

# Plans de déplacement d'établissement et conditions de travail

## Retour d'expériences

Club Mobilité Capitale  
Atelier du 17 mars 2011

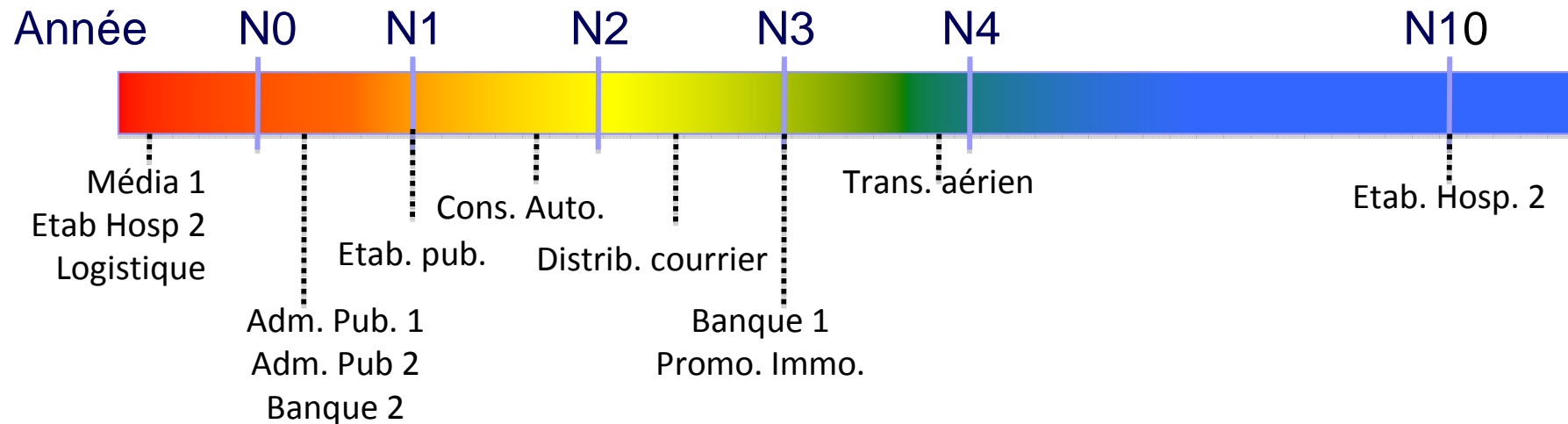
Benoît Lepley  
Catherine Giraudon

# Objectifs du recueil d'expériences

- Comprendre les articulations entre les mesures prises dans un PDE/PDA et les conditions de travail et la qualité de vie au travail
- Émettre des préconisations en vue d'une bonne intégration des aspects de conditions de travail dans les PDE/PDA
- ➔ Ce recueil d'expériences a davantage été l'occasion d'une interpellation (inédite parfois) sur les liens entre conditions de transports et conditions de travail que d'un travail d'évaluation de pratiques. D'où un questionnement sur la précocité de notre démarche. Le matériau recueilli nous apparaît, à ce stade, insuffisamment tangible pour adopter un point de vue définitif.

# Variété des états d'avancement et jeunesse des projets

Dans la grande majorité des cas, les expériences ne sont pas encore assez déployées pour pouvoir être évaluées (idem pour les PDIE).



# Les raisons de la mise en place du PDE

## **Pour la majorité :**

- Dans 9 cas : répondre à l'obligation légale (Plan de protection de l'atmosphère 2006 + arrêté préfectoral du 30/10/2008), parfois dans l'urgence

## **A la marge :**

- Dans 2 cas : Constat d'un accès dégradé pénalisant l'activité de l'établissement (accueil du public notamment) ou l'attractivité de la zone d'activité (motif économique)
- Dans 1 cas : Anticipation d'un réaménagement sur le site principal (accueil des personnels d'un autre service public)
- Dans 1 cas : Contribution à un positionnement stratégique (RSE)

# PDE / PDA et conditions de travail

# Les mesures du PDE : un lien ténu avec les conditions de travail

	Inclues dans le PDE	Non incluses dans le PDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ De nouveaux outils :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• visioconférence,</li> <li>• bureaux de passage</li> </ul> </li> </ul>	9 cas 3-4 cas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Des mesures de prévention des risques professionnels :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• éco-conduite - risques routiers</li> </ul> </li> </ul>	6 cas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les mesures relatives l'organisation du travail               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement des horaires (exple : travail posté)</li> <li>• Télétravail</li> </ul> </li> </ul>	1 cas 2 cas	1 cas 4 cas
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Des mesures de péri-travail :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• conciergerie d'entreprise</li> <li>• crèches d'entreprise ou inter-entreprises</li> </ul> </li> </ul>	2 cas 1 cas	4 – 5 cas

Faiblesse de liens avec les thématiques d'emploi : recrutement, fidélisation des salariés (2-3 cas) et 1 action notable issue de la démarche PDE : « mutations croisées »

# Quelle intégration des conditions de travail ?

- Si la qualité de vie des salariés semble nourrir les réflexions, **en amont**, les conditions de travail sont, quant à elles, faiblement interpellées.
- Les liens avec les conditions de travail sont plus intellectuels que formalisés, mais est-ce nécessairement à formaliser ?
- **En amont :**
  - Le PDE intègre des pratiques déjà à l'étude ou en cours : prévention sur les risques routiers, télétravail, visioconférence, elearning ;
- **En aval :**
  - Des mesures de conditions de travail sont issues de l'élaboration du PDE : télétravail ;
- **En parallèle :**
  - démarche stress / démarche PDE
- Les transports doivent-ils s'adapter à l'organisation du travail ou l'inverse ? La réponse dépend fortement de la faculté à modifier le paramètre transport.

