

PRÉAMBULE

L'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) a pour mission d'impulser et d'accompagner des projets d'amélioration des conditions de travail avec les acteurs des entreprises et des territoires. La transition écologique fait partie de ses thèmes prioritaires car les transformations en cours et à venir pour répondre aux enjeux environnements et sociétaux impactent les conditions de travail, la santé au travail et la performance des entreprises.

L'enquête réalisée en partenariat avec la FRTP Auvergne-Rhône-Alpes présentée dans ce document aborde la question de la transition écologique sous l'angle du réchauffement climatique et plus précisément du travail sous fortes chaleurs.

Il ne s'agit pas ici de repérer les actions et/ou projets des entreprises du secteur des travaux publics pour limiter les effets de leur activité sur l'environnement (impact carbone, pollution etc.). Notre objectif est plutôt de questionner et d'analyser l'impact du réchauffement climatique sur le travail, la manière dont ce sujet est appréhendé et discuté entre les acteurs et les actions déjà testées pour s'adapter au réchauffement climatique, ceci afin de proposer des perspectives d'action au niveau de la FRTP.

1. Introduction

Rappel du contexte de l'étude

Le changement climatique, et notamment les hivers moins froids et les étés plus chauds, est un sujet qui impacte de plus en plus fortement le travail et ses conditions de réalisation et demande des adaptations. Depuis plusieurs années, le sujet canicule est devenu une préoccupation majeure dans les TP, au niveau national, mais aussi en région à travers la Convention nationale de partenariat pour l'amélioration de la santé au travail signée par la FNTP, le ministère du Travail, l'INRS, l'OPPBTP et la Cnam.
L'enquête réalisée par l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes en 2024 en partenariat avec la FRTP Aura est une action complémentaire à celles déjà engagées par la profession des Travaux Publics :

Au niveau régional

- Élaboration d'un outil d'analyse des risques, pour accompagner les conducteurs de travaux sur les mesures à prendre sur le terrain en cas de pic de chaleur,
- Webinaires dédiés animés par l'OPPBTP et la FNTP,
- Courrier à la DREETS/Préfecture (demande d'appui),
- Courrier de sensibilisation aux maitres d'ouvrage (collectivités), cosigné avec l'OPPBTP et la CARSAT,
- Questionnaire sur les retours d'expérience en cas de canicule.

Au niveau national

- Publication d'un rétroplanning de la prévention des risques liés aux fortes chaleurs,
- Intégration du risque canicule dans le régime intempéries.

Cette enquête complémentaire vise à :

- Explorer au niveau d'un petit panel d'entreprises, et plus particulièrement auprès des différents métiers et fonctions concernés, sur la base d'entretiens, les pratiques mises en œuvre, les difficultés rencontrées, les questionnements et les besoins pour s'adapter au mieux à cette évolution climatique,
- Alimenter la réflexion des acteurs régionaux du secteur sur ces différents points et sur des perspectives d'action permettant d'y répondre pour les années à venir.

Une phase préparatoire

Plusieurs temps de travail entre l'Aract et la FRTP ont permis de définir :

- La méthodologie la mieux adaptée pour sélectionner le panel d'entreprises,
- Les métiers et fonctions à interviewer,
- La grille de questionnement.

La sélection des entreprises volontaires a pu se faire via le sondage en ligne « Retour d'expérience sur la gestion de vos chantiers » lancé par la FRTP et qui permettait à chaque répondant de préciser s'il acceptait d'être recontacté par l'Aract pour répondre à des questions complémentaires sur ce sujet. Sur la base de 29 réponses positives, la FRTP a proposé à un panel de 10 entreprises représentatives (taille, activité, localisation) de participer à l'enquête.

Restitution de l'analyse

Ce rapport qui a été restitué en avril 2025 à la commission Santé-Sécurité rend compte des points significatifs issus des 38 entretiens réalisés.
Si les données qualitatives qui suivent apportent un éclairage sur les impacts des fortes chaleurs sur le travail et son organisation, elles restent bien sûr à nuancer, ceci au regard du petit panel étudié et d'un probable biais de sélection des entreprises du fait d'un principe de volontariat.
On peut également noter que les entretiens ont été réalisés de septembre 2024 à janvier 2025, après un été moins marqué par la canicule.
Les points abordés sont illustrés avec quelques verbatims tout en respectant l'anonymat des entreprises et des personnes interviewées.

Quelques éléments sur le contexte de canicule en Auvergne-Rhône-Alpes

Nous reprenons ici quelques données qualifiant les périodes estivales sur les 3 dernières années. Elles sont issues de différentes sources et mériteraient d'être consolidées.

Été 2022 :

- 3 vagues de fortes chaleurs successives, d'intensité modérée mais d'une durée globale inédite (juin-juillet-aout),
- 3 à 34 jours avec dépassement des seuils d'alerte selon les départements,
- L'Isère et la Drome ont cumulé le plus grand nombre de jours de canicule en France, avec un impact significatif en termes de santé publique (décès, recours aux secours…).

Été 2023 :

- Été classé par Météo France au 4ème rang des étés les plus chauds en France depuis 1900 avec 2003, 2018 et 2022,
- Auvergne-Rhône-Alpes a été la seule région concernée par 4 vagues de fortes chaleurs, avec des dépassements des seuils d'alerte pour les 12 départements,
- Impact significatif constaté en termes de santé publique,
- La canicule a été accompagnée d'autres phénomènes climatiques : sécheresse durable et intense, feux de forêt.

Été 2024 :

- 2 à 10 jours d'alertes Orange Météo France suivant les départements ; Rhône, Isère et Drôme ont été les départements les plus touchés et le Cantal et la Haute-Loire les moins touchés,
- En deux épisodes de maxi 5 jours.
- Aucune alerte Préfecture.

2. Caractéristiques du panel d'entreprises et des acteurs rencontrés

Sur un panel de 10 entreprises volontaires sélectionnées par le groupe de travail de la FRTP sur un critère de diversité, l'Aract a pu questionner **8 entreprises** sur la base de 1 à 6 entretiens individuels ou collectifs suivant les cas. Pour les deux autres entreprises, une a pu être contactée ce qui a permis un bref échange avec le directeur mais sans réel entretien ; la seconde n'a pas répondu à nos sollicitations.

Ces 8 entreprises interviennent dans les principales activités du secteur : route, VRD (voies et réseaux divers), terrassement, réseau sec, réseau humide, etc.

28 entretiens (21 individuels et 7 collectifs) ont été réalisés et ont associé **38 personnes**.
10 entretiens ont été menés en distanciel et 18 en présentiel.

Concernant les caractéristiques des 8 entreprises :

- Localisation dans 5 départements différents de la région : Drôme, Isère, Puy de Dôme, Rhône, Haute-Savoie,
- Effectif de l'entreprise ou de l'agence : 2 < 50 ; 2 entre 50 et 100 ; 3 entre 100 et 200 ; 1 > 300,
- Appartenance à un groupe : 6/8.

