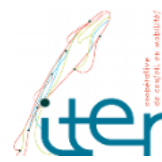


Membres APCC :



RENCONTRES RÉGIONALES DE LA MOBILITE AU TRAVAIL

Bordeaux

Mardi 10 Mars 2020

9h00 - 13h00

Loi d'orientation des mobilités, quelles nouvelles obligations et opportunités pour les entreprises ?

RESTITUTION



Lieu :

Bordeaux Métropole
Esplanade Charles De Gaulle
33000 Bordeaux

contact@apc-climat.fr

www.apc-climat.fr

Sommaire :

SOMMAIRE :	2
INTRODUCTION	3
Ressources	6
PROGRAMME DE LA DEMI-JOURNÉE	7
PARTIE PLÉNIÈRE : LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS, QUELLES NOUVELLES OBLIGATIONS ET OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES ?	8
LA LOM DANS LE CONTEXTE CLIMATIQUE	8
LES IMPACTS DE LA LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS SUR LES EMPLOYEURS	11
LES GRANDES ÉTAPES POUR LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE MOBILITÉ	21
PLANS DE MOBILITÉ : DES DYNAMIQUES TERRITORIALES ENGAGÉES EN NOUVELLE-AQUITAINE	22
ATELIERS	25
COMMENT INSCRIRE LE SUJET DE LA MOBILITÉ DANS LE DIALOGUE SOCIAL ?	26
Présentation du sujet	26
Prise de notes des échanges :	27
Ressources	28
LE COVOITURAGE DANS LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL : QUELS FREINS ? QUELLES CLÉS DE RÉUSSITE ?	29
Présentation du sujet	29
Prise de notes des échanges :	31
Ressources	34
DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL ET DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS : COMMENT LES RÉDUIRE ET LES ORGANISER ?	35
Présentation du sujet	35
Prise de notes des échanges :	36
Ressources :	37
CHANGER LES COMPORTEMENTS DE MOBILITÉ AU TRAVAIL : COMMENT S'Y PRENDRE ?	38
Présentation du sujet	38
Prise de note des échanges	39
Ressources :	43
COORDONNÉES ET CONTACTS DES ORGANISATEURS :	44
L'APCC	45
LE CLUB DE LA MOBILITÉ	46

Introduction

Aujourd'hui, un Français émet, en moyenne 9 tonnes de CO2 par an (empreinte globale). Nos déplacements, qu'ils aient lieu dans le cadre du travail ou des loisirs et dont les distances ne cessent de s'allonger, contribuent tous, plus ou moins, à accentuer le dérèglement du climat qui nous affecte déjà. En 2017, les transports sont responsables de 30% des émissions de GES en France, et même 38% pour le seul CO2.

Quelques chiffres :

En 2017, les transports sont responsables de 30% des émissions de GES en France.

En 2015, la route représente plus de 80 % des consommations du transport routier, suivi de l'aérien (15 %), du ferroviaire (~2 %) et de la navigation intérieure (0,4 %).

Les voitures représentent plus de 61 % des consommations de ce secteur, devant les véhicules utilitaires légers (20 %), les camions (14 %), les bus et autocars (4 %) et les deux-roues (1,5 %).

La longueur totale des réseaux routier et ferroviaire est quasi stable, celle des tramways est en expansion dans les grandes villes.

Entre 2007 et 2017, le parc des métros, RER et tramways a augmenté de 24 % en France, porté par l'expansion du réseau de tramways et le parc de matériel ferroviaire s'est accru en moyenne de 2,4 % par an, alors que dans le même temps le parc de wagons de marchandises a diminué de 1,6 % par an en moyenne.

Depuis 1997, la longueur totale du réseau routier (hors DOM) s'est accrue de 12,6 %, celle des autoroutes de 31,1 % et celle des routes communales de 20,9 %.¹

La Stratégie Nationale Bas-Carbone :

En signant l'[Accord de Paris](#), les pays se sont engagés à limiter l'augmentation de la température moyenne à 2°C, et si possible 1,5°C. Pour cela, ils se sont engagés, conformément aux recommandations du [GIEC](#), à atteindre la neutralité carbone au cours de la deuxième moitié du 21ème siècle au niveau mondial. Les pays développés sont appelés à atteindre la neutralité le plus rapidement possible. La France s'est engagée, avec la première Stratégie Nationale Bas-Carbone adoptée en 2015, à réduire de 75 % ses émissions GES à l'horizon 2050 par rapport à 1990 (le Facteur 4).

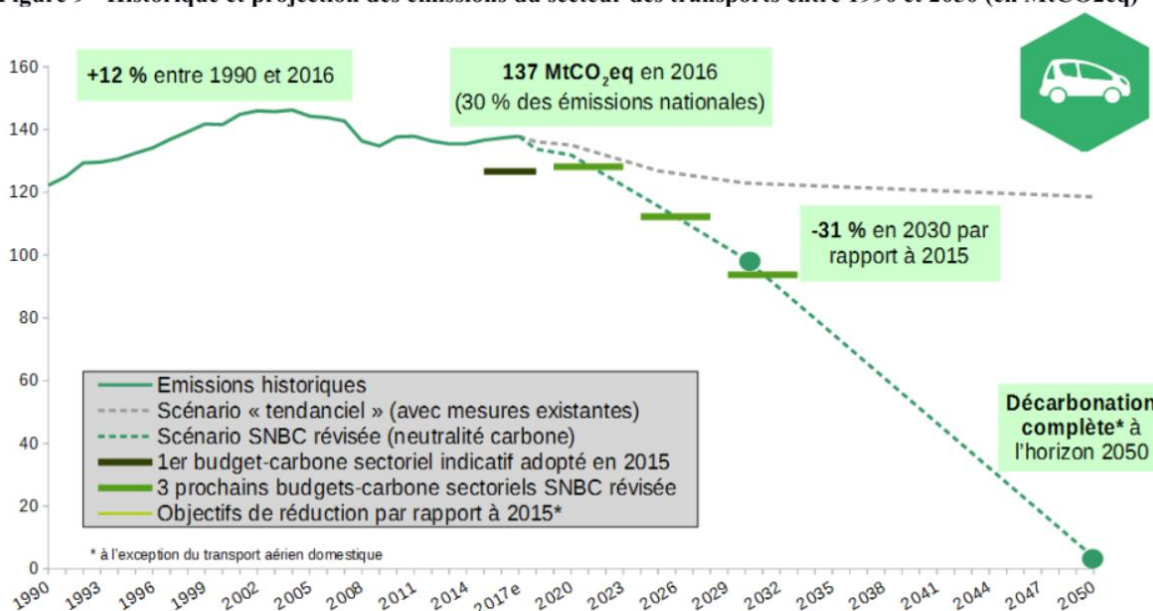
¹ Sources :

- ADEME - [Chiffres clés](#) - Mis à jour le 09/04/2018
- MTEs - [Chiffres clés du transport](#) - Édition 2019

Le Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire a rendu public le 6 décembre 2018 le projet de Stratégie nationale bas-carbone (SNBC) révisée. Elle dessine le chemin de la transition écologique et solidaire vers la neutralité carbone en 2050 et en ré-haussant l'ambition de réduction des émissions de gaz à effet de serre à un facteur d'au moins 6. Ce principe de neutralité carbone à l'horizon 2050, inscrit dans la [loi énergie climat](#) adopté le 8 novembre 2019, impose de ne pas émettre plus de gaz à effet de serre que notre territoire peut en absorber via notamment les forêts ou les sols. Le projet de [SNBC](#) vient de faire l'objet d'une consultation publique. Son adoption est prévue début 2020.

Concernant le secteur des transports, les émissions de gaz à effet de serre doivent baisser de 31% en 2030 par rapport à 2015 et atteindre la décarbonation complète en 2050


Figure 9 - Historique et projection des émissions du secteur des transports entre 1990 et 2050 (en MtCO₂eq)



Deux des principaux leviers d'actions identifiés par le projet de la SNBC révisée sont les suivants :

- Maîtriser la croissance de la demande pour le transport de voyageurs et de marchandises notamment en favorisant le télétravail, le covoiturage et les circuits courts. Cela passe par une optimisation de l'utilisation des véhicules.
- Engager un report modal vers les modes de transport les plus économes en énergie et les moins émetteurs comme le train ou les transports en commun et soutenir les modes actifs, comme le vélo (avec un objectif de 12 % de part modale en 2030), qui peuvent également améliorer la santé par la pratique d'une activité physique régulière.²

² Source : MTES - [Stratégie Nationale Bas Carbone](#)



Sans changements importants dès à présent, nous aggravons chaque jour un peu plus les conditions de vies des générations futures et si chacun de nous ne cherche pas à limiter très sensiblement les déplacements n'ayant pas la meilleure efficacité énergétique, les objectifs nationaux visant à limiter le changement climatique et les impacts induits sur la santé et notre environnement ne pourront être tenus.

Les enjeux climatiques nécessitent des actions urgentes et significatives, avec la mobilisation de chacun d'entre nous et dans tous les aspects de nos vies.

Le Plan De Mobilité

Ces Rencontres Régionales de la Mobilité au travail s'intéressent particulièrement aux déplacements des collaborateurs. L'outil phare de l'employeur dans ces questionnements est le Plan de Mobilité.


La loi d'orientation des mobilités, promulguée le 24 décembre 2019, porte une attention particulière sur la mobilité au travail à travers une obligation à évoquer ce sujet dans le cadre des instances (NAO) dans toute structure de plus de 50 salariés.

Des accords devront être trouvés sur la manière dont les employeurs s'engagent pour faciliter les trajets de leurs salariés : aménagements d'horaire ou d'équipe, télétravail, facilitation de l'usage du vélo ou du covoiturage, prise en charge d'une partie des frais... Cet accompagnement pourra prendre la forme d'un titre-mobilité, sur le modèle du ticket restaurant.

La création du forfait mobilité durable prévoit jusqu'à 400€/an alloués au salarié pour aller au travail en covoiturage ou à vélo. Tous les employeurs privés et publics pourront contribuer aux frais de déplacement domicile-travail en covoiturage ou à vélo de leurs salariés, ainsi qu'avec d'autres services de mobilité partagés. Ce forfait pourra s'élever jusqu'à 400 €/an en franchise d'impôt et de cotisations sociales. Il remplacera l'indemnité kilométrique vélo mise en place jusqu'à ce jour, mais dont la mise en œuvre est restée limitée car trop complexe. Ce forfait répond à une demande des employeurs de disposer d'un outil souple pour soutenir ces modes vertueux. L'État généralisera la mise en place du forfait mobilité durable pour le vélo et le covoiturage pour tous ses agents d'ici 2020, à hauteur de 200 €/an. Ce forfait sera cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun, dans une limite de 400 €/an.³

Au-delà de l'obligation légale, les intérêts qu'apporte la réalisation d'un plan de mobilité sont nombreux et cumulables, ce peut être la réduction des coûts et/ou de l'empreinte environnementale, les gains d'image, une attractivité accrue, une évolution des modes de travail et du bien-être salarié, une diminution de l'absentéisme et du turnover, un enjeu territorial, un enjeu social, une aide à la décision en cas de déménagement, un atout dans le cadre d'une certification, un enjeu de sécurité routière et de santé publique...

³ Source : MTES – [Les mesures clés de la Loi Mobilités](#)



L'objectif des rencontres régionales de la mobilité au travail est d'accompagner les employeurs publics et privés pour qu'ils agissent sur les déplacements quotidiens pour une mobilité plus inclusive et soutenable tant d'un point de vue écologique qu'économique.

Les ateliers proposés sont ainsi l'occasion de partager des retours d'expériences et d'échanger sur les meilleures pratiques de mobilité, pour convaincre et impulser le passage à l'action.

Ressources

Cliquez sur les titres pour activer les liens

- Webconf APCC - [Loi d'orientation des mobilités : quelles obligations et quelles opportunités pour les employeurs ?](#)
- Infographie ADEME - [La mobilité de demain ?](#)
- Infographie ADEME - [Comment se déplacer autrement et moins cher ?](#)
- ADEME - [Témoignages de mobilité - Bougez autrement](#)

Programme de la demi-journée

9h00 - Introduction

9h15 - Loi d'orientation des mobilités, quelles nouvelles obligations et opportunités pour les entreprises ?

