

DÉCRYPTAGE. Le groupe EDF a signé fin 2019 avec les organisations syndicales, à l'unanimité, un accord consacré aux mobilités durables. Retour sur la méthode et le contenu de l'accord avec Laetitia Villedieu, responsable communication sociale et animation de la filière RH chez EDF.

Mobilité

Un accord mobilité durable ambitieux pour EDF

Propos recueillis par Anaïs Coulon, ANDRH

Quelle est la genèse de ce projet ?

Laetitia Villedieu : Il existait depuis longtemps des plans de mobilité dans les unités d'EDF avec des actions locales variées : partenariats avec les transports en commun locaux, prise en charge au-delà des 50 %, covoiturage, etc. Avec la négociation et la signature d'un accord groupe, nous avons souhaité harmoniser les pratiques et envoyer un signal fort à l'ensemble du groupe et des filiales en France. Nous avons ainsi rejoint une demande de la CFDT, engagée sur le thème de la mobilité durable. La signature avec les organisations syndicales, à l'unanimité, a eu lieu fin 2019, bien avant la crise du Covid-19, et en parallèle de la loi d'orientation des mobilités. Nous avons fait le choix d'un accord à durée déterminée pour renégocier et être dans une démarche d'amélioration continue.

Comment avez-vous préparé cet accord ?

L. V. : La réalité des collaborateurs du groupe EDF est très diverse : nous comptons 130000 salariés, ruraux, urbains et périurbains, présents sur 2000 sites avec des besoins très différents. Le site EDF de La Défense n'a, par exemple, rien à voir avec une centrale nucléaire... Notre enjeu était de créer un accord concret et incitatif, que les organisations syndicales pourraient signer, tout en laissant une marge de manœuvre aux sites pour l'appliquer au plus près du terrain. Nous avons donc créé une équipe projet compo-



Bio express

**LAETITIA
VILLEDIEU**

Depuis 2019
Responsable
communication
sociale et animation
filière RH

2018 – 2019
Directrice déléguée
relations sociales

2017-2018
Responsable
politique RH et
dynamique sociale

sée de représentants des différentes filiales du groupe. Les organisations syndicales ont été en grande majorité motrices de ce projet. Un élément a fédéré toutes les parties prenantes : le lancement d'un diagnostic préparatoire sur les entités ayant déjà mis en place des plans de mobilité et de télétravail. Nous nous sommes ensuite mis d'accord sur les enjeux de l'accord mobilité durable :

- un enjeu économique, pour optimiser les coûts des décisions prises, maîtriser les déplacements professionnels et mettre en avant notre marque employeur ;
- un enjeu social très fort, pour améliorer les conditions de travail et de transports des collaborateurs ;
- un enjeu de santé, pour réduire les accidents de trajet ;
- un enjeu environnemental, enfin, pour réduire notre impact sur l'environnement.

Comment vivez-vous la crise actuelle ?

L. V. : Ce que le groupe avait déjà mis en place (télétravail occasionnel, plans de mobilité locaux, etc.) nous a permis de nous adapter sûrement plus facilement à la situation inédite du confinement. Nous avons connecté en quelques jours 70000 salariés pour leur permettre de travailler à distance, alors que ce chiffre ne s'élevait qu'à 8000 avant le confinement. Cette crise a donné un coup d'accélérateur à la mise en place et à l'acceptation du télétravail, et à une remise en question des habitudes de déplacement domicile/



Les mesures phares de l'accord mobilité durable EDF

- **Plan de mobilité** : une mise en place dans tous les sites de plus de 100 salariés d'ici fin 2020, en abordant obligatoirement la limitation des déplacements, l'étalement du trafic routier et la promotion des transports en commun. Ces plans seront révisés chaque année
- **Le covoiturage** : la mise en place du forfait mobilité durable, pour le conducteur et le passager.
- **Les déplacements à vélo** : La remise d'un kit de sécurité aux cyclistes à l'issue d'une formation sécurité, la mise en place d'infrastructures de stationnement sécurisé et des tarifs négociés pour l'achat de vélos (à assistance électrique ou non).
- **La mobilité électrique** : des tarifs négociés pour l'achat de véhicules électriques ou hybrides 100 % rechargeables, une offre de financement et la mise en place de bornes de recharge sur les sites.

travail. La crise a levé des freins culturels, tels que la vision très traditionnelle de ce qu'est une journée de travail. Nous favorisons aujourd'hui l'étalement des horaires d'arrivée et de départ, afin de réduire les inconvénients dus aux heures de pointe.

Quel est le rôle de la fonction RH dans son déploiement ?

L. V. : La fonction RH est décisive dans son appréhension et son application sur les sites. Il s'agit d'un relais essentiel : elle contribue aux plans de mobilité employeur, elle porte l'enquête mobilité consacrée aux habitudes de mobilité et aux besoins des collaborateurs, et elle décline l'accord de manière concrète. D'autre part, la fonction porte également les projets qui touchent à l'organisation du travail : télétravail, tiers lieux, travail sur un site EDF proche de son domicile, etc. Afin de piloter la mise en œuvre de l'accord, nous avons par ailleurs désigné des correspondants régionaux, dont la plupart sont des responsables RH.

Où en êtes-vous dans la mise en place de plans de mobilité et dans le déploiement du covoiturage ?

L. V. : Notre objectif est que l'ensemble des sites de plus de 100 salariés disposent d'un

plan de mobilité d'ici fin 2020. Plus de 50 % des sites concernés en avaient déjà un et le déploiement est en cours. Nous leur avons donné une méthode ainsi que des trames types pour faciliter la mise en place de ces plans. Les organisations syndicales sur le terrain soutiennent et accompagnent ces mises en place et communiquent auprès des collaborateurs afin de faire de la pédagogie. Elles ont un vrai relais dans cette démarche. Concernant le covoiturage, nous étudions actuellement les prestataires sur le marché afin de pouvoir proposer aux référents régionaux un panel de quelques prestataires implantés sur le territoire national. Nous allouons une prime de 200 € pour tous les conducteurs et les passagers utilisant le covoiturage ou l'autopartage pour se rendre sur les sites. Pour les cyclistes, nous prenons en charge à 50 % des abonnements, mettons en place des parkings sécurisés et proposons également des tarifs négociés pour l'achat, jusqu'à -40 %.

Quel est votre retour d'expérience pour les professionnels RH ?

L. V. : Lorsque vous agissez sur la mobilité, n'oubliez pas de prendre en compte le volet sécurité ! Il est nécessaire de fournir du matériel de protection aux usagers (notamment aux cyclistes) et de les former aux bonnes pratiques. Il est également important d'équilibrer l'accord avec des solutions concrètes et visibles (primes à l'achat, réductions, etc.) et des actions concernant l'organisation du travail (lissage des horaires, télétravail, nomadisme). Ce n'est qu'en prenant en compte les modalités du travail dans les plans de mobilité que nous pourrions véritablement avoir un impact en tant qu'entreprise. Enfin, dans des organisations présentes sur des territoires variés ou avec des filiales, il est important de laisser la main aux sites. Les équipes terrain connaissent les acteurs locaux et les spécificités de l'activité. Signer un accord national, c'est donc trouver le juste milieu entre pratiques concrètes et marge de manœuvre laissée aux équipes opérationnelles. ●



ALLER PLUS LOIN
L'accord mobilité
durable d'EDF