Concernant les fonctions rencontrées :

- 7 Directions : 2 directeurs, 4 directeurs ou responsable d'exploitation, 1 chef de secteur,
- 6 Préventeurs : RQSE, RQPE, responsable prévention et transition sociale et écologique,
- 1 Responsable des Ressources Humaines,
- 7 Encadrements : 4 conducteurs de travaux, 2 chargés d'affaire, 1 chef de projet,
- 9 Chefs de chantier/équipe : 2 chefs de chantier, 7 chefs d'équipe,
- 7 Ouvriers à pied,
- 1 Conducteur d'engin.

3. Perception du sujet « travail par fortes chaleurs »

De manière spontanée, la majorité des acteurs cite les actions menées concernant les horaires, l'eau et les vêtements. Certains sujets arrivent en second comme les consignes, les lieux de pauses, les EPI, les ajustements de l'organisation du travail. D'autres comme les éventuels malaises, le suivi des salariés, l'impact de la chaleur sur le contenu du travail arrivent plus tardivement dans la discussion au gré des questions posées.

Les personnes interviewées répondent en se basant principalement sur les deux dernières années en lien avec une année 2024 moins impactée par les périodes de canicule. Elles déclarent agir sur ce sujet depuis plusieurs années (de 5 à 10 ans).

Au-delà, on peut distinguer des tendances un peu différentes suivant les acteurs :

- Les **directions** tiennent un discours plutôt mature tant sur les aspects conditions de travail que sur l'évolution de l'entreprise. Elles citent facilement des impacts concrets de la chaleur sur le travail et la santé en distinguant les activités (VRD, terrassement, canalisations…), le type de chantier (durée, localisation), les métiers. Elles ont conscience que c'est un sujet qui pourrait continuer à se dégrader. Elles ont le plus souvent également une réflexion plus prospective et stratégique, posée notamment en termes d'activité (ex arrêt désamiantage sur toit), de rentabilité, de relation avec les donneurs d'ordre ou les collectivités. Aucune n'a spontanément posé d'enjeu en termes d'attractivité.

- Les fonctions d'encadrement tournées vers la production (typiquement **conducteurs de travaux et chargés d'affaire)**, semblent parfois plus à distance du sujet, celui-ci étant majoritairement traité par les directions (politique des horaires), les RQSE (consignes et équipements), les chefs de chantier (interface avec équipes et organisation du travail). C'est également chez elles que nous avons parfois rencontré un discours plus critique, que nous avons interprété à travers leurs responsabilités sur le déroulement des chantiers (délais, coûts, qualité…). Mais il y a une grande diversité de postures.

C'est auprès de certains **chefs de chantier et chefs d'équipe**, qu'on trouve parfois un discours un peu plus fataliste avec une forme d'acceptation de la situation :

> *« Il a toujours fait chaud, on ne va pas changer le métier »*
> *« Les intempéries font partie du métier ».*

Le questionnement portait sur le travail par fortes chaleurs mais plusieurs personnes interviewées ont également évoqué la pénibilité du métier par temps froid. La tendance assez partagée est toutefois de considérer que le travail par fortes chaleur est plus pénible.

> *« Il est plus facile de se couvrir quand il fait froid que de se rafraichir quand on chaud… ».*

Dérèglement climatique et enjeux écologiques

…Aussi une opportunité de développement pour certaines activités…
Au-delà de signaler l'exposition aux risques professionnels induits par la chaleur, le chargé QPE d'une entreprise met également en avant les opportunités que représente le dérèglement climatique en termes d'activité. La personne cite par exemple la rénovation des canalisations pour lutter contre le gaspillage de l'eau, l'augmentation des réparations suite à des évènements climatiques.

…et des impacts sur les métiers, ses pratiques…
Le préventeur cite aussi le besoin de réactivité pour intervenir en urgence suite à des sinistres ainsi que l'évolution des méthodes et techniques pour rendre les ouvrages plus robustes face aux aléas.

4. L'organisation des temps de travail : la problématique majeure

Une question centrale

La question des horaires apparait de fait comme la question centrale. Plus précisément, c'est la pénibilité du travail durant les heures les plus chaudes qui constitue le cœur du problème. À l'extrême (alertes rouges), c'est la possibilité même du travail qui est questionné, du point de vue de la santé des travailleurs mais aussi du point de vue économique (productivité effective du travail).

Quelques verbatims :

> *« Oui on commence plus tôt… mais ça n'empêche pas de travailler entre 14h et 16h, durant la période la plus chaude de la journée… c'est très dur » (chef d'équipe)*
> *« C'est sûr que la reprise à 13h, c'est dur ! » (ouvrier)*
> *« En période de forte canicule, on le sait bien, déjà à 11h les gars sont rincés » (directeur)*
> *« On hésite à réduire les horaires pour des questions de productivité… mais je me pose des questions… la productivité est de toute façon très réduite… » (chef de secteur)*

Dans les retours du questionnaire diffusé par la FRTP avant l'été 2024, 93% des répondants indiquent avoir agi sur des mesures organisationnelles liées aux horaires. Mais dans le même temps, à la question portant sur les « principales difficultés rencontrées », les trois réponses les plus citées concernent toutes, directement ou indirectement, ce sujet des horaires :

- Contraintes de production et respect des délais (56%),
- Difficultés pour aménager les horaires liés à l'opposition des clients ou des communes (54%),
- Difficultés pour aménager les horaires liés à l'organisation des équipes et des tâches (45%).

Une question se posant à deux échelles temporelles

Les entretiens font ressortir que les marges de manœuvre peuvent être explorées à deux échelles temporelles.

- **Échelle « aménagement des horaires durant les épisodes de chaleur »**

On est ici à l'échelle de la journée, de la semaine, d'un épisode de chaleur.
La question centrale est celle des horaires de travail ou, dans le cas extrême, celle de l'arrêt intempérie canicule.
Les entreprises ont en grande partie la main mais doivent tenir compte de nombreuses contraintes internes ou externes, humaines ou économiques.

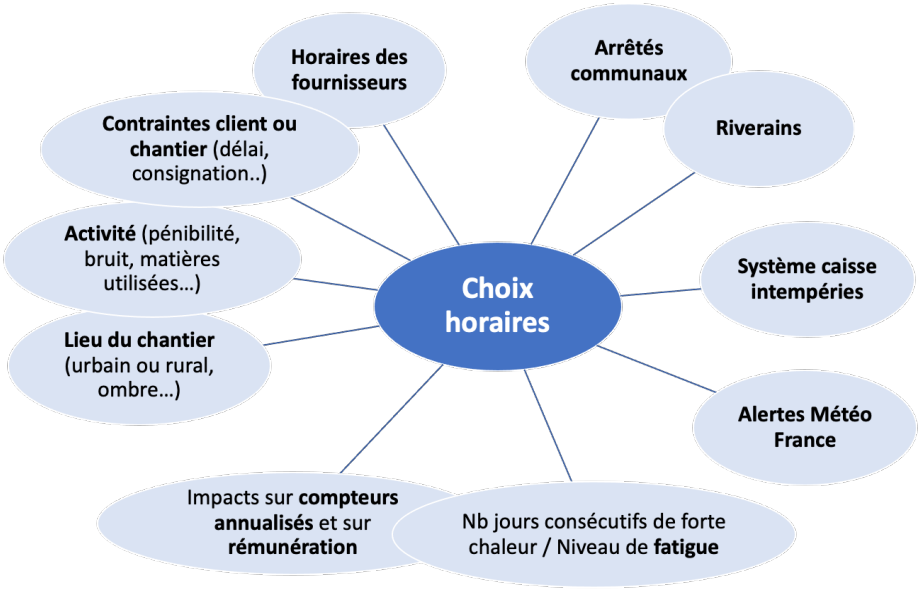
- **Échelle « organisation saisonnière globale de la filière »**

On est ici à l'échelle de l'année et de ses saisons.
La question centrale est celle des saisons de forte / faible activité.
Les entreprises n'ont que très partiellement la main ; cela se joue plutôt au niveau de la branche, de la filière, des donneurs d'ordre, du cadre légal.