- La LOM dans le contexte climatique [Patrice Grégoire, DREAL NA](#)
- Les impacts de la loi d'orientation des mobilités sur les employeurs + Q/R [Fabienne Bogiatto, DREAL NA](#)
- Les grandes étapes pour la mise en place d'un plan de mobilité [Géraud Acquier, ITER](#)
- Plans de mobilité : des dynamiques territoriales engagées en Nouvelle-Aquitaine [Alicia Gory, APCC](#)
- Q/R

10h45 - PAUSE

11h00 - 4 Ateliers au choix

- Comment inscrire le sujet de la mobilité dans le dialogue social ? [Animé par Alice Rocca-Serra et Léo Rouxel, Ekodev](#)
- ou Le covoiturage dans les déplacements domicile-travail : quels freins ? quelles clés de réussite ? [Animé par Pierre-Luc Lauze et Roxane Peirazeau, Inddigo](#)
- ou Changer les comportements de mobilité au travail : comment s'y prendre ? [Animé par Géraud Acquier, ITER](#)
- ou Déplacements domicile-travail et déplacements professionnels : comment les réduire et les organiser ? [Animé par Peggy Nouvel, AxeSig](#)

12h30 - Conclusion

- Pour chaque atelier, un rapporteur présentera en 2 minutes les points clés soulevés sur l'atelier
- Q/R
- Derniers mots des organisateurs

13h00 - BUFFET

Partie plénière : Loi d'orientation des mobilités, quelles nouvelles obligations et opportunités pour les entreprises ?

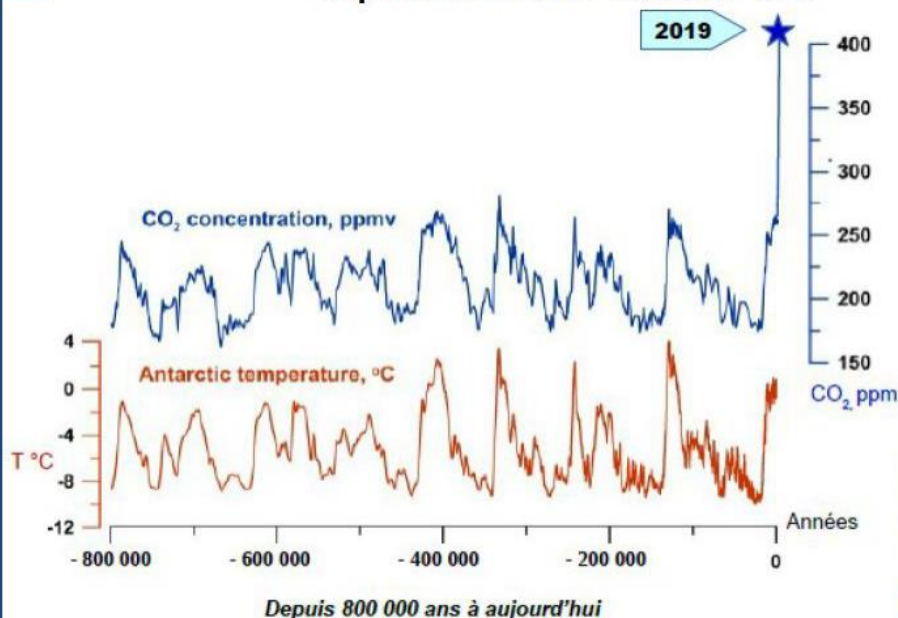
- La LOM dans le contexte climatique [Patrice Grégoire, DREAL NA](#)
- Les impacts de la loi d'orientation des mobilités sur les employeurs + Q/R [Fabienne Bogiatto, DREAL NA](#)
- Les grandes étapes pour la mise en place d'un plan de mobilité [Géraud Acquier, ITER](#)
- Plans de mobilité : des dynamiques territoriales engagées en Nouvelle-Aquitaine [Alicia Gory, APCC](#)

[Télécharger le support projeté](#)

La LOM dans le contexte climatique

« Bordeaux, we've got a problem »

410 ppm de CO₂ : concentration atmosphérique jamais atteinte depuis au moins 800 000 ans



Source : d'après les publications de Lüthi et al., 2008, Nature , 453, 379-382, et Jouzel et al., 2007, Science, 317, 793-797).

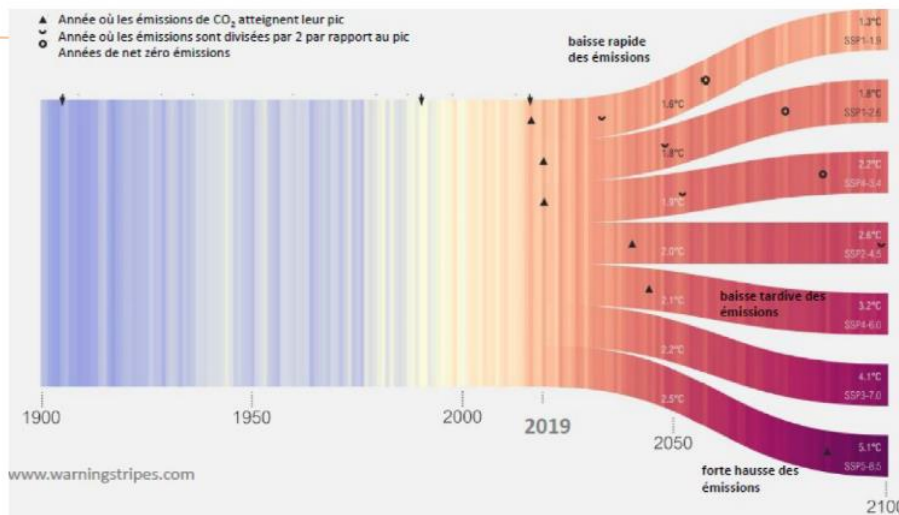
Note de lecture : l'échelle de température indique l'écart par rapport à la période prise pour référence.

(Voir animation vidéo à <http://www.nouvelle-aquitaine.developpement-durable.gouv.fr/plan-climat-r4329.html>)



10.03.20 RRMT Bordeaux 11

Les choix d'aujourd'hui déterminent le climat de demain



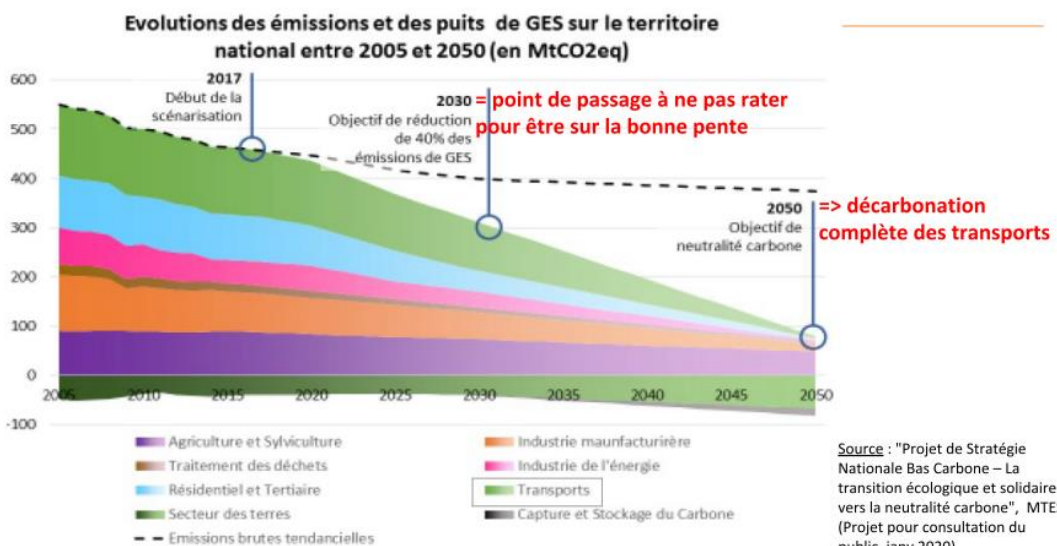
- une hausse de la température mondiale de + 1 °C est déjà observée depuis l'ère pré-industrielle
- sur la base des trajectoires d'émissions mondiales actuelles de gaz à effet de serre, **une hausse jusqu'à + 3,9 °C est crainte à l'horizon 2100 et davantage au-delà.**

Sources : 1- Selon la 10ème édition du « Emission Gap Report » du Programme des Nations Unis pour l'Environnement (PNUE) publiée le 26 novembre 2019

2- Schéma : Valérie Masson-Delmotte, colloque risques côtiers / adaptations au changement climatique, La Rochelle le 26/11/2019



La LOM doit absolument contribuer à la décarbonation des transports et à l'objectif national de « neutralité carbone »

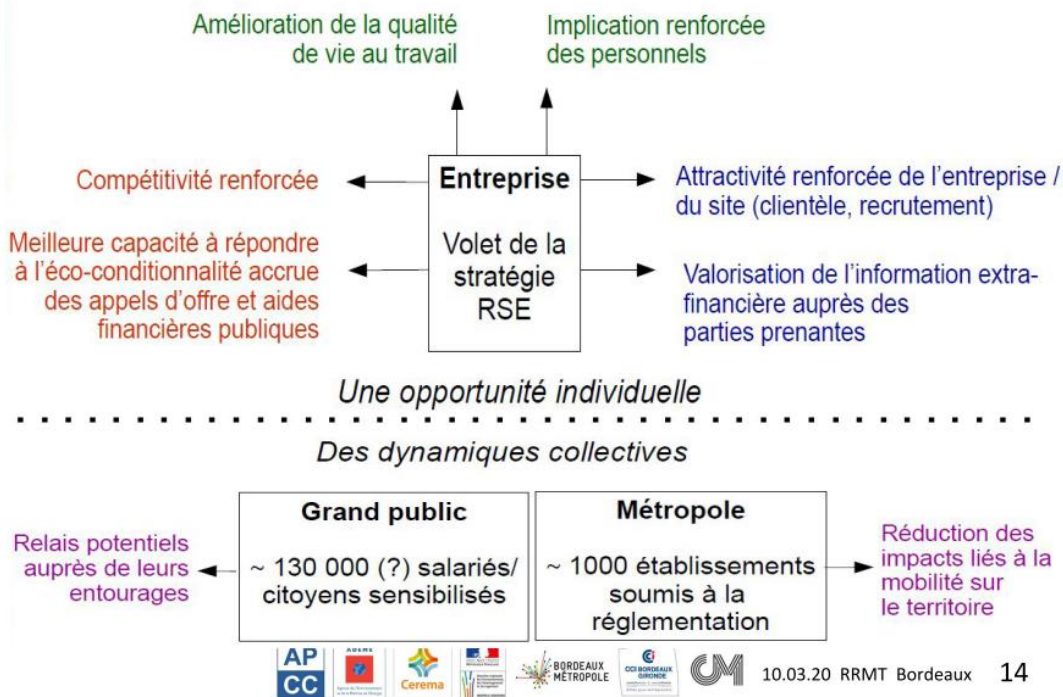


Les transports en Nouvelle-Aquitaine :

- 39 % des émissions actuelles de gaz à effet de serre (GES)
- objectif SRADDET (projet arrêté) : baisse des émissions de – 45 % en 2030 par rapport à 1990



Accords sur la mobilité des salariés (avec démarche « plan de mobilité employeur ») = une opportunité pour chaque entreprise et des dynamiques collectives potentielles



10.03.20 RRMT Bordeaux 14

La loi d'orientation des mobilités (LOM)

- Apporter à tous et partout des **solutions alternatives** à la dépendance à l'usage individuel de la voiture.
- Développer l'**innovation et les nouvelles solutions de mobilité** qui doivent être mises au service de tous.
- Réduire l'empreinte environnementale des transports, en réussissant la **transition écologique** dans notre façon de se déplacer.
- Investir davantage dans les infrastructures qui améliorent **les déplacements du quotidien**.



