

Intégration de la loi Climat dans l'entreprise

- Opération Green Washing ?

La loi et son contenu

La loi Climat et résilience a été promulguée le 24 août 2021.

Cette loi vise à ancrer durablement l'écologie dans notre modèle de développement avec comme ambition de **réduire de 40% les émissions de gaz à effet de serre** de la France d'ici 2030 en se préoccupant des thèmes suivants : **consommer, produire et travailler, se déplacer, se loger et se nourrir.**

A cette fin, les CSE (Comité Social et Economique) sont désormais habilités à rendre un avis sur l'impact environnemental de l'activité générée par leur entreprise. Ainsi, les représentants du personnel vont devoir s'emparer de questions essentielles telles que la protection de l'environnement, la prévention de risques liés à la production, la protection des droits humains qui en découlent.

Les attributions du CSE sont désormais complétées par un volet environnemental :

- Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au **regard des conséquences environnementales de ces décisions.**
- Le CSE est consulté sur :
 - Les orientations stratégiques de l'entreprise,
 - La situation économique et financière de l'entreprise,
 - La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le CSE est informé des **conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.**

Il est également prévu que l'employeur informe les représentants du personnel des conséquences environnementales dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Concrètement, l'employeur devra aborder les questions relatives à **l'évolution des métiers dans l'entreprise en ayant toujours à l'esprit de répondre aux enjeux de la transition écologique**, notamment en matière de formation professionnelle.

Les changements à prévoir...

Au cas où cette loi serait appliquée, il devrait y avoir quelques importantes transformations rapides de notre paysage économique et industriel français.

Au niveau national

D'une part, nous assisterons à un fort développement de **technologies basse consommation et non consommatrices d'énergie fossile**, corrélé à l'abandon d'anciennes technologies polluantes.

D'autre part, les habitudes de (sur)consommation seront bouleversées, avec en particulier un recours accru au recyclage et une baisse sensible de l'utilisation des matières plastiques.



Au niveau d'Altran

Les besoins de nos clients évoluant, nos futures prestations devront s'adapter à cette nouvelle donne. Ce sera particulièrement visible dans les activités liées à l'énergie, au transport et à la mobilité.

Dans le même temps, l'organisation et nos conditions de travail devront être de plus en plus respectueuses de l'environnement. Cela se traduira entre autres par une sobriété dans nos déplacements, des locaux plus économes en énergie, le tri de nos déchets, ...

... A l'horizon 2030

Une spécialité bien française est de faire des lois et de ne pas les appliquer. Surtout lorsque ces lois gênent quelques lobbies et intérêts particuliers. Cette loi, comme beaucoup d'autres sur le sujet environnemental, ne sera probablement que partiellement appliquée.

Nos politiciens d'aujourd'hui feront comme les politiciens de jadis :

- Chirac et son beau discours sur la maison qui brûle et nous regardons ailleurs,
- Sarkozy et son Grenelle de l'Environnement, qui se termine par : « toutes ces questions

d'environnement, ça commence à bien faire ! »,

- Hollande abandonnant l'écotaxe sur les poids lourds,
- Macron qui refuse le modèle amish et prolonge les dérogations sur l'utilisation du glyphosate.



...Sauf si la volonté de certains et la pression d'autres n'obligent nos politiciens, décideurs et autres puissants, à ne pas faire autrement que de mettre en œuvre ce qu'ils se sont engagés à faire. Il s'agit bien là de l'implication de la société civile pour contraindre nos gouvernants à faire une réelle transition écologique et non simplement lancer de belles paroles.

Position FO

Nous, **FO**, sommes une organisation syndicale et nous représentons les salariés du point de vue social, face à des directions patronales. Nous avons un **mandat social**.

Or, cette loi relève de l'organisation de la société et de choix, en grande partie technologiques, à opérer pour notre futur. C'est une **loi sociétale**. D'ailleurs, c'est bien la société civile, via des associations, l'opinion publique et le « Grand débat », qui a poussé nos gouvernants à prendre des mesures de protection de l'environnement et à légiférer.

En conséquence, cette loi « hors du champ social » ne nous concerne pas vraiment car nous n'avons **pas de mandat pour préserver l'environnement**.

