



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

Propositions CFDT

Chaleur et travail, construire un véritable bouclier social climatique : les propositions de la CFDT

Une santé au travail protégée pour toutes et tous, salariés, agents publics, travailleurs des plateformes, au cœur d'une transition écologique juste

Juillet 2026

1. Un risque qui a changé de nature

La séquence caniculaire de juin 2026 marque un basculement. Le 23 juin 2026 a été la journée la plus chaude jamais enregistrée en France depuis le début des mesures en 1947, avec 58 départements placés en alerte rouge et près de 90 % de la population exposée à des températures exceptionnelles. Cet épisode n'est pas un accident isolé : il s'inscrit dans une trajectoire de hausse continue de la fréquence, de l'intensité et de la durée des vagues de chaleur, confirmée épisode après épisode depuis plusieurs années. Une nouvelle vague est d'ores et déjà annoncée pour juillet 2026 : les mesures ne peuvent plus être improvisées à chaque alerte, elles doivent être anticipées.

La CFDT réaffirme que ce risque ne peut plus être traité comme un phénomène exceptionnel appelant des réponses ponctuelles et dérogatoires. Il doit être intégré structurellement dans l'organisation du travail, dans le droit qui l'encadre, et plus largement dans l'ensemble des politiques publiques qui conditionnent la vie professionnelle et personnelle des travailleuses et des travailleurs, qu'ils soient salariés, agents publics ou travailleurs indépendants des plateformes. Cela dépasse très largement les seuls secteurs traditionnellement identifiés (BTP, agriculture, travaux extérieurs). Les fermetures de près de 850 écoles et collèges le 22 juin, les tensions dans les hôpitaux, ou les difficultés rencontrées dans la restauration et la livraison, l'ont clairement montré : aucun secteur n'est aujourd'hui à l'abri.

Les effets des canicules sur les corps se font ressentir pendant, mais aussi après ces fortes chaleurs : fatigue et irritabilité accrues, déshydratation, maux de tête, troubles du sommeil pouvant eux-mêmes majorer le risque d'accident du travail, et sur sollicitation cardio-vasculaire. Des mesures de prévention doivent donc être anticipées et coconstruites avec les travailleurs, au plus près des situations de travail. La fatigue accumulée et la désorganisation du travail, qui s'étendent parfois sur plusieurs semaines, doivent être intégrées aux mesures prises. Les actions doivent donc aussi concerner les périodes qui suivent les canicules.

Les effets de la canicule sur la vie des travailleurs dans la société posent aussi des problématiques personnelles : logement surchauffé, transports, gestion des enfants quand les crèches ou écoles sont fermées, ou quand il faut adapter les horaires brutalement, une raison supplémentaire pour anticiper.

Pour la CFDT la mobilisation des entreprises et des administrations reste aujourd'hui trop hétérogène : certains employeurs et donneurs d'ordre peinent encore à décider l'arrêt d'une activité devenue insoutenable du fait de la chaleur, en particulier dans le transport, la logistique, le bâtiment et les travaux publics, et le niveau de vigilance peut varier fortement d'un service à l'autre au sein d'une même structure. Cette hétérogénéité a un coût humain : la CFDT n'a pas oublié les sept saisonniers agricoles décédés lors des vendanges de 2023 en Champagne-Ardenne. La CFDT considère qu'il n'est pas acceptable que des considérations économiques de court terme continuent de l'emporter sur la protection de la vie et de la santé des travailleurs, et qu'il ne faut pas attendre de nouveaux drames pour agir avec la fermeté nécessaire.

2. Le décret chaleur n° 2025-482 : une avancée réelle, mais insuffisante

En vigueur le 1er juillet 2025, le décret n° 2025-482 a constitué un premier pas important en imposant aux employeurs des obligations renforcées de prévention face aux épisodes de chaleur intense. La CFDT en prend acte positivement. Le renforcement des contrôles de l'inspection du travail depuis l'instruction ministérielle du 22 mai 2026, ou la possibilité donnée aux préfets d'autoriser un décalage des horaires de chantier dans le BTP, vont également dans le bon sens.

