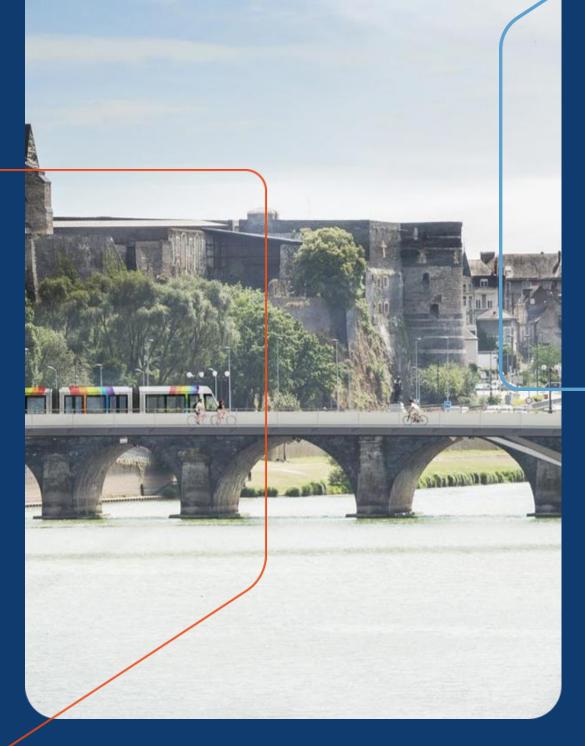
www.apc-climat.fr



RENCONTRES RÉGIONALES DE LA MOBILITÉ AU TRAVAIL

8 février 2021 - RÉSTITUTION

Accompagner vos collaborateurs dans leurs déplacements, quelles solutions et bénéfices pour une mobilité durable ?

Membres APCC:



















SOMMAIRE

Sommaire	2
ntroduction	3
Contexte	
Programme de la demi-journée	Э
Liste des ateliers	
Dans ce document	
Chiffres clés :	∠
Atelier 1 - Le télétravail : une solution de mobilité durable	5
Présentation du sujet	5
Eléments réglementaires	
Etudes/expérimentations/chiffres clés	Е
Questions au groupe / axe d'animation	
Prise de notes / Synthèse des échanges - Ateliers 1a & 1b	
Ressources et contacts locaux :	8
Atelier 2 : Négociation Annuelle Obligatoire, Plan De Mobilité Employeur et Forfait Murable	
Présentation du sujet	
Eléments réglementaires	
Ce qui se fait ou existe sur le territoire	
Questions au groupe / axe d'animation	
Prise de notes / Synthèse des échanges – Ateliers 2a & 2c	
Prise de notes / Synthèse des échanges - Atelier 2b	
Ressources et contacts locaux :	
Atelier 3 : Déplacements professionnels	17
Présentation du sujet	17
Eléments réglementaires	
Etudes/expérimentations/chiffres clés	
Ce qui se fait ou existe sur le territoire	18
Questions au groupe / axe d'animation	
Prise de notes / Synthèse des échanges - Ateliers 3a & 3b	
Ressources et contacts locaux :	20
Atelier 4 - Mobilité active & Changement des comportements de mobilité au travail	21
Présentation du sujet	2
Eléments réglementaires	
Etudes/expérimentations/chiffres clés	
Ce qui se fait ou existe sur le territoire	
Questions au groupe / axe d'animation	
Prise de notes / Synthèse des échanges – Atelier 4b	
Prise de notes / Synthèse des échanges – ateliers 4a & 4c	
Ressources et contacts locaux :	
Ressources	33
Coordonnées des organisateurs et intervenants	36
À propos de l'APCC	37

Introduction

Contexte

La LOM, promulguée le 24 décembre 2019, vise à mieux répondre aux besoins quotidiens des citoyens, des territoires et des entreprises, et à réussir la révolution des nouvelles mobilités.

Ces besoins quotidiens ont été requestionnés dans le contexte de pandémie que nous vivons. Cette crise sanitaire, économique et sociale sans précédent à impactée de manière brutale nos déplacements et nous a forcé à repenser grand nombre d'entre eux, faisant rapidement entrer dans le champ des possibles et de l'acceptable ce qui était perçu comme impossible ou impensable. Loin d'être derrière nous, elle préfigure des épisodes extrêmes qui nous attendent avec les conséquences liées au dérèglement climatique, et à la pression exercée par l'homme sur son environnement.

Le sujet de la mobilité est plus que jamais d'actualité dans les organisations.

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 faire le point, de partager des retours d'expériences et d'échanger tant sur les meilleures pratiques que les difficultés rencontrées autour de la mobilité, pour que chacun puisse repartir avec des réponses, des clés de compréhension ou des pistes d'actions à mettre en place dans leur structure.

Programme de la demi-journée



09h00 - Introduction

09h15 - Première session d'ateliers 10h45 - Pause 11h05 - Deuxième session d'ateliers 12h35 - Conclusion 13h - Fin de l'événement

Au vu des contraintes sanitaires fortes, l'événement s'est déroulé en ligne. Avec le soutien logistique de l'APCC, les animateurs et les intervenants se sont d'abord retrouvés en plénière pour quelques mots d'introduction, puis ont été répartis selon leurs choix d'atelier dans des sous salles virtuelles dédiées.

Liste des ateliers

Ateliers	Animé par	Propos rapportés par
1. Le télétravail : une solution de mobilité durable	Félix LEGENDRE Peggy NOUVEL	Alexandre BERLAND
2. Négociation Annuelle Obligatoire, Plan De Mobilité Employeur et Forfait Mobilité Durable	Alice ROCCA-SERRA Céline BILLARD	Virginie CABALLE Mathieu BOSSARD
3. Déplacements Professionnels	Guillaume LUCAS	Stéphane BERTHELOT
4. Mobilité active & Changement des comportements de mobilité au travail	Julien LANGÉ Sébastien BOURCIER Marty LEGROS	Alexandre STRAUSS Roxane PEIRAZEAU

Dans ce document...

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 🕲

Chiffres clés:

- 10 ateliers virtuels
- 80 participants
- 14 animateurs
- ... 1ère RRMT réalisée en distanciel!

Atelier 1 - Le télétravail : une solution de mobilité durable

Atelier 1a de 9h 15 à 10h45 : Animé par Félix LEGENDRE et Peggy JARABA NOUVEL Atelier 1b de 11h05 à 12h35 : Animé par Félix LEGENDRE et Peggy JARABA NOUVEL





Présentation du sujet

Le Code du travail définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué par le salarié hors de ces locaux, de façon volontaire et en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Cette définition englobe différentes formes de télétravail comme le cas du travail à domicile ou celui des salariés "nomades" qui peuvent travailler sur site distant.

Le télétravail est mis en place par un accord collectif ou une charte.

Eléments réglementaires

Qui peut télétravailler?

Tout salarié dont le poste de travail est compatible avec le travail à distance peut faire du télétravail. Cependant, il faut que le salarié et l'employeur soient tous les deux d'accord pour ce mode d'organisation du travail.

D'après le ministère du travail, près de 8 millions d'emplois du secteur privé sont compatibles avec le télétravail, soit plus de 4 emplois sur 10.

Que dit la loi?

Les dispositions légales relatives au télétravail sont prévues aux articles L.1222-9 et suivants du Code du travail depuis la loi n°2012-387 du 22 mars 2012.

Le télétravail n'est ni un droit, ni une obligation. Le Code du travail prévoit que le télétravail est mis en place par un accord collectif ou dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (article L.1222-9 du Code du travail).

L'accord ou la charte doivent réglementer les conditions de recours au télétravail ainsi que les modalités de son exercice. Ces documents devront notamment préciser (article L.1222-9 du Code du travail) :

- Les conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail au sein des locaux de l'entreprise;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail;
- Les modalités de contrôle du temps de travail et de régulation de la charge de travail en télétravail ;
- La détermination des horaires de travail du salarié durant lesquels celui-ci peut être contacté par son employeur ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, un salarié et son employeur peuvent décider conjointement de recourir au télétravail. Le Code du travail prévoit qu'ils peuvent formaliser leur accord librement, par tout moyen oral ou écrit. Un avenant au contrat de travail n'est pas nécessaire.

