



Déclaration de la CGT - Quand le badge devient un risque professionnel

L'article **L.2315-14 du Code du travail** prévoit que les élus du CSE peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Pourtant, nous sommes aujourd'hui dans une situation pour le moins surprenante :

dans une entreprise de technologie, le principal obstacle pour exercer son mandat peut apparemment être... de réussir à entrer dans les locaux.

Nous pourrions presque en rire.

« Ton badge a expiré à force de ne pas y aller ? »

« Ce n'est pas que je ne veux pas venir. C'est que je ne peux plus entrer ni sortir. »

Et cela dure depuis deux mois.

Malgré les demandes et les multiples réactivations, rien ne fonctionne. Et il faut manifestement multiplier les contacts pour simplement identifier la personne capable de résoudre ce problème.

« Ça a l'air tellement legacy que j'ai du mal à trouver qui est le bon interlocuteur. Je continue de chercher. »

On pourrait même finir par croire que le chemin le plus court serait de reprendre son ancienne identité. En interne, on en arrive à plaisanter sur les mariages arrangés pour résoudre un problème d'accès informatique.

Un divorce arrive et personne ne l'a codé.

Un changement de nom arrive et personne ne l'a prévu.

Un changement de situation personnelle arrive et le système ne sait plus quoi faire.

Pendant ce temps, **le système continue de rappeler à la personne qu'elle reste liée à une situation passée et qu'elle ne peut pas évoluer sans elle.**

À cela s'ajoutent des identifiants qui ne changent jamais, le fameux **login8**, et des outils qui ne semblent tout simplement pas conçus pour la réalité de la vie des salariés.

Quand les outils imposent leurs contraintes aux salariés au lieu de s'adapter à leur réalité, cela devient un problème d'organisation du travail.

L'article **L.4121-1 du Code du travail** impose à l'employeur de mettre en place une organisation et des moyens adaptés afin de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'article **L.4121-2** pose notamment le principe d'**adapter le travail à l'homme** et de planifier la prévention.

Et lorsque les dysfonctionnements organisationnels deviennent récurrents, qu'ils empêchent l'accès au site ou compliquent l'exercice du mandat, **la question des risques psychosociaux n'est plus théorique.**

Une élue se souvient notamment du vendredi 5 décembre 2025, jour où elle n'a pas réussi à accéder aux locaux. La situation avait alors dû être débloquée par la DRH elle-même.

Quand on met cela en perspective avec la crainte, toujours bien réelle, qu'un refus d'accès puisse signifier que l'on ne fait plus partie des effectifs, un simple verre d'eau pour reprendre ses esprits ne suffit pas.

À cette période, cette personne avait été psychologiquement éprouvée par cette situation.

Le risque pour la santé est donc bien réel.

Pourtant, à la lecture du DUERP, ce risque semble **inconnu**.

C'est pourtant précisément le rôle du DUERP d'identifier et de tracer les risques auxquels les salariés sont exposés.

Et lorsqu'il s'agit d'un élu du personnel, le problème est double.

Ne plus pouvoir accéder au site, c'est aussi risquer de ne plus pouvoir exercer normalement son mandat.

Un élu doit pouvoir **prendre le pouls du terrain**.

Il doit pouvoir aller voir les salariés, les écouter, comprendre ce qu'ils vivent, les assister et les représenter dans les discussions concernant leur travail et leurs conditions de travail.

Un mandat ne se résume pas à assister à des réunions Webex et à lire des tableaux de bord.

Tout le monde le sait, la meilleure des stratégies antisyndicales consiste à déconnecter les élus du terrain.

Nous espérons que ce n'est pas la stratégie de l'entreprise.

Car les élus ne viennent pas sur site pour faire acte de présence.

Ils viennent parce que des salariés leur ont donné leur voix. Rester connectés avec eux est essentiel. Il est anormal de prévoir d'arriver 30 minutes avant pour passer le portail de sécurité de son propre site et espérer arriver à l'heure alors qu'on doit assister un salarié lors

d'un entretien disciplinaire. La situation est déjà assez stressante en elle-même.

Les raisons d'état civil ne sont pas les seuls obstacles : la problématique est la même lorsqu'un salarié change de site dans le cadre d'une mutation. Là encore, personne ne semble vraiment savoir comment procéder.

La CGT demande donc que l'entreprise **règle définitivement ces problèmes d'accès et d'outils**, pour l'ensemble des salariés et des représentants du personnel, **sans créer de blocages absurdes.**

Parce qu'à un moment donné, **ce n'est plus un problème de badge.**

C'est un problème d'organisation.

Et lorsqu'une organisation finit par empêcher une personne de travailler, d'accéder à son lieu de travail ou d'exercer son mandat, **il est temps de corriger le système plutôt que de demander aux personnes de s'adapter encore et toujours à ses dysfonctionnements.**