

Enquête Canicule - 2026

Suite à l'événement caniculaire survenu en juin, vos représentants du SNPTES ont souhaité vous consulter afin de mieux appréhender vos difficultés. Cette enquête et nos échanges réguliers avec vous nous permettent de formuler des préconisations pour limiter l'impact de ces épisodes, qui devraient se reproduire dans les années à venir.

Ce rapport restitue vos retours et propose une synthèse en trois parties :

- Profil des répondants : analyse de la typologie des participants à l'enquête, afin d'identifier d'éventuels biais ;
- Synthèse et analyse des réponses : examen détaillé des données recueillies ;
- Préconisations : pistes pour atténuer les effets des futures canicules.

S'agissant du ressenti des personnels quant à leur environnement de travail sur cette période de canicule, les réponses obtenues sont les suivantes :

< 25°C (confortable)	0,98%
25-28°C (supportable mais inconfortable)	13,17%
28-30°C (difficile à supporter)	21,46%
30°C (dangereux, insupportable)	64,39%

Typologie des répondants

Cette enquête a été proposée à la communauté universitaire du 6 au 23 juillet 2026, par le biais de la liste « expression syndicale ».

Au 23 juillet, 205 agents de l'université ont répondu au sondage avec une majorité de femmes (62%). Les agents titulaires de la fonction publique ont répondu en majorité à 67% des répondants. Quel que soit le statut (agent titulaire ou contractuel), les personnels de catégorie A sont majoritairement représentés (53%).

Les répondants sont majoritairement des personnels BIATSS.

Les réponses sont réparties de manière égale, quel que soit le lieu d'exercice de leurs activités (composantes de recherche, d'enseignement ou directions centrales).

Vingt assistants de prévention ont répondu à l'enquête, soit 8% des assistants de l'université.

20% des répondants gèrent une équipe dont plus des deux tiers gèrent une équipe de moins de 5 agents.

Concernant le télétravail, il y a autant de répondants qui exercent au moins un jour de télétravail que d'agents qui n'en exercent pas. Cette proportion n'est pas celle de l'université de Lorraine.

En termes de charge de travail, les répondants estiment qu'elle est équilibrée à 62%. La charge de travail semble plus lourde pour les agents titulaires et les agents affectés dans les composantes de recherche.

Synthèse des réponses

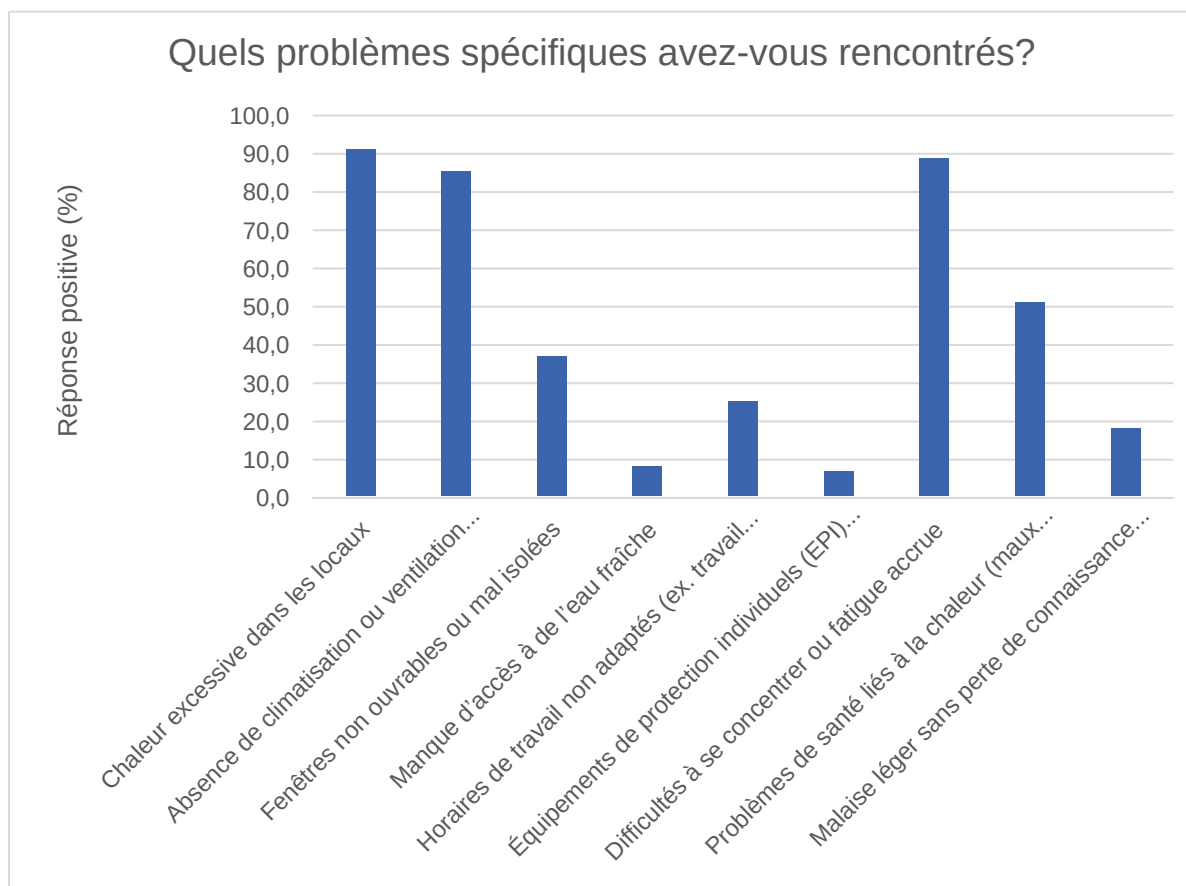
Les mesures proposées dans les différents niveaux d'alerte (Jaune, Orange et Rouge) ont été bien transmises : plus de 70% des personnels répondants déclarent en avoir reçu l'information.