Refuser de télétravailler ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail. En revanche, en cas de circonstances exceptionnelles (menace d'épidémie par exemple) ou cas de force majeure (une inondation par exemple), le télétravail peut être mis en œuvre sans l'accord du salarié.

A noter que les salariés exerçant en télétravail, à titre occasionnel ou permanent, bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés de l'entreprise (article L.1222-9 du Code du travail).

L'employeur est quant à lui tenu à quelques obligations qui découlent spécifiquement de la situation de télétravail de ses salariés (article L.1222-10 du Code du travail). Il doit :

- Prévoir un entretien annuel avec son salarié pour évoquer les questions d'organisation de ses missions en télétravail;
- Informer son salarié de "toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique" et lui préciser les sanctions en la matière ;
- Proposer en priorité à tout salarié en situation de télétravail un poste qui serait vacant dans les locaux de l'entreprise et qui correspondrait à ses qualifications et compétences.

A noter que l'employeur n'est pas légalement tenu de prendre à sa charge les frais qu'occasionne le télétravail au domicile du salarié.

Pour la fonction publique, c'est le décret n°2016-151 du 11 février 2016 qui détermine les conditions d'exercice du télétravail pour ses agents.

Etudes/expérimentations/chiffres clés

En 2017, le télétravail était une pratique peu répandue en France, 3 % des salariés y avaient recours de façon régulière (au moins une fois par semaine).

Source : DGT-DARES Enquête Sumer 2017

En 2020, encouragé par les pouvoirs publics et facilité par le développement des équipements numériques, le télétravail a évolué avec la crise sanitaire :

- Pendant le premier confinement, 41,6% des actifs français ont télétravaillé et 40 % des entreprises y ont eu recours.
- En septembre 2020, 26 % des entreprises envisageaient d'y recourir plus souvent de façon transitoire ou définitive.

Sources : 6t bureau de recherche pour l'Ademe, 2020, Télétravail, (im)mobilité et modes de vie. INSEE l'impact de la crise sanitaire sur l'organisation et l'activité des sociétés, Dec. 2020



Temps 1 : l'intérêt du télétravail pour les parties prenantes

Quels sont les avantages du télétravail?

Pour les salariés

- Une économie du temps
- Une économie d'argent sur les transports
- Une meilleure gestion du quotidien
- Une meilleure concentration
- Une amélioration de la gestion vie personnelle/vie professionnelle

Pour les établissements

- Un accroissement de la production liée à l'augmentation de la productivité
- Des économies sur les locaux et les dépenses courantes
- Une amélioration de la qualité de vie au travail des salariés
- Une diminution du taux d'absentéisme au travail
- Une plus grande motivation des salariés

Pour les collectivités

- Une diminution de l'empreinte carbone
- Une meilleure fluidité du trafic
- Une amélioration de l'attractivité du territoire

Témoignage d'un(e) participant(e)

Temps 2 : l'ensemble des effets rebonds à prendre en considération

- Les émissions de CO2 qui augmentent par effet rebond :
 - Consommation d'électricité des foyers (cf. alerte RTE du 8 janvier)
 - Déplacements en voiture allongés pour ceux qui s'installent dans des zones plus rurales et télétravaillent la majorité du temps
- Diminution des contacts sociaux qui peut être pesante à moyen/long terme
- Impacts du fait d'être moins bien installé pour travailler (développement des TMS)
- Envahissement de l'espace domestique
- Brouillage de la frontière vie privée / vie professionnelle

Temps 3: d'autres voies à explorer

- Un tiers-lieu englobe tous les espaces de travail qui se distinguent du bureau, de l'entreprise ou du domicile du télétravailleur. Une des finalités est de retrouver une ambiance chaleureuse et conviviale, qui permet d'éviter l'isolement.
- Echange avec les participants : quelle place pour le télétravail à l'avenir dans votre entreprise ?



Constat et freins sur le sujet :

Matériels et logiciels pas toujours adaptés au télétravail. Les intervenants ont précisé qu'un manque de formation aux outils était également un frein. Il est à noter que le télétravail a été plus facile à mettre en place lors du 2nd confinement. De même, les salariés relèvent une ergonomie du poste de travail réduite (travail sur un bout de table dans la salle à manger, chaise non adaptée, écran plus petit, etc.).

Difficultés de management. Les salariés peuvent ressentir un manque de confiance de la part des équipes de managers. A l'opposé les managers ont du mal à instaurer une dynamique collective et à coordonner les équipes.

Intrusion de l'entreprise dans la vie privée. Les salariés ont des difficultés pour séparer vie privée et vie professionnelle en télétravail. Les salariés prolongent leur journée de travail audelà des horaires de travail habituels.

Sédentarité du salarié. Le télétravail induit une perte du lien social pour le salarié. Cette sédentarité peut entraîner une collaboration plus réduite entre les salariés.

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

Ces freins au télétravail sont contrebalancés par de nombreux avantages :

- Gain de temps dans les transports
- Gain financier pour le salarié et l'entreprise
- Augmentation de la productivité
- Meilleure flexibilité dans l'organisation du travail
- Gain de place dans les locaux de l'entreprise
- Meilleure condition de travail pour les salariés (calme, etc.)

Les salariés envisagent donc souvent d'augmenter leur pratique du télétravail tout en gardant un lien avec leurs collègues en se rendant sur site à minima 2 à 3 jours par semaine.

Les participants insistent sur le fait que certains atouts du télétravail peuvent à contrario avoir à terme un impact négatif sur le salarié. Cette pratique et ces retours sont donc très contrastés selon les salariés. Il semblerait qu'à terme cette période liée aux différents confinements a permis à certains salariés de se rendre compte que le tout télétravail n'était peut-être pas la bonne solution (contrairement à l'idée qu'ils pouvaient s'en faire au préalable). De même, les entreprises ont également pris conscience de la faisabilité de cette pratique tout en conservant une productivité élevée de ses salariés.

Ressources et contacts locaux :

 ANACT / ARACT Pays de la Loire a publié des outils et recommandations sur la mise en place du télétravail en entreprise : https://www.paysdelaloire.aract.fr/teletravail-10-recommandations-pour-elaborer-une-charte-ou-negocier-un-accord/

- CCI et ARACT Pays de la Loire organisent des temps d'échanges et proposent des formations sur le le télétravail à destination des entreprises et des salariés amenés à télétravailler.
- ALDEV Liste des structures de coworking d'Angers Loire Métropole :
 https://www.angers-developpement.com/implanter/solutions-immobilieres/espaces-de-travail-partages/

Atelier 2 : Négociation Annuelle Obligatoire, Plan De Mobilité Employeur et Forfait Mobilité Durable

Atelier 2a de 9h 15 à 10h45 : Animé par Alice de Rocca-Serra

Atelier 2b de 9h 15 à 10h45 : Animé par Céline Billard

Atelier 2c de 11h05 à 12h35 : Animé par Alice de Rocca-Serra





Présentation du sujet

L'activité générée par les organisations (publiques ou privées) implique des déplacements :

- Déplacements domicile-travail
- Déplacements professionnels
- Déplacements du midi
- Déplacements de visiteurs, fournisseurs, etc.

Ces déplacements ont des impacts multiples :

- Sur l'environnement, la qualité de l'air
- Sur le bien-être et la santé au travail (plus largement la QVT)
- Sur la sécurité
- Sur le budget (des ménages, des employeurs)

La Loi LAURE (1996) a instauré un outil pour traiter le sujet de la mobilité dans les organisations : les Plans de Déplacements d'Entreprise (PDE) et d'Administration (PDA).

Ces plans, aujourd'hui appelés Plan de Mobilité Employeurs poursuivent deux grands objectifs : moins, et mieux se déplacer.