TITRE 1 Investir davantage dans les infrastructures qui améliorent les mobilités du quotidien



TITRE 2 Apporter à tous et partout des solutions alternatives à l'usage individuel de la voiture



TITRE 3 Développer l'innovation et les nouvelles solutions de mobilité, au service de tous



TITRE 4 Réduire l'empreinte environnementale des transports



TITRE 5 Adapter la régulation du transport (sécurité routière, sûreté, maritime et portuaire, ferroviaire)



10.03.20 RRMT Bordeaux 16

Les employeurs, acteurs majeurs de l'amélioration des mobilités au quotidien des salariés

- Article 82 de la LOM

*"L'amélioration des mobilités quotidiennes des personnels des entreprises et des collectivités publiques en incitant ces divers employeurs, notamment dans le cadre de **plan de mobilité employeur** ou en accompagnement du **dialogue social** [...], à encourager et faciliter **l'usage des transports en commune et le recours au covoiturage, aux autres mobilités partagées et aux mobilités actives** ainsi qu'à sensibiliser leurs personnels aux enjeux de l'amélioration de la qualité de l'air".*

Les employeurs, acteurs majeurs de l'amélioration des mobilités au quotidien des salariés

● Comment ?

- lors des **Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (Art. L2242-17 du code du travail).
- dans le cadre de **plan de mobilité employeur** (Art. L1214-8-2 du code des transports).

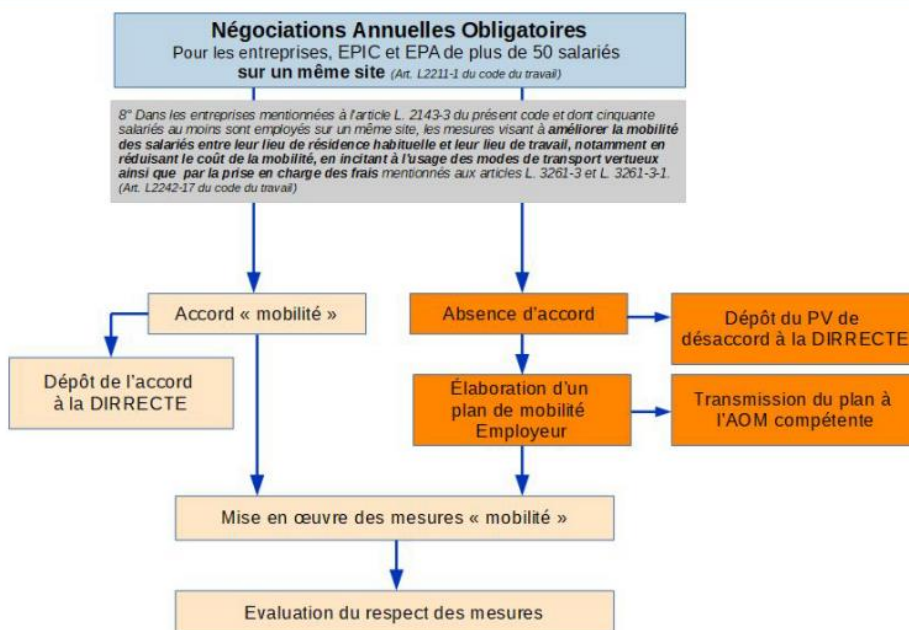
● Qui ?

- les **NAO** : uniquement les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. (Art. L2211-1 du code du travail)
- le **plan de mobilité employeur** : tous les employeurs, y compris employeurs publics.

Mise en application : dès la promulgation de la loi



Les déplacements domicile-travail, au coeur du dialogue social pour les entreprises de plus de 50 salariés sur un même site



Les déplacements domicile-travail, au coeur du dialogue social pour les entreprises de plus de 50 salariés sur un même site

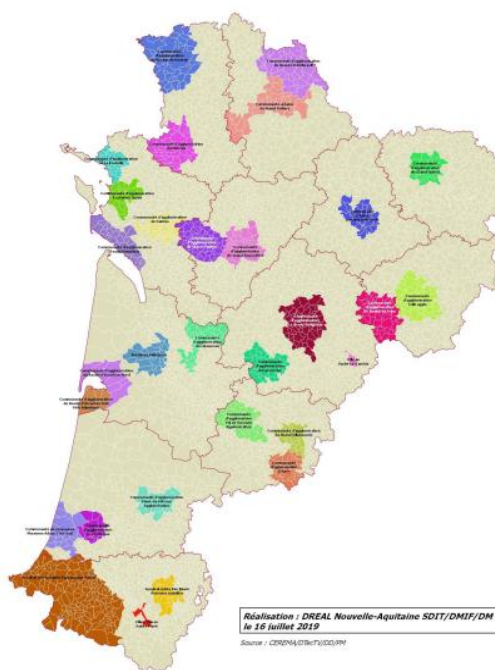
- **Les négociations :**
 - Sont obligatoires pour les entreprises privées et publiques (EPCI et EPA)
Rappel : Non respect de l'obligation de négocier : 3750€ d'amende et 1 an d'emprisonnement.
 - Nécessitent une bonne connaissance de la mobilité des salariés.
- **Le plan de mobilité employeur :**
 - Ne permet pas de s'affranchir de la négociation,
 - n'est obligatoire qu'en situation de désaccord sur le thème "mobilité" à l'issue des NAO,
 - Contient un diagnostic et une évaluation des mesures qui peuvent servir de base aux négociations,
 - Peut être réalisé seul ou en commun (ex-PDIE),
 - Reste un outil pertinent pour définir la stratégie mobilité en entreprise.



La gouvernance de la mobilité : le rôle des autorités organisatrices de la mobilité

- **Les autorités organisatrices de la mobilité avant la LOM**

DREAL Nouvelle-Aquitaine
Service Déplacements Infrastructures Transport
Les autorités organisatrices de la mobilité région
Nouvelle-Aquitaine au 1er janvier 2019



21

La gouvernance de la mobilité : le rôle des autorités organisatrices de la mobilité

● Les autorités organisatrices de la mobilité avec la LOM

AOM locale	
Qui ?	Pourquoi ?
<p>Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, Communautés de communes, Région par substitution des ComCom</p> <p>Après transfert de compétences d'autorités préalablement AOM : les syndicats mixtes et les pôles d'équilibre territoriaux et ruraux (PETR)</p>	<p>Compétente pour organiser tous les services à l'intérieur de son ressort territoriale, que ce soit du transport régulier urbain, non urbain, scolaire, transport à la demande, services mobilités actives...</p>
AOM régionale	
Qui ?	Pourquoi ?
Région	<p>Compétente pour organiser tous les services qui dépassent le territoire des transport régulier urbain, non urbain, scolaire, transport à la demande, ...).</p> <p>Seule compétente pour organiser les services ferroviaires et les liaisons en car entre AOM</p>



La gouvernance de la mobilité : le rôle des autorités organisatrices de la mobilité

● Les missions des AOM locales

- Définissent la politique de mobilité adaptée aux besoins du territoire et animent les acteurs locaux,
- Organisent des services de mobilité et interviennent également en incitation/régulation,
- Disposent d'outils adaptés pour **planifier la mobilité** :
 - Pour les grandes AOM : **Plan De Mobilité**, même seuil d'obligation,
 - Pour les autres : **Plan De Mobilité Simplifié**, facultatif.
- Disposent d'une ressource fiscale dédiée, le **versement mobilité (ex-VT)**, conditionnée à la mise en place d'un service régulier (non scolaire),
- Mettent en place un **comité de partenaires** réunissant à minima une fois par an, des représentants des usagers/habitants et des employeurs



La gouvernance de la mobilité : le rôle des autorités organisatrices de la mobilité

- **Les AOM soumises à l'obligation de plan de mobilité (ex-PDU)**

(Art.L1214-1 et suivants du code des transports) **doivent :**

- Inciter les employeurs à encourager la pratique des mobilités vertueuses,
 - Inciter les employeurs à sensibiliser les employés aux enjeux de qualité de l'air,
 - Informer les entreprises de plus de 50 salariés du contenu de son plan de mobilité (ex-PDU)
- Importance du **comité des partenaires**, créé par la LOM, afin que l'AOM et les employeurs puissent dialoguer et faire un point sur l'offre de mobilité, la politique tarifaire ainsi que sur la qualité des services, l'information des usagers mise en place, les évolutions du taux du versement mobilité...



Des outils à disposition des employeurs pour accompagner la mobilité domicile-travail

- **Pourquoi ?**

- Prendre en charge les frais générés par les déplacements domicile-travail des employés.
- Accompagner la mobilité durable.

- **Quels outils ?**

- Forfait mobilité durable
- Remboursement des frais de carburant et d'alimentation des véhicules propres.
- Titre mobilité



Des outils à disposition des employeurs pour accompagner la mobilité domicile-travail

- **Le forfait mobilité durable**
 - Possibilité de l'employeur de prendre en charge des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo, en covoiturage (conducteur et passager), en transports publics de personnes (hors abonnement) ou avec d'autres services de mobilité partagée.
 - Pour les employeurs :
 - Facultatif pour les entreprises : plafond légal à 400€ par an/par personne
 - Obligatoire pour l'Etat : plafond légal à 200€ par an/par agent
 - Exonéré de charges
 - Pour les salariés / agents :
 - Dispositif défiscalisé.
 - Cumulable avec la prise en charge des 50% de l'abonnement TC

Mise en application : dès publication d'un décret



Des outils à disposition des employeurs pour accompagner la mobilité domicile-travail

- **Remboursement des frais de carburant et d'alimentation des véhicules propres**
 - Possibilité de prise en charge des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène. => Prise en charge facultative.
 - Condition : la résidence habituelle ou le lieu de travail doit être situé(e)
 - soit dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou par un service privé mis en place par l'employeur,
 - soit dans une commune qui n'est pas obligatoirement inclus dans un périmètre d'un plan de mobilité obligatoire.
 - Aide exonérée à hauteur de 400€ pour les frais des véhicules propres et à hauteur de 200€ pour le carburant.

Mise en application : dès la promulgation de la loi



Des outils à disposition des employeurs pour accompagner la mobilité domicile-travail

- **Le forfait mobilité durable et remboursement des frais de carburant et véhicules propres**
 - Les modalités de mise en oeuvre du “forfait mobilité durable”, y compris ce qui concerne les services de mobilité partagée et les salariés à temps partiels et multi-employeurs, seront fixées par décret.
 - Prise en charge cumulable avec la prise en charge de la moitié de l’abonnement TC ou services publics de location de vélos, dans la limite de 400€ pour le cumul (*Art. 81 du code général des impôts – 19° et suivants*).
 - Le montant, les modalités et les critères d’attribution de la prise en charge des frais engagés par les salariés seront déterminés par accord d’entreprise ou interentreprises.
 - A défaut d’accord, la prise en charge de ces frais seront mise en oeuvre par décision unilatérale de l’employeur, après consultation du comité social et économique, s’il existe.

Des outils à disposition des employeurs pour accompagner la mobilité domicile-travail

- **Le titre-mobilité**
 - Solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée pour prendre en charge les frais de mobilité des salariés.
 - Fonctionnement équivalent à celui des tickets restaurant.
 - Un décret définira les modalités d’application.

Les employeurs, acteur majeur de l'amélioration des mobilités au quotidien des salariés

- **Suivi de la mise en oeuvre des mesures par l'Etat :**
 - Réalisation d'un bilan de la conclusion d'accords collectifs **18 mois après la promulgation de la loi**,
 - Dans un délai de **24 mois à compter de la promulgation de la loi**, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance toutes mesures relevant du domaine de la loi permettant de définir les conditions de la prise en charge par l'employeur des frais de transports.



