

## Étude Sextant Expertise : seuls 8 % des accords d'entreprise anticipent le dérèglement climatique

**Sextant Expertise publie la première analyse nationale de 380 accords d'entreprise**

Le dérèglement climatique n'est plus une succession d'épisodes isolés, mais une **désynchronisation durable** des saisons : pics de chaleur tardifs, épisodes de froid précoces, pluies intenses, alternance brutale chaud/froid. Ces phénomènes de plus en plus fréquents **exposent directement les travailleurs à de nouveaux risques professionnels** et les employeurs doivent s'emparer de cette question.

Dans ce contexte, Sextant Expertise publie la **première analyse nationale** portant sur **380 accords d'entreprise contenant le terme « fortes chaleurs » (2022-2024)**.

---

### Chiffres clés

- **Seuls 8 % des accords prévoient une adaptation complète** des conditions de travail,
- Le nombre d'accords signés **a baissé de 13,7% en 3 ans**,
- **L'industrie manufacturière est le secteur qui a le plus signé d'accords (38%)** VS 2% pour l'agriculture,
- **La région la plus signataire est l'Île-de-France (16%)** VS 3% pour la PACA.

### Une mobilisation insuffisante face à l'intensification climatique

Les vagues de chaleur et les canicules, qui s'intensifient chaque année, ont des conséquences durables sur la santé des salariés, pouvant aller jusqu'au développement de maladies chroniques ou le décès. La productivité est également en baisse lorsque les températures dépassent 24-26°C.

Malgré ce constat, l'étude de Sextant Expertise démontre que la multiplication des épisodes extrêmes ne génèrent pas une croissance de l'activité de négociation dans les entreprises en matière de fortes chaleurs. Pour preuve, seulement 380 accords ont été recensés en trois ans (2022 à 2024) à ce sujet.

Fait encore plus inquiétant, **le nombre d'accords signés enregistre une baisse de 13,7%** entre 2022 et 2024.

Et **seulement 8 % des accords d'entreprise adoptent une stratégie complète** reposant sur des mesures **Techniques, Humaines et Organisationnelles (T.H.O.)**.

« Nous ne pouvons plus traiter les phénomènes climatiques comme des anomalies ponctuelles. Le travail réel est déjà sous contrainte climatique. Les salariés n'attendent pas 2050 pour en subir les effets. Le dialogue social doit désormais intégrer l'adaptation comme un sujet central », analyse **Christian Pellet, président de Sextant Expertise**.

## Les secteurs d'activité les plus exposés au réchauffement climatique peu représentés dans les accords

L'industrie manufacturière arrive en tête du classement : **38% des entreprises sondés de ce secteur ont signé des accords**, loin devant les transports et l'entreposage (16%).

Alors qu'ils travaillent au contact direct des aléas climatiques, les secteurs les plus vulnérables sont très peu engagés dans la négociation collective, comme la construction (8%) ou l'agriculture (2%).

**Ce paradoxe peut s'expliquer par des réalités structurelles différentes selon les secteurs** : niveaux variables de représentation collective, ressources limitées, culture de négociation inégale ou encore perception que certaines mesures relèvent déjà du cadre national. À l'inverse, les secteurs plus organisés, comme l'industrie, disposent d'instances représentatives plus structurées, ce qui facilite la formalisation d'accords.

## D'importantes disparités en fonction des régions

L'étude révèle que les **régions les plus exposées aux fortes chaleurs ne sont pas celles qui recensent le plus d'accords signés**, bien au contraire.

Les régions les plus signataires sont l'Île-de-France (16 %), la Nouvelle-Aquitaine (13 %) et les Pays de la Loire (11 %).

À l'inverse, les régions Auvergne-Rhône-Alpes (10%), Occitanie (8%) ou PACA (3%), pourtant plus sensibles aux fortes chaleurs, sont peu représentées.

A noter que les DROM, soumises également aux fortes chaleurs et aux intempéries, n'ont pas d'accords signés en la matière, à l'exception de la Martinique.

Le décalage observé entre exposition climatique et signature d'accords tient aussi à **la structure économique des territoires concernés, souvent composés de PME et de TPE**. Ces entreprises disposent de ressources administratives et juridiques plus limitées, ce qui rend la négociation et la formalisation d'accords collectifs plus complexes. Cela peut freiner la mise en place de mesures d'adaptation, pourtant essentielles face aux fortes chaleurs.

## Sept accords d'entreprise qui montrent qu'une adaptation ambitieuse est possible

Parmi les 380 accords analysés, Sextant Expertise met en lumière **32 accords innovants**, dont **7 particulièrement exemplaires (cas concrets présentés dans l'étude)** :

- réorganisation des horaires et des rythmes ;
- seuils d'alerte précis ;
- rotations entre zones chaudes et fraîches ;
- cabines mobiles climatisées ;
- dispositifs dédiés aux seniors ;

- pauses supplémentaires ;
- arrêts temporaires d'activité en alerte rouge.

« Lorsque les acteurs partent du travail réel, les solutions émergent. Ces accords exemplaires prouvent que l'adaptation est possible, pragmatique et transposable », souligne **Christian Pellet**.

**Pour Sextant Expertise, le dérèglement climatique impose un changement de méthode : faire de l'adaptation un pilier du dialogue social.**

### **Étude complète disponible sur demande**

#### **Méthodologie**

L'étude analyse 380 accords traitant des fortes chaleurs sous le prisme du référentiel T.H.O. :

- Analyse de manière qualitative de l'ensemble des 407 accords de la base Légifrance comprenant les termes « fortes chaleurs » dans leur texte.
- Focus sur les accords ayant une certaine agilité du point de vue de l'organisation du travail, autrement dit les accords :
  - Cumulant les 3 types de mesures T.H.O.
  - Et mentionnant des pratiques originales, du point de vue de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail.

Sur les 407 accords qui ont été traités, 27 après lecture sont non valides au regard de la thématique, d'où une base pertinente de 380 accords.

---

#### *A propos de Sextant Expertise*

Créé en 1996, Sextant Expertise est un cabinet d'expertise indépendant qui conseille les élus des CSE et les négociateurs syndicaux. Composé d'experts aux profils variés et complémentaires, il accompagne les CSE dans toutes les missions stratégiques, économiques, sociales, santé et conditions de travail et les délégues syndicaux dans l'ensemble du champ de la négociation en entreprise (Durabilité, NAO, Egalité professionnelle, QVCT, Temps de travail, GEPP, PSE, APC, etc.).