Un plan de mobilité est constitué :

- D'un diagnostic (analyses de l'offre de mobilité, de la demande, et des pratiques)
- D'un plan d'actions
- D'un dispositif de suivi et de mise en œuvre du plan d'actions

Eléments réglementaires

- LAURE : PDM facultatifs
- L'art 51 de la LTECV (2018): tous les sites de plus de 100 salariés sur un site (localisé dans le périmètre d'un PDU) → PDM obligatoire + mise en place d'un nouvel outil: l'Indemnité Kilométrique Vélo
- Les PPA (depuis 96, révisés régulièrement) → PDM obligatoires selon des seuils (le plus souvent 250), généralement autant pour les entreprises que pour les employeurs publics
- La LOM → suppression de l'obligation de réaliser des PDM, mais obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés d'intégrer le sujet de la mobilité dans les Négociations Annuelles Obligatoires. + création d'un nouvel outil : le Forfait Mobilité Durable

On assiste à un glissement d'un outil tourné vers des objectifs d'amélioration de la qualité de l'air à des outils RH. Il y a cependant toujours un intérêt pour le sujet de la mobilité. Intérêt alimenté par le contexte sanitaire : suppression des déplacements avec le télétravail généralisé et essor considérable de la pratique du vélo, couplé à une accélération des aménagements cyclables. Une véritable évolution des pratiques est amorcée vers la démobilité et la multimodalité.

Etudes/expérimentations/chiffres clés

Etat des lieux en France : D'après une étude réalisée par Ekodev et Iter pour le compte de l'ADEME en 2018, seuls 8% des assujettis avaient réalisé leur PDM.

Ce qui se fait ou existe sur le territoire

Le dispositif Irigo Pro (https://www.irigo.fr/irigo-pro)

Lancé en novembre 2020, c'est un service d'accompagnement gratuit à destination des entreprises présentes sur le territoire d'Angers Loire Métropole.

L'opérateur de transport en commun lrigo bénéficie d'une équipe dédiée pour aborder avec les entreprises toutes questions liées à la mobilité de leurs collaborateurs. Les entreprises adhérentes sont accompagnées dans les étapes de réalisation de leur Plan de Mobilité à l'aide d'outils mis à leur disposition, de conseils, d'informations.

A plus long terme, Irigo souhaite animer le Club Irigo Pro, permettant de favoriser les échanges et le partage d'expériences entre entreprises et acteurs locaux de la mobilité. Et chaque année, informer et former les référents sur les questions de mobilité en entreprise.

Un accompagnement par un prestataire externe est aussi possible. L'APCC dispose notamment d'un <u>annuaire de ses membres</u>, classés par région, domaines de compétences et spécialités sectorielles. Cet annuaire permet aux organisations en recherche d'un expert pour les accompagner sur les thématiques climat et mobilité de trouver facilement un bureau d'étude qui leur convienne.

Plan de mobilité employeurs

• 3 clubs territoriaux PDE ou PME préexistaient en Pays de la Loire avant les évolutions de la loi LOM sur Nantes Métropole (500 plans de mobilités employeurs) ; la CARENE (une vingtaine) et la Roche sur Yon Agglomération (30 démarches).

- Sur les départements de Maine et Loire et de Sarthe ; le dispositif des Co-Mobiles a permis la construction d'une 60taine de PDE dans les années 2008/2013.
- Sur ALM ; certaines démarches ont vu le jour ces dernières années : Caisse des Dépôts / INRA / UCO

Indemnité kilométrique vélo (avant le forfait mobilité durable)

Plusieurs structures ayant mise en place l'indemnité kilométrique vélo dès 2017/2018 :

- 49 : ADEME (siège social Angers) ; ALM-Ville d'Angers ; Saumur Agglobus ; ESSCA
- 44 : Orvault, St Herblain, Nantes Métro, Groupe VIF, Yaskawa, Place Au vélo, Cadres en mission, le grand T..
- 72 : CPAM ; Yoplait ; Allonnes ; Biocoop
- 85 : La Roche-sur-Yon (Ville + agglo)

REX CSE d'ALTER:

Intervention d'Antony Rousteau qui peut expliquer la démarche d'Alter (le CSE a sollicité une entreprise de conseil en mobilité pour faire un PDM dans le but d'alimenter les NAO de l'an prochain).

Questions au groupe / axe d'animation

Jamboard

Nous vous proposons de poser toutes vos questions sur ces sujets : PDM, NAO, FMD à l'aide de post it virtuels que vous allez déposer sur un jamboard.

Prise de notes / Synthèse des échanges – Ateliers 2a & 2c

- <u>Lien du Jamboard pour l'atelier 2a</u>
- Lien du Jamboard pour l'atelier 2c

Constat et freins sur le sujet :

Motiver les employeurs pour réaliser un PDM

Au-delà de l'aspect réglementaire, mettre en avant les bénéfices environnementaux et plus généralement les arguments économiques pour les salariés FMD).

Le respect du RGPD est compatible avec la réalisation d'un diagnostic ; il est nécessaire de travailler sur les fichiers personnels pour connaître la nature des flux, un questionnaire anonyme permet aussi de mieux connaître les habitudes de vie des salariés. Associer les représentants des personnels est aussi garant du respect de la vie privée (encadrement préalable sur les croisements de données par ex).

Problème de la fiscalisation, notamment des véhicules, qui reste avantageuse et qui n'incite pas les entreprises à changer les modalités d'attribution. Le forfait carburant est encore possible (si zone non desservie par les TC ou horaires incompatibles...).

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Pour ALTER, témoignage sur la réalisation de leur PDM : 160 salariés avec de nombreux sites. Enjeux pour la réalisation d'un PDM -> objectiver les usages actuels au regard notamment des nouvelles obligations réglementaires :

- Interroger les pratiques actuelles comme par ex l'indemnisation des déplacements en véhicules personnels,
- Question du télétravail (sujet sensible même si aujourd'hui il est largement pratiqué),
- Besoin d'infrastructures cyclables, accessibilité des sites situés en centralité,
- Diversité des métiers très mobiles mais sur de courtes distances (potentiellement optimisable)

Autre exemple: https://www.geomob.fr/

<u>Préconisations - solutions imaginées ensemble :</u>

Concernant les outils efficaces permettant de réaliser un diagnostic, il existe deux cas de figure:

- Pour une sensibilisation et une première approche, les outils préconçus et proposés sur certains sites internet sont une bonne solution ;
- Si besoin d'une connaissance plus fine, un accompagnement humain est préférable. En effet, l'adhésion et l'accompagnement aux changements de comportement nécessitent plus de temps. Ce qui est efficace reste l'humain : un référent technique, des ambassadeurs, une animation s'appuyant sur des outils de communication (newsletter, vidéo...)

Accompagnements possibles?

Dans le Cadre du Pan de Relance ; L'ADEME a mis en place un dispositif d'aide qui peut aller jusqu'à 12 000 € de financement à destination uniquement des PME (https://agirpourlatransition.ademe.fr/entreprises/dispositif-aide/tremplin-transition-ecologique-pme).

Il existe aussi beaucoup d'aides via les CEE : nombreux programmes existants sur le vélo notamment Mobil'Ethic, dispositif financé par les CEE. L'objectif est de développer des solutions alternatives pour les trajets domicile-travail dans les zones rurales et périurbaines.

- 1. Réalisation d'un plan de mobilité inter-entreprises
- 2. Proposition d'un plan d'action et accompagnement d'une année des salariés pour la mise en place des solutions.

Certains territoires mettent en place des dispositifs pour sensibiliser les employeurs comme le Genevois ou Angers Loire Métropole. Même si un EPCI n'a pas la compétence mobilité, il peut être moteur par le biais de leur agence de développement économique.

Pour faire vivre un PDM et conserver une dynamique ? Il faut faire un suivi du plan et une mise à jour annuelle. La mesure des impacts permet de communiquer sur les résultats. Il est aussi recommandé de faire témoigner les ambassadeurs, les rendre visibles et largement communiquer sur les avantages et aides locales. S'appuyer également sur des temps forts (semaine de la mobilité, semaine du développement durable, journée du vélo...) et faire des animations.

Il n'existe pas à ce jour une base de données des PDM existants. Les PDM doivent être déposés auprès des AOM (autorité organisatrice de la mobilité). Par contre, les résultats des NAO ne doivent pas être déposés auprès de l'AOM.

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

Le sujet des NAO est nouveau. La loi indique que la mobilité fait partie des sujets à aborder dans le volet QVT des NAO.

La loi ne réglemente pas précisément les sujets et il n'y a pas de limite : aides financières, facilitation de la mobilité quotidienne, incitation aux modes alternatifs à l'autosolisme, flexibilité des horaires, organisation du travail (cf. site télé accords).

A ce jour, il y a une sanction si refus de négocier mais pas de sanction si on ne fait pas de PDM suite à un refus (cela pourrait évoluer dans le cadre des préconisations de la convention citoyenne).