Néanmoins, l'importance du thème environnemental (réchauffement climatique, perte de la biodiversité, pollutions en tous genres, ...) et les répercussions que cela va engendrer dans notre quotidien et notamment dans nos conditions de travail, ne peut pas nous rester totalement étranger. Mais nos actions porteront prioritairement sur **les impacts sociaux des**

décisions de nos dirigeants concernant leurs choix environnementaux.

Bien sûr, nous ne resterons pas arcbutés sur le maintien de technologies « dépassées » afin de maintenir des emplois. Mais, **nos actions et nos revendications porteront sur la défense des salariés confrontés à des mutations technologiques et à leur reconversion dans de bonnes conditions**.

N'oublions pas que l'introduction de toutes nouvelles technologies est toujours l'occasion d'enrichissement de certains aux détriment d'autres, en général les salariés.

Pour exemple, dans le secteur Automobile, l'arrivée de la motorisation électrique et l'abandon à terme des moteurs thermiques impactera fortement le nombre et les métiers des personnels concernés.

Enfin, pas question pour nous de nous engager sur telle ou telle option technologique du type « nucléaire ou éolienne », « électrique ou diesel », « viande ou vegan » : ce n'est pas de notre ressort. De plus, les réponses à ces alternatives ne sont pas aussi simples que les questions.

Par ailleurs, à titre individuel, chacun des représentant **FO**, comme tous salariés Altran, est un citoyen et pourra s'exprimer selon les sujets et ses propres connaissances, en donnant son avis sur les conséquences environnementales des décisions de l'entreprise.



Des salariés citoyens

Cette injonction par la loi à une transition écologique peut générer quelques tensions dans une société française peu préparée au changement.

On peut s'attendre à deux situations, qui existent déjà, mais qui risquent de s'amplifier, et auxquelles les salariés Altran seront confrontés : Contestation de projets industriels de la part des populations ou de groupes d'activistes

Certains projets portés par nos clients peuvent susciter l'hostilité de certains groupes, comme par exemple l'enfouissement de déchets nucléaires (CIGEO), l'implantation d'éoliennes, développement de la 5G, ...

⇒ Nous conseillons aux salariés Altran d'observer une complète neutralité et de laisser les clients gérer ce genre de difficultés.

Salariés militants de la société civile

De plus en plus de salariés Altran sont engagés ou vont s'engager dans une démarche

personnelle de transition écologique, privilégiant des missions éco-compatibles.

Nous avons vu par le passé des salariés ayant une formation dans les économies d'énergie, dans les énergies renouvelables, dans le traitement des eaux et effluents, être envoyés en mission dans l'industrie nucléaire.

Nous avons vu également des pacifistes être envoyés dans l'industrie de l'armement.

Evidemment, ça s'est mal terminé et les salariés sont partis. Comme d'habitude, les promesses faites lors de l'embauche ne se transforment pas dans la réalité des missions.

⇒ Pour notre employeur, il faudra composer avec et proposer des missions en cohérence avec cette population.

⇒ Pour ces salariés, nous revendiquons l'instauration d'une clause de conscience.

Conclusion FO

Les conséquences environnementales des activités de l'entreprise sont de la responsabilité de notre employeur.

Nous, FO, veillerons à ce que ces choix environnementaux de nos dirigeants ne soient pas fait au détriment des salariés. Dans tous les cas, nous resterons centrés sur la défense des intérêts des salariés (pouvoir d'achat, conditions de travail, santé, ...).

Pour plus de précisions sur notre position, vous pouvez nous contacter :

ds.fo@fo-groupe-altran.com

SmartRH

La version « pilote »

Une nouvelle version V3

Depuis quelques semaines, une version V3 « pilote » de SmartRH a été installée pour les salariés du périmètre Rhône-Alpes.

Cette version apporte essentiellement une évolution sur le pointage :

- Obligation de saisir 4 fois par jour le temps de travail,
- Relance tous les jours,
- **L'absence de déclaration du temps de travail est assimilée à une absence non justifiée. Il n'y a plus de validation automatique des horaires de travail.**
- Possibilité de corriger le pointage sur les jours en anomalie de déclaration jusqu'à 9 jours en amont.

Les conséquences pour les salariés de Rhône-Alpes

Ça grince. C'est le moins qu'on puisse dire. Faire un relevé obligatoire tous les jours est compliqué et contraignant, notamment pour les salariés en déplacement, ne disposant pas de SmartRH sur leur lieu de travail.