Échelle « aménagement des horaires durant les épisodes de chaleur »

Toutes les entreprises rencontrées ont des pratiques d'aménagements des horaires. Par ailleurs, même si aucune n'a mobilisé cette année la possibilité de « chômage intempérie canicule », toutes se disent intéressées.

Le schéma ci-dessous résume quelques déterminants (leviers, contraintes, enjeux connexes) pouvant jouer sur le choix d'horaires aménagés.



Aménagement des horaires

Le principe de base fréquemment rencontré est très simple : commencer plus tôt pour finir plus tôt. Le décalage d'une heure semble fréquent mais, dans les détails, les pratiques sont très diversifiées (voir 1ère colonne du tableau ci-dessous pour un exemple parmi d'autres). Une des entreprises rencontrées utilise un aménagement d'horaire plus fort mais qu'elle ne mobilise qu'en cas d'alerte canicule Orange de Météo France (voir 2ème colonne du tableau ci-dessous).

	Entreprise 1	**Entreprise 2**
Horaires « été » normaux	8h-12h - 13h-17h (8h)	7h30-12h - 13h-17h (8h30)
Horaires aménagés fortes chaleurs	7h-12h - 13h-16h (8h) **Début décalé de 1h** + possibilité de commencer plus tôt discutée au cas par cas	6h30-14h (7h30) **Début décalé de 1h** **+ passage en « journée continue »** **+ réduction journée de 1h**
Processus et critère de décision	Décision concertée entre équipes et direction en cas de **« fortes chaleurs »** (avec acception beaucoup plus large que les seules alertes oranges Météo France)	Décision de la Direction et du RQSE basée sur les **« alertes oranges Météo France »**
Cadre	Peut dépendre des activités, des lieux, des équipes moyennant accord de la direction	S'applique à toute l'entreprise
Points de rdv	À l'entrepôt environ 45 ou 60 minutes avant prise de poste (RDV vers 6h15 si horaires aménagés)	Libre chantier ou entrepôt

La comparaison de ces deux exemples montre que la question ne se résume pas au seul décalage de l'horaire de prise de poste. Chaque organisation est (explicitement ou implicitement) le résultat de plusieurs choix.

Les entretiens montrent que chacun de ces choix est soumis à diverses contraintes, avec des visions parfois assez contrastées.

Commencer plus tôt

Avantage	Réduit le temps de travail durant la période chaude de l'après-midi
Inconvénients ou contraintes	Éventuelle contrainte des riverains se plaignant du bruit Éventuelle contrainte d'arrêtés communaux Accumulation de la fatigue liée au fait de commencer plus tôt (et ce d'autant plus que l'été est une période où l'on se couche socialement plus tard et qu'un épisode de canicule est une période où l'on dort mal) Si seule modification des horaires (ce qui semble fréquent), l'impact reste limité car le travail reprend sur la partie la plus chaude de la journée entre 14h et 16h
Éléments de débat	La plupart des salariés semblent demandeurs de pouvoir commencer plus tôt. Mais certains soulignent le risque de fatigue, le fait que cela peut devenir plus difficile avec l'âge, que cela peut aussi dépendre du contexte familial. Peut-on maintenir dans la durée des horaires très matinaux ? (risque de fatigue, baisse de la vigilance, risque d'accidents…) Quels horaires acceptables vis-à-vis des riverains ? Les avis dépendent des activités, mais aussi de la perception de chacun)

Passer en « journée continue »

La pause de midi est généralement d'une heure. Le passage en « journée continue » correspond à la possibilité de rompre cet usage, ce qui réduit d'autant l'amplitude globale de la journée (l'éventuelle pause « de midi » devenant une pause comme les autres).

Avantage	Réduit le temps de travail durant la période chaude de l'après-midi
Inconvénients ou contraintes	Supprime un réel temps de récupération Réduit la possibilité de prendre le temps pour s'alimenter, bien se réhydrater, se mettre au « frais »
Éléments de débat	Plusieurs dirigeants rejettent explicitement cette hypothèse. Un chef d'équipe estime que ce serait compliqué à articuler avec les chauffeurs de camion qui ont des pauses obligatoires

C'est donc un sujet restant à approfondir pour mieux comprendre les arguments (pour ou contre) et mieux percevoir la diversité des points de vue.

Réduire le nombre d'heures travaillées sur la journée

Avantage	Réduit le temps de travail durant la période chaude de l'après-midi Réduit la durée du temps de travail et donc la fatigue générale
Inconvénients ou contraintes	Réduit la durée du temps de travail et donc la productivité journalière
Éléments de débat	Un dirigeant questionné plus spécifiquement sur ce sujet estime que ce n'est pas vraiment envisageable : impacts sur la productivité journalière et sur le calcul amortissement matériel, impacts sur les compteurs annuels d'heures. Un autre estime que *« les clients ne comprendraient pas »*

Ce sujet mériterait également d'être davantage investigué.

Les processus et les critères de décision

Le tableau ci-dessus montre un exemple d'entreprise ayant choisi un système d'aménagement des horaires léger et utilisé avec une approche large des contextes de forte chaleur, et une autre ayant choisi un système d'aménagement plus fort mais limité aux seuls contextes d'alertes canicule Orange.

Dans les deux cas, l'hypothèse de combiner ces deux systèmes a été explicitement questionné auprès de la direction, et dans les deux cas la réaction a plutôt été un rejet.
La première rejetait notamment les hypothèses de « journée continue » et de « réduction du temps de travail ». La deuxième argumentait entre autres par la volonté d'un critère « objectif » qui ne peut être fourni que par Météo France ou par la Préfecture.

Il nous semble, au contraire, qu'une distinction à trois niveaux : « normal », « fortes chaleurs » (aménagements), « alerte canicule » (organisation exceptionnelle) est une piste naturelle méritant d'être explorée.
Le recours éventuel, dans les années à venir, au système « chômage intempérie canicule » est susceptible de renouveler les réflexions sur ce sujet.

Diversité des situations et curseur entre cadre souple / cadre rigide

Tout le monde s'accorde à dire que les situations sont très variables d'un chantier à l'autre. Il est donc intéressant de lister quelques critères.