Il est préconisé techniquement de réaliser un PDM pour préparer les NAO permettant d'aborder l'ensemble des déplacements. Le secteur public n'est pas concerné par les NAO. Les NAO ne s'appliquent pas s'il n'y a pas de représentants syndicaux mais la réalisation d'un PDM est possible. S'il y a un PV de désaccord sur ce sujet lors des NAO, il faut que l'entreprise réalise un PDM.

Un point qui a focalisé plus particulièrement l'attention :

La mise en place d'un PDM est une démarche impulsée par les équipes RSE ou RH. Il est préconisé de mettre en place un groupe projet avec les services généraux, RSE et bien sur RH. Les agents doivent également être associés à la démarche pour avoir une feuille de route pertinente (atelier de co-construction pour mieux connaître les comportements de déplacement). Il peut être fait appel à un prestataire extérieur ce qui permettra de faciliter l'objectivation des données et d'être le garant d'une neutralité. Même avec un cabinet extérieur, il est nécessaire de désigner un référent mobilité. Le réaliser en interne nécessite d'y consacrer encore plus de temps (entre 9 et 15 jours de conseil pour des experts).

Le PDM n'est obligatoire que si le territoire est dans un périmètre de protection de l'atmosphère (PPA) et cela dépend des règles décidées par le territoire. Sinon, pour les sites de plus de 50 salariés -> nécessité d'intégrer la mobilité dans les NAO. Il est possible de mettre en place un PDM même en l'absence de représentant syndical.

Le FMD (Forfait Mobilité Durable) est une indemnité facultative que l'employeur peut verser à ses salariés pour favoriser l'utilisation des modes alternatifs à l'auto solisme (vélo, vélo partagé, covoiturage ...). Il permet de cumuler l'indemnisation des frais de TC dans la limite des 500 € par an et par salarié dans le secteur privé. L'employeur peut décider de définir le périmètre de son FMD librement, par ex verser un forfait pour l'usage du vélo uniquement ou verser uniquement sur la base de justificatifs. Pour les contrôles URSSAF, un justificatif sur l'honneur est suffisant. L'employeur peut aussi aller au-delà des 500 € mais le montant au-delà des 500 € ne sera plus exonéré de charges pour l'entreprise ou pour le salarié. Les décrets ne fixent que les modalités possibles.

Cf. décrets applicables car il existe des différences en fonction des secteurs

Prise de notes / Synthèse des échanges - Atelier 2b

• <u>Lien du Jamboard pour l'atelier 2b</u>

Sujets que les participants souhaitaient aborder en priorité

<u>Le Plan de Mobilité employeur (PDM)</u>: Plusieurs projets évoqués, que ce soit par rapport à des réorganisations (regroupement d'agents), la mise à jour de la démarche mobilité de l'établissement, ou au besoin de coordination globale vis-à-vis de plusieurs solutions mises en place progressivement

<u>Le Forfait Mobilité Durable (FMD)</u>: Questions notamment sur les modalités de mise en œuvre suite à la LOM

Constat et freins sur le sujet

- Comment les AOM peuvent-elles accompagner les employeurs?
- Comment réaliser un PDM multisites, multi-métiers (avec des horaires/contraintes différentes)?
- Comment initier un PDM inter-entreprises (PDM commun) ? La question du portage notamment.
- Quelle prise en compte de la RGPD pour réaliser la cartographie des trajets domiciletravail dans le cadre d'un PDM employeur ?
- Comment juger de la qualité des NAO réalisées ?
- De quelle manière la condition du FMD de 100 jours minimum d'utilisation peut être assouplie vis-à-vis du développement du télétravail ?
- Quid d'un vélo de fonction qui serait proposé à tous les salariés d'une entreprise sous forme de location longue durée prise partiellement en charge par l'employeur ? Interrogation sur la prise en compte dans le FMD possible ?

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Multisites:

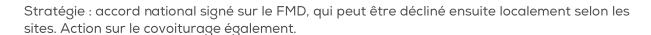
• Région Bretagne : un PDM pour une quinzaine de sites avec différents métiers (professeurs lycée/agents territoriaux).

Stratégie : diagnostic différencié, et certaines actions plus localisées (exemple démarche de covoiturage pour des lycées en zone rurale, avec l'association Ehop : mise en place d'un challenge covoiturage réservé spécifiquement à cette catégorie d'agents).

• CNAF : un PDM pour les différents sites de la CAF en France.

Stratégie : note d'opportunité du FMD (qu'est-ce que ça peut apporter). PDM déjà réalisé sur le siège avec diagnostic. Chaque CAF peut travailler son propre PDM avec les acteurs de terrains (CD, Région, AOM...) et la CNAF est là pour les accompagner si besoin, avec également de sa part un travail d'incitation, mise à disposition d'une méthodologie, exemple de questionnaires.

• EDF: ensemble des sites en France.



<u>Inter-entreprises</u>:

• CIRAD : 3 sites majeurs sur Montpellier avec près de 10 000 personnes à la fois, cumulant lees statuts de droit public et de droit privé.

Stratégie: PDM par entreprise (chacune à son rythme), avec des actions mutualisées (conventions) à plusieurs. Actions: covoiturage, VLS. Bénéfice d'un partenariat de la métropole avec Klaxit qui gère (financement CEE) l'indemnisation des covoitureurs: à terme possibilité de financer via FMD si un accord est trouvé entre direction et représentants du personnel.

 Association Simones: en zone peu dense, expérimentation de covoiturage (suite à appel à projets régional) sur un hôpital et des entreprises volontaires.

Stratégie : au-delà des outils pour ceux qui sont déjà engagés dans une démarche de changement de comportement, réalisation d'animation (notamment sur des bases cartographiques) pour engager ceux qui n'y sont pas encore, et ainsi accélérer le changement de comportement en entreprise.

Des préconisations ? Des solutions imaginées ensemble ?

- Le PDM employeur apparaît clairement comme une aide pour préparer les NAO, et la mise en place d'un FMD (permet d'avoir déjà un diagnostic, une estimation des trajets des agents et de leurs modes... A minima un audit réalisé est utile, notamment par rapport à des démarches qui peuvent prendre du temps pour être définies).
- D'autre part, il paraît important d'avoir une association des pouvoirs publics et acteurs locaux aux démarches, qu'ils soient rapidement mobilisés. L'accompagnement d'une AOM peut notamment aider à préparer les NAO et l'accord à construire sur le volet mobilités entre les instances des entreprises. L'accompagnement peut passer par de l'information/explication sur le volet réglementaire, et accompagner la mise en place d'un PDM facilitera les autres démarches comme évoqué précédemment. Enfin, on peut imaginer que ce soit une expérimentation (via appel à projets...) qui soit d'abord réalisée, qui serve d'entrée ensuite vers un PDM.
- Concernant le PDM multisites, la stratégie peut être de travailler d'abord sur le site principal/le siège puis de décliner sur les autres sites en fonction de leurs spécificités/caractéristiques locales, mais il est également possible de travailler site par site. Quoiqu'il en soit il reste important d'associer pour chaque site les acteurs locaux.
- En revanche, le PDM doit englober tous les métiers, même s'il pourra offrir des traitements spécifiques en fonction des problématiques différentes de ces métiers.
- Si le portage d'un PDM inter-entreprises peut être imaginé au niveau d'une association/d'un club d'entreprises ou d'un GIE, il peut aussi être pertinent de démarrer avec un travail à quelques établissements motivés/convaincus, sans attendre nécessairement une gouvernance intégrant toutes les entreprises de la zone. Se rapprocher rapidement des pouvoirs publics est encore une fois important. D'autre part, si des objectifs et actions communs peuvent être définis, cela peut concerner aussi des objectifs individuels et la mise en place d'actions spécifiques selon les structures.
- Il est également important dans tous les cas de mettre en place un suivi/une évaluation des démarches et actions engendrées, ce qui permettra in fine de juger de leur pertinence et donc notamment de celle des NAO qui ont été réalisées.