De plus, peu de salariés voient l'intérêt de cette évolution, étant donné que leurs heures supplémentaires ne seront toujours pas payées.

Pourquoi une nouvelle version ?

La Direction nous a expliqué qu'il s'agissait d'une mise en conformité suite à la demande de l'Inspection du Travail.

Et c'est vrai. Cette dernière demande effectivement qu'il y ait un relevé réel des horaires de travail et non simplement une validation automatique des heures théoriques de travail. Mais, cette réponse ne résout pas le problème de fond : les heures supplémentaires.

Pourquoi un contrôle horaire du travail ?

D'une part, le Code du Travail (L3171-1 et suivants) impose un contrôle horaire.

D'autre part, le contrôle horaire permet de déterminer le nombre d'heures supplémentaires. Pour rappel, la déclaration des heures supplémentaires dans SmartRH est telle que :

- Les heures supplémentaires doivent être **demandées et validées au préalable par votre manager** depuis l'écran « Mes demandes > Mes volumes d'heures > Demande volumes d'heures »
- **Sans demande de volume d'heures validée a priori** par votre manager, la durée de travail déclarée excédant la durée hebdomadaire contractuelle sera ventilée par votre manager en **heures à payer et/ou heures à récupérer et/ou heures non justifiées.**

En pratique :

- Les demandes d'heures supplémentaires sont très largement refusées,
- Les salariés finissent par ne plus demander d'heures supplémentaires, anticipant le refus de leur manager.

SMARTRH
DAIE DORTAUX EN PILOTAGE RH ALPES

Il s'ensuit que la grande majorité des salariés ne pointe plus dans SmartRH et laisse l'outil valider automatiquement un relevé horaire « théorique » et non réel.

Evidemment, pour l'Inspection du Travail, présenter des contrôles horaires qui sont délibérément faux, c'est difficile à accepter : il y a suspicion de travail dissimulé et donc perte de cotisations sociales.

Selon l'URSSAF, le délit de travail dissimulé recouvre deux situations de fraude :

- La dissimulation totale ou partielle d'activité,
- La dissimulation totale ou partielle d'emploi salarié.

Dans le cas d'heures supplémentaires non payées, nous sommes dans le cas d'une dissimulation partielle d'emploi salarié.

⇒ L'enjeu pour la Direction est de prouver à l'Inspection du Travail que les salariés ne font pas d'heures supplémentaires afin de ne pas risquer un redressement par l'URSSAF.



Commentaires FO

Cette situation ne nous étonne pas.

Vous pouvez relire à ce sujet notre Com FO de juin 2018 qui présentait une expertise faite à la demande des CHSCT avant la mise en place de la version V2. Des préconisations avaient été données. Elles portaient sur l'acceptation ou le refus des heures supplémentaires par le management et la nécessité de justifications.

A ce jour, le constat sur la version V2 est simple :

- Les préconisations n'ont pas été suivies,
- La Direction a fait comme elle l'entendait, sans tenir compte de l'avis des représentants du personnel, comme d'habitude,
- Les heures supplémentaires sont refusées quasi systématiquement par le management, qui, de toutes façons, a peu de marge de manœuvre.

La nouvelle version V3 de SmartRH ne simplifie pas la vie des salariés, mais ne garantit pas non plus qu'en fin de compte, on ait un contrôle des heures réellement travaillées.

Ce serait tellement plus simple si la Direction consentait à payer quelques heures supplémentaires...

Vous pouvez nous contacter :

ds.fo@fo-groupe-altran.com

Rejoignez-nous :

ds.fo@fo-groupe-altran.com

Nous contacter :

Sur notre site : <http://fo-groupe-Altran.com/>

Identifiant : FoGroupeAltran

mot de passe : YVeyrier1958



Directeurs de la publication : Gaëtan Séguillon / Jean-Luc Bouscary

IdF : Gaëtan **Séguillon** 06 03 81 53 13
IdF : David **Gomès** 06 09 05 84 04
ASO : Vincent **Mathon** 06 13 27 25 90
ASO : Xavier **Craipain** 06 20 09 09 78
Ouest : Robin **Gérald** 06 29 60 55 04

Est : Julien **Do Nascimento** 06 99 15 47 29
Est : Pascal **Bougrat** 06 31 77 09 57
Med : Jean-Luc **Bouscary** 06 62 16 46 91
RA : Pierre **Vettori** 06 73 18 38 78