

## P.D.E Acte 1 [ECHEC]

Dernière mise à jour : 26-07-2009

Depuis son arrivée au nouveau siège social, la S.D.H compte se doter d'un Plan de Déplacement d'Entreprise. Malgré l'importance du sujet, les négociations concernant le PDE ont débuté depuis maintenant deux ans et sont toujours en cours !

Notre employeur ayant dénoncé la prime de transport en vigueur dans l'UES, il compte en renégocier une nouvelle selon la nouvelle législation et dans un même temps entamer de nouvelles discussions sur le PDE ...

Bien sur, les salariés de l'UES sont conscients de devoir changer leurs habitudes et, si possible, passer de la voiture individuelle à un mode de transport alternatif à plus ou moins long terme.

Ceci par souci de préservation de l'environnement,

La situation géographique du nouveau siège ainsi que la bonne desserte par les transports en communs ne peuvent que nous inciter à utiliser ces modes de transport.

- Bus lignes 11 - 13 -17
- Tramway ligne A
- TER s'arrêtant en gare d'Echirolles.
- Piste cyclables
- etc. Certaines questions se posent ...

Toutes les catégories professionnelles participeront à cet effort ? (ainsi l'entreprise adhérerait toute entière à un seul et même projet) et de quelle manière ?

Quels seront les arguments de la direction pour nous encourager à utiliser ces modes de transport ?

Comment seraient utilisées les subventions (ADEME), les exonérations (CRAM - URSSAF) et autres économies (places de parking, ...) dont bénéficierait notre employeur ? {mospagebreak title=La situation actuelle} La situation actuelle et nos avantages :

- Transports :

Les salariés des zones 1-2-3, ne possédant pas de véhicule de service, sont indemnisés à hauteur de 42.60 &euro; (montant de l'abonnement mensuel semitag)

Les salariés de la zone 4, ne possédant pas de véhicule de service, sont indemnisés de la manière suivante : 42.60 &euro; + 15 &euro; = 57.60 &euro;

Les salariés ayant une voiture de service peuvent l'utiliser pour les trajets domicile - travail.

- Restauration :

La participation employeur pour le repas de midi des personnes désirant manger dans les cantines Marie Reynouard et EUREST à Villefontaine est de 3.40 &euro; par repas. Le prix du repas complet à la Clarine (IFTS) est de 3 &euro;. Les salariés devant prendre leur repas hors de ces cantines pour raison professionnelle perçoivent une indemnisation de 15 &euro; par repas.

Une salle "hors sac" est à la disposition du personnel désirant prendre ses repas au siège. {mospagebreak title=La proposition de la Direction } La proposition de la Direction :

Dans un premier temps, elle propose de :

- Supprimer la prime de transport actuelle: incompatible avec le PDE (dénonciation de l'usage).
- Supprimer la subvention de l'employeur permettant d'aller se restaurer dans les diverses cantines actuelles.
- Supprimer la possibilité systématique d'effectuer les trajets domicile-travail avec les véhicules de service (dénonciation de l'usage).
- Supprimer la possibilité d'indemnisation des frais de repas du personnel ne pouvant se rendre dans l'une des cantines pour raison professionnelle (15.20 &euro; / repas).

En contrepartie, elle nous fait la proposition suivante :

- Mise en place des tickets restaurant d'un montant de 6,80 Euros avec participation employeur à hauteur de 60%.

Coût moyen pour l'employeur : 4,08 x 16 jours\* = 65,28 &euro; par mois environ

Coût moyen pour le salarié : 2,72 x 16 jours\* = 43,52 &euro; par mois environ

\* Moyenne de jours de présence par mois

Le système étant facultatif, les salariés ont la possibilité d'adhérer ou non.

- Un partenariat avec le self-service La Clarine de l'IFTS, situé 3, Avenue Victor Hugo à Echirolles, est mis en place, de façon à ce que les salariés de la SDH bénéficient d'un tarif préférentiel (6,80 Euros à la place de 7,80 Euros). Ce restaurant répond en effet aux critères de proximité (possibilité de s'y rendre à pied depuis le nouveau siège) et de responsabilité sociale de l'entreprise (dispositif d'insertion par la restauration). Ce restaurant accepte les tickets-restaurants.