- Une intégration des conditions de travail fortement dépendante de la qualité des liens fonctionnels entre les services (Développement durable / Secrétariat général vs RH)
  
- Un besoin d'un pilotage fort, mais risqué si excès de personnification
  
- Mobilisation de ressources externes
  - De l'importance du diagnostic préalable : Cabinet-conseil pour les diagnostics (cartographie des déplacements domicile-travail)
  - Association d'entreprises (lobbying, échanges de pratiques)
  - Prestataires pour la mise en œuvre des alternatives en mobilité
  
- Communication
  - Les PDE sont généralement peu dévoilés
  - Un besoin de sensibilisation et d'information constante
  - Des actions parfois clandestines

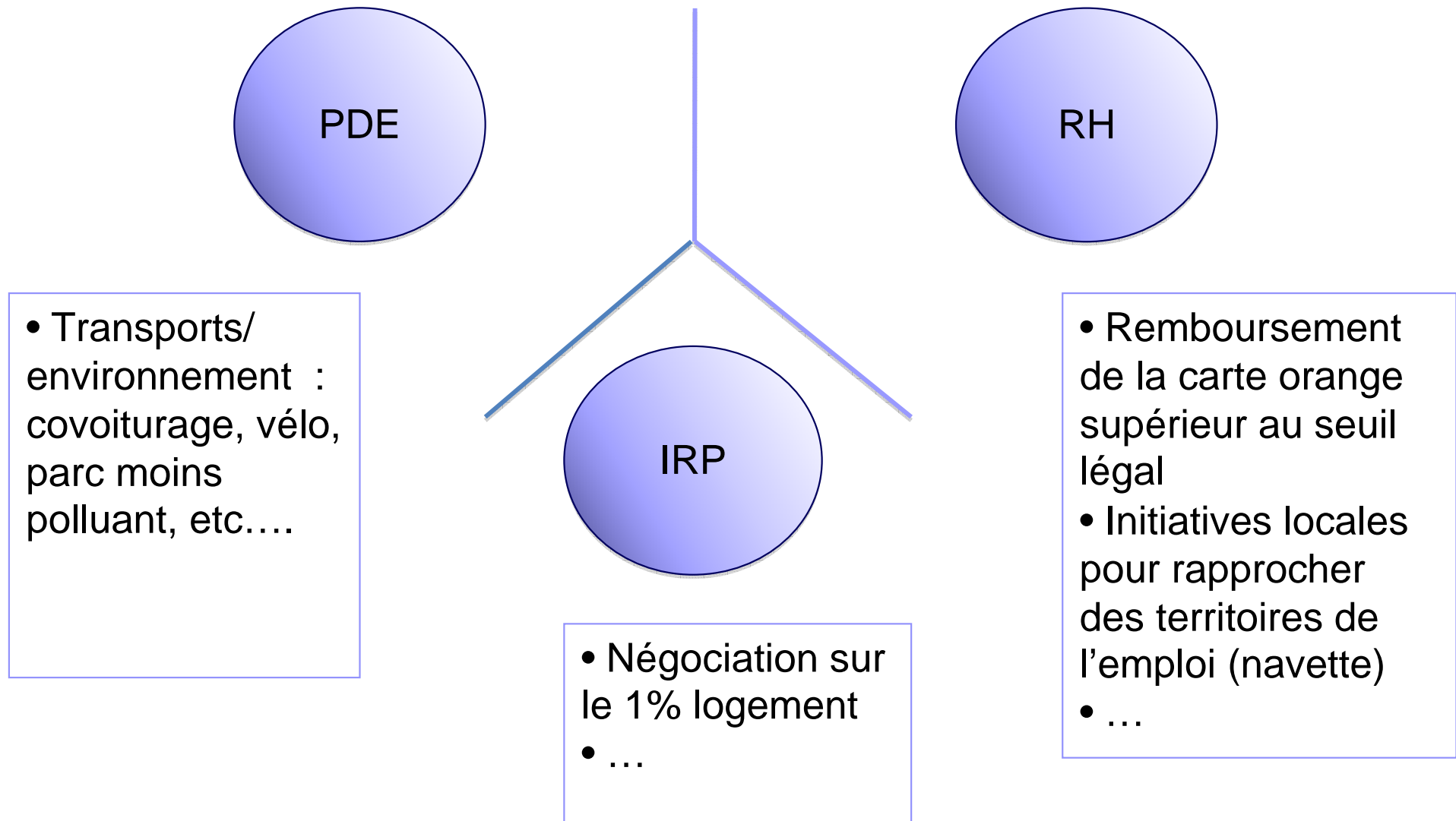


- Pas de réelle démarche d'évaluation, peu d'études d'impact et de satisfaction
  - Des indicateurs sur les conditions de travail difficiles à déterminer
    - Liens avec absentéisme peu évidents
    - Plaintes des DP ou des salariés directement
  - La question des coûts & bénéfices (directs ou indirects) est faiblement abordée
  
