



Syndicat Sud CT Région Occitanie

Hôtel de Région

22, boulevard du maréchal Juin

31406 Toulouse Cedex 9

/201 avenue de la Pompignane

34064 Montpellier cedex 2

Syndicat-sudct@laregion.fr

Occitanie, le 8 janvier 2026

LETTRE OUVERTE A LA PRESIDENTE DE REGION MME CAROLE DELGA ALERTE METEO - FROID ET VERGLAS

Madame la Présidente de Région,

En intervention liminaire de la F3SCT du 16 octobre 2025 (envoyée le 1er octobre à vos services), les membres du collège syndical ont rappelé leur demande de points à porter à l'ordre du jour, et notamment leur **demande récurrente d'anticiper les périodes d'été et d'hiver, avec une analyse des aléas climatiques et de réelles mesures de prévention.**

L'intersyndicale en F3SCT continue de mener un travail sur la prévention primaire, en anticipant ces périodes et en demandant des actes concrets, là où l'administration répond par des bilans après coup.

Ainsi, les syndicats ont proposé des actions, émis des préconisations, tant sur les règlements du temps de travail (pause, réduction de la journée de travail sur les vagues de chaleur, changement d'horaires etc...), que sur les Équipements de Protection Individuelle (EPI), les tenues de travail, les locaux, les aménagements de poste... Vos services disposent d'ores et déjà de tous ces éléments dans nos interventions, nos résolutions communes, ou encore dernièrement avec le partage du travail mené par la collectivité de La Rochelle en septembre 2024. Nous avons par exemple demandé que le formulaire régional de déclaration d'accident de travail soit complété par une case sur les conditions météorologiques en cours au moment de l'accident.

A chaque fois que nous rappelons à la collectivité cette demande, il nous est répondu que nous devrions faire des propositions, afin que vos services puissent ensuite organiser une réunion commune. Nous avons ainsi été « *invité.e.s à indiquer des orientations concrètes* » autour desquelles « *organiser un travail commun* » ??? La DQVTF a ajouté lors du dernier échange « *dans l'optique d'avancer plus rapidement* » ...? Cela laisserait entendre que si le sujet n'avance pas, cela relève de notre responsabilité.

Le Code du Travail précise qu'il est de la responsabilité de l'employeur d'évaluer et de prévenir les risques liés au froid et qu'il « *prend, après avis du médecin du travail et du comité social et économique (CSE pour nous), toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries.* » (Article R4223-15). Cela ne relève donc pas de notre

responsabilité mais de la vôtre, et concerne l'ensemble des agent.e.s travaillant pour la Région, lycées et CREPS inclus.

Rappelons une fois de plus que les travailleurs et travailleuses ne réagissent pas de manière identique en fonction de l'activité réelle qui leur est confiée. *"Adapter le travail à l'homme (et la femme), en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail"* (comme l'exige l'article L4121-2) nécessite de prendre en compte une série de considérations qui concernent la physiologie de la personne à commencer par son genre (on réagit plus ou moins au froid quand on est un homme ou une femme), son état de santé, son âge, sa corpulence..., mais également la conception des locaux (courants d'air), le travail en open-space ou en bureau isolé, la nature du travail qui nécessite plus ou moins d'activité (ou d'inactivité) physique.

Ce n'est donc pas aux agent.e.s à s'adapter à la baisse des températures liées à la politique de sobriété énergétique en investissant dans des chaussettes de ski, un soufflant, ou des doudounes pour travailler, mais à la collectivité de proposer des mesures de prévention pour garantir des conditions de travail respectueuses de leur santé physique et mentale.

Pour compléter les travaux de collectivités volontaristes sur le sujet comme La Rochelle, l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a publié en novembre 2024 deux documents servant d'appui pour évaluer les risques liés à la chaleur et au froid : un [guide](#) et un [outil d'évaluation](#). Il recommande par ailleurs des [mesures de prévention](#), qui concernent l'aménagement des locaux et des postes, l'organisation du travail ou encore les vêtements et équipement de travail.

Les risques liés au froid sont connus et doivent être intégrés par les employeurs dans le Document unique d'évaluation des risques (DUER) :

- Crispation,
- Engourdissement des extrémités,
- Perte de dextérité ou de sensibilité tactile,
- Engelures,
- Aggravation des maladies respiratoires (asthme, bronchite chronique), ou de pathologies (arthrose)
- Affaiblissement du système immunitaire et l'hypothermie
- Surcroît de fatigue et d'irritabilité qui nuit au maintien de bonnes conditions de travail.