Infrastructures de recharge pour les véhicules électriques ou hybrides : Obligation d'équipement ou de pré-équipement

- **Dans les parcs de stationnement comportant plus de 10 places**, situés dans des bâtiments non résidentiels neufs ou jouxtant de tels bâtiments :
 - au moins un emplacement sur 5 est pré-équipé et 2% de ces emplacements, avec au minimum un emplacement, sont dimensionnés pour être accessibles aux PMR.
 - au moins un emplacement, dimensionné pour l'accès PMR, est équipé pour la recharge des véhicules électriques et hybrides.
 - dans les parkings de plus de 200 places, au moins 2 emplacements sont équipés, dont un réservé aux PMR.
- **Dans les bâtiments non résidentiels comportant plus de 20 places**
 - Au 1er janvier 2025 : au moins un point de recharge sur un emplacement dimensionné pour l'accès PMR.
 - Un point de recharge par tranche de 20 emplacements supplémentaires, sous condition.



Verdissements des flottes de véhicules

- **Flottes de véhicules pour les acteurs publics** (concerne un parc de plus de 20 véhicules automobiles dont le PTAC 3,5 tonnes) :
 - Etat et établissements publics : **au moins 50% des véhicules**
 - Collectivités territoriales, leur regroupement et les entreprises nationales : **20% des véhicules renouvelés jusqu'au 30 juin 2021 et 30% à partir du 1er juillet 2021.**
 - A compter du 1er janvier 2026, les véhicules à faibles émissions représentant 37,4% des véhicules acquis ou utilisés.
- **Flottes de véhicules des entreprises** (Parc de plus de 100 véhicules de PTAC 3,5 tonnes) :
 - 10% du renouvellement à partir du 1er janvier 2021,
 - 20% du renouvellement à partir du 1er janvier 2024,
 - 35% du renouvellement à partir du 1er janvier 2027,
 - 50% du renouvellement à partir du 1er janvier 2030.
- **Pour les VUL** (PTAC 2,6 tonnes) : **à compter du 1er janvier 2023.**
- **Reporting public annuel à compter du 1er janvier 2021.**



Des zones à faibles émissions

- **Création de zone à faibles émissions dans les agglomérations :**
 - Obligatoire avant le 31 décembre 2020 lorsque les normes de qualité de l'air ne sont pas respectées de manière régulière.
 - A compter du 1er janvier 2021 : lorsque les normes de qualité de l'air ne sont pas respectées de manière régulière et que les transports terrestre sont à l'origine d'une part prépondérante des dépassements, dans un délai de deux ans.
 - Un décret définira les critères caractérisant un non-respect des "normes de qualité de l'air de manière régulière sur le territoire d'une collectivité".



Pour conclure

- Toute entreprise soumise aux négociations obligatoires annuelles doit traiter la mobilité des salariés dans ce cadre (8^e item de l'art. L2242-17 du code du travail).
- A défaut d'accord, ces entreprises obligées doivent élaborer un plan de mobilité employeur seul ou commun.
- Au regard des enjeux de mobilité quotidienne, tout employeur doit se préoccuper de la mobilité domicile-travail de ses salariés, voire de la mobilité générée par l'activité dans le cadre des plans de mobilité employeur.
- Les employeurs sont des acteurs de l'écosystème de la mobilité et doivent contribuer à promouvoir la mobilité durable, de manière partenariale, au regard des enjeux environnementaux, économiques et sociaux de la mobilité.



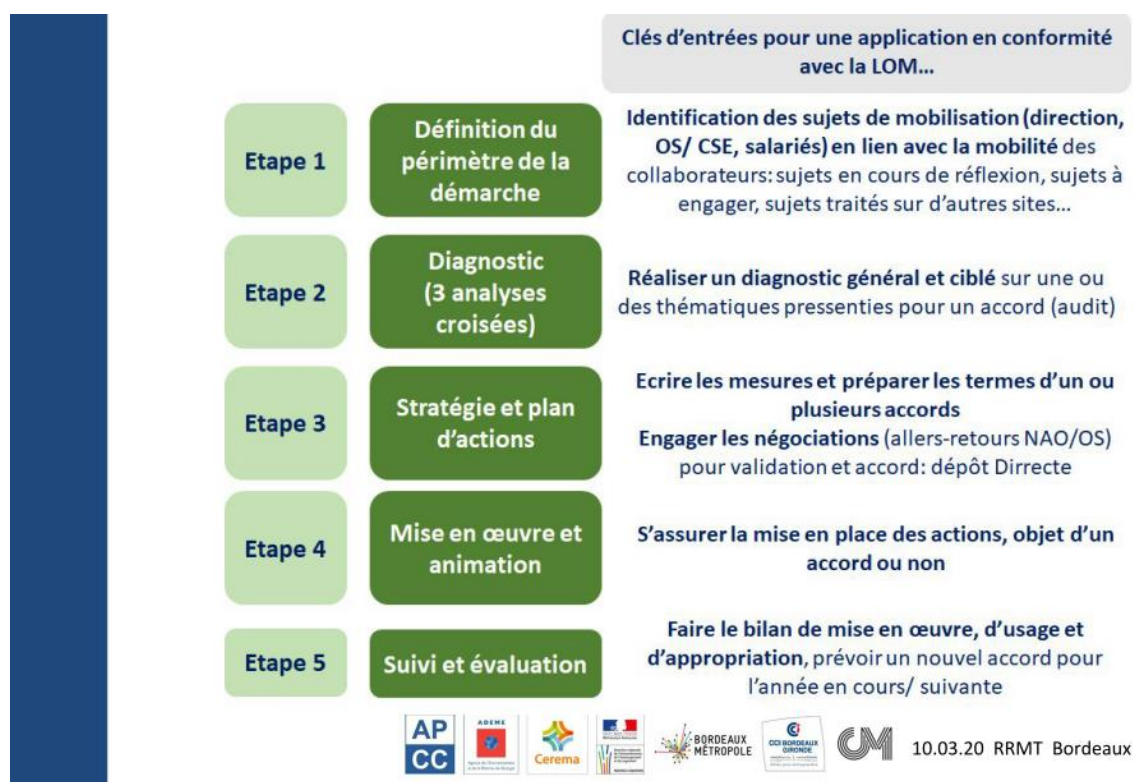
A retenir, côté DREAL :

- la LOM est une nouvelle politique publique clé pour répondre à différents enjeux de la transition écologique et solidaire, en particulier la **contribution des acteurs économiques à la neutralité carbone**.
- un effort particulier est par conséquent mené pour son portage (autres événements à venir en 2020) et le contrôle de son respect (en liaison avec la DIRECCTE).
- Pour toute question relative aux nouvelles négociations annuelles obligatoires, au plan de mobilité employeur, à l'impact carbone des actions :

plan-mobilite-entreprises.dreal-na@developpement-durable.gouv.fr

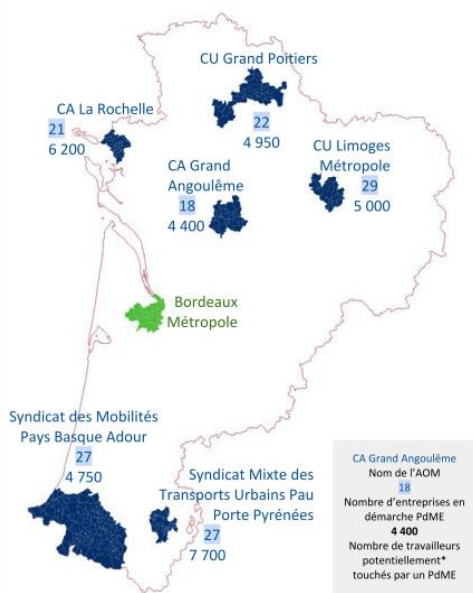


Les grandes étapes pour la mise en place d'un plan de mobilité



Plans de mobilité : des dynamiques territoriales engagées en Nouvelle-Aquitaine

Plans de mobilité : des dynamiques territoriales engagées en Nouvelle-Aquitaine



(*) Potentiel estimé à partir de la somme du nombre de travailleurs déclaré par chaque entreprise



- Conclusion des appels aux entreprises de + de 100 travailleurs soumises à la mise en place de plan de mobilité "entreprise" (PdME) en 2019

6 territoires (AOM)

144 entreprises engagées PdME

⇒ près de 33 000 salariés touchés*

- Pourquoi les autres entreprises se sont lancées ?

- enjeu **environnemental**
- enjeu **social** : problèmes de parking, de circulation, difficultés de recrutement et
- demande des salariés

👍 fortement favorisé par l'**accompagnement AOM/CCI** ou bureaux d'études et méthodologie ADEME

- En 2020, sur Bordeaux Métropole, 400 courriers envoyés aux entreprises soumises à la LOM de + de 100 travailleurs : potentiel d'action d'autant plus important car **infrastructures très développées**

- Phase de diagnostic fondamentale ⇒ **actions réalisables et appropriées**

BORDEAUX MÉTROPOLE 10.03.20 RRMT Bordeaux

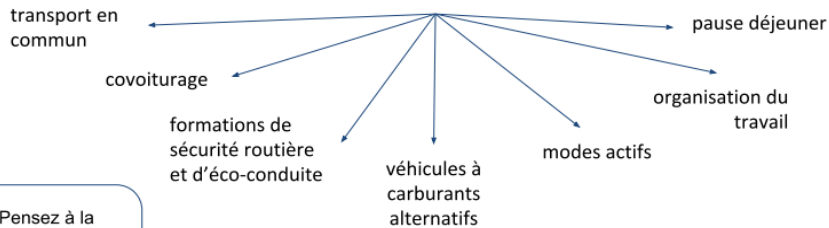
Un document résumant les pistes d'actions possibles selon 6 axes d'intervention a été réalisé. Ces pistes d'actions sont issues d'échanges téléphoniques de la DREAL auprès de 144 entreprises de Nouvelle-Aquitaine et de 6 plans de mobilité détaillés.

[Télécharger le document](#)

REX : Quelles actions pour quelle organisation ?

Entreprises tertiaires

Palette d'actions large : à réaliser ou non en fonction du **diagnostic**



💡 Pensez à la **communication** : bonne information ⇒ meilleure participation

Plan de mobilité réussi : progressif
⇒ programmer, évaluer et ajuster en fonction de ce qui marche ou non

Pour aller plus loin : toutes les actions liées aux déplacements professionnels, dont inter-site.

Actions issues des échanges avec les entreprises sur les 6 AOM

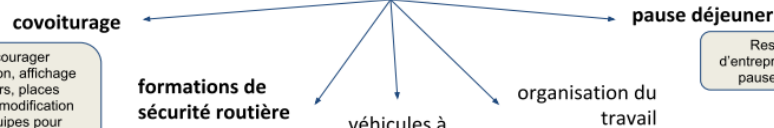


10.03.20 RRMT Bordeaux

REX : Quelles actions pour quelle organisation ?

Entreprises avec équipes (de type 3x8 ou échelonnées)

Plusieurs leviers d'action : à affiner grâce au **diagnostic**



A encourager (application, affichage parcours, places dédiées, modification des équipes pour faciliter le covoiturage...)

formations de sécurité routière et d'éco-conduite

Bornes de recharge, test de véhicules

organisation du travail

Passer de 5 à 4 le nombre de jours travaillés : allongement du temps de travail par jour

Restaurant d'entreprise, salle de pause équipée

💡 Pensez à la **communication** : bonne information ⇒ meilleure participation

Plan de mobilité réussi : progressif
⇒ programmer, évaluer et ajuster en fonction de ce qui marche ou non

Pour aller plus loin : toutes les actions liées aux déplacements professionnels, dont inter-site.