- PDE & dialogue social
  - Des instances informées, mais pas de démarches concertées ni négociées : reste le « projet de la direction »
  - En général : accueil favorable ou absence de position des IRP (CE, CHSCT)

## Toutefois :

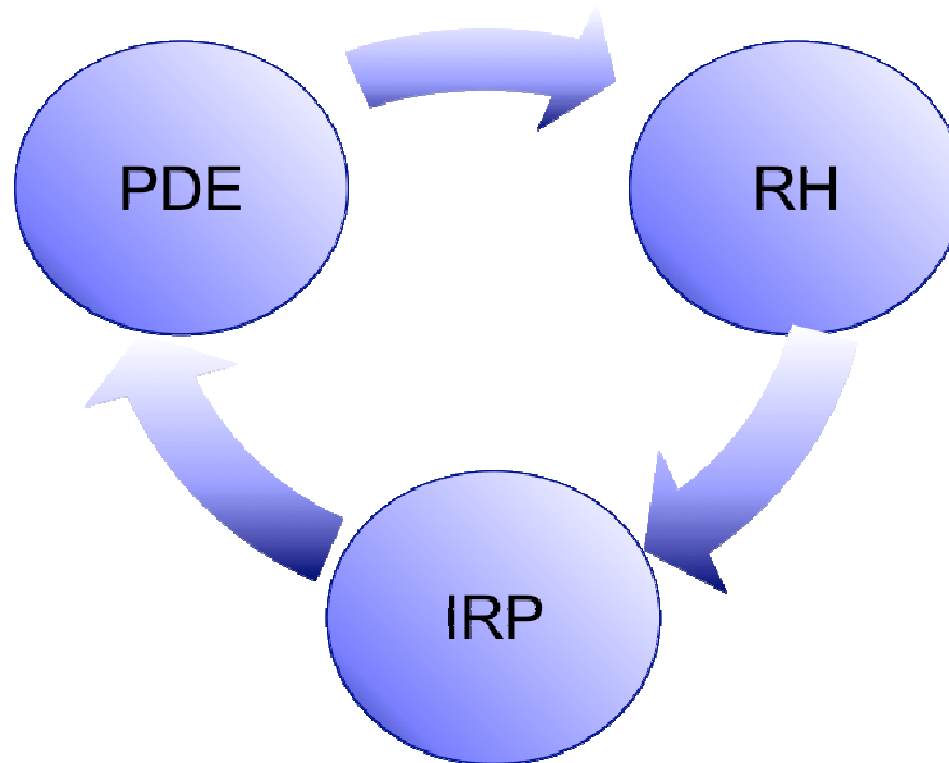
- Des IRP sollicitantes en cas de déménagement
- 2 cas : commission de suivi paritaire (établissement hospitalier / cons. auto.)
- Des CE qui relayent l'information (exemple : transports aériens)
- Des OS engagées dans les groupes de travail et dans le déploiement, au niveau local, via des « ambassadeurs PDA » (exemple : Etablissement public)

# Une conduite de projet cloisonnée



# Pistes d'action

# Une conduite de projet articulée



## Aller au-delà des transports :

- Sécurité : prévention des risques et des accidents de trajet
- Organisation du travail : télétravail, bureaux de passage

## Intégrer la question transports dans la politique RH :

- Bourse de postes pour rapprocher les collaborateurs de leurs lieux de travail
- Intégration des aspects transports dans l'entretien d'évaluation
- Mise en place du télétravail
- Démarche RPS

## Présence des IRP dans les groupes de travail, instances de suivi PDE

## Intégrer la question transports dans la négociation :

- sur les seniors
- sur l'ATT

# Vers une meilleure prise en compte des conditions de travail dans les PDE / PDA

- Les points à renforcer en entreprise
  - En amont : dans la phase de diagnostic, intégrer davantage les problématiques RH, sécurité, organisation du travail
  - La synergie des acteurs :
    - Avec les RH
    - Avec les IRP
    - ➔ cf. négociation pénibilité au travail (1<sup>er</sup> janvier 2012)
  - Renforcer les démarches d'évaluation :
    - Doter l'entreprise d'indicateurs
    - Etudes de satisfaction orientées conditions de travail
  
- Un renforcement de la prise en compte des sujets de conditions de travail pour les « accompagnateurs » : conseillers mobilité, consultants
  - Développer un outil de diagnostic idoine