

Quelles sont les conséquences du PDE sur vos salariés ?

L. LABORDE : On note un changement de mentalité. Il y a de plus en plus de gens qui changent de mode de déplacement par conviction. Mais il y a un travail de sensibilisation important à faire en amont. Par exemple, on organise des animations lors de la semaine de la mobilité ou pour d'autres occasions ; on fait venir des acteurs de la mobilité comme la SNCF, Tisséo, Hervé Bellut pour le vélo ou Julien Lavaud de l'ARPE qui anime des conférences pour informer et sensibiliser les salariés. C'est la base. Au début, ils regardent. Et après, les informations cheminent dans leur tête et souvent ils nous contactent pour savoir comment changer leur mode de déplacement.

S. LHUILLERY : Il faut aussi dire qu'un PDE représente un coût pour la direction, mais qui a un intérêt. Si on arrive à trouver de vraies solutions pour que les salariés arrivent à l'heure, non stressés, dans de bonnes conditions, c'est un gain pour les salariés et l'entreprise.

Quels sont les freins ou les leviers à l'utilisation par les salariés d'un mode de transport alternatif ?

S. LHUILLERY : L'important pour eux, c'est la fluidité. On avait mis en place des modes de remboursement, des actions pour inciter les salariés à changer de comportement, de mode de transport. Mais ce n'est pas l'incitation qui les motive, c'est vraiment la fluidité, l'intermodalité si elle fonctionne. Quand elle ne fonctionne pas, on dépense beaucoup d'énergie à convaincre alors qu'on a pas du tout de prise pour améliorer.

Et un PDE, c'est avant tout de la communication. Il faut répéter les mêmes messages tout le temps pour changer les comportements.

Une PME peut-elle mettre en place un PDE efficace ?

S. LHUILLERY : Il peut y avoir de petites actions. Mais il faut un budget. Une des solutions est qu'elles se regroupent. Après, il faut que la direction accepte de dégager du temps aux personnes qui s'impliquent dans le PDE. Rechercher les nouveaux horaires de bus, ce n'est pas rien. Il faut pré-mâcher le travail pour convaincre un employé de changer de mode de transport. S'il prend le bus, que ce n'est pas le bon horaire, que ce n'est pas le bon tarif, il ne prendra plus jamais le bus. Il faut cibler et sensibiliser.

Cette action a été réalisée avec le soutien de :



L. LABORDE : Le panel est tellement large en transport qu'il y a forcément de la place pour de petites actions.

Quels conseils pourriez-vous donner aux entreprises qui veulent mettre en place un PDE ?

S. LHUILLERY : Il faut un pilote, même des pilotes et un groupe de travail. Il faut des contre-pouvoirs par rapport à la direction. On n'a pas les mêmes visions et c'est normal. Après il faut avoir l'intelligence de travailler ensemble.

Les erreurs, c'est dans la mise en place des actions. On peut perdre du temps en dépensant de l'énergie sur un mode alternatif qui ne prend pas. Par exemple, on a essayé de faire de l'auto-stop en mettant en place un espace sur l'Intranet de l'entreprise mais ça n'a pas marché. On s'aperçoit que les salariés ne l'utilisent pas par timidité ou par peur.

Après, il faut cibler des points d'amélioration. Cibler signifie trois-quatre points maximum par an. Les points d'amélioration concernent les périphériques, l'aménagement routier... Il s'agit aussi de comprendre pourquoi les salariés n'ont pas fait l'effort de basculer. Il faut vraiment comprendre la problématique associée ce qui résulte d'une bonne enquête et d'un plan de communication.

Ensuite, il faut avoir une structure, des salariés qui sont en poste sur du long terme. En effet, on ne rentre pas dans une démarche PDE pour un an. Le temps de démarrer les actions, d'avoir les premiers retours, il faut au minimum trois ans. Une PDE est très preneur en temps, on ne soupçonne pas. On se dit qu'il n'y a que deux ou trois demandes à faire et que ce sera réglé, mais la quantité de travail est beaucoup plus conséquente.