Parmi les critères impliquant la diversité des situations

- **Environnement / riverains :** exemple de la distance des habitations,
- **Contraintes / commune :** exemple de l'arrêté communal imposant un horaire minimal,
- **Activités / bruit :** exemple de l'utilisation de machines, engins, camions…
- **Environnement / niveau de chaleur :** exemple de l'environnement urbain (chaleur ville, chaleur béton, peu d'air), rural, forêt, montagne (à priori plus frais),
- **Environnement / exposition soleil :** exemple du chantier en plein soleil et sans ombre, chantier au soleil mais ombre à proximité, chantier à l'ombre,
- **Activités / pénibilité :** exemple de l'enrobé, travail physique,
- **Activités / sensibilité matières :** exemple du temps de séchage du béton,
- **Activités / fournisseurs :** exemple du besoin de tenir compte d'un fournisseur qui ne change pas ses horaires,
- **Contraintes / client ou chantier** : exemple de la contrainte plus ou moins forte sur le respect d'un délai, sur la planification d'une consignation.

À l'intersection de ces différents critères, chaque chantier est plus ou moins impacté par le contexte de fortes chaleurs, et, parallèlement, offre plus ou moins de marges de manœuvre pour adapter l'organisation, notamment sur le choix de l'horaire d'embauche.
Il est donc normal d'envisager une certaine souplesse pour adapter au mieux les horaires à chaque situation. D'un autre côté, il ressort que certaines entreprises ou certains acteurs mettent en avant le besoin d'un « cadre commun ». Il s'agit de simplifier l'organisation, d'éviter les négociations permanentes, d'éviter les « jalousies » entre équipes. Les entreprises oscillent entre « cadre souple avec quelques principes communs » et « cadre rigide avec quelques exceptions ».

Mobilisation du système « chômage intempérie canicule »

La possibilité offerte par le décret du **28 juin 2024** de générer des arrêts d'activité partiellement couverte par un système de « chômage intempérie canicule » n'a été mobilisée durant l'été 2024 par aucune des entreprises rencontrées.
Cette non mobilisation s'explique par l'arrivée tardive du décret, mais aussi par le manque d'informations claires dont se sont plaintes les entreprises, et par la relative clémence de cet été (2 à 10 jours d'alertes Orange Météo France suivant les départements de la région, en deux épisodes de maxi 5 jours ; aucune alerte Préfectures).

Ceci étant dit, toutes les entreprises rencontrées sont intéressées par cette possibilité. Un responsable QSE estime par exemple que c'est la seule réelle possibilité de prévention en cas d'alertes rouges.

Toutes les entreprises interviewées se plaignent d'informations trop lacunaires et imprécises, et ceci qu'elles appartiennent ou non à de grands groupes disposant de services RH ou prévention centralisés.

Plusieurs acteurs ont souligné l'importance d'une communication claire avant l'été prochain car l'information sur l'existence du dispositif va progressivement circuler parmi les salariés, et les entreprises doivent se préparer dans leurs réponses.

Les interrogations concernent par exemple :

- *Le principe et le niveau d'indemnisation des salariés*. Il s'agit sans doute du principal frein évoqué quant à la mobilisation ou non du système,
- *Le principe et le niveau d'indemnisation de l'entreprise*,
- *Le risque contractuel vis-à-vis des clients.*

Ce point a tout particulièrement été abordé par le dirigeant d'une entreprise ayant une activité de type VRD, avec inquiétude et agacement. Il souligne le fait que les intempéries habituelles (pluie, neige, vent) sont explicitement mentionnées dans les contrats des marchés publics et privés, entrainant automatiquement le report des délais et les risques de pénalités associés. Il constate que ce n'est pas le cas pour l'intempérie canicule et estime ne pas avoir le pouvoir de l'exiger (relative standardisation des contrats). Il craint donc un risque de pénalités et souhaite un lobbying auprès de l'État pour imposer l'évolution des clauses des marchés.

Ce point de vue est contredit par un autre dirigeant

> *« Le risque de pénalité est à mon sens un faux problème : si un donneur d'ordre refuse un retard lié à des arrêts durant une alerte rouge ou orange, c'est que vraiment les relations ne sont pas bonnes… »*

Une hypothèse pouvant être avancée pour interpréter cet écart de point de vue renvoie au fait que les questions de relation avec les clients se posent de manière différente pour les entreprises travaillant en contrats de type « chantier » et pour celles travaillant en contrats de type « marché pluriannuel ».

- *La crainte, à terme, de perdre la main sur la décision*

Ceci dans le cas où l'alerte rouge ou même orange entrainerait dans les faits un arrêt imposé ; Ce qui n'est pas le cas pour les autres intempéries où cela relève d'un arbitrage par l'entreprise.

- *Le montant des cotisations*

Un dirigeant estime que les cotisations et les plafonds devront être revus à la hausse. Il souligne que le système d'intempérie actuel (pluie, neige, vent) est plafonné à 55 jours par an et par personne et que ce plafond est déjà parfois atteint (années pluvieuses).

Les dirigeants et encadrants estiment que, si le système ressemble à ce qui se fait pour la pluie, l'acceptation par les salariés ne devrait pas poser trop de problème :

> *« Ils sont habitués aux arrêts intempéries… » ; « la plupart sont ok… ou du moins l'acceptent comme faisant partie du métier… » (plusieurs dirigeants et encadrants)*

Un risque est toutefois évoqué en cas de période prolongée car cela induit des impacts sur leurs revenus, immédiatement du fait de l'heure de carence et de la perte des primes « panier » ou « zone » et peut-être aussi du fait d'un impact sur les compteurs temps annualisés.

Le système d'indemnisation pour intempérie canicule a été pensé « par journées entières ». Cela se justifie naturellement pour les arrêts pour cause de pluie, neige ou vent.
Dans le cas des fortes chaleur, l'hypothèse de solutions intermédiaires (aide au passage à des journées de 4h ou de 6h par exemple) semble pouvoir faire partie des pistes à explorer. Aucune entreprise ne l'a évoqué mais cela semble cohérent avec ce qu'elles cherchent à faire dans leurs aménagements d'horaires, à savoir, réduire le travail l'après-midi, sans commencer trop tôt).

Échelle « organisation saisonnière globale de la filière »

Cette question de l'organisation globale de la filière est rarement posée de manière aussi explicite et directe. Elle nous apparait toutefois comme une clé de lecture intéressante pour regrouper et donner de la cohérence à de nombreuses remarques plus isolées.

Un responsable secteur et le responsable QSE d'une entreprise posent le problème véritablement sous un angle filière :

> *« Avant, il neigeait beaucoup… on s'arrêtait quasiment deux mois en janvier-février… aujourd'hui, il faudrait peut-être reporter ce principe en été ? » (RQPE)*

> *« De mauvaises habitudes ont été prises par les maitres d'ouvrage ; ils sont restés à l'époque où il faisait froid l'hiver ce qui n'est pas adapté à la pose d'enrobés ; du coup c'est aussi la période d'arrêt (et de maintenance) des centrales qui produisent les enrobés ; les chantiers d'enrobés ne peuvent reprendre qu'à partir de mars alors que ce n'est plus justifié du point de vue climatique » (chef de secteur)*

Le phénomène est renforcé par les pratiques et les politiques des communes (ou autres clients), ce qui est souligné par de nombreux dirigeants ou conducteurs de travaux :

> *« Les communes et les com com votent leurs budgets en mars-avril… la période janvier-mars est une période calme, on finit juste les chantiers de l'année précédente… » (chef de secteur)*