Concernant les mesures de la fiche canicule :

- Pour le niveau d'alerte Jaune, les personnels répondants estiment que les solutions proposées sont adaptées (+ de 60%).
- Il en va de même pour les niveaux d'alerte Orange et Rouge avec **une réserve majeure sur l'usage des locaux « insupportables » au profil des îlots de fraîcheurs. En effet, 60% des répondants déclarent que leur lieu de travail n'en dispose pas, et parmi les 40% restants, seul 20% d'entre eux ont pu en bénéficier.**

Par ailleurs, les agents soulignent plusieurs problèmes spécifiques rencontrés :

- la difficulté à réaliser des activités non télétravaillables ;
- l'accueil et la gestion d'un public lui-même en souffrance ;
- l'absence de volets/occultants ;
- des problèmes de ventilation ;
- le fait de se retrouver en travailleur isolé, certains services étant majoritairement en télétravail.



Les agents ont pu bénéficier du télétravail sur cette période de forte chaleur. Toutefois, les chiffres masquent une disparité de traitement. On observe ainsi des cas très favorables, où certaines directions ont pu faciliter le télétravail à l'échelle de leur structure, dans un souci d'équité entre les services. Nous souhaitons faire remarquer que le télétravail semble déporter les mesures à prendre sur les agents eux-mêmes (à leur domicile), cette préconisation n'est donc pas toujours efficace et ne peut en aucun cas remplacer la responsabilité de l'établissement concernant les conditions de travail.