Mais ce cadre reste construit sur une logique de réaction à l'épisode ponctuel plutôt que sur une logique de transformation durable de l'organisation du travail, des infrastructures, des revenus et des conditions de vie. Il ne couvre pas non plus, à ce stade, la situation spécifique des travailleurs indépendants notamment des plateformes, ni la cohérence d'ensemble avec les autres chantiers de la transition écologique. C'est tout l'objet des propositions qui suivent, organisées en huit axes.

3. Les propositions de la CFDT

Axe A — Renforcer la prévention et faire évoluer l'organisation du travail

1. Rendre obligatoires et négociés les plans de continuité d'activité « canicule »

Chaque entreprise et chaque établissement public devrait être tenu d'élaborer un plan de continuité d'activité en cas de vague de chaleur, au même titre qu'il en existe déjà pour d'autres risques majeurs, c'est le cas, sous des formes variées, pour le secteur bancaire et financier depuis les accords de Bâle, pour les opérateurs d'importance vitale désignés par l'État, pour les établissements de santé, ou encore pour le risque pandémique sur le fondement de l'article L4121-1 du code du travail. Ce plan doit être discuté et négocié site par site avec les travailleurs et leurs représentants, intégré et actualisé au DUERP et au PAPRI Pact. Les mesures d'organisation, de protection collective et individuelle, et d'adaptation des horaires doivent être déclinées concrètement. À l'instar du DUERP, qui doit intégrer les différences d'exposition aux risques selon le genre, les plans de continuité d'activité gagneraient à prendre en compte les vulnérabilités différenciées face aux canicules (âge, genre, poste, conditions de travail, etc.), ce qui contribuerait à renforcer leur efficacité. Le DUERP et le PAPRI Pact doivent, de la même façon, intégrer les besoins spécifiques des publics vulnérables afin d'assurer une prévention adaptée.

Pour que cette obligation soit effective, la CFDT demande qu'elle soit assortie d'un mécanisme de sanctions dissuasives en cas de manquement caractérisé, sur le modèle de l'Espagne, où des amendes pouvant atteindre 30 000 euros sanctionnent l'exposition de salariés à des risques thermiques inconsidérés, exigence qui rejoint la demande d'un État rendant obligatoire la tenue de ces négociations plutôt que de s'en remettre à la seule bonne volonté des employeurs.

2. Renforcer les contrôles, activer des modalités de télétravail adaptées, anticiper sans attendre l'alerte

La CFDT demande des contrôles renforcés sur l'ensemble des lieux de travail, en intérieur comme en extérieur, la chaleur en milieu clos (ateliers, entrepôts, cuisines, salles closes...) reste trop souvent sous-estimée par rapport au risque en extérieur. La responsabilité de faire appliquer le décret revient à l'État, via le dialogue social dans l'entreprise ; celle de construire des solutions concrètes d'organisation revient aux employeurs et aux représentants des travailleurs, en associant les salariés et les agents, notamment par le dialogue professionnel. Des modalités de télétravail adaptées au risque de canicule doivent pouvoir se mettre en place largement pendant les épisodes de chaleur intense, à condition de rester attentif à la situation de logement des travailleurs. En effet, les disparités dans les conditions de télétravail sont importantes et certains logements peuvent être plus

difficiles à vivre que le lieu de travail en période de canicule. Le recours à ces modalités de télétravail aménagées doit bien reposer sur l'accord des salariés. Il ne saurait se substituer à l'exercice du droit de retrait, ni pallier l'absence ou l'insuffisance des mesures de prévention que l'employeur est tenu de mettre en œuvre. La CFDT appelle à actualiser dès maintenant les DUERP et PAPRIACT et à ouvrir sans attendre les discussions sur l'organisation et les conditions de travail, plutôt que d'attendre le déclenchement de la vigilance orange ou rouge canicule par Météo-France.