> *« Des fois on ne sait qu'en juin les chantiers qu'on va devoir conduire sur l'année en cours… bilan on se retrouve à devoir faire plus d'heures l'été » (RQPE)*

> *« Les clients demandent de plus en plus des travaux en juillet-août, durant les congés scolaires… ils veulent limiter la gêne pour la circulation… » (conducteur de travaux)*

> *« Aujourd'hui, on annonce de plus en plus qu'on ferme deux semaines en aout, directement dans les réponses aux appels d'offre ; c'est trop fatiguant sinon, après deux mois d'été, les gars sont cramés… » (directeur)*

Le phénomène se retrouve ensuite dans les politiques RH des entreprises, par exemple dans les règles de gestion des congés :

> *« Chez nous, on peut prendre trois semaines maximum de congés l'été » (chef de chantier)*
> *« Il n'y a pas de fermeture estivale ; la prise de congés est au choix, mais on ferme 3 semaines à Noël »*

On peut également souligner un lien avec le système d'annualisation des heures. La réduction du temps de travail (réduction des horaires par forte chaleur, arrêts intempéries) peut jouer sur les compteurs d'heures et in fine sur la rémunération (paiement des heures supplémentaires en fin d'année) et/ou sur les congés (solde en fin d'année).

Le schéma ci-dessous reprend les principaux « déterminants » (leviers, contraintes, enjeux connexes) de l'organisation saisonnière de la filière.

5. D'autres leviers liés aux équipements

Au-delà de la question des horaires, la plupart des autres leviers mobilisés par les entreprises concerne divers équipements.

La question de l'eau

Les éléments recueillis lors des entretiens sur ce sujet sont paradoxaux. Certains indices peuvent conduire à penser que le sujet est globalement maitrisé alors que d'autres laissent à penser que ce n'est pas si simple que cela.

Nous pouvons l'interpréter de la manière suivante :

Le sujet est effectivement globalement traité

De manière typique, les entreprises fournissent des gourdes isothermes (exemple 3x1 litre ou 2x1,5 litres), avec souvent la possibilité de les remplir d'eau fraiche à l'entrepôt. Les opérateurs soulignent spontanément une situation globalement positive.

Mais avec des limites restantes

Quelques situations de manque d'eau sont évoquées, mais aussi d'eau devenant chaude malgré les gourdes isothermes et les efforts logistiques que cela demande aux chefs d'équipe. Bien qu'occasionnelles, ces situations sont rapidement mal vécues.

> *« Il n'y a pas trop de problème… mais oui, si on manque d'eau, ça râle ! » (chef de chantier d'une entreprise pourtant très équipée…)*

On peut ainsi distinguer trois aspects à prendre en compte : la quantité, la fraicheur et la logistique.

- **Concernant la quantité**

Savoir si 3 litres d'eau sont suffisants ou non (débat évoqué par quelques managers) ne nous semble pas pertinent en cas de fortes chaleurs. L'eau ne sert plus seulement à s'hydrater mais aussi à se rafraichir. Toutes les pratiques susceptibles de fournir de l'eau en « surabondance » semblent par conséquent intéressantes.

Une entreprise met à disposition des **grosses bouteilles de 8 litres**

> *« J'essaie d'en avoir toujours quatre ou cinq dans la roulotte » (chef de chantier)*

La pratique ancienne de mettre à disposition à l'entrepôt une **palette de bouteilles d'eau** ne semble plus utilisée de manière courante… mais pourrait peut-être exceptionnellement être mobilisée en cas de fortes chaleurs.

La **possibilité d'acheter de l'eau** si besoin est évoquée par plusieurs directeurs ou managers, mais semble plus une possibilité de principe qu'une pratique vraiment proposée.

- **Concernant la fraicheur :**

La qualité des gourdes isothermes est parfois soulignée mais les attentes sur cette question de la fraicheur sont importantes et il semble plus intéressant de réfléchir aux moyens de bien y répondre.

- **Fontaine d'eau fraiche** dans l'entrepôt (est-ce le cas de la plupart des entreprises ?),
- **Glaciaires** (non électriques) de 20 litres proposées aux équipes et pouvant être remplies à partir des bonbonnes de 8 litres par ailleurs mises à disposition. Le bilan semble mitigé mais le sujet n'a pas été creusé,
- La question des **frigos** ou des **glaciaires électriques** est souvent revenue lors des échanges ; elle revient pour partie à celle de roulottes équipées de **panneaux solaires** et à celles des chantiers de courte durée ne disposant pas de roulotte,
- Message demandant aux ouvriers de mettre des glaçons dans leurs bouteilles isothermes ; mais c'est aussi sujet de friction.

> *« Je dis aux gars de le faire… mais ils ne le font pas tous… il faut qu'ils se responsabilisent plus… » (chef de chantier)*

- **Concernant la logistique**

L'approvisionnement en eau supplémentaire et/ou en eau fraiche l'après-midi demande, de fait, une logistique supplémentaire par rapport à la situation « normale ». Cela peut être source de difficultés, agacements, tensions.

La question des vêtements et notamment des tee-shirts techniques

Les tee-shirts sont critiqués du fait des matières synthétiques utilisées occasionnant une sensation désagréable, des mauvaises odeurs, voire des allergies (?). Un nombre significatif d'opérateurs ou chefs d'équipes indiquent qu'ils préfèrent porter un tee-shirt coton au contact de la peau et par-dessus le tee-shirt synthétique ou un baudrier (ou gilet) réfléchissant. Il semble important de conserver cette liberté. Et peut-être d'inciter les fabricants à développer un tee-shirt coton réfléchissant. Les directions ou RQSE ont connaissance de ces critiques anciennes mais toujours très présentes, mais ce n'est plus vraiment un sujet pour eux.

Beaucoup d'ouvriers et chefs d'équipe travaillant en tee-shirts manches courtes font référence à d'autres entreprises au sein desquelles le port des manches longues est imposé.

> *« Ils sont en manches longues… je les plains… j'espère que ça n'arrivera pas chez nous… » ; « Je connais l'histoire… il y a eu un cas de cancer… et depuis l'entreprise se couvre en imposant des tee-shirts manches longues… ».*

Pour quelques acteurs, les mesures pour réduire l'exposition aux rayons du soleil en période de forte chaleur (pantalon au lieu du short, manches longues) peuvent être perçues par les salariés comme une contrainte réglementaire trop forte et qui occasionnent une gêne plus qu'un bénéfice. D'où l'importance de la clarté des consignes, des objectifs visés par le choix des vêtements pour prévenir la santé au travail et de l'exemplarité de l'encadrement sur l'utilisation de ces vêtements.

Le pantalon soulève moins de question que le tee-shirt. Quelques chefs d'équipe ou ouvriers ont renvoyé la nostalgie du travail en short mais cela semble anecdotique. Les essais de pantalons plus légers sont par contre a priori bien accueillis.

Ombrage des chantiers

Ce sujet ne concerne qu'une petite partie des activités, à savoir les activités statiques ne sollicitant pas d'engins (exemple : raccordements électriques, travail dans regard). Le besoin est de pouvoir abriter la zone de travail du soleil. Si quelques expérimentations ont été évoquées, ce sujet semble encore sous-investigué.

