

Communiqué de la Fédération

Compte tenu du contexte énergétique, nous voyons dans nos entreprises fleurir des plans d'économies énergétiques. Les directions proposent de fermer des bureaux et/ou des plateaux pendant des périodes de plusieurs jours imposant aux salariés de travailler à domicile pour ceux qui ont des jours de télétravail ou à poser des congés payés (CP) pour ceux qui n'auraient plus de jour de télétravail.

L'information est donnée par les Directions en CSE.

Face à ces choix d'entreprise, voici quelques remarques ou réflexions :

- Un choix ou un changement d'organisation, même temporaire, doit faire l'objet d'une consultation du CSE et non une simple information. En effet, un tel fonctionnement peut avoir des conséquences sur les RPS (travailleurs isolés, problème postural, augmentation de la charge mentale si plusieurs télétravailleurs dans un même domicile avec des enfants en période scolaire...) et ceci doit être étudié par le CSE en présence de la Direction, préventeur des salariés.
- Depuis la loi climat du 22 août 2022, chaque consultation doit comporter un volet portant sur les conséquences environnementales du projet que l'employeur soumet à la consultation du CSE. Il faut donc que le dossier de présentation informe les élus du CSE des effets (économiques autant qu'écologiques) attendus par l'entreprise en raison de la mise en place de la nouvelle organisation. Le corollaire de ce dossier est l'impact déporté sur chaque agent de la modification d'organisation. En effet, la cotation de la RSE doit se faire en intégrant la globalité du calcul gains/coûts environnementaux pour être cohérent et de bonne foi. Peut-on croire que fermer un plateau de 100 personnes permettra de réaliser plus d'économie énergétique que 100 personnes à leurs domiciles ? Ne serions-nous pas dans de l'affichage ou du greenwashing ?
- Obliger les salariés à télétravailler ou prendre des CP ne relève pas des prérogatives de l'employeur ; il peut empêcher la pose de CP, mais pour pouvoir obliger les salariés à poser des CP, cela doit être ratifié dans la convention collective ou dans un accord d'entreprise ou à défaut après avis du CSE (et donc consultation – cf. 1^{er} point). Le seul moment où l'employeur peut imposer au salarié de prendre des jours de congés, c'est en cas de fermeture temporaire de l'entreprise : ce n'est pas ce que proposent les employeurs puisque les services restent ouverts et opérationnels. (Et encore faut-il que le salarié dispose d'un reliquat de CP.)

- Si des fermetures de structures de bureau peuvent être entendues, les élus peuvent proposer des solutions alternatives : regroupement de plusieurs services sur un même plateau pour permettre aux salariés qui le souhaitent, de pouvoir travailler au sein de l'entreprise et non télétravailler systématiquement par exemple.

Les secteurs de notre Fédération (banques, assurances, sociétés financières) regroupent les entreprises françaises ayant les plus beaux résultats économiques depuis la crise du Covid. Plusieurs de nos dirigeants parlent de résultats « exceptionnels » ! Et pourtant, la plupart de ces entreprises ne distribuent pas ou peu d'indemnités pour le télétravail. Les réorganisations proposées par nos Directions soi-disant par responsabilité républicaine pour participer à l'effort national demandé par le Gouvernement, ne sont qu'un nouveau moyen pour réduire leurs charges sur leurs comptes en les faisant porter sur les salariés qui eux-mêmes sont touchés de plein fouet par la crise inflationniste.

En conclusion :

Vous êtes tous :

- ✓ **soucieux de préserver notre environnement,**
- ✓ **avec la volonté de répondre à la demande gouvernementale,**
- ✓ **soucieux de la santé des travailleurs,**
- ✓ **choqués par l'hypocrisie et le mensonge,**

La Fédération vous appelle :

- **à dénoncer les pratiques fallacieuses et iniques des dirigeants qui ne pensent qu'à leurs propres intérêts.**
- **à réclamer l'application du droit du travail à travers l'organisation des consultations des CSE.**

François-Xavier JOLICARD
Secrétaire Général
fx.jolicard@unsa.org
06.43.46.23.50.