

Le dialogue social à l'heure de la sobriété énergétique

Le plan de sobriété énergétique publié par le gouvernement le 6 octobre dernier vise à atteindre une économie de 10 % de la consommation d'énergie en 2024.

Mesure d'urgence rendue nécessaire par le renchérissement des prix du gaz et de l'énergie, n'oublions pas les impératifs de plus long terme découlant par exemple de la trajectoire de réduction de 55 % des émissions de gaz à effet de serre à horizon 2030 selon le nouveau « paquet climat » européen « Fit for 55 », étape vers la neutralité carbone espérée en 2050...



Mais c'est peut-être sur les questions de mobilité et d'organisation du travail que les salariés sont les plus concernés, et les plus légitimes à formuler des revendications. Depuis la Loi d'Orientation des Mobilités de 2019, la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail doit également porter sur les « *mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail* », dès lors que plus de 50 salariés sont employés sur un même site.

Le gouvernement promeut une approche paritaire : profitez-en !

Un plan d'actions en 15 rubriques est proposé aux entreprises qui le veulent (comportant notamment la mesure devenue célèbre de *maintien de la température à 19°C dans les bureaux*, qui est en réalité déjà prévue par le Code de l'Énergie à l'article R241-26).

L'une des recommandations du gouvernement consiste à présenter au CSE la trajectoire de réduction de la consommation d'énergie de l'entreprise et le plan d'actions afférent, et à désigner au sein de chaque établissement un « *réfèrent de la sobriété énergétique* ».

Qu'il s'agisse de la gestion des bâtiments, de la mobilité des salariés ou des usages numériques, les représentants du personnel ont des choses à dire! Rappelons que depuis la loi Climat et Résilience, les conséquences environnementales des activités de l'entreprise doivent être intégrées aux consultations récurrentes ou ponctuelles du CSE.

Le décret tertiaire et le décret « BACS » (Building Automation & Control System, ou gestion technique des bâtiments) imposent aux sites tertiaires disposant d'une puissance de chauffage ou de refroidissement significative de disposer d'un système de régulation de l'énergie avant le 1^{er} janvier 2025 : c'est le moment pour les entreprises d'investir si elles ne l'ont pas déjà fait, la subvention d'installation étant réhaussée en 2023.

Le **Forfait Mobilité Durable** qui permet à l'employeur de financer des modes de transport « doux » et alternatifs peut être mis en place par accord ou décision unilatérale de l'employeur. Son plafond d'exonération a été porté à 700 € par salarié et par an pour 2022 et 2023, et à 800 € s'il se cumule avec le remboursement obligatoire de 50 % de l'abonnement aux transports en commun.

Par ailleurs, l'employeur peut jusqu'à fin 2023 rembourser jusqu'à 75 % des frais d'abonnement aux transports en commun, tout en continuant à bénéficier des exonérations sociales habituelles (et en faisant bénéficier aux salariés de l'exonération fiscale).

Vous pouvez vous saisir de l'ensemble de ces possibilités et interpeller votre employeur.

Dans un contexte où le gouvernement n'exclut pas d'imposer le télétravail en cas de tension importante sur le réseau électrique, les représentants du personnel seront des partenaires indispensables à la continuité de l'activité, et à la transformation énergétique attendue des entreprises.

A Tandem Expertise, nous pensons que les exigences environnementales et les enjeux de la transition énergétique et écologique ne sont pas incompatibles avec le progrès social et l'intérêt des salariés, mais que ces questions sont au contraire indissociables.

Tandem accompagne élus et négociateurs dans l'exercice de leurs prérogatives environnementales.