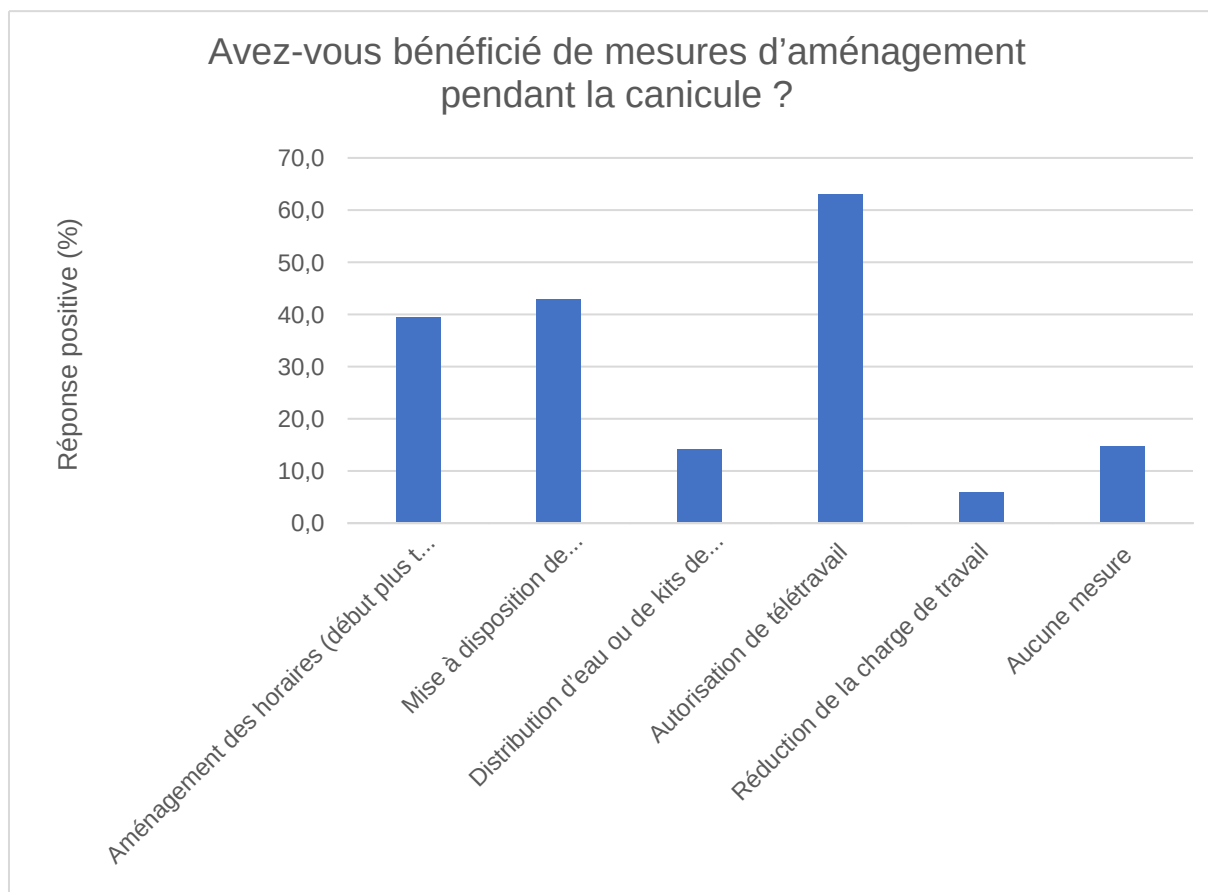
Cela dit, la réponse de l'Université ne peut pas se résumer au télétravail pour tout le monde. En effet, cette période de canicule a coïncidé avec les sessions de partiels dans certaines composantes, ainsi qu'avec l'accueil des usagers.

Il est donc nécessaire d'assurer une continuité d'activité sur site même en période de forte chaleur, tout en garantissant de bonnes conditions de travail aux agents.

La ventilation des locaux et l'utilisation de salles climatisées partagées constituent des pistes à explorer en amont.

À la question « La canicule a-t-elle eu un impact sur votre santé ? », 72 % des répondants ont répondu par l'affirmatif. Les agents ont notamment signalé une fatigue accrue, voire extrême, ayant entraîné d'autres effets tels que des difficultés de concentration, des troubles du sommeil ou des maux de tête.

Par ailleurs, il est à souligner que les mesures proposées ne prennent pas en compte les personnels en situation de handicap.



Les agents ont également formulé des retours spécifiques sur leur bâtiment ou lieu de travail.

De manière générale, les bâtiments, souvent vieillissants, ne sont pas isolés contre la chaleur ni contre le froid. Les questions de ventilation et de climatisation reviennent fréquemment dans les remarques. Si l'on comprend les contraintes liées à une installation généralisée de la climatisation dans l'ensemble des locaux de l'Université de Lorraine, une réflexion sur l'amélioration de la ventilation et de l'isolation s'impose. En outre, peu de bâtiments disposent de volets ou d'occultants.

Durant cette période, bien que l'activité pédagogique fût réduite, elle était maintenue. **L'une des principales difficultés rencontrées a concerné l'organisation d'examens non reportables, dans des conditions particulièrement éprouvantes, tant pour les personnels que pour les étudiants.**

Il est surprenant de constater que, même à la veille de la fermeture estivale, les directions des structures n'ont pas prévu d'associer les agents à un retour d'expérience (RETEX) sur la gestion de la canicule. Pourtant, il apparaît essentiel que l'ensemble des agents participe, à l'évaluation des risques professionnels, à ce type de bilan après un événement de crise, dont la récurrence est hautement probable.

