

# LES RISQUES POUR LA SANTÉ EN TÉLÉTRAVAIL

## EDITO

**TELETRAVAIL, HORAIRES FLEXIBLES, OPEN-SPACE, FLEX-OFFICE, SEMAINE DE 4 JOURS... LA FLEXIBILITE ARRIVE, MAIS ATTENTION A LA FLEXIBILITE « TOTALE » !**

La Direction, toujours à la recherche d'économies, envisage de grandes évolutions depuis bien longtemps. L'expérience de la crise du COVID-19 et l'attrait des salariés pour le télétravail l'y encourage. La CGT n'a rien contre la flexibilité, au contraire, mais elle doit être choisie par les salariés et respectueuse du code du travail. La Direction n'a pas que des objectifs d'économies, mais aussi de salariés, surtout les cadres, disponibles 7j/7 24h/24. La flexibilité risque de faire perdre l'esprit collectif du travail, de nous sortir du cadre du droit du travail et nous risquons de voir certains de nos droits mis à mal: arrêt maladie, temps partiel, ... Voilà pourquoi, la CGT est vigilante et évalue les risques, notamment en terme de santé, pour pouvoir négocier et obtenir un futur accord de haut niveau, qui permette une flexibilité, que les salariés attendent en grande majorité, mais avec un cadre, et des garde-fous.

**Alors à quand un accord, vous demandez-vous ?**

Qu'est-ce qui sera soumis à négociation ? On ne sait pas ... La négociation va-elle remettre en cause les RTT ou le temps partiel ? C'est un risque...

Un pilote grande échelle officiel est en cours chez TGS. Donnez nous aussi vos avis et nous serons ainsi encore plus prêts à négocier un bel accord « green work » chez TotalEnergies pour ne pas y travailler par hasard !

**L'aspiration des salarié-e-s à télétravailler est une nouvelle occasion pour les employeurs d'exiger encore plus de productivité. Ce mode de travail comporte des avantages que vous avez expérimentés ces derniers mois, cependant les risques sur la santé sont importants et ils sont souvent ignorés.**

**C'est d'ailleurs ce que révèle une étude sortie en mars 2021, dans laquelle 63% des salariés déclarent voir de plus en plus de collègues en détresse psychologique.**

## Des conséquences sur le plan psychique...

**L'isolement** : Il est le premier risque du télétravail. Loin de son environnement de travail et de ses collègues, le-la télétravailleur-euse peut perdre son sentiment d'appartenance à l'entreprise et/ou à son équipe voire même se sentir exclu dans les cas les plus extrêmes.

**Le harcèlement psychologique** : Protégés par la distance, certains collègues se permettent des comportements, des formulations qu'ils n'oseraient pas adopter en face-à-face (griefs sur le travail fourni, reproches...)

**L'épuisement professionnel** : Trop investi, le-la télétravailleur-euse dépasse souvent très largement ses horaires en négligeant les pauses ou en rencontrant des difficultés à se déconnecter. Nombreux sont les salarié-e-s qui constatent un empiètement de leur vie professionnelle sur leur vie privée...

**Porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée** : Cet empiètement occasionne une charge mentale importante accentuée chez les femmes. De plus, l'espace de travail, s'il n'est pas dans un lieu dédié, envahit la sphère familiale, contraignant ainsi toutes les personnes qui partagent la vie du ou de la salarié-e avec les risques que cela comporte.