3. Adapter les rythmes de travail lorsque les vagues de chaleur s'inscrivent dans la durée

Les dispositifs actuels raisonnent essentiellement à l'échelle de la journée. La CFDT propose que les rythmes de travail (horaires de prise de poste, durée des pauses, organisation des cycles), puissent être adaptés collectivement et durablement pendant toute la durée de l'épisode, en s'inspirant des dispositifs déjà expérimentés par nos voisins européens :

- Espagne : la « jornada intensiva » concentre l'activité en début de journée (7h-8h à 14h-15h), sans pause méridienne prolongée. Plus de la moitié des entreprises espagnoles la proposent déjà, sur la base d'accords d'entreprise.
- Grèce : au-delà de 36°C, les salariés en extérieur bénéficient d'un dispositif proche du chômage technique entre 14h et 18h ; ce créneau s'élargit de 13h à 19h au-delà de 38°C, sans perte de salaire.
- Chypre : un code de pratique organise une alternance travail/repos selon un barème croissant température, humidité et charge physique, pouvant aller jusqu'à une répartition à parts égales dans les situations extrêmes.
- Belgique : des seuils sont fixés à partir de l'indice WBGT (température au thermomètre-globe mouillé), différenciés selon la pénibilité physique de la tâche.
- Allemagne : trois paliers de température en intérieur (26-30°C, 30-35°C, plus de 35°C) déclenchent chacun des mesures de prévention graduées et obligatoires.

La CFDT souhaite que la négociation collective (branches, entreprises, administrations) construise des dispositifs progressifs (par exemple, un niveau de température déclenche une alerte vigilance météo qui entraîne la mise en œuvre des mesures), adaptés à chaque secteur, qui ne reposent pas uniquement sur la bonne volonté des employeurs. Elle demande également que certaines mesures protectrices puissent être prolongées après la baisse des températures, le temps que les travailleurs récupèrent réellement des effets cumulés de l'épisode. La CFDT revendique que l'organisation du travail prenne en compte les risques de manière structurelle, c'est-à-dire, en les anticipant annuellement.

L'expérience montre que l'adaptation des rythmes de travail ne peut être pensée sans articuler vie professionnelle et vie personnelle : horaires décalés inscrits dans les conventions collectives, absence de travail aux heures les plus chaudes, télétravail facilité. Ces solutions méritent d'être étudiées sérieusement, et ne peuvent se limiter à un simple transfert de la contrainte de l'entreprise vers la vie personnelle des salariés, notamment pour la garde des enfants.

La CFDT revendique l'actualisation des conventions collectives à l'aune de ces risques canicules en s'appuyant sur ces exemples (absence de travail aux heures les plus chaudes, horaires décalés...). L'État doit s'assurer de cette actualisation.

L'actualisation des conventions collectives comme évoqué ci-dessus, ainsi que l'adoption des mesures prévues par le décret chaleur, pourraient conditionner l'ouverture d'un droit récurrent de recourir à l'activité partielle lorsque les dispositions adoptées n'ont pas suffi à éviter les difficultés conjoncturelles rencontrées par l'entreprise.

4. Faire connaître les droits des travailleurs et sécuriser leur exercice

La CFDT demande une campagne publique sur l'obligation générale des employeurs en matière de santé et de sécurité, sur les droits que le décret chaleur ouvre aux travailleurs, quel que soit leur statut, sur l'usage du droit d'alerte, et sur les conditions d'exercice du droit de retrait, aujourd'hui insuffisamment connus et donc insuffisamment mobilisés sur le terrain.