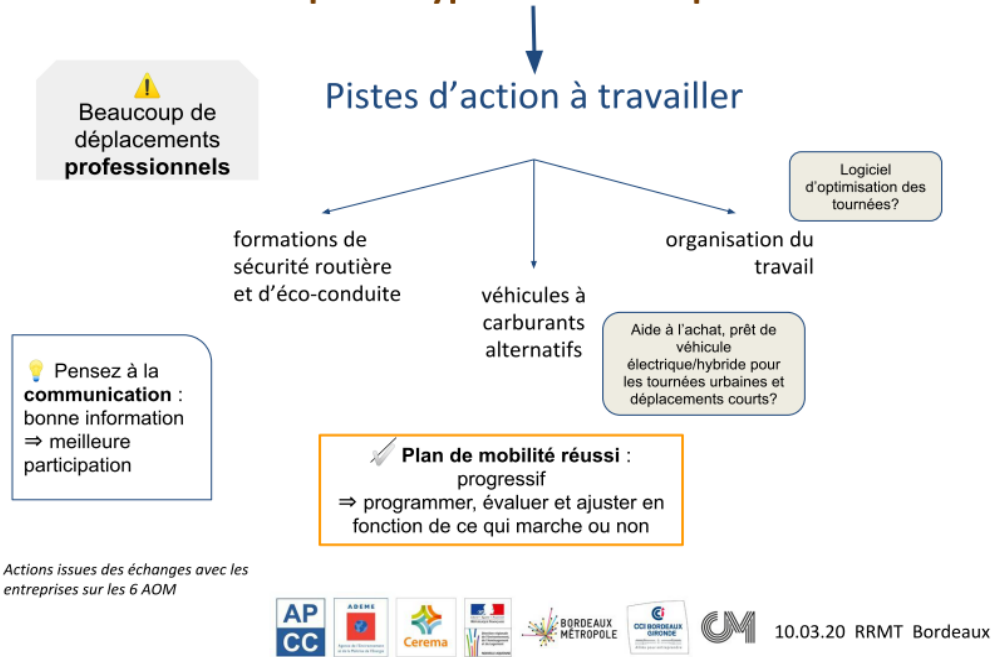
Actions issues des échanges avec les entreprises sur les 6 AOM



10.03.20 RRMT Bordeaux

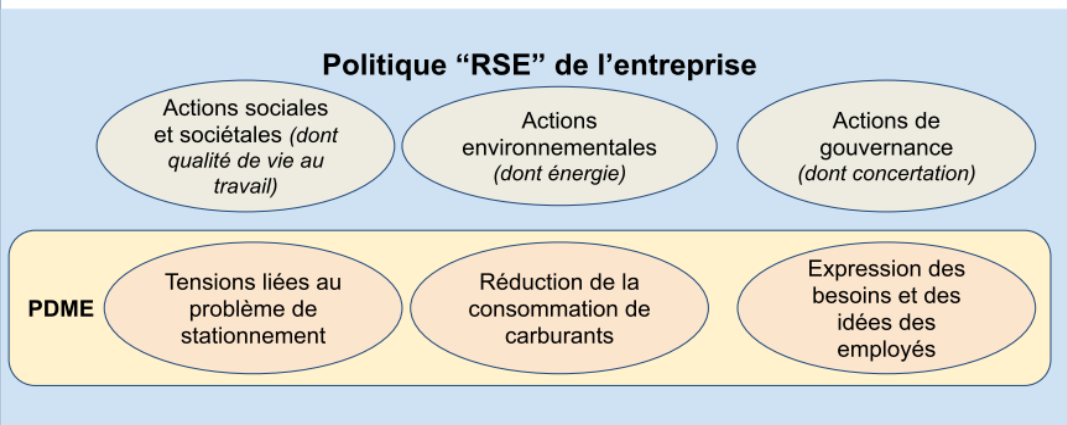
REX : Quelles actions pour quelle organisation ?

Entreprises type service à la personne



REX : quelle place dans la “politique RSE” de l’entreprise ?

- Des appréhensions différentes du PdME selon l’entreprise :
 - simple réponse à la réglementation,
 - première marche d’une “politique RSE”,
 - consolidation d’une politique existante.
- PdME vu comme une opportunité d’approfondir une “politique RSE” pour la majorité des entreprises*





Ateliers

- Comment inscrire le sujet de la mobilité dans le dialogue social ? Animé par Alice Rocca-Serra et Léo Rouxel, Ekodev
- Le covoiturage dans les déplacements domicile-travail : quels freins ? quelles clés de réussite ? Animé par Pierre-Luc Lauze et Roxane Peirazeau, Inddigo
- Déplacements domicile-travail et déplacements professionnels : comment les réduire et les organiser ? Animé par Peggy Nouvel, AxeSig
- Changer les comportements de mobilité au travail : comment s'y prendre ? Animé par Géraud Acquier, ITER

Pour chaque atelier, vous trouverez :

- Les éléments théoriques, chiffres, constats, introduction au sujet.
- La prise de note de la synthèse des échanges qui ont eu lieu.
- Des liens vers des ressources locales et nationales sur le sujet.

Merci à tous d'avoir participé et contribué à la richesse des ateliers !

Comment inscrire le sujet de la mobilité dans le dialogue social ?

Animé par Alice Rocca-Serra et Léo Rouxel, Ekodev



Présentation du sujet

Les plans de déplacement d'entreprise (PDE) sont apparus à la fin des années 1990 au vote de la LAURE (Loi sur l'Air et l'Utilisation Rationnelle de l'Energie). Elle instaure les Plans de Protection de l'Atmosphère (PPA), documents administratifs imposant des mesures de contrôle de la qualité de l'air. Ils sont obligatoires dans les agglomérations de plus de 250 000 habitants et dans les zones où les valeurs limites sont dépassées ou risquent de l'être. La loi dote ces documents d'outils et notamment instaure le PDE afin de diversifier l'offre de transports.

Les PDE sont facultatifs mais certains PPA décident d'en faire un des fers de lance de leurs actions. Les PPA d'Île-de-France, du Nord-Pas-de-Calais et de la région PACA sont précurseurs. Ils les rendent obligatoires pour les grands employeurs de leur territoire :

- Île-de-France : Pour les établissements fort générateurs de trafic
- Nord-Pas-de-Calais : Plus de 250 travailleurs sur un même site ou 500 hors zones d'activité
- PACA : Plus de 250 travailleurs sur un même site

19 ans plus tard, la loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte vient étendre l'obligation du PDE et le renomme en Plan de Mobilité (PDM). A partir de 2018, toutes les entreprises ayant plus de 100 salariés sur un site installé dans le périmètre d'un Plan de Déplacement Urbain (PDU) doivent mettre en place un PDM.

La loi Orientation des Mobilités (LOM) bouscule la philosophie de la mobilité domicile-travail, jusque-là principalement rattachée aux notions de qualité de l'air. Une nouvelle fois encore, l'appellation change, le PDM devient Plan de Mobilité Employeur (PDME).

La mobilité est ajoutée au volet qualité de vie au travail des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). C'est à dire que toutes les entreprises de plus de 50 salariés et ayant des représentants syndicaux doivent tenir chaque année ces NAO. Dans le cas où aucun accord n'est conclu en matière de mobilité, ces entreprises doivent réaliser un PDME. L'obligation n'est plus liée à des raisons territoriales mais au dialogue social en entreprise.

Toutefois, « L'employeur doit également leur [organisations syndicales] avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause ». Le PDME, au-delà d'un marqueur d'échec des négociations, est surtout l'outil pertinent pour porter l'état des lieux de la mobilité au sein de son entreprise, construire un diagnostic partagé et ainsi être en mesure d'avancer sereinement dans les négociations.

« L'employeur » désigne au sens de la loi :

- Les employeurs de droit privé et leurs salariés
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial
- Les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé

Prise de notes des échanges :

Les participants ont été invités à écrire toutes les questions que suscite le thème sur des post it. Plusieurs thématiques ont pu être déterminées, allant du contexte général du dialogue social en entreprise aux questions techniques des modalités de mise en œuvre des outils créés par la LOM (forfait mobilité durable essentiellement). Ont été abordés entre autres les éléments suivants :

L'articulation entre NAO et PDME :

Constats Freins sur le sujet :

- La méconnaissance du processus des NAO en général et des obligations qui y sont liées.
- L'absence de visibilité sur l'articulation entre les accords signés au niveau national et leur application au niveau local :
- De nombreuses entreprises locales n'ont pas de visibilité amont sur les NAO négociées au niveau national, et ne savent pas s'il est possible de décliner un accord

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Le Groupe de la Caisse des Dépôts a intégré le PDME de l'entité de Bordeaux dans son PDM global.

Nous n'avons pas évoqué plus de retours d'expériences dans la mesure où le dispositif est nouveau et où nous sommes toujours en attente des décrets d'application (qui sortiront entre le printemps et l'été). Sur ce point, un échéancier des décrets attendus a été publié (Le lien vers le site web est donné dans la partie Ressources).

Préconisations ? solutions imaginées ensemble

La réalisation d'un PDME a toute sa place dans le processus des NAO. Il permettra aux deux parties de disposer d'un état des lieux de la mobilité, et permettra d'objectiver le débat pour éviter toute crispations de l'une ou l'autre des parties.

Ce qui a suscité le plus de débat, d'émotions et de curiosité

Il a été déploré le manque d'ambition environnementale dans les PDME issus de la LOM (contrairement aux PDM issus de la LTECV).

Les objectifs environnementaux ne sont plus clairement affichés (même si les mesures prises dans le cadre des NAO tendront à favoriser des modes de transports alternatifs à l'auto solisme). Les participants s'interrogent sur la façon d'intégrer des indicateurs environnementaux aux mesures actées dans le cadre des NAO.

Un point a-t-il focalisé plus particulièrement l'attention ?

Le fait que les PV d'accord ou de désaccord ne doivent pas être transmis aux AOM implique qu'elles sont moins associées à ces démarches.

Il est toutefois rappelé aux participants que la LOM a créé les Comité Partenaires, dont les représentants des entreprises sont des membres à part entière. Ces comités doivent se réunir au moins une fois par an et l'avis du comité est obligatoire dès lors qu'il y a une modification

substantielle de l'offre de mobilité sur le territoire. Ainsi, nous recommandons fortement aux entreprises de se rapprocher des AOM pour intégrer ces comités et maintenir ainsi le dialogue.

Les questions auxquelles nous n'avons pas eu le temps de répondre le jour J

1. Forfait mobilité durable / promotion covoiturage : quelles aides ? Quel plafond pour le cumul des dispositifs (TC+ forfait mobilité) ?

Réponse apportée :

La prise en charge des frais de transport personnel par l'employeur est possible à travers deux dispositifs :

- La prise en charge de l'abonnement transport (à 50%) **OU** les indemnités de carburant (plafonnées à 200€/an/salarié et à 400€/an/salarié dans le cas des véhicules électriques, hybrides rechargeables et hydrogènes)
- Le Forfait Mobilité Durable (FMD)

Ces deux dispositifs sont cumulables dans la limite de 400€/an/salarié (défiscalisés : l'employeur pourra toujours choisir de rembourser, mais alors le surplus sera chargé). Si le montant du remboursement de l'abonnement transport dépasse déjà les 400€, comme en Ile-de-France par exemple (451,2€), alors le montant maximum de la prise en charge des frais de transport personnel par l'employeur sera ce montant (451,2€ dans le cas de l'Ile-de-France).

Le FMD concerne les modes suivants : le vélo, le vélo à assistance électrique, le covoiturage (conducteur ou passager), les transports en commun (hors frais d'abonnement), et d'autres services de mobilité.

Les "autres services de mobilité" sont a priori : les cyclomoteurs, les motocyclettes, les engins de déplacement personnels (motorisés ou non) en location (accessibles depuis la voie publique) ainsi que les services d'autopartage, si le moteur est non thermique ou s'il y a une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés.

Un décret précisera les modes et services concernés.

2. Indemnité Kilométrique Vélo : substitution ou complément d'autres mesures d'accompagnement ?

L'Indemnité Kilométrique Vélo est supprimée au profit du Forfait Mobilité Durable.

3. Comment établir des contrôles sur la bonne utilisation des indemnités accordées dans le cadre des NAO ?

A ce jour, les modalités de contrôle sont à la discrétion de l'employeur, mais le décret d'application du Forfait Mobilité Durable précisera cela.

Ressources

- Legifrance - [Echéancier de publication des décrets de la loi](#)
- Ekodev - [Récapitulatif des enjeux de la loi LOM](#)
- France Mobilités - [Fiches descriptives sur la LOM](#)

Le covoiturage dans les déplacements domicile-travail : quels freins ? quelles clés de réussite ?