**Perte de sens au travail du manager de proximité** : Les nouveaux modes de travail ont bouleversé le rôle quotidien du manager de proximité, sans que l'entreprise n'ait pris le temps de l'accompagner, ni même de le former sur les nouveaux outils. L'encadrement a dû faire preuve d'une grande adaptabilité pour manager le mieux possible avec des repères de la proximité inconnus et complètement modifiés. Les réunions téléphoniques de gestion très chronophages empiètent et prennent le pas sur l'activité « réelle ». Tout cela met sous contrainte l'équipe et le manager qui tente par tous les moyens de pallier à un fonctionnement dégradé, malheureusement banalisé avec les accords TAD. Le manager de proximité peut être amené à se requestionner sur sa légitimité dans l'organisation générale de l'activité de l'équipe et sa place dans l'entreprise. Il peut ressentir une perte de repères, de son sens au travail et de son contrôle qui peut se répercuter dans la vie de l'équipe avec l'apparition de nouveaux comportements managériaux malsains, comme le contrôle de présentisme, de temps et heures de connections. 48% des

managers sont en situation de détresse psychologique selon l'étude de mars 2021, 60% d'entre eux s'interdisent de parler de leurs difficultés avant de traiter celles de leurs équipes et 4 sur 10 se sentent isolés en tant que manager.

**Stress** : Un-e salarié-e isolé-e face à un problème, sans possibilité d'échanger pour trouver une solution, va avoir le sentiment de stagner, créant un mal être qui va bien au-delà des heures de travail. Le niveau de stress s'amplifiera lorsque le-télétravailleur-euse se retrouvera en open space ou en flex office lors de ses journées de travail en présentiel.

### ... et sur le plan physiologique

**Mauvaise alimentation** : Repas pris sur le pouce, grignotage tout au long de la journée, manque d'activités physiques... Différentes études médicales mettent en évidence qu'une mauvaise nutrition combinée à la sédentarité augmente le facteur de risque de maladies cardiovasculaires.

**Augmentation des addictions** : Tabac, alcool, boulimie en continuant de travailler devant son écran, pauses raccourcies, voire supprimées... Les addictions ont le champ libre pour s'installer.

**Lien social en « rupture »** : La notion d'équipe est diluée par l'individualisation du travail engendrée par l'éloignement. Les nouveaux arrivants sont sans vision complète de l'équipe, de la culture et de l'activité de l'entreprise. Pour les anciens, la notion d'appartenance à une équipe, à un collectif de travail se délite progressivement et ne correspond plus à un idéal de fonctionnement. Les PCFE (Projet Collectif du Fonctionnement des Equipes) ou équivalents, voulus par les employeurs, voudraient repenser la notion d'équipe au détriment de ceux qui la composent. Introduits chez Enedis par TAUTEM et chez EDF avec TAMA, ils révéleront à terme des conséquences nuisibles pour les salarié-e-s (mal être, absence de cohésion d'équipe...), et pénaliseront la bonne marche de l'entreprise (perte d'efficacité, performance et motivation au rabais). 50% des salarié-e-s disent manquer de lien social avec les collègues, ce qui impacte négativement le sens qu'ils donnent à leur travail comme le relève l'étude de mars 2021.

Dans le cadre de la généralisation du télétravail, ce sont aujourd'hui les télétravailleurs-euses qui sont les plus en détresse psychologique. Il est donc essentiel de prévenir l'apparition des RPS et de les traiter précocement quand ils apparaissent. Inversement, en l'absence d'un poste de travail adapté et approprié, les effets néfastes sur la santé physique vont engendrer de nouveaux RPS.

Les salarié-e-s qui habitent dans moins de 40 m<sup>2</sup> sont surexposés à la détresse psychologique (75%).

**Maladies cardiovasculaires, troubles musculosquelettiques, troubles mentaux... risquent rapidement d'apparaître si les moyens de prévention, formation, coercition, équipements et sensibilisation ne sont pas mis en œuvre par l'employeur dans le cadre de son obligation légale de santé sécurité envers ses salarié-e-s.**



**Un risque de mal-être bien au-delà des heures de travail !**



[ep.cgtotal.fr](http://ep.cgtotal.fr)



[facebook.com/CGTTtotal](https://facebook.com/CGTTtotal)



**Ingénieurs, Cadres, Techniciens**  
**IMPLIQUÉS, CONCERNÉS, TOUS ENGAGÉS**