- En termes de RGPD, il est pertinent pour l'état des lieux cartographique des trajets domicile-travail de veiller à ce que l'affichage reste interne à l'entreprise et à une maille ne permettant pas de lever l'anonymat à moins d'obtenir le consentement des salariés concernés. L'idéal lorsque cela est possible est d'obtenir l'accord des salariés afin d'utiliser les données sans risque (c'est ainsi que procède Tisséo Collectivités avec les employeurs qui sont accompagnés sur son territoire).
- Sur les conditions réglementaires des différentes démarches, on peut retenir une certaine évolutivité (exemple du relèvement du plafond du FMD à venir dans le privé, ou de l'ajout des trottinettes privées qui sera effectif en 2022). Un bilan à 18 mois va d'ailleurs émerger à partir de l'expérience dans le public, qui pourra donc conditionner d'autres éventuelles évolutions (lien de l'enquête en cours : https://fr.surveymonkey.com/r/5C9PYMF). Ainsi, on peut dire que la condition du FMD de 100 jours minimum d'utilisation présente dans le secteur public est un paramètre qui pourra être réinterrogé, notamment en adéquation avec le développement du télétravail.
- Sur le vélo de fonction qui serait proposé à tous les salariés d'une entreprise sous forme de location prise partiellement en charge par l'employeur, le débat en atelier a mené à la question de savoir si cette solution ne peut vraiment pas entrer dans le champ du FMD. En effet, il ne s'agit pas d'un bien personnel, la question s'est posée par rapport à la part de la location payée par le salarié, point qui est resté à vérifier.

Ressources et contacts locaux :

- Démarche d'accompagnement des entreprises du territoire d'Angers Loire Métropole https://www.irigo.fr/irigo-pro
- Démarche des Assises de la transition Écologique sur la thématique "se déplacer" http://www.angersloiremetropole.fr/un-territoire-en-mouvement/assises-de-latransition-ecologique/se-deplacer/index.html (Démarche participative jusqu'à fin mars 2021)
- Baromètre des mobilités: Ce baromètre des mobilités propose une série d'indicateurs pour apporter des éléments de connaissance sur les mobilités et leurs évolutions. Il permet ainsi de situer l'aire urbaine d'Angers par rapport à d'autres aires de taille similaire. https://www.aurangevine.org/production/publications/vue-detaillee/news/la-mobilite-des-habitants-du-pays-loire-angers-en-six-questions/

Atelier 3: Déplacements professionnels

Atelier 3a de 9h15 à 10h45 : Animé par Guillaume LUCAS Atelier 3b de 11h05 à 12h35 : Animé par Guillaume LUCAS



Présentation du sujet

La loi sur la transition énergétique, la LOM, la généralisation des modèles de véhicules par les constructeurs et l'évolution des mobilités professionnelles dans la suite de la crise sanitaire, amènent les entreprises et collectivités à se réinterroger sur le dimensionnement et la composition de leurs flottes de véhicules.

L'objectif de l'atelier est d'échanger et d'expliquer les bases règlementaires sur le sujet, puis de poser les bases nécessaires à la réflexion dans l'entreprise.

La stratégie à mettre en place doit s'appuyer sur 3 axes :

- Connaître ses pratiques de déplacements professionnels : distance, temps d'immobilisation des véhicules, récurrence des déplacements, simultanéité des déplacements
- Environner les solutions de mobilité existante et leurs caractéristiques techniques : autonomie, temps de charge, vae.
- Engager une réflexion sur la réaffectation des déplacements, sobriété des investissements.

Eléments réglementaires

Le cadre réglementaire vise la décarbonation (neutralité carbone) totale des transports terrestres d'ici 2050. Plusieurs caps sont d'ores et déjà inscrits :

- Dès aujourd'hui: pour l'Etat et ses établissements publics gérant plus de 20 véhicules, objectif de 50% de véhicules à très faibles émissions. Au niveau national: Promotion de la filière hydrogène et création de stations de recharges
- 2021: pour les collectivités territoriales et les entreprises nationales, objectif de 30% de véhicules à très faibles émissions (puis objectif de 37.4% en 2026)
- 2022 : au niveau national, 5 fois plus de véhicules électriques (objectif 1M de VE et 100k points de charge)
- 2030 : atteinte des objectifs européens de réduction de 37,5% des émissions de Co2.
 Pour les entreprises gérant plus de 100 véhicules, objectif de 50% de véhicules à très faibles émissions (objectif de 10% en 2022, 20% en 2024, 35% en 2027 pour atteindre 50% en 2030)
- 2040 : fin des ventes de voitures particulières et utilitaires légers neufs fonctionnant avec des énergies fossiles

Étant donné le rythme de renouvellement des flottes de véhicules, les employeurs sont ainsi invités à engager le renouvellement de leur parc automobile avec des véhicules à faibles émissions dès aujourd'hui.

A noter également, la mise en place de Zone à Faible Émissions (ZFE), dès 2021 :

- Mise en place de ZFE sur les territoires les plus pollués
- Etude à réaliser pour les agglomérations de plus de 100k habitants (gestion des vignettes Crit'Air)

Etudes/expérimentations/chiffres clés

L'ADEME Pays de la Loire a mené une étude sur les flottes professionnelles en Pays de la Loire. Cette étude conduite par le cabinet AJBD a été finalisée en 2016. Elle a permis d'évaluer le volume des véhicules à usages professionnels à près de 20% du parc roulant ; elle donne des éléments chiffrés sur les âges moyens du parc ; les kilométrages annuels ; rayons de roulage ; mix énergétique...

Les données disponibles via l'infographie suivante peuvent représenter un point d'accroche pour les échanges de l'atelier: https://paysdelaloire.ademe.fr/sites/default/files/parc-vehicules-professionnels-pays-de-la-loire.pdf

Parmi les pistes d'optimisation identifiées par l'ADEME ; le préalable reste la connaissance de ses déplacements professionnels par un suivi régulier et la maîtrise de son parc de véhicules. Une fois ce préalable acquis, 3 leviers peuvent être actionnés simultanément. Le dispositif Mobilipro (plaquette : https://nouvelle-aquitaine.ademe.fr/sites/default/files/ademe-brochure-mobilipro.pdf) détaille ces leviers.

Ce qui se fait ou existe sur le territoire

Retours d'expérience Mobilipro en 49 : CCI de Maine et Loire / entreprise ALS / Restoria

Retours d'expérience sur la mise en autopartage de flottes professionnelles / étude action ADEME Pays de la Loire 2018/2020 -> le SIEML fait partie des 8 structures expérimentatrices

Groupe de réflexion inter-entreprises mené par l'association RUPTUR / le coup d'après #chantier mobilité : https://www.ruptur.fr/actualites/synthese-ruptur-le-coup-dapres-mobilite/

Opérations menées sur le mix énergétique des flottes professionnelles : SIEML (Bio GNC + Elec)

Angers Loire Métropole met en place un bouquet de services à la mobilité permettant d'offrir une alternative pour les déplacements professionnels en fonction des territoires :

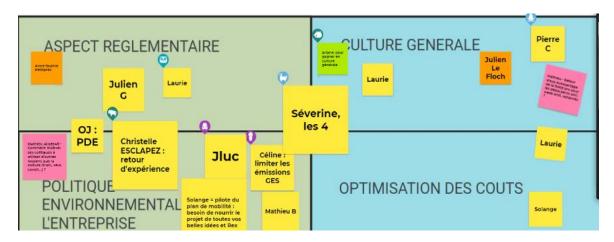
- Sur Angers et les communes de premières couronnes : le réseau IRIGO : une ligne de tramway, 14 lignes urbaines, 2 lignes express ; des tarifs adaptés pour les entreprises (la carte liberté ou la carte entreprise) renseignement à l'agence IRIGO ou sur le site internet www.irigo.fr
- Une offre intermodale : vélo + bus avec la mise en place à certains arrêts de bus de box vélo permettant de faire les derniers kilomètres à vélo
- Une expérimentation du covoiturage avec IRIGO et Klaxit
- Un service d'Autopartage pour les entreprises situés sur Angers (10 stations réparties sur la Ville), le service CITIZ https://angers.citiz.coop/

Questions au groupe / axe d'animation

- Quelles sont les contraintes règlementaires qui s'imposent aux employeurs ?
- Quels sont les fondamentaux à envisager pour engager une démarche de mutation de sa flotte ?
- Quels sont les retours d'expériences ?