C'est encore pire quand les personnels d'un même lieu de travail ne disposent pas des mêmes conditions face aux risques. Ainsi, nous recevons des alertes de plusieurs lycées qui ont des températures inférieures à 10°C. La presse régionale s'en est déjà faite l'écho, focalisant son attention sur les élèves ou les personnels enseignants sans tenir compte des agent.e.s régionaux.ales qui travaillent en plus à des horaires décalés et encore plus exposés aux défaillances voire à l'absence de chauffage. Les agent.e.s nous font régulièrement remonter que, la plupart du temps, seuls les personnels travaillant dans les bureaux des services administratifs des EPLE disposent de chauffage d'appoint en hiver, ou de ventilateurs en été, ce qui crée des tensions entre les catégories de personnels.

Malgré ses conséquences évidentes sur les conditions de travail de l'ensemble des agent.e.s, ce sujet n'a finalement été abordé ni en F3SCT d'octobre, ni à celle de décembre 2025 et la prochaine instance est prévue en avril 2026. Nous nous retrouvons donc une fois de plus avec les risques de l'hiver, que notre syndicat estime aggravés par les mesures de sobriété énergétique imposées aux agent.es et aux usager.ères, avec de nombreuses saisies du e-registre, et des réponses rarement constructives. Cette situation est également aggravée par les nouveaux marchés P1P2P3 passés en

2023 sur ce sujet, qui prévoient une rémunération plus élevée pour les prestataires qui obtiennent des baisses de consommation...

Ainsi, notre syndicat a souvent demandé une analyse des conséquences des marchés P1P2P3 qui non seulement modifient les métiers des agent.e.s des lycées et des ERM, mais incitent les prestataires à baisser le chauffage pour augmenter leur rémunération basée en partie sur les économies réalisées.

Combien de lycées sont équipés de télésurveillance des températures dans l'ensemble des bâtiments et salles, nécessaires pour suivre les exigences précises du cahier des charges prévoyant des pénalités en cas de température en dessous des 18 °C de référence?

Combien coupent le chauffage lors des permanences, en fin de journée, ou dès le vendredi midi, ou le rallume trop tard le lundi matin, imposant aux agent.e.s de travailler au froid alors que le Code du Travail impose que "Les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide" et que "Le chauffage fonctionne de manière à maintenir une température convenable." (Article R4223-13) ?

Et cela au moment même où plusieurs budgets votés en Conseil d'Administration de lycées ont une ligne à 0 euro pour les Équipements de Protection Individualisés !

C'est un sujet important pour une collectivité comme la nôtre, particulièrement exposée aux changements climatiques, et qui connaît une grande variété de situations météorologiques au vu de la superficie de l'Occitanie.

Les protocoles météo travaillés en CHSCT il y a plusieurs années sont largement insuffisants, nous avons à plusieurs reprises demandé de les revoir. Il n'y a aucun message par exemple concernant la possibilité de garder ses enfants scolarisés en maternelle ou en primaire en cas de fermeture d'école liée au chauffage ou à la canicule. Ce simple rappel pourrait pourtant éviter des prises de risques inutiles pour de nombreux.ses agent.e.s parents d'élèves.

Par ailleurs, **les communications des services de la DQVTF, centralisées sur les deux métropoles, interrogent certains collègues des territoires.** Ainsi, le DGS a autorisé une journée de télétravail en raison de la mobilisation des agriculteurs sur Toulouse le 7 janvier dernier mais rien n'est proposé pour les collègues du Lot ou de l'Aveyron qui sont aujourd'hui en risque orange verglas. Nous avons également été alerté.e.s sur la lenteur des décisions prises lors des événements climatiques qui ont eu lieu pendant les vacances de fin d'année, notamment dans le département de l'Hérault avec une communication tardive par mail alors que le département était en alerte rouge le 23 décembre.

Au vu des températures de travail qui nous sont remontées ces derniers jours, notamment dans les ateliers ou les équipements sportifs, ou des pannes de chauffage relayées par la presse comme au lycée Jean Monnet à Montpellier, **nous ne pouvons que conseiller aux agent.e.s exposé.e.s :**

- **De saisir les RSST papier et transmettre la copie des saisies à l'adresse fssct@laregion.fr,**
- **Et de faire valoir leur droit de retrait en attendant que leurs conditions de travail respectent leur intégrité physique et mentale.**

Nous réitérons une fois de plus notre **demande de mise en place d'un groupe de travail dédié à ce sujet, qui a des conséquences évitables sur la santé des agent.e.s et peut donc engendrer un certain nombre d'absences pour maladie.**

Nous restons bien entendu à votre disposition pour tout complément, et nous nous excusons par avance auprès de nos collègues pour tout ce que nous aurions pu oublier...

Veuillez recevoir, Madame la Présidente, nos salutations syndicales.

Le porte-parolat du syndicat SUDCT Région Occitanie