Animé par Pierre-Luc Lauze et Roxane Peirazeau, Inddigo



Présentation du sujet

La fin du XXème siècle a été marquée par une mutation de la mobilité des Français. La dispersion de l'habitat et des activités a accru les besoins de déplacement. La voiture particulière a été le principal mode utilisé afin de compenser l'allongement des distances domicile-travail. L'utilisation massive de ce mode de déplacement n'a pas été sans conséquence. Il a entraîné de nombreux problèmes de congestion aux abords et dans les agglomérations ainsi qu'une dégradation de la qualité de l'air dans les zones urbaines à cause des polluants rejetés.

Le secteur des transports est le premier responsable des émissions de GES en France avec près de 29% des émissions et 70% d'entre elles seraient liées à la mobilité quotidienne, largement dominée par la voiture (70% des trajets sont réalisés en voiture, généralement en auto-solisme).

En 2014, la voiture représente 60,4% des émissions totales sur Bordeaux Métropole. Ainsi, ce ne sont pas moins de 150 décès par an qui sont imputables à la pollution de l'air sur la Métropole bordelaise. Les niveaux les plus élevés en particules fines PM_{2,5} sont rencontrés le long des axes à fort trafic (autoroutes A10/A63 et rocade). Mais c'est en particulier à proximité des axes intra-rocade (boulevards périphériques, cours et quais), là où elle réside, que la population est soumise à l'exposition aux particules fines la plus importante.⁴


Et enfin d'un point de vue individuel, l'utilisation d'une voiture particulière représente un coût important pour chacun. Les transports sont la deuxième source de dépense des ménages. Le budget moyen d'une voiture particulière en France s'élève à 4000 € environ. Il comprend l'entretien du véhicule, l'assurance, le carburant et son amortissement.

Depuis plusieurs années, les collectivités cherchent à réduire les conséquences des déplacements sur l'environnement et les hommes. A court terme, la solution est de miser sur les modes de transports alternatifs à la voiture individuelle et le changement des pratiques. Le covoiturage est l'une des préconisations et à l'avantage de pouvoir être mis en place dans les situations où les transports en commun et les modes actifs (vélo, marche) ne peuvent fonctionner (zones périurbaines et rurales, lieux de résidence trop éloignés, pas de ligne de transport en commun ...).

Pourtant, le covoiturage reste encore anecdotique dans les pratiques, puisqu'il ne représente que 3% des trajets domicile-travail. Il se développe surtout à partir de 20 kms.

Ses principaux avantages portent sur la réduction des coûts de transports, il favorise le lien social, apporte du confort et réduit la fatigue. Il contribue à la protection de l'environnement et peut répondre à des circonstances exceptionnelles, comme les grèves. Enfin, il permet l'accès à des places de stationnement réservées.

⁴ Source : Observatoire Régional de la Santé Nouvelle-Aquitaine - [Impact de la pollution atmosphérique sur la santé des habitants de Bordeaux Métropole](#)



Les freins à la pratique identifiés portent sur l'organisation et la contrainte des horaires, les difficultés à trouver un covoitureur, l'incertitude du trajet de retour et de manière plus globale il s'agit de freins culturels.

Depuis les années 2010, tant du côté des organisations publiques ou privées que de l'État, de nouvelles propositions tentent de mettre au point le modèle du covoiturage quotidien.

Depuis 2015, la loi de transition énergétique pour la croissance verte (LTECV) oblige les autorités organisatrices de la mobilité (AOM) à construire un Schéma de développement des aires de covoiturage afin de faciliter la création et la rencontre d'équipage ainsi que pour encourager la pratique.

De plus, les expérimentations en lien avec le covoiturage fleurissent ces dernières années pour développer de nouvelles formes de covoiturage sur des courtes distances ou du temps réel.

Aujourd'hui, par son article 82, la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) donne une place importante au covoiturage. Elle permettra notamment :

- L'intégration du covoiturage parmi les leviers d'action des intercommunalités et des régions qui pourront notamment verser une allocation aux conducteurs ou aux passagers dans le cadre de déplacements en covoiturage ;
- D'inscrire les questions de déplacement des travailleurs comme un des thèmes obligatoires dans les négociations annuelles obligatoires (NAO) au sein des entreprises de plus de 50 salariés sur un même site.
- L'accélération de la création de voies réservées sur les axes routiers structurants et du stationnement dédié au covoiturage ;
- La création du forfait mobilités durables pour les déplacements domicile-travail, notamment effectués en covoiturage. Il permettra aux employeurs de verser jusqu'à 400 €/an, sans charges ni fiscalité, à leurs salariés venant au travail à vélo ou en covoiturage qu'ils soient conducteurs et/ou passagers. L'état le mettra également en place courant 2020 pour tous ses agents, à hauteur de 200 €/ an et par agent.

Mettre en place un outil de mise en relation ne constitue pas à lui-seul une politique de covoiturage. Au contraire, le succès du covoiturage dépend essentiellement des modalités d'animation et de communication au sein même de l'entreprise. C'est la méthode la plus efficace car les gens préfèrent covoiturer avec quelqu'un qu'ils connaissent déjà ou qui appartient à « leur » communauté.

De nombreuses actions sont possibles : diffuser de l'information en interne, envoi de mails, organisation de petits déjeuners du covoiturage, participation au challenge de la mobilité.

Comment profiter du climat d'aide au développement du covoiturage pour l'implanter dans son organisation ? Quels systèmes doit-on utiliser et comment réussir à faire adopter cette pratique aux collaborateurs de son organisation ? Quelles places peuvent avoir les pouvoirs publics dans les solutions mises en œuvre ?

Prise de notes des échanges :

Constat et freins sur le sujet

Plusieurs freins ont été identifiés par les participants :

- Un manque de connaissance sur ce que coûte réellement une voiture à un conducteur autosoliste, qui a souvent le sentiment que les déplacements en voitures individuelles sont gratuits. Il s'agit d'un des freins à devenir covoitureur passager car ce dernier doit participer aux frais de covoiturage.
- Le manque de flexibilité, notamment au niveau des horaires.
- Le manque d'information, notamment en matière d'accident de trajet. Est-ce que les covoitureurs sont couverts en cas d'accident, sachant que le détour n'est pas autorisé dans un accident de trajet classique ?

Le code de la Sécurité Sociale autorise la prise en compte des détours uniquement pour le covoiturage et prend donc en charge les accidents de trajets dans le cadre de covoiturage.

- La crainte de la défaillance de son covoitureur
- Les freins culturels

Solutions / Retour d'expériences qui ont marché

Exemple n°1 :

L'exemple d'une entreprise de tonnellerie qui a une démarche exemplaire en matière d'aide à la mobilité de ses salariés.

Une flotte de voiture électrique Zoé a été achetée et mise à disposition des salariés, afin qu'ils puissent effectuer en covoiturage, avec les Zoé, leurs trajets domicile-travail. Ils ont constitué des lignes de covoiturage. Le principe est simple, celui qui habite le plus loin est chargé d'amener ses collègues qui habitent sur son chemin. Le matin, il fait le sens inverse.

Les Zoé sont rechargées sur le site de l'entreprise. Ainsi, les frais de déplacement domicile-travail ne coûtent rien aux employés qui n'ont plus besoin de prendre leur voiture personnelle.

L'entreprise est située sur une petite commune, en milieu rural. La majorité des salariés se sont engagés dans la démarche initiée par leur employeur.

Les avantages pour l'entreprise sont la réduction de l'absentéisme et la diminution des accidents de trajet.

Exemple n°2 :

L'entreprise Pichet qui a été la première à mettre en place le covoiturage via Kaross dans la région. Aujourd'hui, le covoiturage représente une part modale de 20% dans leurs déplacements domicile-travail.

Les leviers pour le changement de pratique en faveur du covoiturage :

- La mise en place d'un stationnement réservé aux covoitureurs

- Une incitation financière pour le passager, qui bénéficie d'une prise en charge des coûts de son trajet par l'employeur.
- L'organisation de plusieurs animations covoiturage auprès des salariés
- L'identification d'ambassadeurs qui ont été les relais auprès de leurs collègues
- Un référent covoitureur au sein de l'entreprise, qui a permis de mettre en place une réelle dynamique.

Constat : le développement du covoiturage est plus facile quand il y a un déficit en transports en commun.

Développer le covoiturage a permis de rendre plus attractive l'entreprise en matière d'embauche du fait qu'elle propose une solution de mobilité qui améliore son accessibilité. Les horaires fixes des heures d'embauche et de sortie des salariés a été également un atout pour sa mise en place.

Un point intéressant concernant l'entreprise Pichet, les personnes qui ont travaillé sur le développement du covoiturage sont en charge des questions d'innovations. Cette particularité pourrait être un facteur de la réussite des solutions mises en œuvre.

Des préconisations ? Des solutions imaginées ensemble ?

Plusieurs leviers d'actions ont été identifiés :


- La nécessité d'impliquer les managers, sur notamment la question de la flexibilité des horaires pour permettre et encourager le covoiturage domicile-travail.
- La mise en place de mesures incitatives, comme le Forfait Mobilité Durable (FMD), qui permet aussi de prendre en charge les coûts du passager.

Des outils sont mis en place, comme le registre de covoiturage qui permet de fournir des certificats aux salariés, comme preuve qu'ils ont effectué des trajets en covoiturage. Cette preuve permet de lever la crainte des employeurs sur le déclaratif et les questions de contrôle, et permet aux salariés de disposer par exemple d'une place de stationnement covoiturage au sein de leur entreprise, et/ou de bénéficier du Forfait Mobilité Durable (FMD) s'il est mis en place.

- L'importance de la communication, qui peut être relayée sous différentes formes (dans le journal interne, sur l'intranet)
- Identifier des ambassadeurs du covoiturage qui peuvent témoigner auprès de leurs collègues
- Diffuser des retours d'expérience sous forme de témoignages écrits ou vidéos
- Communiquer sur la situation des aires de covoiturage sur le territoire de l'entreprise.

La communication doit toucher davantage l'émotionnel que le rationnel. Le discours alarmant permet une prise de conscience mais souvent ne fait pas basculer vers un changement de pratique. Le discours doit porter sur ce que cela peut apporter au salarié, en matière de bien-être, de ce que cela va représenter comme gain pour lui, par exemple, moins de fatigue, des moments conviviaux avec ses collègues, rencontrer ses collègues, etc. Il faut engager les gens sur les aspects qui les touchent personnellement.

- L'importance d'organiser des animations auprès des salariés



Des animations sous format café du covoiturage peuvent être facilement organisées au sein des entreprises. Ces animations permettent aux salariés d'identifier leurs collègues qui habitent à proximité ou sur leur trajet et ainsi de former des équipages covoiturage.

Certaines entreprises ouvrent ces animations aux entreprises voisines, afin d'optimiser la formation d'équipage covoiturage.

- Proposer une garantie de retour en cas de défaillance de son covoitureur pour lever la crainte d'être bloqué. L'entreprise peut proposer plusieurs solutions en la matière :
 - Utiliser un des véhicules de la flotte sous conditions,
 - Si l'entreprise dispose d'une flotte en autopartage, proposer un tarif préférentiel,
 - Prendre en charge un nombre défini de remboursements de taxi par an

Par expérience des opérateurs qui proposent une garantie de retour, la défaillance de son conducteur est très rare.

- Proposer des places de stationnement réservées au covoiturage, voire du stationnement gratuit s'il est payant pour les autosolistes.
- Mettre en place un partenariat avec un opérateur covoiturage, qui propose des outils qui viendront en complément de la communication et de l'animation et pourront aider à la mise en relation.
- Pour le covoiturage professionnel, mettre en place un outil de gestion de flotte permettant d'identifier au moment de la réservation d'un véhicule si un autre véhicule est déjà réservé pour le même trajet et proposer le covoiturage.
- Trouver les bons acteurs pour travailler sur les solutions à mettre en œuvre, il s'agit notamment de trouver les personnes les plus à même de sensibiliser aux changements et de rechercher des solutions innovantes au sein de l'entreprise.
- Développer des infrastructures, comme les voies réservées.


Ce qui a suscité le plus de débat et d'émotion de curiosité.

La majorité des interrogations des participants portait sur les leviers pour lever les freins psychosociaux au covoiturage pour parvenir à développer la pratique.