Prise de notes / Synthèse des échanges – Ateliers 3a & 3b

Les attentes exprimées par les participants



D'abord, une prise de connaissance du sujet: être plus serein sur les aspects réglementaires, dans un contexte où la législation a récemment beaucoup évolué en la matière. Cet atelier est ainsi perçu comme l'occasion de gagner en culture sur notamment: le cadre légal et son évolution, les obligations des entreprises/collectivités/administrations, les délais de mise en conformité...

Ensuite, la possibilité d'avoir un temps de partage sur des pratiques exemplaires, un retour d'expérience, les écueils à éviter lorsqu'on doit s'approprier le sujet et décliner des actions. Exemples: quelle stratégie pour la mutualisation des flottes de service, quels sont les choix les plus efficaces pour limiter les émissions GES, comment organiser un autopartage des véhicules, la problématique des déplacements lointains, quelles différences fonctionnelles entre un pool et une flotte d'entreprise...

Des attentes plus générales sont également exprimées, souvent liées à la politique environnementale de l'entreprise : comment motiver les collaborateurs à l'utilisation d'autres modes de déplacement que la voiture, comment contourner les points de blocages potentiels (comme la suppression du véhicule de fonction, statutaire s'il en est...).

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Exemple d'une entreprise qui offre la possibilité aux collaborateurs de louer un véhicule pour des déplacements privés s'opérant en dehors des plages d'activités. La gestion des locations s'opère via une interface qui filtre et élimine les demandes en fonction de certains critères. Ex : retour du véhicule impératif le lundi matin au plus tard à xx heures.

Indiggo: la demande de réservation d'un véhicule de service s'effectue en ligne. En fonction de la distance déclarée et du nombre de passagers, le véhicule le plus adapté est proposé automatiquement. Il est proposé en option un usage privé.

Frein souvent évoqué pour le covoiturage professionnel : les contraintes temporelles doivent être identiques ou proches pour limiter l'attente. Solution : généraliser la présence de bureaux de passage, ou bureaux nomades, permettant de continuer à travailler malgré l'attente du collègue covoitureur.

Orange a intégré une prime (de l'ordre de 3.000 €) pour faire abandonner le véhicule de fonction avec remisage à domicile.

Mise en place d'un « pack mobilité » dans certaines entreprises pour attirer une cible de cadres juniors : souplesse dans la location de véhicule, points avions, trains... en remplacement de la traditionnelle voiture de fonction, à laquelle les profils jeunes semblent moins sensibles.

Contourner les réticences d'un regroupement d'une flotte en pool inter-services (qui peut être vécu localement comme une perte de l'indépendance relative d'un service) par un parc de véhicules attractifs, vertueux et techno.

Ressources et contacts locaux :

- Programme de financement de bornes de recharge dans les parkings d'entreprise / ADVENIR et ADVENIR 2 : replay webinar accessible sur : https://www.francemobilites.fr/demarches-partenariales/cee-et-mobilites
- Rex SIEML 49 : Marine ADRION <u>m.adrion@sieml.fr</u>
- Publication de l'AURA sur les pratiques de mobilité des angevins.
 https://www.aurangevine.org/production/publications/vue-detaillee/news/la-mobilite-des-habitants-du-pays-loire-angers-en-six-questions/

Atelier 4 - Mobilité active & Changement des comportements de mobilité au travail

Atelier 4a de 9h15 à 10h45 : Animé par Marty LEGROS et Sébastien BOURCIER Atelier 4b de 11h05 à 12h35 : Animé par Marty LEGROS Atelier 4c de 11h05 à 12h35 : Animé par Julien LANGE







Présentation du sujet

Les questions de mobilité et de climat ne peuvent plus être déconnectées des questions relatives à la qualité de l'air et des incidences sur la santé. Dans le cadre des approches R.S.E de plus en plus adoptées notamment par les grandes entreprises, ces problématiques sont lacunaires.

Dans un Plan de Mobilité, il y a deux types d'actions : d'une part, les actions en faveur du développement des modes de déplacements alternatifs à la voiture individuelle, et d'autre part, les actions d'accompagnement aux changements de comportement.

Lorsque l'on cherche à développer la pratique des modes de déplacements alternatifs, on pense 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 efficientes 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'autosoliste,
- 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.

Eléments réglementaires

Cf. LOM et FMD - Mobilité active = force musculaire

Etudes/expérimentations/chiffres clés

 Possibilité de citer les employeurs ayant mis en œuvre l'indemnité kilométrique vélo / fait partie des actions incitatives dans l'accompagnement au changement des pratiques de déplacements

- Renvoi vers le bilan à 2 ans / +69% de cyclistes après vs avant le dispositif / Part modale de 9% à comparer aux 3% en moyenne
 - http://www.villes-cyclables.org/?mode=observatoire-indemnite-kilometrique-velo&subMode=ressources
- Défi Mobilité Pays de la Loire proposé gratuitement aux employeurs et établissements scolaires volontaires du territoire ; cette opération est organisée avec l'appui de territoires partenaires (25 pour l'édition 2020)

En partenariat avec l'ADEME, l'association Alisée organise depuis 2019 le Défi Mobilité en Pays de la Loire. Avant tout aventure collective créée pour redécouvrir les usages de la mobilité sur les trajets domicile-travail et domicile-école. Marche, vélo, trottinette, transports en commun ou encore covoiturage, classiques ou originaux, vous n'avez plus qu'à choisir. Durant une semaine de défi, les salariés d'entreprises et les scolaires de la région se mobilisent ensemble pour se déplacer en mode écomobile. Rejoignez l'édition 2021 du défi du 31 mai au 6 juin prochain!

Site de Défi mobilité en Pays de la Loire

Résultats 2020 : 190 employeurs / 26 écoles - 3 625 personnes participantes au défi - 328 000 km parcourus en mode éco mobiles - près du $\frac{1}{3}$ des participants a effectué un report modal durant la semaine - 51 tonnes de CO2 économisés

Participants 2020 sur ALM: 8 structures: ADEME, DDT 49, Cerema site des Ponts de Cé, ATOS, CD49, Sieml, MATP 49, Alisée 49 / au total 188 participants sur ces structures

Ce qui se fait ou existe sur le territoire

Angers Loire Métropole a adopté en 2019 son plan Vélo qui s'articule autour de 5 grands axes et de 25 actions visant à augmenter la pratique du vélo sur son territoire. L'objectif de part modale fixé au PLUi est de 6% (10% sur la Ville d'Angers, 6% sur les communes de première couronne et 3% sur la deuxième couronne).

http://www.angersloiremetropole.fr/un-territoire-en-mouvement/plan-velo/index.html

Angers Loire Métropole a mis en place en lien avec son opérateur du réseau IRIGO la démarche d'IRIGOPRO pour accompagner les entreprises dans l'élaboration de leur Plan de Mobilité.

https://www.irigo.fr/irigo-pro

L'agence d'Urbanisme de la Région Angevine suit depuis 3 ans des familles pour observer leur comportement en matière de mobilité. Une exploration des modes de déplacement et des leviers de changement de comportements.

https://www.aurangevine.org/production/exploration-prospective/vue-detaillee/news/mes-deplacements-au-quotidien-suivis-a-la-loupe/

Questions au groupe / axe d'animation

- L'accompagnement aux changements vous semble-t-il pertinent dans votre structure?
- Comment la mettre en œuvre?
- Quels sont les freins à lever?
- Avez-vous déjà mis en place des challenges au sein de votre établissement ?

Prise de notes / Synthèse des échanges – Atelier 4b

Les attentes exprimées par les participants

- Avoir des retours d'expérience
- Acculturation sur le sujet

Appréhension du sujet dans les structures :

- 50 % de novices
- 25 % maîtrise théorique mais pas pratique

Les actions les plus mises en place :

- Stationnement
- IKV

Les actions ayant le plus d'effet :

- Stationnement
- Subvention achat VAE
- FMD

Les actions ayant le moins d'effet :

• Mise en place d'une flotte de vélos

Constat et freins sur le sujet :

- Rupture d'habitude
- A la frontière entre vie publique et vie privée, peut être difficile à aborder pour l'employeur

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Participation défi mobilité (évoqué comme réussite) :

- Mobilisation de nombreuses personnes
- Difficultés à mesurer les changements de comportement issus de cette action
- Aspect ludique;
- Régularité de l'événement ;
- Point critique : faire perdurer les comportements adoptés lors du défi.