Les assistants de prévention ont été peu impliqués dans l'élaboration ou la mise en œuvre des mesures de prévention canicule au sein de leur structure.

Si les consignes liées aux niveaux Jaune, Orange et Rouge ont assez bien été appliquées, certaines ambiguïtés persistent, et des adaptations aux spécificités locales se révèlent nécessaires.

Il semble donc indispensable d'anticiper des actions et une communication en amont, intégrant le risque canicule, afin de permettre aux chefs de service – soutenus par les assistants de prévention – de réfléchir en avance aux particularités de chaque composante.

Préconisations

Suite à vos différentes remontées, il nous est apparu nécessaire de formuler quatre préconisations, qui seront transmises lors de la prochaine F3SCT de l'Université de Lorraine.

1/ Réaliser un bilan thermique des bâtiments et l'inscrire à chaque DUERP concernés.

Le risque lié à l'exposition des agents à des épisodes de chaleur intense doit désormais être intégré à la démarche d'évaluation des risques et doit figurer au sein du DUERP depuis plus d'un an. L'évaluation de l'ambiance thermique doit associer tous les agents de l'unité de travail.

Une cartographie thermique de l'ensemble des campus permettrait d'évaluer les salles de classe et les bureaux dont l'inconfort persiste, que ce soit en hiver ou en été.

Ce diagnostic offrirait plusieurs avantages :

- Proposer des adaptations immédiates : de systèmes de ventilation, de volets ou de stores, intégration d'une végétalisation des campus, ...
- Identifier ou créer des « îlots de fraîcheur », en collaboration avec la DPI, afin d'y accueillir les agents en cas de canicule.

2/ Adapter le calendrier ou les locaux des examens

D'un point de vu organisationnel, le calendrier des examens doit intégrer le risque canicule soit par un décalage temporel (lorsque cela est possible) ; soit par une adaptation des locaux. Cette réflexion doit être engagée au sein des composantes et des collègiums, mais aussi s'inscrire dans le PCA de l'établissement.

3/ Repenser les modalités de travail en période de canicule

Le recours au télétravail a constitué une solution ponctuelle. Cependant, les ruptures d'équité entre agents et le manque de protection à domicile montrent que cette mesure ne peut pas être la seule solution proposée par l'Université.

Une réflexion plus large sur les horaires de travail doit donc être menée, en prenant en compte :

- les difficultés climatiques ;
- le travail isolé ;
- la possibilité pour les scolarités d'accueillir à distance les étudiants.

Les résultats de ce chantier nourriront la partie du PCA dédiée à l'adaptation des horaires de travail pour la continuité de service de l'établissement.

4/ Intégrer le risque canicule dans les PCA et instaurer une culture de prévention

Enfin, il est essentiel d'inclure le risque canicule dans le PCA de l'établissement et celui des structures en lien avec un RETEX de la situation de Juin 2026 (assurer les priorités, suspendre les tâches non essentielles et garantir celles qui le sont, adapter des horaires notamment avec une journée continue, ...).

Ce document permet d'intégrer un plan de communication tout en instaurant une culture de la prévention des risques.

Les agents se sont montrés volontaires pour être acteurs du changement et force de propositions. Tous les acteurs (représentants des personnels, assistant de prévention, agents...) doivent donc être pleinement associés à cette démarche.

Nous tenons à vous remercier à nouveau pour le temps que vous avez consacré à cette enquête. Nous souhaitons aussi vous dire que votre implication à dépasser nos attentes en termes de nombre de réponses. Cela témoigne, s'il en était besoin, de l'engagement de chacun au sein de notre établissement.

L'intégralité de ce document sera transmis à la Présidente de l'Université et au DGS. Nous souhaitons faire voter à la prochaine F3SCT les préconisations proposées ici. Nous vous ferons part de leurs retours si retour il y a.

Vos représentants du SNPTES

Vos élus à la F3SCT (Stéphanie Dap, Guillaume Robin, Franck Saulnier)