

## Délibération du CSE pour risque grave

Le CSE d'ENEDIS IDF-EST a constaté l'existence d'un risque grave pour la santé des salariés. En effet, le passage en télétravail à 100% est à l'origine de situations de souffrances psychologiques importantes. Depuis le 16 mars, une majorité des agents de la DR travaillent à domicile, sur tout ou partie de leur activité.

La politique de prévention des risques durant cette période, et en vue d'un déconfinement partiel à venir est majoritairement orienté vers les activités de terrain et en agence. Très peu de mesures concrètes ont été prises pour faire face aux transformations du travail lorsqu'il est exercé au domicile.

Or, les conditions de travail fortement dégradées en place depuis 8 semaines vont perdurer durant plusieurs mois, et le déconfinement risque d'amplifier encore les effets délétères de cette organisation sur la santé des agents.

**La charge de travail n'est pas régulée**, et ne tient pas compte des contraintes propres au travail à domicile. Les objectifs de travail n'ont pas été révisés par rapport au contexte, et si la diminution des travaux de la DR jusqu'alors permettait le maintien d'une activité en mode dégradé, la reprise du 11 mai risque de mettre les agents en difficulté.

- L'accès aux outils numériques de l'entreprise est difficile et chronophage, ce qui rallonge considérablement le temps nécessaire pour mener une tâche à bien ;
- La conciliation des temps de travail et des temps de vie privée, en particulier pour les salariés qui ont des enfants ne peuvent pas toujours s'adapter aux besoins de l'entreprise.

**Le suivi du travail à distance** est également un facteur de stress important. Les salariés n'ont pas les moyens organisationnels ou techniques de réaliser leur travail, leurs formations, voire leur apprentissage du métier dans des conditions acceptables. Ce suivi dégradé pose également la question de l'évaluation de la qualité de leur travail, source d'inquiétude.

**Les postes de travail à domicile** ne sont pas forcément adaptés à l'activité, notamment pour les agents qui peuvent difficilement s'isoler, qui n'ont pas accès à un espace dédié au travail, à un écran déporté, ou ceux qui passent du temps au téléphone. Par ailleurs le travail à domicile favorise les plages de travail longues, sans pause, et des postures pénibles faute de matériel adapté.

**La difficulté de manager à distance et l'absence d'échanges informels entre collègues** favorisent les situations d'isolement. Le TAD impacte ainsi également les agents qui ne sont pas en télétravail, et qui vivent de situations de doute, de conflits, sans accès au soutien technique et émotionnel que représente le collectif de travail.

Ces situations de travail dégradées sont des facteurs de risque grave de troubles de la santé physique et mentale. Nous alertons la direction sur les remontées de nombreux agents, dans l'ensemble des activités :

- des situations de souffrance psychologique importante, qui se traduisent notamment par des troubles du sommeil, des crises de larmes, des états anxieux ou dépressifs, des situations d'isolement...
- Des difficultés à concilier la vie privée et la vie professionnelle, qui entraînent des situations de mal-être, mais aussi des amplitudes horaires et une charge mentale importantes ;
- Des douleurs physiques (cou, dos, épaules) et une fatigue physique et mentale.

**Nous estimons que ces troubles graves, déjà présents, vont être amplifiés avec la reprise d'activité au mois de mai.**

Par ailleurs, la direction n'ayant initié aucun suivi de l'état de santé psychologique des équipes en TAD, elle ne dispose pas d'indicateurs pertinents pour adapter ses mesures de prévention aux situations de travail en TAD.

Ce manque de suivi nous impacte également en tant que représentants du personnel, et entrave notre capacité à mener à bien nos missions d'évaluation et de prévention des risques professionnels, y compris concerna la santé mentale.

Au regard de ces éléments, les membres représentant le personnel au CSE décident de recourir à une expertise pour risque grave, conformément à leurs missions de prévention inscrites à l'article L.2312-8 du Code du travail et en application des articles L.2315-80 et L.2315-96 du Code du travail.

La mission d'expertise a notamment pour objectif :

- De procéder à l'analyse des situations de travail concernées par le risque grave constaté ;
- D'identifier et de diagnostiquer les risques professionnels à l'origine de la dégradation des conditions de travail ;
- D'aider le CSE à formuler des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le cahier des charges et le calendrier seront précisés entre l'expert et les membres représentant le personnel au CSE.

**Vote du principe de l'expertise :**

POUR : 13 voix  
 CONTRE : 8 voix  
 ABSTENTION :

Le principe de l'expertise étant décidé, les membres représentant le personnel au CSE désignent le cabinet PROGEXA, habilité par le Ministère du travail, sis 70 rue d'Hautpoul – 75019 PARIS.

**Vote du choix de l'expert :**

POUR : 13 voix  
CONTRE :  
ABSTENTION :

Les membres représentant le personnel au CSE mandatent Mme Aline BENACEUR (membre du CSE) pour prendre contact avec l'expert désigné et engager, le cas échéant, les procédures judiciaires pour faire respecter et appliquer la décision du CSE.

**Vote du mandat donné :**

POUR : 13 voix  
CONTRE :  
ABSTENTION :