Axe B — Sécuriser juridiquement et économiquement la protection de la santé

5. Suspendre les clauses de pénalités contractuelles dans le bâtiment ou tout autre secteur d'activité en cas d'arrêt lié à la chaleur ou de ralentissement de l'activité

Dans le secteur du BTP, la crainte des pénalités de retard constitue un frein réel à l'arrêt effectif des chantiers pendant les heures les plus chaudes, y compris lorsque la réglementation le permet. La CFDT demande que les clauses de pénalités soient automatiquement suspendues dès lors qu'un arrêt de chantier est lié à une alerte rouge Météo-France, sans attendre une renégociation contractuelle au cas par cas. Les spécificités des prestataires indépendants ou tout autre spécificité sectorielle dont les plateformes de livreurs doivent elles aussi pouvoir être prises en compte afin de garantir leur sécurité, y compris économique.

6. Faire évoluer les marchés publics et sécuriser juridiquement les entreprises face à leurs donneurs d'ordre

La CFDT demande que les marchés publics intègrent systématiquement une clause spécifique permettant l'interruption, le report ou l'adaptation des travaux selon les niveaux d'alerte de Météo-France, en particulier en vigilance orange et

rouge canicule ou tous risques climatiques. Elle demande également que les entreprises et les travailleurs indépendants soient sécurisés juridiquement vis-à-vis de leurs donneurs d'ordre lorsqu'ils appliquent des mesures de prévention chaleur, afin que la protection de la santé des travailleurs ne se traduise jamais par un risque économique ou contractuel pour l'entreprise ou le travailleur qui l'applique. Cela pourrait prendre la forme d'une clause sécurité obligatoire dans les marchés publics, intégrant explicitement la gestion des épisodes de chaleur extrême et, plus largement, des risques climatiques.

Axe C — Garantir les revenus et la continuité d'activité

7. Clarifier l'activité partielle conditionnée

Aujourd'hui, l'accès à l'activité partielle pour cause de canicule (application du motif « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » de l'article R. 5122-1 du code du travail, selon l'instruction ministérielle du 22 mai 2026) repose sur des conditions vérifiées en amont, au moment de la demande auprès de la DDETS : déclenchement d'une vigilance orange ou rouge par Météo-France, preuve du lien direct entre la baisse d'activité et la chaleur, caractère imprévisible, irrésistible et extérieur de la situation, et justification d'avoir déjà mobilisé les solutions alternatives (aménagement des horaires, télétravail, congés, récupération des heures). La fiche du ministère du Travail mise à jour le 25 juin 2026 précise que la DDETS peut déjà, à ce stade, demander des engagements en contrepartie de l'octroi, mais cette possibilité reste discrétionnaire et appréciée au cas par cas.

La CFDT demande que cette marge de manœuvre devienne une obligation systématique : le conditionnement de l'activité partielle ne doit pas s'arrêter à la vérification, en amont, des critères d'éligibilité initiale ; il doit engager ensuite l'entreprise, en aval, à mettre en place un plan de continuité d'activité et à actualiser son PAPRIACT et son DUERP, sous peine de ne pouvoir mobiliser à nouveau le dispositif lors d'un prochain épisode. C'est une mesure portée dans le PNACC (Mesure 33, actions 3).

Plus largement, la CFDT considère que le motif de « circonstance de caractère exceptionnel » devient de moins en moins pertinent pour qualifier des vagues de chaleur appelées à se répéter chaque année : elle demande la création, au sein de la liste des motifs de recours à l'activité partielle (article R. 5122-1 du code du travail), d'un motif spécifique « risque climatique » ou « canicule », sur le modèle du régime déjà existant pour les intempéries dans le BTP, plutôt que de continuer à mobiliser un cadre juridique pensé pour l'imprévisible. La création de ce nouveau motif de recours ne pourrait selon nous s'envisager sans la mise en place de la conditionnalité évoquée ci-dessus, à savoir l'engagement de l'entreprise à mettre en place un plan de continuité d'activité et à actualiser son PAPRIACT et son DUERP (un socle qui s'impose à toutes les entreprises), quelle que soit leur taille ou leur représentation syndicale.

Pour les entreprises soumises à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail, la CFDT demande par ailleurs que soit ajouté, au sein des sous-thèmes de négociation prévus à l'article L. 2242-17, un sous-thème spécifique portant sur les mesures d'adaptation aux conséquences du changement climatique au sein de l'entreprise, en lien avec le PAPRI Pact et le DUERP.