- Un mode d'indemnisation des transports en communs dans le but d'encourager le personnel à les utiliser, afin de contribuer à la sauvegarde de l'environnement. (le personnel doit utiliser les transports en commun pour 1/3 de son temps).

36% pris en charge par la TAG et 30% par la SDH : l'abonnement annuel passe de 400 Euros (plein tarif) à 315 Euros (réduction Tag) puis 195 Euros (participation employeur de 120 Euros, soit 10 Euros par mois). Coût pour le salarié sur 1 mois : 16,25 Euros sur 41 Euros.

- TAG : l'abonnement permet l'accès au réseau TAG (tram et bus)

Au réseau Transisère (lignes accessibles dans les limites de l'agglomération grenobloise),

Au réseau TER pour les trajets entre les gares de Gières, Grenoble, Pont de Claix, St Egrève et Échirolles.

Aux parkings relais voiture/vélo

- TRANSISERE : 30% pris en charge par le conseil général et 30% par la SDH / Coût variable en fonction du nombre de zones traversées.

- TER : 75% par la SNCF et 10% par la SDH. / Coût variable en fonction du trajet effectué > Vous renseigner auprès de Myriam Bhargava.

- Remplacement des véhicules de fonction actuels par des véhicules « propres ». {mospagebreak title=Réaction Syndicats et CE} Réaction Syndicats & CE :

Cette solution, dans son ensemble, est inacceptable :

- Elle n'est pas écologiquement efficace (suppression des voitures de service, remboursement des repas de midi des chargés de secteurs, techniciens&hellip; ne vont pas réduire les déplacements de ces derniers, au contraire !!!)<!--[endif-->

- Elle n'est pas éducative, incitative ou est donc la responsabilité sociale de l'entreprise en la matière.<!--[endif-->

- Elle mélange restauration et déplacement alors qu'un PDE (comme son nom l'indique) ne traite que des déplacements.<!--[endif-->

- Elle a un effet pervers puisque les employés qui ne feront aucun effort notable envers l'environnement (cadres avec voiture de fonction + CODIR) vont automatiquement bénéficier d'un avantage supplémentaire sous la forme de tickets restaurant.<!--[endif-->

- Les salariés dont les revenus sont les plus modestes pourront ils, une fois leurs salaires amputés de 41 €, se payer les tickets restaurant? Nous en doutons.

- Le manque de transparence (liste de questions posée en CE de mai 2006 dont nous attendons toujours réponses) de la Direction sur le sujet est révélateur du manque de dialogue social.<!--[endif-->

- Le manque de motivation (référendum rocade nord et le choix de ne pas acheter de véhicules hybrides pour le CODIR) de la Direction ne nous incite pas à la confiance.<!--[endif-->

- A budget égal, cette solution ressemble malheureusement à un transfert financier de l'ensemble des salariés vers les cadres possédant une voiture de fonction et le CODIR. {mospagebreak title= Proposition du syndicat}

Proposition du syndicat :

La Direction entend mener cette négociation "à budget égal" c'est selon nous une erreur fondamentale : Alors que la SDH affirme son engagement dans le développement durable dans le domaine de la construction et participe à une charte RSE qui engage la responsabilité de l'entreprise sur ses performances sociales et environnementales, le PDE est fondamentalement le type de projet dans lequel il est primordiale d'investir !

Le syndicat CGT estime que le principal obstacle à l'aboutissement de cette négociation est la prime de transport. La solution idéale serait de l'intégrer dans les salaires de base puis, à partir de là, rediscuter des moyens à mettre en place (Abondements aux abonnements de transports en communs, achat de véhicules propres, restauration de midi, vélos de services, covoiturage &hellip;) afin de parvenir à un accord qui avantagerait les utilisateurs de mode de transports doux sans pénaliser les autres.

Il estime aussi que le système de restauration actuel (cantine) est satisfaisant.

A notre avis, il existe d'autres économies générées par le PDE qui pourraient être redistribuées au personnel afin que cet accord soit le plus avantageux possible envers ceux qui vont participer au succès de ce projet.

Nous regrettons que la Direction s'en tienne à sa proposition initiale sans la modifier et attendons toujours réponses aux questions que le CE a posé afin de tenter de s'orienter vers de nouvelles pistes de réflexions.

Faute de dialogue de la part de la Direction, nous campons chacun sur nos positions alors que le PDE est un sujet important qui nous tient à cœur.