> *« Durant les raccordements sur coffrets, on reste statique en plein soleil, parfois jusqu'à deux heures… on cuit ! » (ouvrier)*
>
> *« J'ai un parasol… mais je pense qu'il s'agit en fait plus d'un parapluie ? Il faudrait chercher quelque chose de plus adapté… il y a aussi des tentes… » (un électricien)*
>
> *« Non, on n'a pas ça… mais je trouve ça intéressant… peut-être une tente pour les activités statiques en assainissement… » (RQSE)*

Lieux des pauses

Certaines entreprises évoquent l'apparition progressive de base vie climatisées.
Certains ouvriers se questionnent sur la possibilité d'utiliser des tentes sur les chantiers sans zone d'ombre à proximité.

Autres équipements

Les acteurs rencontrés ont par ailleurs pu évoquer d'autres équipements encore peu expérimentés et/ou en phase de test comme les brumisateurs individuels en bombes, la montre « heat warning », le protège nuque humidifié et /ou rattaché au casque, les réfrigérateurs, les brasseurs d'air et climatisation portatifs, moyennant la mise à disposition de groupes électrogènes ou de panneaux solaires mobiles.

6. Des impacts de la chaleur sur le travail

L'impact sur les matières

Plusieurs entreprises évoquent la capacité de certains matériaux à stocker la chaleur et les conséquences néfastes sur l'organisme lors de leur manipulation (exemple : pose de canalisation). Pour l'activité enrobé, le temps de séchage du béton, raccourci en période de forte chaleur réduit également le temps d'intervention des ouvriers et génèrent des efforts physiques plus intenses.

« Quand on utilise des tuyaux en polyéthylène, la matière absorbe la chaleur et le tuyau devient chaud, si on a des gants, cela vient aggraver l'effet de la chaleur qui se diffuse dans le corps » ;

« On préfèrerait couler le béton le matin car il prendrait moins rapidement et on a besoin de le retravailler quand il sèche. S'il fait trop chaud, il faut aller plus vite ».

Une entreprise évoque aussi l'effet positif de la chaleur ambiante sur la souplesse de certains matériaux, ce qui facilite les interventions manuelles.

« Pour les travaux de tranchée ; les tuyaux PEEHD sont plus souples quand il fait chaud, il est plus facile de faire passer les gaines ».

Les périodes de forte chaleur viennent aussi augmenter la fréquence de certaines tâches, ou peuvent donner lieu à des interventions de maintenance plus soutenues et complexes sur les machines, en lien avec les matières manipulées et la poussière occasionnée. Le taux d'humidité est alors un facteur aggravant.

« Pour le travail sur la plateforme, on a des machines équipées de brumisateurs, on fait des passages plus fréquents. Les matériaux se mélangent et il faut venir déboucher les grilles ».

Micro-réorganisations liées au déroulement des journées

Plusieurs entreprises évoquent des situations singulières ayant permis de tester des ajustements de l'organisation du travail. C'est par exemple pour l'activité d'enrobé, la modification de l'ordre de réalisation des tâches dans la journée pour mieux concilier effort physique et température ambiante. C'est mettre en place d'avantage d'alternance entre les activités. Mais cela est plus ou moins possible selon la palette de tâches différentes à réaliser dans la journée. Ces ajustements restent donc assez restreints.

« On a parfois la possibilité de reporter certaines tâches dans la journée. On fait en sorte de faire des tâches plus physiques le matin (terrassement, tranchées, pioche, tronçonnage des bordures. » (chef de chantier)

« Les engins sont équipés de clim. Mais aux premiers jours de fortes chaleurs, il peut y avoir des pannes. En attendant l'Intervention du service mécanique, et en plus de boire plus d'eau, on s'est relayé pour conduire la machine pour alterner conduite et tâches au bureau » (chef d'équipe)

Une autre entreprise cite l'activité enrobé en zone rurale occasionnant une perturbation de la circulation. Interdire l'accès à la route en chantier est alors privilégiée par rapport à la mise en place d'une circulation en alternance réalisée par un ouvrier. Ce choix permet de réduire plusieurs risques : insolation (station statique et exposition à la chaleur), risque routier et risque d'incivilité.

7. Des spécificités par activités ou types de chantier

Des spécificités par activités

Les deux tableaux ci-dessous sont une première ébauche qu'il serait intéressant d'investiguer de manière plus approfondie.
Ce tableau vise à repérer par type d'activité, les impacts du travail réalisé sous forte chaleur.

	Travailleurs à pied terrassement tranchées	**Travailleurs à pied enrobé**	**Terrassement, canalisation**	**Raccordements électriques** (ou autres activités statiques)	**Désamiantage**
Spécificités activité	Activités physiques	Chaleur de l'enrobé	Souvent urbain	Travail statique souvent au soleil	Équipement + Travail en vacations
Travail par fortes chaleur	**Aspect positif** -	**Aspect positif** Éventuelle possibilité stockage de l'eau dans engins climatisés ?	**Aspect positif** -	**Aspect positif** -	**Aspect positif** Souvent éloigné des riverains ? => éventuelle possibilité de commencer plus tôt si accord équipe ?
	Aspect négatif Sursollicitations physiques	**Aspect négatif** • Sur-chaleur évacuée par l'enrobé • Activités physiques	**Aspect négatif** Souvent fortes contraintes riverains => *difficile de commencer avant 7h*	**Aspect négatif** Exposition au soleil prolongée	**Aspect négatif** Surchauffe liée aux équipements de protection, réduction importante des durées de vacations Cas particulier désamiantage en extérieur (toits) = plus critique
	Risque présumé Éventuelles contraintes riverains	**Risque présumé** Éventuelles contraintes riverains	**Risque présumé** -	**Risque présumé** Chantiers courts => souvent sans « cabane » ou « roulotte » ?	**Risque présumé** -
	Pistes de prévention -	**Pistes de prévention** Possibilité enrobé tiède	**Pistes de prévention** -	**Pistes de prévention** Possibilité ombrage zone de travail Possibilité ombre zone pause	**Pistes de prévention** -

Des spécificités par type de chantier

Le tableau ci-dessous vise à repérer par type de chantier, les impacts du travail réalisé sous forte chaleur.