Enfin, l'octroi de l'activité partielle pour le motif spécifique « risque climatique » ou « canicule », doit être conditionné à la mise en place de mesures relevant d'un accord QVCT, ou à défaut d'un plan d'action.

Axe D — Étendre l'adaptation à l'ensemble de la société

8. Étendre l'adaptation à l'ensemble des services indispensables

La question de la chaleur ne peut être traitée entreprise par entreprise si les services dont dépend l'organisation du quotidien des travailleurs ne s'adaptent pas eux-mêmes. Crèches, transports en commun, établissements scolaires, services de santé : l'ensemble de ces services doit intégrer sa propre stratégie d'adaptation à la chaleur, faute de quoi les efforts consentis sur le lieu de travail resteront sans effet réel sur les conditions de vie des salariés, en particulier des familles. C'est la mesure 12 du PNACC qui couvre plus largement tous les risques climatiques.

9. Étendre les exigences de confort thermique d'été au bâti existant à usage économique et à la conception des équipements

La RE2020 impose déjà un critère de confort d'été aux constructions neuves, mais elle ne s'applique pas au parc de bâtiments existants à finalité économique (bureaux, ateliers, entrepôts, commerces) qui restera majoritaire pendant encore des décennies. Les employeurs sont certes déjà tenus de protéger les travailleurs contre les risques liés à la chaleur et d'adapter les locaux de travail aux conditions thermiques, et une partie des bâtiments tertiaires est par ailleurs soumise, via le décret tertiaire (dispositif Éco Énergie Tertiaire), à des objectifs de réduction de leur consommation énergétique pouvant induire des travaux de rénovation. Mais il n'existe aujourd'hui aucune exigence réglementaire générale imposant qu'une rénovation significative d'un bâtiment économique existant garantisse un niveau minimal de confort thermique d'été comparable à celui exigé pour le neuf par la RE2020. La CFDT demande que cette exigence soit progressivement étendue au parc existant à l'occasion des rénovations importantes, et que la production de chaleur des machines et équipements industriels devienne, de la même manière, un critère de conception opposable aux fabricants, le décret n° 2025-482 impose déjà à l'employeur utilisateur d'agir sur ces sources de chaleur, mais rien n'oblige aujourd'hui le concepteur ou le fabricant.

Axe E — Prendre en compte les conditions de vie des travailleurs

10. Reconnaître les difficultés qui dépassent le seul cadre de l'entreprise

Pour la CFDT, l'enjeu n'est pas seulement la prévention des risques au travail mais aussi les conditions de vie et d'hébergement des travailleurs.

À l'image de ce qui a été appris pendant les inondations, la CFDT demande que soient pris en compte : un temps d'absence exceptionnel ou une adaptation des modalités d'organisation lorsque l'entreprise fonctionne mais que les écoles sont fermées, que les transports sont interrompus ou que des coupures réseau empêchent le télétravail; les contraintes supplémentaires pour les salariés aidants, auprès de personnes vulnérables ayant besoin d'une attention particulière lors des événements climatiques doivent être prises en compte ; Ce temps doit être prévu par la négociation dans les entreprises ou dans les conventions collectives.

Comme cela a été le cas pendant la crise sanitaire, les périodes de crise permettent d'identifier les vulnérabilités dans les conditions de vie des travailleurs, en particulier s'agissant du logement. Ainsi, en période de canicules, les représentants des travailleurs ont la capacité d'identifier les salariés et agents vivant dans des logements mal isolés, « bouilloires thermiques », afin de les protéger à court terme dans le dialogue territorial avec les collectivités locales (ex : relogement, accès îlot de fraîcheur collectif, prêt de matériel, ...) et/ou Action Logement ; A plus long terme, il s'agit d'initier un véritable accompagnement en matière de relogement ou de rénovation thermique. La CFDT rappelle à ce titre l'absurdité d'une baisse récente des aides aux monogestes de rénovation dans un contexte où le besoin augmente.

