

Comment organiser la concertation autour du PDE ?

Descriptif de la démarche

Le PDE ne doit pas être une démarche unilatérale : il est fait **POUR** les salariés, et doit donc être fait **PAR** ces mêmes salariés pour être efficace et faciliter l'acceptation des mesures.

L'intégration des salariés dans le processus décisionnel (Comité de Pilotage), dans le recueil de données (enquête) et dans la construction du plan d'actions (groupe de travail) facilite l'acceptation du PDE par les employés et garantit sa pertinence.

Les acteurs de l'action

Pilote

Ces actions doivent être menées et soutenues par la direction de l'entreprise.



Partenaires techniques

Des bureaux d'étude spécialisés peuvent apporter leur appui.

Conseils et bonnes pratiques

Intégrer la concertation au sein du comité de pilotage PDE : la participation des représentants du personnel élus au CHSCT, au CE ou des délégués du personnel au comité de pilotage est recommandée.

Concertation par le biais de l'enquête mobilité : l'enquête permet de dresser un état des lieux de la mobilité des salariés et donc de les impliquer facilement. Cette enquête vise à connaître :

- leurs pratiques actuelles, majoritaires ou occasionnelles (mode de déplacement choisi);
- leurs habitudes ;
- leurs contraintes professionnelles ou personnelles ;
- leur perception et leurs attentes quant à l'usage de modes alternatifs à la voiture individuelle.

L'enquête est également un support de sensibilisation du personnel dès le démarrage de l'étude PDE, et un moyen de mobiliser les salariés intéressés en vue des groupes de travail.

Concertation au sein des groupes de travail : pour enrichir le diagnostic du PDE, et impliquer les salariés dans la recherche de solutions, il est recommandé de réunir un ou plusieurs groupes de travail, constitués de représentants du personnel et/ou de volontaires. Il est préférable que la constitution des groupes soit représentative des modes de transports actuellement utilisés par les salariés. Ces groupes auront pour objectif d'apporter des solutions nouvelles en identifiant les pratiques et contraintes des salariés.