	Centre-ville	**Campagne**	**Montagne / Forêt**	**Intérieur** (ex déconstruction, curage)	**Chantier « court » vs chantier « long »**	**Contrat « chantier » vs contrat « marché pluriannuel »**
Travail par fortes chaleur	**Aspect positif** -	**Aspect positif** -	**Aspect positif** Plus de fraicheur => *possibilité de commencer plus tôt si accord équipe ?*	**Aspect positif** Travail en intérieur (à l'ombre) généralement moins contraint par forte chaleur que le travail en extérieur (au soleil) ?	**Aspect positif** Les chantiers longs permettent plus facilement l'installation d'une cabane ou roulotte… voire d'une version avec panneaux solaires et frigo…	**Aspect positif**
	Aspect négatif Chaleur urbaine, rayonnement des façades en béton… Souvent fortes contraintes riverains => *difficile de commencer avant 7h*	**Aspect négatif** -	**Aspect négatif** -	**Aspect négatif** Éventuel risque de poussière, besoin de mettre un masque…	**Aspect négatif** A contrario pour chantiers courts…	**Aspect négatif** Hypothèse : les contrats « chantier » exposent plus directement au risque de pénalité de retard et donc limitent les possibilités de replanification ou d'arrêts des chantiers ?
	Risque présumé -	**Risque présumé** Éventuelle difficulté à raccorder les cabanes ou roulottes au courant (frigo) ?	**Risque présumé** Éventuelle difficulté à raccorder les cabanes ou roulottes au courant (frigo) ?	**Risque présumé** -	**Risque présumé** -	**Risque présumé** -
	Pistes de prévention -	**Pistes de prévention** -	**Pistes de prévention** -	**Pistes de prévention** -	**Pistes de prévention** -	**Pistes de prévention** À l'inverse, les contrats « marché » donnent plus de souplesse sur la planification

8. Démarches de prévention et Dialogue social

Organisation générale de la prévention

La culture de la prévention semble facilitée notamment lorsque l'entreprise appartient à un groupe (ce qui est le cas de 6 entreprises sur les 8 interviewées) avec une prévention structurée et une déclinaison locale des mesures et supports. La personne en charge de la prévention assure le relai entre les échelons et auprès des chefs de chantiers. Deux préventeurs font part cependant de difficultés pour sensibiliser les encadrants et les ouvriers sur les impacts du travail sous forte chaleur sur la santé avec une tendance à minimiser le sujet.

> *« Il manque encore des leviers, des arguments pour leur faire comprendre les conséquences de la chaleur sur la santé mais l'été a été moins chaud. »*

Un préventeur se questionne sur l'existence de données quantitatives régionales ou nationales qui permettraient de quantifier le nombre de malaises occasionnés par les fortes chaleurs. Ces informations constituraient un argument supplémentaire pour sensibiliser certains ouvriers et autres fonctions dans sa structure.

Communication, consignes, affichages

Parmi les pratiques de prévention explicitées lors des entretiens, on peut citer un effort important réalisé sur la communication par la personne en charge de la prévention et relayée par les chefs de chantiers. On peut citer par exemple : la passation ou le rappel régulier de consignes, les causeries générales, le quart d'heure sécurité, les rappels des signaux d'alerte, les campagnes d'affichage, les temps de débriefing en fin de poste.

La grande majorité des personnes ayant évoqué les ressources de prévention à disposition déclare être satisfait des documents existants et les utilisent : guide OPPBTP, fiches de l'INRS, documents de la CRAM-Carsat ou encore les affiches réalisées par les services support des groupes dont elles dépendent.

> *« Chez nous, l'accent a été mis sur la com, en lien avec la prévention des risques sur la chaleur (affichage de consignes/ bonnes pratiques). On a utilisé les supports de l'OPPBTP et de la Cram.*
>
> *« J'ai aidé à animer la fresque du climat dans les bureaux lors d'une journée sécurité, c'est un outil visuel qui fonctionne bien »*
>
> *« On a regardé l'outil d'aide à la décision il est assez simple d'utilisation (conducteur de chantier) »*

D'autres encore disent adapter certains supports existants pour faciliter leur utilisation (ex : augmenter la taille des caractères des affiches jugées trop petits).

La prise en compte des personnes fragiles

Les personnes avec qui ce sujet a été abordé évoquent pour certaines le rôle actif des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) pour sensibiliser les ouvriers lors des visites médicales. Elles-mêmes déclarent ne pas mettre en place de suivi particulier, excepté pour les publics visés par la loi. Elles soulignent les difficultés à mettre en place un suivi en lien avec l'aspect confidentiel des données individuelles de santé.

> *« Concernant les apprentis mineurs, c'est la loi qui donne le cap, on fait un suivi renforcé avec une mise en arrêt en cas de canicule en alerte orange »*
>
> *« On ne fait pas de suivi particulier, nous n'avons pas accès aux données santé mais on fait un accueil renforcé pour les intérimaires »*
>
> *« La médecine du travail donne des recommandations auprès des salariés selon leur état de santé, mais cela reste d'ordre privé »*

Quelques cas particuliers sont cependant évoqués vis-à-vis de personnes ayant un problème de santé connu et qui donne lieu à une vigilance plus accrue en période de forte chaleur.

> *« On a un opérateur machine qui fait de l'hypertension, qui a une à forte corpulence. On sait que c'est une personne à risque, on fait attention »*
>
> *« Un des salariés est diabétique, on le sait et est très suivi par la médecine du travail. Il a décidé de travailler pendant l'été et de prendre ses vacances en septembre. Il n'y avait pas de consignes médicales particulières » (préventeur)*

Aucune entreprise interviewée n'a évoqué le fait d'avoir eu à gérer un malaise d'un salarié lié à un travail sous forte chaleur, que ce soit pour une personne identifiée comme fragile ou sans problème de santé repéré. Seule une entreprise a été confrontée au malaise d'un salarié prestataire en période de forte chaleur en lien avec l'activité enrobé.

Quand le ramadan tombe l'été

Ce sujet très spécifique a été évoqué par un RQSE.
Le ramadan se décale d'environ 10-11 jours par an, dans le sens « de plus en plus tôt dans l'année ». Il se trouve ainsi positionné en pleine période estivale, pendant **4 ou 5 années consécutives, environ tous les 35 ans**. La dernière période de ce type s'est présentée au début des années 2010 et on trouve encore sur internet de nombreux articles de presse datant de cette époque. La prochaine se présentera au **milieu des années 2040**.

Le dialogue social sur ce sujet

Sur l'ensemble du panel interrogé, nous avons pu nous entretenir avec les représentants du personnel d'une seule entreprise. Le sujet a également été abordé avec quelques directeurs présidents de leur CSE et des RQSE invités en CSE. Quand les conditions de travail en lien avec les fortes chaleurs sont abordées en réunion CSE, ce sont surtout pour envisager l'aménagement des horaires ou l'achat de nouveaux équipements de protection à tester (ex : poche de glace, toile respirante). À notre connaissance, aucune des 8 entreprises interviewées n'a négocié d'accord sur le sujet du travail sous forte chaleur. Certains élus déclarent que le sujet mériterait d'être mieux investigué, notamment pour anticiper l'impact possible de futurs arrêts de chantier.

> *« On reste assez démuni mais on peut s'appuyer sur le chargé de prévention »*

> *« On pourrait faire des projections sur ce que l'arrêt chantier générerait pour l'entreprise et les salariés. « On pourrait proposer un sondage auprès des salariés pour évaluer comment ils le vivraient au niveau de leur santé, au niveau économique »*

9. Proposition de pistes d'actions pour soutenir le secteur demain

Au regard de cette enquête, des propos recueillis mais aussi de notre analyse et des résultats issus du questionnaire administré par la FRTP Auvergne-Rhône-Alpes, quelques pistes d'actions semblent se dégager. Nous les avons organisées en 4 grands axes.

1- Des actions de communication/outillage via la commission santé-sécurité de la FRTP

Il s'agit ici de transférer des informations et des éléments de méthode à l'ensemble des entreprises adhérentes, soit en diffusant des supports déjà existants, soit en en créant de nouveaux pour répondre à des besoins repérés.