Sur la question du logement des saisonniers, des travailleurs du tourisme et de l'agriculture la CFDT rappelle que lorsque l'employeur fournit un logement, celui-ci doit être décent. Une tente sous 40° n'est pas un logement décent. Il est nécessaire de multiplier les contrôles en cas de canicule. La CFDT demande également une campagne d'information sur les droits et aides financières des saisonniers, en matière de logement notamment.

La CFDT porte également une attention particulière au sommeil et à la fatigue accumulée des travailleurs, notamment lorsque l'avancement des horaires en début de journée (pratique fréquente dans le BTP), réduit le temps de sommeil ; et à la dégradation des conditions de transport (retards, chaleur dans les rames et les bus) qui s'ajoute à la fatigue liée à la chaleur elle-même.

Axe F — Reconnaître et protéger les travailleurs essentiels

11. Mieux identifier et reconnaître les métiers essentiels en temps de crise climatique

Les travailleurs essentiels en période de crise climatique (santé, sécurité, travail social, services à la personne, transport, éducation, logistique), restent insuffisamment reconnus dans la qualité de leur travail et leurs conditions d'emploi, alors même que leur rôle est central. Par exemple, dans l'éducation, les personnels assument la responsabilité d'assurer la continuité pédagogique malgré les épisodes de chaleur. Dans les hôpitaux, la climatisation reste absente d'une partie des locaux alors que l'afflux de patients augmente lors des épisodes caniculaires, dans des conditions difficiles pour les soignants comme pour les patients. Dans les services à la personne, les aides à domicile qui interviennent auprès de personnes âgées doivent adapter leurs horaires, surveiller les risques de déshydratation, aider à rafraîchir des logements parfois mal isolés, et compensent ainsi l'absence d'équipements adaptés. Leur rôle est essentiel pour prévenir les hospitalisations et protéger les publics vulnérables.

La CFDT demande que tous ces métiers considérés comme essentiels, quel que soit leur statut, fassent l'objet d'un travail spécifique de reconnaissance, de revalorisation et d'amélioration des conditions d'emploi et de travail.

La CFDT demande, en écho à ce constat, l'organisation d'une conférence nationale, ainsi que la construction d'un pilotage et d'une gouvernance interministériels installés dans la durée, permettant une évaluation régulière des impacts du changement climatique sur le travail, sur le modèle d'un baromètre dédié, à l'image du baromètre Clisève, afin que cette transition soit non seulement écologique, mais aussi et surtout juste pour les travailleuses et les travailleurs.

Axe G — Travailleurs indépendants des plateformes : une urgence spécifique

12. Une protection encore insuffisante pour les livreurs et travailleurs indépendants des plateformes

Les travailleurs indépendants de plateformes, dont les livreurs, ont été livrés à eux-mêmes face à la chaleur de ces dernières semaines. Particulièrement impactés et poussés par des conditions de rémunération extrêmement contraintes, de nombreux livreurs n'ont d'autres choix que de travailler, y compris lorsque les conditions climatiques mettent directement leur santé en danger. Union-Indépendants, CFDT, a exigé l'ouverture immédiate d'un dialogue avec les plateformes, sous impulsion de l'État, afin que des mesures soient prises par les plateformes.