Service location VAE (réussite également) :

- Service public de location longue durée ;
- Plutôt orienté vers trajets domicile-travail;
- Flotte fortement utilisée (petite baisse lors du deuxième confinement);
- Succès à la fois sur le territoire et dans les services.



- Objectif: discuter et s'approprier les sujets
- Plus de 40 participants
- Sujet : occupation de l'espace public

VAE de service (échecs) :

- 2 VAE utilisables à la pause méridienne, peu utilisé, pas de retours pour éléments d'explication
- Agents pas forcément à l'aise avec VAE + beaucoup viennent avec leur propre vélo et relocalisation des bureaux
- Question de la taille des vélos : adaptation du vélo à la taille de la personne ;
- Question des types de vélo
- S'appuyer sur les agents qui viennent déjà à vélo

Trouver un ambassadeur vélo au sein de la structure (levier)

IKV (échec):

• Peu incitatif pour non pratiquant

FMD (demande de retours):

Trop récent pour le moment

Mise en place chez Inddigo : via fiche de frais par mois + fiche partagée au niveau de l'agence (contrôle social)

Distribution de tickets TC (échec) :

Pas d'explication identifiée.

Valoriser les bonnes pratiques (levier) :

- Témoignage d'agents pratiquant déjà les modes actifs
- Sur la marche : distribution d'un kit « marche » (parapluie, tickets TC, etc.)

Enquête mobilité (levier) ;

- Difficulté à convaincre les automobilistes, à faire changer les habitudes (frein)
- Difficulté à convaincre les élus, politique publique en retard sur le sujet (frein)
- Mise en œuvre d'un vélo-bus par une commune évoquée lors d'un réseau rural régional PdL
- Distribution de kit sécurité et capes de pluie : permet d'évoquer les problèmes d'intempéries qui ne sont pas insurmontables
- Question de l'hygiène et de la mise à disposition de douches au travail

Des préconisations? Des solutions imaginées ensemble?

Deux grandes catégories d'actions pour l'entreprise :

- Matérielles : stationnement, flotte vélo, FMD ;
- Immatérielles : communication, animation, etc.

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

- Vélos de service : quel moyen d'en faire une réussite
- Défi mobilité : comment y participer, qu'en attendre?

Un point qui a focalisé plus particulièrement l'attention :

Difficulté à faire changer les pratiques

Prise de notes / Synthèse des échanges – ateliers 4a & 4c

Dans le cadre de cet atelier, 2 sujets au contexte actuel très riche ont été abordés : les mobilités actives et la question du changement des habitudes de mobilité.

Les mobilités actives présentent de nombreux avantages :

- Peu coûteuses
- Bonnes pour l'environnement
- Bonnes pour la santé

Le changement d'habitude permet d'aller d'une situation donnée (connue) vers une situation à venir (méconnue & remplie d'imaginaire social...), mais peut être un processus chronophage qui passe par l'adhésion progressive des individus & des collectifs. L'adhésion est dépendante des potentiels locaux mais aussi des tendances au changement.

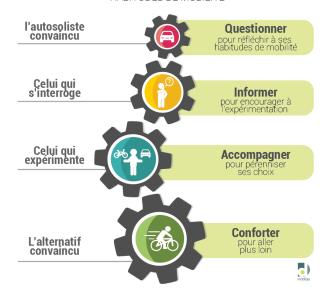
Le sujet de la mobilité est :

- À la croisée de la vie "publique" professionnelle et de la sphère privée.
- Dépend de facteurs exogènes (plan national vélo, plan vélo ALM...) mais aussi de facteurs endogènes dans les choix/habitudes de mobilité

Pour les entreprises, il existe un ensemble d'actions « matérielles » (infra, services...) et « immatérielles » (information, communication, promotion, sensibilisation...): Management de la mobilité (individuel ou collectif)

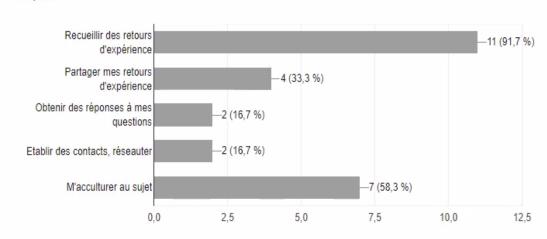
L'objectif vise à influer sur les habitudes de mobilité avec des actions ciblées selon le niveau de maturité des individus...

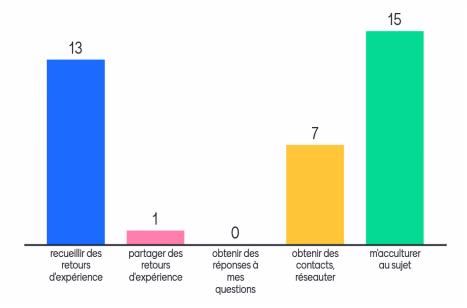




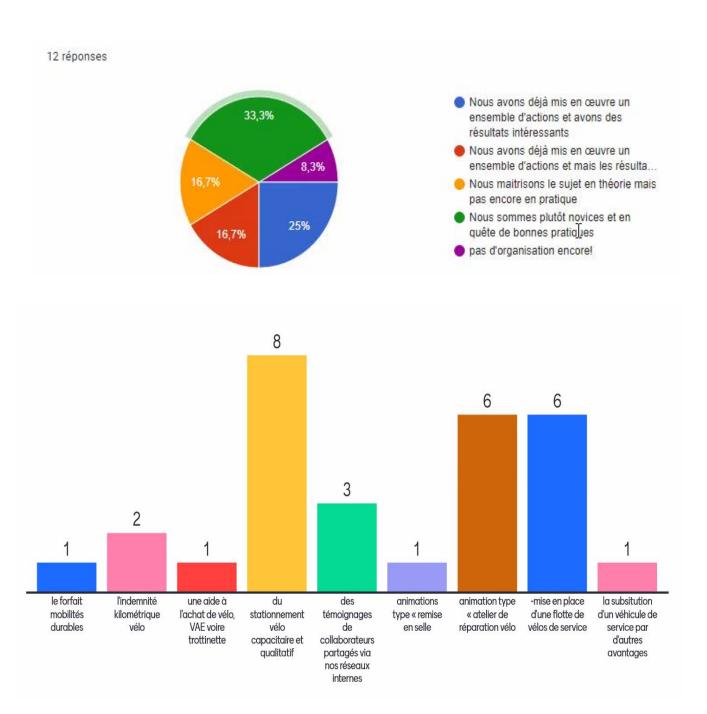
Pourquoi participer à cet atelier?

12 réponses





Des actions déjà mises en place dans les structures des participants?



Les thèmes abordés par les participants pendant les ateliers :





Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Le défi mobilité

ZIE

Le défi mobilité en Pays de la Loire en septembre 2020 a regroupé 3600 participants. 328 000 kms ont été parcourus sur la semaine en écomobilité :

- Le covoiturage est le mode privilégié avec 84 000 kms parcourus,
- 74000 kms parcourus en train,
- Le vélo a regroupé 63 000 kms, ce qui est assez important, car les distances parcourues ne sont pas du même ordre de grandeur qu'en train ou covoiturage.
- La marche concentre un peu moins de 10 000 kms parcourus.

Quelques retours d'expérience sur ce défi :

Mise en place du défi au sein de la maison de l'architecture qui regroupe 4/5 structures. Cela a bien fonctionné. Pour que cela marche, il faut proposer des choses et être présents dans les échanges, les relances.

L'association Alizée qui a accompagné la mise en place de ce défi à la maison de l'architecture a organisé un temps convivial pour concerter les structures et proposer des tests de vélos (cargo, VAE, trottinettes...), avec une très bonne participation.

Dans la semaine, organisation de covélotage avec un outil en ligne pour partager les parcours. Un autre temps sur la semaine avec un atelier de réparation vélo (bonne participation également).

De bon retour sur cet événement, avec quelques personnes qui se sont engagées à venir tous les jours à vélo.

Défi organisé également au sein de l'INRAE :

Forte participation au défi mobilité, beaucoup de participants à vélo, mais ils bénéficient déjà d'une bonne dynamique, car ils l'organisent tous les ans. Ils ont aussi beaucoup de pratiques de télétravail, qui permet également de diminuer l'empreinte carbone des déplacements.

lls organisent des animations en dehors du défi, mais celles-ci ont été mises en place au fur et à mesure des années, par exemple, des tests de vélos, des ateliers de réparation...