Quelques possibilités :

- Renouveler une communication sur le système d'indemnisation chômage canicule, en essayant de répondre aux questions et aux craintes évoquées,
- Proposer une version enrichie et/ou adaptable de l'outil d'aide à la décision (ex : possibilité d'adapter les critères ou les seuils),
- Élaborer des fiches complémentaires sur des sujets peu abordés dans les ressources actuellement à disposition (ex : fiche repères sur les aménagements d'horaires),
- Enrichir les espaces en ligne existants (FRTP, OPPBTP…), avec par exemple les équipements expérimentés avec leurs avantages et inconvénients.

2- Des actions basées sur du partage inter-entreprises

Il s'agit ici de développer les échanges de pratiques entre pairs, discuter des avantages et inconvénients associés pour coconstruire des repères ou des outils favorisant l'adaptation du travail aux périodes de fortes chaleurs. Deux cibles peuvent être visées : dirigeants/managers et préventeurs.

Quelques possibilités :

- Organiser des temps d'échanges au niveau des territoires et en présentiel (ex : matinales départementales),
- Proposer et animer des groupes de travail sur des thématiques précises :
    - Exemple de sujets : horaires, gestion de l'eau, lieux de pause, pratiques de sensibilisation et communication interne, usages d'outils d'aide à la décision (outil FRTP ou outils propres aux entreprises), matières/matériaux, ajustements organisationnels…
    - Pour chaque sujet, l'objectif pourrait être de partager les pratiques existantes, discuter des avantages et des inconvénients associés, repérer les points de débat et les besoins pour aller plus loin.

3- Des études complémentaires

Il s'agit ici d'approfondir des sujets et des situations de travail que cette enquête a mis en évidence.

Quelques possibilités :

- Creuser la question des temps de travail (horaires mais aussi congés, annualisation) à l'aide de différentes modalités (questionnaire détaillé administré par phoning, entretiens…),
- Rechercher une compréhension plus fine des réalités terrain (situations de pénibilité, pratiques, régulations…) difficiles à saisir à travers les seuls entretiens, et à compléter avec des études ergonomiques durant l'été en lien avec les services de santé au travail,
- Explorer davantage les enjeux croisant saisonnalité de la filière et évolutions climatiques pour repérer d'éventuelles marges de manœuvre. Cette investigation pourrait se faire à travers des enquêtes territorialisées pour tenir compte de la diversité des territoires et des activités et en impliquant l'ensemble des acteurs concernés tels que les clients, services communaux, les fournisseurs etc.

4- Des sujets de réflexion à traiter au niveau de la filière

Il s'agit ici de traiter des sujets qui concernent des dispositifs ou des leviers d'action à envisager au niveau régional et national et impliquant les différentes parties prenantes concernées.

Quelques possibilités :

- Agir au niveau national pour favoriser une meilleure prise en compte des contraintes liées au travail par fortes chaleurs dans les relations clients – fournisseurs, en particulier des communes et communautés de communes,
- Engager un retour d'expériences sur le recours à la caisse intempérie pour identifier les ajustements spécifiques liés à l'intempérie canicule,
- Questionner les avantages et inconvénients d'un système d'indemnisation permettant un arrêt de travail plus ou moins long (journée complète, demi-journée, réduction de 2 h),
- Traiter au niveau national la question liée à la saisonnalité de la filière évoquée à l'axe précédent.

10. ANNEXES

Informations sur les partenaires

À propos de l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes

L'Aract Auvergne-Rhône-Alpes est une des 16 agences régionales de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) – un établissement public administré par l'État et les partenaires sociaux, doté d'une mission de service public.

L'Aract Auvergne-Rhône-Alpes aide les organisations - en particulier les TPE-PME - à concilier la qualité de vie et des conditions de travail et la performance globale de en agissant, notamment sur l'organisation du travail, les relations professionnelles et le dialogue social.

Pour en savoir plus et suivre l'actualité de l'Aract : www.anact.fr/auvergne-rhone-alpes

À propos de la Fédération régionale des Travaux Publics Auvergne-Rhône-Alpes

La FRTP AURA, syndicat professionnel, représente 1632 entreprises sur les 12 départements, spécialisées dans les travaux routiers, le terrassement, les travaux d'installation de réseaux électriques et de réseaux de canalisations, le génie civil et qui emploient 41700 salariés.

La FRTP anime plusieurs commissions thématiques, dont la **Commission Santé-Sécurité.** Présidée par Lionel Bobeau, elle réunit des représentants d'entreprises et des partenaires (OPPBTP, CARSAT, Services de Santé au Travail, DREETS). Elle propose un espace d'échanges, des outils et des actions pour accompagner les entreprises dans leur démarche de Prévention-Sécurité.

Pour en savoir plus et suivre l'actualité de la FRTP : www.frtpaura.fr - @frtp-aura

Remerciements

L'Aract Auvergne-Rhône-Alpes tient à remercier :

La FRTP Auvergne-Rhône-Alpes et les membres de la commission Santé-Sécurité et plus particulièrement :

Delphine Corread, adjointe au secrétaire général FRTP Auvergne-Rhône-Alpes,
Laetitia Détré, chargée de mission FRTP,
Lionel Bobeau, directeur qualité prévention environnement délégué chez Vinci construction routes et président de la commission Santé-Sécurité au sein de la FRTP Auvergne-Rhône-Alpes,
Jérome Giraudo, responsable qualité sécurité environnement chez Spie batignoles, participant à la commission nationale FNTP,
Maud Berthier, entreprise AC-MB, spécialisée dans l'appui QSE aux PME et TPE du BTP,
Sandrine Le Meur, conseillère en prévention OPPBTP,
Nathalie Blanc, responsable adjointe, Département Santé et Sécurité au Travail - Pôle Travail – DREETS Auvergne-Rhône-Alpes,
Sofiane Fettih, responsable Pôle Prévention Expertise chez AST 74.

Ainsi que toutes les personnes interviewées travaillant au sein des 8 entreprises volontaires pour avoir pris le temps de s'entretenir avec l'Aract et d'enrichir ainsi nos connaissances et notre analyse sur le travail sous fortes chaleurs dans le secteur des TP.

Cette enquête a été réalisée avec le soutien financier de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes dans le cadre de son programme d'activités 2024/2025.

Ressources pour aller plus loin sur la transition écologique

Le site de l'ADEME
https://www.ademe.fr/

TACCT – Ademe
https://tacct.ademe.fr/

Travail par fortes chaleurs : constats et action de l'inspection du travail (Preventica 9 octobre 2024) – DREETS Auvergne-Rhône-Alpes
https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Travail-par-fortes-chaleurs-constats-et-action-de-l-Inspection-du-Travail

Consultation « Transition écologique et conditions de travail » - Anact
https://www.anact.fr/sites/default/files/2025-04/rapport_consultation_sqvct_2023_vf.pdf

Contacts

Rémi Cottet – Aract Auvergne-Rhône-Alpes – r.cottet@anact.fr
Stéphanie Lecot – Aract Auvergne-Rhône-Alpes – s.lecot@anact.fr

TRAVAIL

SOUS FORTES CHALEURS

LES TRAVAUX PUBLICS FÉDÉRATION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Auvergne-Rhône-Alpes