Le covoiturage a encore du mal à se mettre en place sur le territoire, malgré les nombreuses mesures incitatives mises en place dans beaucoup d'entreprises.

Un point a focalisé plus particulièrement l'attention : il ressort des échanges que l'outil ne suffit pas, c'est un moyen technique. La communication est essentielle au sein de l'entreprise et doit être portée par celle-ci.

Les entreprises qui portent la communication et l'animation parviennent à atteindre des parts modales de 30% sur le covoiturage.



En conclusion, la communication interne, l'implication de l'entreprise, l'animation et le retour d'expérience des salariés qui covoiturent sont des leviers forts pour un basculement vers la pratique.

Ressources

- Transgironde - [Covoiturage en Gironde](#)
- Modalis - [Tous vos déplacements en Nouvelle Aquitaine](#)
- Bordeaux Métropole - [Se déplacer en covoiturage](#)
- [Club de la mobilité](#)
- Niort Agglomération - [Se déplacer en covoiturage](#)

- ADEME - [Dossier Covoiturage](#)
- ADEME - Développement du covoiturage régulier de courte et moyenne distance - [Guide méthodologique et synthèse](#)
- ADEME - [La flotte de véhicules](#)
- ADEME - [Brochure Mobilipro](#)

Déplacements domicile-travail et déplacements professionnels : comment les réduire et les organiser ?

Animé par Peggy Nouvel, AxeSig



Présentation du sujet

Les trajets domicile-travail et déplacements professionnels sont les activités de bureau les plus émettrices de gaz à effet de serre : 12 Mt/an (ADEME). L'impact global de ces déplacements est important et dépend largement des moyens de transports utilisés.

27% de nos trajets sont des déplacements domicile-travail et 69% de ces trajets domicile-travail sont réalisés en voiture (moyenne nationale), même pour des petits trajets. Quant aux déplacements professionnels, 40% des trajets en avion sur des vols intérieurs en France concernent ce type de déplacements.

Les déplacements, que ce soit domicile-travail et professionnels représentent donc des enjeux importants :

- En matière de santé, avec l'émission de polluants qui pénètrent dans les voies respiratoires et peuvent provoquer des bronchites chroniques, de l'asthme, etc.
- Pour l'environnement car les transports sont la première source d'émission de gaz à effet de serre, responsables du dérèglement climatique
- En matière d'enjeux économiques car la voiture représente un coût très élevé dans le budget des ménages (10 à 12% en moyenne) mais également pour l'entreprise qui dispose d'une flotte de véhicules, parfois inadaptée aux usages
- D'un point de vue social car les déplacements peuvent être une source de stress et de fatigue pour les salariés
- Concernant la sécurité routière et les risques liés aux trajets car 1 accident mortel au travail sur 2 est un accident de trajet.

D'après une récente étude menée par la CCI de Gironde auprès de plus de 1 000 employeurs, 67% d'entre eux estiment que la saturation de la rocade représente la plus grande difficulté d'accès au travail.

Face à ces différents constats, les employeurs ont un rôle à jouer pour améliorer, diminuer ou mieux organiser les déplacements domicile-travail et professionnels de leurs collaborateurs.

L'outil le plus efficace pour y arriver est le Plan de Mobilité. La loi de transition énergétique pour la croissance verte (août 2015) oblige les établissements de plus de 100 employés à mettre en place un Plan de Mobilité, pour améliorer la mobilité de son personnel, encourager l'utilisation des transports en commun et le recours au covoiturage.

Le Plan de Mobilité doit prévoir des mesures pour limiter le besoin de déplacements et favoriser le report modal vers des alternatives à l'autosolisme. Pour cela, il peut être envisagé :

- D'adopter de nouvelles pratiques de travail pour éviter les déplacements

- D'inciter à emprunter les transports en commun
- De favoriser les mobilités actives
- De promouvoir les mobilités partagées
- D'opter pour des déplacements moins polluants
- De réorganiser la logistique

La récente Loi d'Orientation des Mobilités vient renforcer certains aspects de la loi TEPCV, notamment en créant le forfait mobilité (élargit l'actuelle Indemnité Kilométrique Vélo) ou en fixant des objectifs de renouvellement en véhicules à faibles émissions pour les entreprises gérant un parc de plus de 100 véhicules légers.

Prise de notes des échanges :

Constats et freins sur le sujet

Plusieurs constats et freins ont été identifiés par les participants :

- Nécessité d'intégrer la question de la mobilité à l'échelle des sites et pas uniquement à l'échelle d'un groupe / entreprise.
- Importance de la pédagogie et de la communication sur ce sujet auprès du personnel afin d'avoir une démarche dynamique.
- Absence de desserte en transports en commun peut être un frein à l'embauche.
- Difficulté de faire changer les habitudes des salariés.
- Aspect financier peut être un frein pour l'entreprise et le salarié pour changer de pratique.

Solution REX qui ont marché

Retour d'expérience du groupe La Poste :

Le groupe La Poste a mis en place de nombreuses actions suite à la réalisation de son PDM. Ci-dessous sont cités quelques exemples d'actions mis en place.

Le télétravail a été mis en place afin de limiter les déplacements et les problématiques qui en découlent (fatigue, stress, etc.). Un matériel adapté a été mis à disposition des salariés afin de permettre le télétravail (PC portable, téléphonie IP, etc.).

Une navette gratuite pour raccorder le site aux gares et aux pôles générateurs de déplacement a été développée (6 rotations le matin et 6 rotations le soir).

Le covoiturage a été développé au sein de la structure en s'appuyant sur une solution existante avec la réservation de places de parking pour les covoitureurs. Le succès de cette action est cependant limité principalement à l'aspect financier et au planning personnel.

Des actions relatives au vélo / vélo à assistance électrique n'ont pas été mises en place, principalement à cause des problématiques de sécurisation des cheminements aux abords du site.

Autres retours d'expérience :

La réduction du nombre de places de stationnement a permis à certaines structures d'inciter les salariés au changement de pratiques.

Malgré l'intérêt des salariés pour le covoiturage, les entreprises ayant mis en place ce type d'actions jugent leurs impacts limités.

Des préconisations ? Des solutions imaginées ensemble ?

Plusieurs préconisations / solutions ont été identifiées :

- Les échanges avec les collectivités sont essentiels. En effet, l'AOM joue un rôle central dans l'animation des projets mais également dans la mise à disposition de solutions à destination des salariés.
- La multiplication des actions n'est pas forcément un frein. Il faut être en mesure de proposer un panel d'actions afin de répondre au mieux aux besoins de l'ensemble des salariés.
- La nécessité de réfléchir à la complémentarité des différentes solutions de mobilité d'un territoire afin de permettre au salarié d'utiliser plusieurs modes pour se rendre sur son lieu de travail.
- La mutualisation d'actions avec les entreprises voisines permet de mettre en place des actions plus volontaristes et moins coûteuses.
- Le travail sur site distant et le télétravail doivent être encouragés par les employeurs.
- La mise en place de bornes de recharge pour véhicules électriques à disposition des salariés peut permettre d'augmenter la part de la voiture électrique.
- Le rôle central de la communication et de la sensibilisation aux différentes pratiques de mobilité permet de motiver les salariés au changement.

Ressources :

- Site de l'ADEME :
 - [Repenser les déplacements](#)
 - [Se déplacer autrement](#)
- Dossier CCI de la Gironde : [Quand les embouteillages pénalisent les entreprises](#)

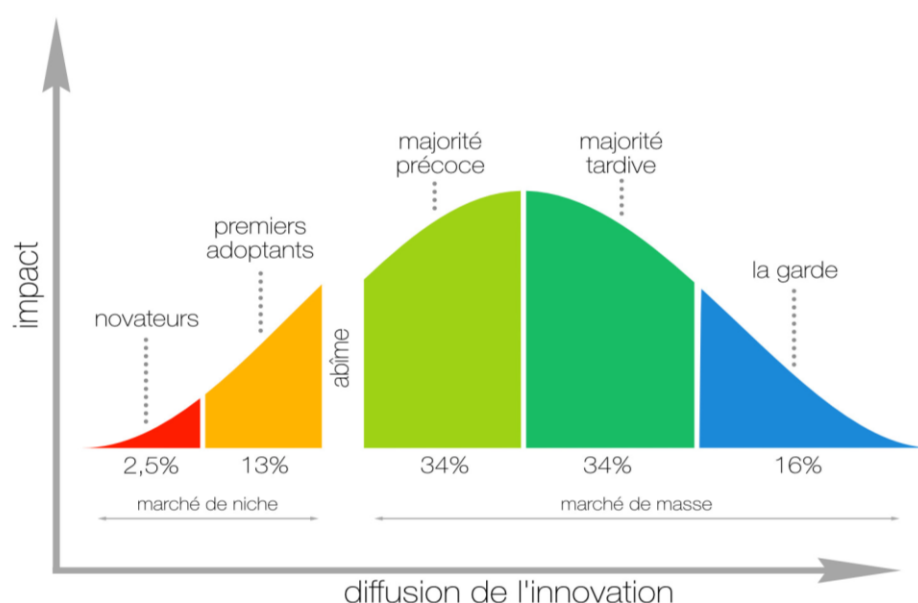
Changer les comportements de mobilité au travail : comment s'y prendre ?

Animé par Géraud Acquier, ITER

Présentation du sujet

Porter une réflexion sur la mobilité des personnes, que ce soit dans le cadre des déplacements personnels, domicile-travail (à la charnière de la vie privée et de la vie professionnelle), ou pour l'activité professionnelle implique inévitablement d'engager le changement.

Le changement correspond à un processus d'évolution d'une situation donnée (connue) à une situation à venir (méconnue, empreint de l'imaginaire social, ...). Ce processus prend du temps et prend ancrage par l'adhésion progressive des populations (cf processus d'adoption d'une nouveauté via la courbe de Rogers).



Lorsque l'on cherche à développer la pratique des modes de déplacements alternatifs, on pense tout de suite à des solutions d'infrastructures ou de services : créer un parking vélo, mettre en place une navette pour ses salariés, mettre en place une plateforme de covoiturage... ces actions sont certes essentielles mais insuffisantes, voir non efficaces si elles ne s'accompagnent pas d'actions d'information, de communication, de promotion et d'accompagnement. Ces actions moins visibles passent souvent au second plan, elles sont pourtant indispensables pour parvenir à un report modal significatif et durable.

L'accompagnement au changement peut se faire de façon individuelle, "marketing individualisé" ou collective, "challenge, groupe de travail" mais dans tous les cas, il se fait étape par étape :

- Permettre les conditions à la remise en question de l'automobiliste,
- Informer et conseiller le salarié/l'agent qui s'interroge sur ses déplacements,
- Accompagner le salarié/l'agent qui veut expérimenter de nouveaux modes de déplacements,
- Conforter le salarié/l'agent dans ses choix.

Comment accompagner le changement dans votre établissement ? Comment le mettre en œuvre ? Quels sont les freins à lever ?

Prise de note des échanges

Première prise de note :

Principaux facteurs de changement dans le cadre professionnel :

- Les affectations professionnelles.
- L'organisation du travail / Les rythmes de travail / Les horaires.
- Les outils de travail : intranet, communication...
- Facteur générationnel lié au renouvellement et au rajeunissement du personnel.
- La prise de conscience des enjeux écologiques et environnementaux.

Parmi les participants ayant vécu un changement (plus ou moins important) dans leur carrière professionnelle, moins de 50 % ont le sentiment d'un changement bénéfique.

