



Déclaration du CSE - Expertise sur les conditions thermiques de travail dans les datacentres

Le 9 juin 2026, le CSE a voté à l'**unanimité** le recours à une expertise afin d'identifier les causes de la chaleur extrême dans les locaux et de déterminer les solutions permettant d'y remédier. La lettre de mission a également été votée à l'**unanimité**.

Le 26 août, un élu a demandé à la direction de construire le planning permettant aux experts d'intervenir. Appuyé par un autre élu, une relance a ensuite été nécessaire le 07/09/2026 pour obtenir un rendez vous dans un agenda.

Le CSE s'interroge donc sur ces délais et sur les difficultés rencontrées pour permettre la réalisation d'une expertise pourtant décidée à l'unanimité.

Pourquoi ces délais ? Pourquoi retarder le moment où les experts pourront rencontrer les salariés et recueillir leur retour d'expérience ? Pourquoi réduire le nombre d'entretiens prévus ?

Les conditions de travail liées aux fortes chaleurs ont été **particulièrement difficiles cet été**. Ce constat est établi. **Il n'est plus possible de repousser ce sujet.**

Par ailleurs, la réponse reçue hier soir impose à nos experts des restrictions qui **ne permettent pas d'exercer leur mission dans des conditions satisfaisantes** :

- **Visites limitées à 2 heures** : durée insuffisante pour une évaluation sérieuse ;
- **Observations limitées à 2 heures et accompagnées** : durée et conditions insuffisantes pour observer réellement le travail ;
- **Entretiens collectifs limités au seul management, pendant 1h30 maximum** : dispositif incomplet et sans intérêt pour comprendre les conditions réellement vécues par les salariés.

Ces restrictions vident en grande partie la démarche de son objet et constitue une entrave à la mission du CSE : si les experts ne peuvent ni observer suffisamment le travail ni entendre ceux qui l'exercent, comment pourraient-ils en tirer des conclusions pertinentes ?

Le CSE rappelle que l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salariés, conformément à l'**article L.4121-1 du Code du travail**.

L'**article L.4121-2** fixe les principes généraux de prévention, notamment :

- éviter les risques
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- **combattre les risques à la source**
- adapter le travail à l'homme
- planifier la prévention
- privilégier les mesures de protection collective

L'**article L.4121-3** impose également à l'employeur d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation doit être retranscrite dans le **DUERP** et donner lieu, lorsque cela est nécessaire, à des actions concrètes de prévention.

Ces obligations sont connues.

La situation de chaleur est également connue.

Il est donc incompréhensible que la mise en œuvre d'une expertise votée à l'unanimité par le CSE puisse devenir aussi complexe et prendre autant de temps.

Le CSE demande également que le **PAPRI Pact (Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail)** soit présenté à l'ensemble des élus lors de la prochaine réunion ordinaire du CSE, afin que les mesures prévues en matière de prévention puissent être examinées.

Le CSE s'étonne également de la méthode employée pour commencer à construire le calendrier de l'expertise.

Il ne s'agit évidemment pas de mettre en cause la personne qui a participé à cet échange. Le problème réside dans **les conditions et la méthode retenues**, puisqu'un planning relatif à une expertise votée par l'ensemble du CSE a été abordé en quelques minutes le 11/09/2026 avec un seul élu, avec notamment la volonté exprimée de réduire le nombre d'entretiens individuels et collectifs.

Qu'y a-t-il de plus urgent et de plus important que de sécuriser nos collègues ?

Cette situation est encore plus incompréhensible quand le 7 juillet 2026, **la direction propose de financer une expertise sur la chaleur via un autre cabinet.**

Le CSE rappelle que l'expertise dont il est ici question a été **votée à l'unanimité par les élus du CSE**. Il est donc temps qu'elle puisse être mise en œuvre dans les conditions permettant aux experts mandatés par le CSE d'exercer pleinement leur mission.

Compte tenu du constat effectué, le CSE demande à la direction :

1. De **présenter sans délai le calendrier d'intervention des experts**, afin d'organiser leur venue et de leur permettre de s'entretenir avec les salariés concernés
2. Que ce calendrier soit **établi en concertation avec les experts**, afin de garantir la transparence de son organisation, l'accès des experts aux salariés concernés et le respect de la mission votée à l'unanimité par le CSE, sans plus attendre .
3. Que les experts puissent **rencontrer librement les salariés concernés et recueillir leur retour d'expérience**, sans limitation injustifiée du nombre d'entretiens

- 4. Que soient garantis l'indépendance des experts et le respect de l'intégralité de la mission qui leur a été confiée par le CSE**
- 5. Que le PAPRI Pact soit présenté à l'ensemble des élus lors de la prochaine réunion ordinaire du CSE**
- 6. Que les mesures de prévention nécessaires soient engagées sans attendre les conclusions de l'expertise, dès lors que des risques sont d'ores et déjà identifiés.**

La CSE demande aujourd'hui des actes et un calendrier précis. OVHcloud doit démontrer qu'elle entend protéger ses salariés, et non les faire taire. Lorsque des experts sont mandatés pour constater des conditions de travail dégradées, leur imposer des restrictions qui empêchent d'entendre les salariés et d'observer leur travail pose une question simple : que cherche-t-on à empêcher de voir ?