Un ensemble de demandes précises a été porté dans ce cadre :

- La suspension des prestations manifestement incompatibles avec la santé et la sécurité des travailleurs (poids, distance, délais imposés) et l'obligation d'adapter la réalisation de la prestation, notamment par la limitation des zones de livraison, dès l'alerte orange ;
- Un arrêt immédiat de l'activité en cas d'alerte rouge canicule avec compensation financière, sauf cadre et conditions strictement définis ;
- Un droit de refuser une prestation, sans pénalité algorithmique ni désactivation de compte ;
- Une protection contre les signalements clients liés à des retards, annulations ou difficultés directement causés par les conditions climatiques ;
- En cas d'alerte rouge, une obligation pour les partenaires commerciaux des plateformes de donner aux travailleurs un accès à de l'eau et aux zones fraîches (restaurants, commerces, points relais, gares, centres commerciaux) ; Une majoration de la rémunération aux heures les plus chaudes dans un cadre strict et négocié afin de ne jamais devenir une incitation à se mettre en danger ;
- Des messages d'alerte et des consignes de prévention transmis directement par la plateforme, accompagnés de mesures concrètes incluant la sensibilisation des clients.

Suite aux concertations, les plateformes ont annoncé fermer l'application de livraison entre 14h et 18h en cas d'alerte rouge. Une mesure d'urgence nécessaire mais qui sera suivie par l'ouverture d'une négociation dès septembre notamment sur la compensation financière et les conditions d'exercice de l'activité en cas de conditions climatiques dégradées. Au-delà du secteur de la livraison, les conditions d'exercices des travailleurs indépendants de plateformes devront faire l'objet d'un dialogue social.

Axe H — Inscrire cette revendication dans une transition écologique juste

13. Un décret « Risques climatiques » et une gouvernance interministérielle cohérente

Au-delà de la seule chaleur, la CFDT porte, dans le cadre du Pacte du pouvoir de vivre, la demande d'un décret « Risques climatiques » protégeant les travailleurs face à l'ensemble des événements climatiques extrêmes, et intégrant ce risque dans tous les outils du dialogue social (mobilité, télétravail, continuité d'activité, qualité de vie au travail). Ce décret devrait aussi permettre de gérer les absences exceptionnelles liées à des empêchements individuels (crèche ou logement

inondé, route coupée, par exemple) et mieux protéger les publics les plus vulnérables. La CFDT demande une plus grande cohérence entre les différents plans ministériels concernés (plan santé environnement, plan santé au travail, plan national d'adaptation au changement climatique), de leur conception à leur déploiement à toutes les échelles, faute de quoi ces plans continueront de se juxtaposer sans réelle articulation.

4. Position de la CFDT

Le ministre du Travail a annoncé, à l'issue de la réunion du 24 juin 2026 avec les partenaires sociaux, l'ouverture de travaux paritaires à l'automne 2026. La CFDT y prendra toute sa part, en portant l'ensemble des propositions formulées dans cette note, avec une exigence de calendrier claire : des plans d'action réellement négociés doivent être conclus d'ici au printemps 2027, afin que les entreprises, les services publics et les plateformes soient prêts avant l'été 2027 et non contraints d'improviser une nouvelle fois dans l'urgence.

La CFDT ne partage pas la manière dont le débat a parfois été résumé, comme s'il s'agissait de choisir entre mettre le pays à l'arrêt ou protéger l'activité économique. Il ne s'agit pas de figer la France dès que le thermomètre dépasse 30°C, mais de refuser qu'une logique de rentabilité de court terme continue de l'emporter sur la vie et la santé des travailleurs, qu'ils soient salariés, agents publics ou travailleurs des plateformes. C'est le sens du « bouclier social climatique » porté par la CFDT : un ensemble de protections construites par la négociation, par du dialogue professionnel en proximité des salariés, secteur par secteur, mais rendues obligatoires et sanctionnables lorsque c'est nécessaire. Des mesures pensées comme une composante à part entière d'une transition écologique juste. Le décret chaleur n° 2025-482, s'il constitue une avancée, ne peut être un aboutissement : la fréquence et la gravité croissantes des vagues de chaleur imposent désormais une transformation structurelle et négociée de l'organisation du travail, du droit qui l'encadre, des conditions de vie des travailleurs, et des services qui conditionnent leur quotidien.

Il s'agit de sortir de l'urgence pour s'organiser, y compris sur dans les territoires. Pour la CFDT c'est un véritable enjeu de société qui impose une mobilisation de toutes les parties prenantes.