*« Une nouvelle structure a été mise en place avec des pilotes, des référents-salariés par modes alternatifs. »
chaque groupe de travail doit animer, alimenter son réseau et essayer de faire remonter les informations, dire ce qui fonctionne et ne fonctionne pas.*



PLAN DE DÉPLACEMENT ENTREPRISE

FICHE N°5

THALÈS ALENIA SPACE

HAUTE-GARONNE

Le PDE de Thales Alenia Space représente la volonté d'une entreprise d'améliorer la mobilité de ses salariés. Le PDE permet de mener des actions concrètes (vélo, transports en commun, télétravail, etc..)

Stéphane LHUILLERY
Chef de projet PDE à Thalès Alenia Space

Laurence LABORDE
Représentante du PDE au comité d'entreprise Thalès

Quelles sont vos fonctions dans la mise en place du PDE de Thalès ?

S. LHUILLERY : Je suis chef de projet pour le PDE de Thalès. Je représente le côté direction.

L. LABORDE : Je suis ingénieur en télécommunication à Thalès, et à côté je suis bénévole pour le PDE en tant que représentante du PDE au comité d'entreprise (CE). Je suis plutôt le côté CE qui a une commission transports et environnement constituée de plusieurs membres dont je fais partie.

S. LHUILLERY : Notre entreprise a une approche particulière du PDE car on a réussi à mettre en place une vraie synergie entre le CE et la direction ce qui fait qu'on peut mener des actions sur le terrain et auprès des autorités organisatrices des transports (AOT) avec une certaine rigueur. Les idées sont bâties ensemble. Le CE a les ressources physiques pour animer et la direction a le poids de la société et des contacts. C'est comme de cette manière que s'articule notre PDE.

Comment fonctionne le PDE de Thalès ?

S. LHUILLERY : C'est un PDE qui a 11 ans, il a démarré en 2001. Les PDE n'existaient pas vraiment à cette époque, nous avons été les premiers à l'instaurer. L'idée était de pratiquer autre chose que la voiture de façon individuelle. Le groupe avait conscience des problèmes de circulation sur Toulouse et voulait inviter les salariés à faire autre chose. En 2006, la direction m'a nommé chef de projet et a mis des moyens supplémentaires pour donner une autre dimension au PDE. On a identifié quatre modes de transports alternatifs (vélo, transports en commun, covoiturage, télétravail), et une nouvelle structure a été mise en

place avec des pilotes, des référents-salariés par modes alternatifs.

Je suis chef de projet mais je ne dirige pas les référents, on travaille ensemble et il n'y a pas de notion de hiérarchie. Par contre, chaque groupe de travail doit animer, alimenter son réseau et essayer de faire remonter les informations, dire ce qui fonctionne et ne fonctionne pas.

Si on prend l'exemple du train avec Laurence qui est la référente, comme elle pratique, on a l'information en direct sur les changements d'horaires, les dysfonctionnements. Elle essaie de travailler de son côté en traitant avec les contacts qu'elle a à la SNCF. Moi je travaille avec la Région pour essayer de faire changer les choses si toutefois on y arrive ou pour au moins faire comprendre qu'il y a des choses qui ne conviennent pas.

L. LABORDE : Pour remonter l'information, les référents-salariés ont chacun une liste de diffusion et on échange avec les personnes qui pratiquent le mode de transport alternatif. Cette communication est importante car elle permet aux salariés de parler à quelqu'un qui les comprend. Je pense que c'est une des conditions de la réussite du PDE.

L'important est d'identifier le trajet des salariés de leur point de départ à leur point d'arrivée pour agir. On a fait des cartes qui identifient les zones de population, d'où viennent les salariés. Par exemple, le long de la ligne de train Boussens-Toulouse, on a 800 personnes susceptibles de prendre le train. En fonction de ces données, on détermine les zones où il faut améliorer la mobilité.



Quels sont les objectifs initiaux de votre PDE ?