Sur la base des retours d'expériences des participants, les changements vécus au sein de leurs entreprises sont considérés, en matière de mobilité, comme :

- Facteurs de réussite dans les cas :
 - D'une politique d'entreprise : changement imposé par la direction, cas de mise en place d'un schéma développement durable, effet de mode, recours aux réseaux sociaux, en réponse à des difficultés de recrutement ou à des faiblesses constatées.
 - D'un dialogue social : souhait des salariés d'améliorer leur qualité de vie au travail, réduction des déplacements domicile travail, responsabilité sociale des organisations.
- Facteurs d'échec (n'ayant pas eu d'impact positif sur la mobilité des salariés) :
 - Le manque de conviction, de motivation, d'initiative, d'exemplarité ou d'implication de la part de l'employeur.
 - Un employeur tout simplement réfractaire au changement.
 - Le manque d'intérêt au niveau local envers le sujet sous prétexte qu'il est traité au niveau de la direction générale.
 - Une offre d'alternative à la voiture individuelle insuffisante, inadaptée ou inexistante.
 - Les contraintes induites par de nouvelles dispositions : exemple d'aménagement, sur le parking de l'entreprise, d'emplacements de stationnement réservés aux covoitureurs au détriment des emplacements libres générant un mécontentement du personnel qui a vu sa capacité de stationnement réduite.
 - L'absence de dialogue social, avec des actions imposées par la direction sans concertation des salariés ou partenaires sociaux, ou sans prise en compte des particularités locales.

- Le manque de dialogue au sein des services, entre les salariés et le service RH, qui génère des frustrations et des contestations.
- Un manque de souplesse de la part de l'employeur qui s'appuie sur un règlement soi-disant immuable ; exemple de demandes refusées d'adaptation des horaires pour faciliter le trajet domicile-travail (faciliter l'organisation d'un covoiturage, gain de temps sur le trajet domicile-travail...).

Éléments pouvant avoir un rôle accélérateur :

- Le recours à des outils efficaces : exemple de recherches et démarches réalisées via l'intranet de l'entreprise pour un gain de temps significatif.
- L'aspect coût : des mesures peu onéreuses mais améliorant le quotidien des salariés, avec un effet positif sur leur rentabilité.
- L'infrastructure : aménagements d'itinéraires sécurisés piétons ou modes actifs.
- Le développement de réseau de transports en commun : lignes de Tram sur les communes situées extra rocade, BHNS.
- L'implication des salariés/employés : exemple d'un groupe de salariés sensibilisés et motivés, missionné pour trouver des pistes d'amélioration adaptées au site et aux contraintes de ses salariés.
- La concertation collective du personnel : création d'un questionnaire.
- La promotion d'actions exemplaires, favorisant l'identification personnelle et collective, notamment à travers des témoignages positifs.
- Une direction investie et fédératrice : notion d'exemplarité de la hiérarchie.
- Susciter l'intérêt et l'envie par le choix de solutions et de matériel de qualité : exemple de mise à disposition de VAE (vélo à assistance électrique) au lieu de simple vélo.
- Une communication pertinente sur les offres de mobilité proposées par l'employeur.
- La taille de l'entreprise : il semble plus facile de mener des actions, de sensibiliser et d'amener les salariés à adopter de nouveaux comportements dans le cas de petites ou moyennes structures.

Éléments pouvant constituer un frein :

- L'aspect coût :
 - Aménagements ou investissements trop onéreux
 - Fiscalité ;
 - Applications souvent onéreuses ;
 - Absence de budget pour acquérir les outils.
- Les procédures internes de passation de marché qui, pour des dépenses d'investissement modestes, obligent à des procédures de mise en concurrence ou d'appels d'offres.

- Les escales obligées sur le trajet domicile / travail, qui ne facilitent pas l'organisation d'un covoiturage : exemples de la dépose des enfants, des courses, de RDV...
- Les risques à assumer par l'employeur :
 - Risques liés aux équipements (ex : explosion des bornes de rechargement des batteries)
 - Problèmes de sécurité et d'indemnisation éventuelle liés au covoiturage avec véhicules d'entreprise ou avec des personnes extérieures à l'entreprise
 - Risque de divulgation d'informations confidentielles (notion de confiance accordée par l'employeur vis-à-vis du respect du droit de réserve de ses salariés/employés).
- La maîtrise de l'urbanisation et le coût de l'immobilier en centre-ville : les salariés contraints de s'éloigner de leur lieu de travail, disposent d'une offre de mobilité réduite et subissent les aléas de la circulation (congestions récurrentes, pertes de temps, fatigue supplémentaire).

Sur le plan de la stratégie, les points suivants ressortent :

- Recourir à l'intelligence collective (questionnaires) pour concevoir des actions répondant aux divers besoins des salariés.
- Associer dans les réflexions de piste d'amélioration, les acteurs de la mobilité existant (ex : La Maison du Vélo) afin de bénéficier de leur connaissance, de leur expérience et de leur savoir-faire.
- L'apprentissage de nouveaux modes de déplacements (vélo, TC) peut favoriser l'usage des modes actifs et des transports collectifs.
- L'apprentissage de l'espace public permettant d'acquérir des repères pour pouvoir varier ses modes de déplacements.
- La mise en œuvre de mesures souvent très longue notamment en matière de communication semble préjudiciable.
- Accepter de renouveler régulièrement sa stratégie.
- La présence d'un plan de mobilité peut faciliter le changement.

Deuxième prise de note

L'atelier s'est basé sur les expériences de changement organisationnels vécus ou pilotés par les participants, qu'ils concernent la mobilité ou pas, qu'ils aient réussi ou non.

Cette approche nous a permis de distinguer les leviers pour favoriser le changement de comportements de mobilité.

	Changements réussis	Changements échoués	Leçons apprises
Source	<p>Contraintes extérieures</p> <p>Portage politique</p> <p>Mode, phénomènes de société,</p> <p>Constat d'échec de l'organisation précédente</p> <p>Dialogue social</p>	<p>Contrainte artificielle, sans justification</p> <p>Portage par une délégation</p> <p>Manque d'incarnation du changement par les dirigeants</p> <p>Culture ou organisation « en silos », qui favorise la déresponsabilisation ou le recours à la réglementation ou aux risques comme excuses pour ne pas faire</p>	<p>Profiter des contraintes extérieures et des opportunités (nouvelles infrastructures, ...)</p> <p>Importance du dialogue social, du portage et de l'exemplarité des instances dirigeantes</p> <p>S'appuyer sur la culture de l'entreprise</p>
Stratégie	<p>Stabilité sur plusieurs années (être entêté), mais se remettre en cause ensuite</p> <p>Introduire des nouveaux acteurs (ex : animations maison du vélo)</p> <p>Cohérence de l'action avec des nouvelles infrastructures</p> <p>Recours à l'intelligence collective : enquêtes pour formuler les besoins, groupe de travail transversal à l'entreprise.</p>	<p>Une stratégie qui « ronronne » trop, non évaluée sur la durée.</p>	<p>Ne pas hésiter à faire appel à des intervenants extérieurs (associations, BE).</p> <p>Importance de l'évaluation et d'une stratégie long terme (surtout dans un contexte NAO)</p>

<p>Accélérateurs ou freins</p>	<p>Un outil structurant (et rendu obligatoire) dans le processus.</p> <p>Des solutions écologiques, mais surtout plus pratiques et économiques que les solutions actuelles.</p> <p>Des solutions séduisantes (par exemple des essais de VAE plutôt que de vélo standard)</p> <p>La communication sur l'existant et sur les succès</p> <p>Les récompenses collectives (trophées).</p> <p>Le recours à la formation sur les nouveaux modes (vélo-écoles, transport)</p>	<p>Les fausses bonnes idées (outils magiques, ...)</p> <p>Le coût des outils du point de vue des entreprises (covoiturage par exemple)</p> <p>Les réglementations, parfois des fausses excuses (cf ci-dessus)</p> <p>Les solutions implantées à une mauvaise échelle (un site plutôt qu'un secteur géographique)</p>	<p>Management intermédiaire</p> <p>Capacité à faire évoluer l'organisation (les horaires,...)</p> <p>Groupes transversaux (recrutés par « avis de recherche »)</p> <p>Phasage lié aux évolutions introduites par les collectivités (pistes cyclables, ...)</p> <p>Communication factuelle (solutions existantes) et sur l'exemplarité (témoignages).</p> <p>Importance de la praticité des solutions proposées, de leur modernité et de leur attrait.</p>
--------------------------------	---	--	---

Ressources :

- ADEME - Changer les comportements, faire évoluer les pratiques sociales vers plus de durabilité - [L'apport des sciences humaines et sociales pour comprendre et agir](#)
- Vidéo - [Changer les comportements pour un mode de vie plus durable](#)
- Dossier ADEME - [Ça s'est passé pendant la COP21](#)
- [Challenge de la Mobilité Nouvelle Aquitaine](#)

Coordonnées et contacts des organisateurs :

Structure	Prénom Nom	Adresse mail
Club de la Mobilité		
ADEME Nouvelle-Aquitaine	Alain Besancon	alain.besancon@ademe.fr
Bordeaux Métropole	Emilie AUMONT	e.aumont@bordeaux-metropole.fr
CCI Bordeaux Gironde	Jean-Louis CONFOLENT	jconfolent@bordeauxgironde.cci.fr
CCI Bordeaux Gironde / CCI Nouvelle-Aquitaine	Estelle REGNIER	eregnier@bordeauxgironde.cci.fr
DREAL Nouvelle Aquitaine		
DREAL Nouvelle-Aquitaine		plan-mobilite-entreprises.dreal-na@developpement-durable.gouv.fr
APCC		
APCC	Suzy Cantraine	suzy.cantraine@apc-climat.fr
APCC	Emeline IVARS	emeline.ivars@apc-climat.fr
Membres APCC		
Iter	Géraud Acquier	Geraud.acquier@iternet.org
Inddigo	Roxane PEIRAZEAU	R.PEIRAZEAU@inddigo.com
Inddigo	Pierre-Luc LAUZE	pl.lauze@inddigo.com
AxeSIG	Peggy JARABA NOUVEL	peggy.nouvel@axesig.fr
AxeSIG	Alexandre BERLAND	alexandre.berland@axesig.fr
Ekodev	Léo Rouxel	lrouxel@ekodev.com
Ekodev	Alice Rocca-Serra	aroccaserra@ekodev.com
CEREMA		
CEREMA	Frédéric Lescommères	frederic.lescommeres@cerema.fr
CEREMA	Christophe Simonet	christophe.simonet@cerema.fr

L'APCC



L'APCC, Association des Professionnels en Conseil Climat Énergie et Environnement est une association créée en 2010 à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901.

L'association a pour objet de :

- Représenter les entreprises qui accompagnent et conseillent au quotidien les entreprises, collectivités et établissements publics sur les sujets liés à la transition énergétique
- Inscrire ses membres dans une démarche d'échange et d'amélioration continue
- Informer, expliquer, donner des clés et diffuser les bonnes pratiques aux organisations sur les thématiques liées à la transition énergétique

L'APCC participe activement aux politiques afin d'agir pour la transition vers une économie décarbonée et la préservation des ressources naturelles. Elle est consultée ou intervient dans le cadre des évolutions réglementaires et méthodologiques.

L'APCC dispose de groupes de travail, d'échange et de réflexion sur les enjeux prédominants du secteur, elle produit des livrables divers et variés tels que des notes de positionnement et participe à des travaux avec ses parties prenantes (ADEME, AMORCE, AFT...). Elle organise régulièrement des événements, présentiel et virtuel tout au long de l'année

Site APCC et ressources :

- Page du GT mobilité - <http://apc-climat.fr/mobilite/>
- Pour trouver son prestataire : [Annuaire des membres de l'APCC](#)
- [Outil d'aide à la rédaction d'un plan de mobilité](#)
- Replay des [webconférences de l'APCC](#)
- Rencontres régionales de la mobilité au travail - [lien vers les restitutions de l'ensemble des évènements](#)

Le Club de la Mobilité



LE CLUB DE LA MOBILITÉ

Le Club de la Mobilité est animé par l'ADEME, Bordeaux Métropole et la CCI Bordeaux Gironde. Il a pour objectif d'encourager les entreprises à s'impliquer dans les déplacements de leurs salariés dans le contexte professionnel. Cela signifie :

- Promouvoir et accompagner les démarches individuelles et collectives de PDM-E
- Informer, former et sensibiliser les entreprises
- Aider à l'élaboration d'outils et méthodologies
- Organiser des événements mobilisateurs : 3 ateliers/1 colloque/1 formation annuelle + le Challenge de la Mobilité

Site du club de la Mobilité :

- <http://www.clubdelamobilite.fr/>