S. LHUILLERY : A la base, je pense que c'était écologique. Mais c'est aussi participer à la construction de la ville, à l'aménagement du territoire. Le but est d'améliorer un système qui bouge sans cesse. Les trains ne sont pas en phase avec les bus, les bus sont prisonniers du trafic des routes. Notre rôle est de remonter l'information et de faire un travail de fond pour améliorer la mobilité. Quand on remonte ces informations, ce n'est pas uniquement pour nous, c'est pour toute la zone industrielle. Lorsque les salariés sont bloqués, c'est tout le monde qui en pâtit. Par exemple, régler le problème d'accès d'Airbus, ce n'est pas que régler le problème d'Airbus, c'est régler le problème de la rocade. Airbus est enclavé sur Blagnac, la circulation est très dense car il y a beaucoup de salariés et d'entreprises sous-traitantes d'Airbus installés à Blagnac. Les bouchons qui se créent là-bas au niveau du périphérique bloquent toute la rocade, jusqu'à Labège. Il faut identifier ces points de blocage, trouver des solutions ce qui bénéficiera à tous.

Vous avez identifié quatre modes de transports alternatifs. Comment sont-ils développés dans le cadre de votre PDE ?

S. LHUILLERY : On travaille sur tous les axes : vélo, train/bus, covoiturage, télétravail. L'utilisation de tous les modes a augmenté, certains plus que d'autres. Le vélo marche très bien. On a d'ailleurs fait des parkings abrités qu'on a implantés à proximité des tourniquets pour que les salariés accèdent facilement à leur bureau.

Quels autres aménagements avez-vous mis en place pour favoriser la pratique du vélo ?

S. LHUILLERY : Quand on a commencé à promouvoir le vélo, il n'y avait pas de douches. On s'est rendu compte que c'était un vrai frein pour les salariés. Les personnes qui ont des réunions, qui ont des contacts permanents ont besoin de prendre une douche en arrivant. On a installé des douches, et la pratique du vélo a vraiment décollé. Mais il y a toujours des difficultés : il y a des discontinuités dans les pistes cyclables pour venir jusqu'au site de Thalès. Il y a des endroits très dangereux. Nous revendiquons une continuité de notre site vers Portet-Saint-Simon et vers Basso-Cambo. Quelques endroits commencent à être aménagés, Portet-sur-Garonne commence à s'y mettre. On a en plus la problématique de traiter avec différentes communes.

Mais de manière générale, on a le sentiment que les communes n'ont pas décidé de créer d'aménagements cyclables d'un point à un autre.

Quelle est la problématique concernant les transports en commun ?

S. LHUILLERY : Nous sommes à 4km de la station de métro Basso-Cambo et à 4km de la gare de train de Portet-Saint-Simon desservie par les trains en provenance de Toulouse, Bousens et Foix. Il n'y a pas de jonction alors que ce sont deux points identifiés comme intermodaux. On est bordé par deux lignes de bus qui ne sont pas en TCSP¹. On n'a aucune fluidité dans les transports.

L. LABORDE : Les personnes qui veulent prendre les transports en commun sont bloquées par ce dernier maillon, les derniers kilomètres sont le chaînon manquant pour venir sur le site. Beaucoup de salariés habitent le long des lignes de train et ne l'utilisent pas car ils ne peuvent pas se déplacer de bout en bout facilement, alors que les prix proposés par la SNCF sont imbattables. Ce sont vraiment les petits kilomètres à l'arrivée du train qui vont bloquer. C'est le plus gros frein à l'utilisation d'un autre moyen de transports que la voiture particulière par les salariés.

Quels aménagements souhaitez-vous voir apparaître ?

S. LHUILLERY : L'intermodalité train/bus est incomplète. Il faut créer une ligne directe entre Portet-Saint-Simon et Basso-Cambo, qui desservirait deux bassins d'emploi. Il y a des solutions : créer une extension du métro ou créer une ligne de bus en TCSP.

On pense qu'on est zone qui peut mourir par manque de dessertes opérationnelles. On a des pertes en terme de productivité, des salariés en retard, stressés. On a aménagé des plages d'accueil horaires variables : les salariés peuvent arriver entre 7h30 et 9h, mais on sort quand même de ces horaires car ils ne maîtrisent pas leur temps de trajet.

On sent que les AOT sont à l'écoute, mais on sent qu'on n'est pas prioritaire. Mais ils sont attentifs, et nous faisons en sorte qu'ils nous entendent et qu'ils nous comprennent.

« Notre rôle est de remonter l'information et de faire un travail de fond pour améliorer la mobilité. Quand on remonte ces informations, ce n'est pas uniquement pour nous, c'est pour toute la zone industrielle. Lorsque les salariés sont bloqués, c'est tout le monde qui en pâtit ».

L. LABORDE : Il faut faire gagner du temps aux salariés. Si on leur propose la même chose avec ½ h de plus, ça ne passera pas. C'est le cas actuellement. Pour venir de la gare, c'est trop compliqué. La ligne 49 est inadaptée. D'ailleurs, certains salariés utilisent des veilles voitures pour faire du covoiturage entre la gare et l'entreprise.

Quelle est la situation concernant le train ?

L. LABORDE : Le cadencement à la ½h instauré en 2011 sur les zones des déplacements pendulaires¹ a été très bien perçu. Mais le service s'est dégradé en 2012 avec moins de fréquence, et c'est encore pire pour 2013. Sur le créneau du soir, il y a une heure sans train de 17h30 à 18h30. On sent qu'il y a une orientation plutôt vers le fret, au détriment des voyageurs. La ligne problématique est la ligne de Bousens-Montréjeau qui représente tout de même ¼ du trafic de Midi-Pyrénées.

S. LHUILLERY : Après, on émet une position, on n'est pas seul, il y a les industriels, les transports de marchandises... Il y a des paramètres qu'on ne maîtrise pas. Mais on est monté dans les priorités du conseil régional pour le TER.

« Notre entreprise a une approche particulière du PDE car on a réussi à mettre en place une vraie synergie entre le CE et la direction, [...] Les idées sont bâties ensemble. »

Comment développez-vous le covoiturage ?

S. LHUILLERY : On encourage le covoiturage de trois manières : l'organisation d'animations dans l'entreprise pour localiser les salariés intéressés par le covoiturage, la création de places de stationnement à proximité des bâtiments réservées aux covoitureurs (badge) et le financement à hauteur de 50% du contrôle technique. Au début, on animait un site de covoiturage en interne, mais ça ne vaut pas le coût, on utilise le site de covoiturage de Tisséo.

Le covoiturage, c'est mettre des gens en relation et c'est très compliqué. Les salariés ne sont pas demandeurs sauf si leur trajet leur coûte cher parce qu'ils habitent loin. Sinon, il faut vraiment leur montrer que la personne en face n'est pas dangereuse, que ce n'est pas quelqu'un qui va fumer, qui va conduire vite. Il y a beaucoup de barrières à lever, ils sont stressés, réticents. Par contre, une fois qu'ils sont en contact, ça marche très bien. Mais il faut vraiment les inciter, présenter l'autre face à face. On leur dit d'appeler les personnes qui font le même trajet,

mais ils ne le font pas. Il faut vraiment les présenter, créer un lien.

Comment s'organise le télétravail ?

L. LABORDE : Il s'agit d'un ou deux jours télétravaillés par semaine. Le télétravail se développe, mais cela demande beaucoup de préparation : il faut passer par la direction, mettre à disposition le matériel informatique, faire un avenant au contrat...

Quelle est l'évolution de l'utilisation des modes de transports alternatifs ?

S. LHUILLERY : On est passé de 88% des voitures en 2001 à 72% en 2011. Pour autant, ça ne correspond pas aux objectifs qu'on s'était assignés puisqu'on est assujéti à la problématique des bus qui sont prisonniers du trafic, à des contraintes de trains surabondants...

On ne se fixe plus d'objectifs car on n'est pas capable de les atteindre. On n'a plus la main sur ce qui va faire basculer les comportements. Ça vient de l'extérieur (mise en place d'un bus Portet-Basso-Cambo, horaires des trains,...). On fait un travail par rapport aux AOT, mais on ne peut pas faire les aménagements, les travaux à leur place. Maintenant, je suis bloqué, je suis à la limite de ce que je pouvais mettre en place en interne (places de covoiturage, douches, garages à vélo,...). On a aménagé le site, il faut désormais une réponse des AOT et des collectivités locales.



Véhicule acheté uniquement pour réaliser du co-voiturage Gare SNCF-travail

¹ TCSP = transport en commun en site propre. C'est un transport en commun qui emprunte une voie ou un espace qui lui est réservé.