Le défi mobilité c'est une mise en lumière, il faut construire le changement dans le temps, pas uniquement sur un seul événement.

Le stationnement vélo

Retour d'expérience du CEA, qui a mis en place une action flash pour l'amélioration du stationnement vélo via le coup de pouce alvéole provisoire. Ils ont environ 250 collaborateurs qui stationnent des vélos, avec des problèmes récurrents de saturations.

L'action a permis de supprimer des anciens stationnements qui n'étaient plus fonctionnels (environ 20 arceaux + 3 places de voitures) et remplacé par 70 places efficaces vélo et bénéficier du financement alvéole.

Ce stationnement provisoire va être remplacé par du stationnement plus qualitatif.

Retour d'expérience de l'INRAE installation d'un abri vélo :

Ayant une problématique de saturation des abris vélo existants sur leur site, l'INRAE a souhaité améliorer ce service. Ils ont connu par hasard alvéole et le système de subvention : une entreprise voisine avait mis en place un abri avec des panneaux photovoltaïques.

Un nouvel abris vélo a été installé et en parallèle va être proposé un cycle de formation pour sensibiliser la pratique du vélo en ville avec une partie théorique et une partie pratique via la tenue d'un atelier de petite réparation et un atelier de circulation en milieu urbain pour lever les freins.

Grâce aux subventions du programme Alvéole, Clisson Sèvre a mis en place un abri vélo sécurisé sur le pôle d'échange multimodal de Clisson pour favoriser l'intermodalité. L'abri vélo de 78 places a été financé en partie par Alvéole et via un programme de la région Pays de la Loire. L'abri a été ouvert il y a 8 jours.

Pour en savoir plus sur le programme Alveole : https://programme-alveole.com/

Un club de la mobilité, l'exemple grenoblois

La démarche M'Pro à Grenoble, a permis d'accompagner 250 établissements qui se sont engagés dans une démarche de PDME.

La création d'un réseau qui crée un club mobilité permet de partager une dynamique collective.

Des préconisations? Des solutions imaginées ensemble?

Les incitations financières : L'IKV, puis le Forfait mobilité durable

Retour d'expérience de l'ADEME :

Mise en place de l'IKV dès 2016. Cette année, suite à un accord avec les syndicats, mise en place du FMD à partir du 01/01/2021 au sein de leur structure, pour un montant à hauteur d'un forfait de 500 euros annuels défiscalisé.

Pour en bénéficier, ils ont fixé un seuil minimum de 4 trajets à réaliser par mois avec un mode alternatif. Le contrôle social s'effectue via une déclaration sur l'honneur faite mensuellement à l'occasion d'une courte enquête.

Aujourd'hui, il avait entre 17 et 19% du personnel qui a bénéficié de l'IKV. Ils ont constaté une augmentation des demandes pour bénéficier du FMD.

A l'instar de l'étude sur l'évaluation de l'IKV réalisée en 2015, une enquête est en cours sur le premier baromètre sur le FMD :

https://www.francemobilites.fr/actualites/premier-barometre-forfait-mobilites-durables-lance

- Des actions communes à plusieurs employeurs situés sur un même périmètre, qui permet de créer une dynamique et un gain en efficacité.
- L'organisation de challenges.

Exemple du challenge à vélo au boulot sur le territoire de Brest Métropole, qui a regroupé plus de 1000 participants et porté par une association locale : durant 1 mois, les salariés sont encouragés à venir travailler à vélo, avec des bonifications et mise en valeur des gens qui font cet effort.

Facteurs de réussite : la communication, le travail commun avec une association et la reconnaissance du dispositif.

Freins sur le sujet :

- La mise en place de VAE de service : le problème est l'entretien des vélos et le bon calibrage de la flotte qui doit correspondre aux besoins des collaborateurs.
- L'accessibilité des sites peut être un frein au changement de pratique de mobilité.

Même avec une bonne accessibilité, il peut être difficile de faire changer les comportements, surtout lorsqu'il existe des contraintes organisationnelles liées à la vie de famille, qui conditionne le choix du mode de déplacement.

- La non prise en compte de la marche dans le FMD,
- La difficulté de pérenniser les actions dans le temps, en dehors des temps de challenge ou d'animation par exemple,

 Le manque d'implication des directions en matière de moyens financiers et/ou humains pour permettre un véritable accompagnement dans la durée sur le changement de pratique.

Le changement de comportement nécessite de la sensibilisation, des actions, des animations mais aussi un accompagnement.

Le changement de comportement est complexe et nécessite d'actionner plusieurs leviers. il faut prendre le temps de comprendre les représentations des individus, mais aussi leurs contraintes pour les amener à changer progressivement.

Le changement des comportements individuels et de nos modes de vie est devenu un enjeu clé de la transition écologique. Les comportements se jouent à plusieurs échelles : individuelle, collective et également matérielle. Economie, psychologie, psychosociologie, sociologie ..., ces différentes sciences sociales en éclairent les multiples facettes. Un panorama réalisé par l'ADEME permet de mieux comprendre une réalité complexe et de gagner en efficacité : https://www.youtube.com/watch?v=RAhEoxPf8f4

Ressources et contacts locaux :

- Label employeur pro vélo / FUB-Ekodev-Allianz-ADEME_https://www.defimobilite-paysdelaloire.fr/
- Angers Loire Métropole a adopté son Plan Vélo en 2019 qui prévoit notamment de aides financières pour les particuliers pour l'achat d'un vélo à assistance électrique. http://www.angersloiremetropole.fr/mon-quotidien/mobilites/velo/index.html
- L'Agence d'urbanisme de la région agevine réinterroge certaines idées reçues sur la pratique du vélo, à partir de données locales et nationales. Elle propose des leviers d'action afin de développer ce mode qui offre de nombreux avantages individuels et collectifs.
 - https://www.aurangevine.org/production/publications/vue-detaillee/news/le-velo-un-potentiel-a-developper-sur-lagglomeration/
- L'AURA propose un décryptage présentant les principaux types de vélos cargo par grande famille et donne la parole aux usagers locaux pour comprendre les avantages et contraintes de ce nouveau mode déplacement.
 - https://www.aurangevine.org/fileadmin/user_upload/Production/Publications/Publications/Decryptage_velo_cargo.pdf

Ressources

Covoiturage:

- Dossier Covoiturage : https://www.ademe.fr/developpement-covoiturage-regulier-courte-movenne-distance
- Développement du covoiturage régulier de courte et moyenne distance Guide méthodologique et Synthèse: https://www.ademe.fr/collectivites-secteur-public/integrer-lenvironnement-domaines-dintervention/mobilite-transports/dossier/faciliter-usages-partages-voiture/covoiturage
- Covoiturage courte-distance : 20 expériences exemplaires :
 http://www.auvergnerhonealpes-ee.fr/fr/publications/publications-2016-2019.html#MOBILITE

Mobilité active :

- Écomobilité : on accélère Conseils aux particuliers : https://www.ademe.fr/ecomobilite-accelere
- Ressources Privilégier les modes actifs de déplacement :
 https://www.ademe.fr/collectivites-secteur-public/integrer-lenvironnement-domaines-dintervention/mobilite-transports/privilegier-modes-actifs-deplacement
- Programme AVELO : https://www.ademe.fr/expertises/mobilite-transports/passer-a-laction/dossier/programme-avelo/contexte-programme-avelo
- Etude ADEME d'évaluation sur les services vélo : https://www.ademe.fr/etude-devaluation-services-velos
- et infographies sur les services vélo :
 https://www.ademe.fr/sites/default/files/assets/documents/infographies_par_service-services_velos_ademe_v2.pdf
- Guide du cycliste urbain de la FUB: https://www.ademe.fr/quide-cycliste-urbain
- Guide animation association vélo de la FUB :
 https://www.fub.fr/fub/actualites/publication-guide-fub-creer-animer-association-pro-velo
- Programme ALVEOLE pour les stationnements vélo : https://www.fub.fr/alveole
- Programme Vélogistique : https://www.unionsportcycle.com/filieresport/industrie-et-commerce/2019-02-26/l-usc-va-aider-les-entreprises-adopter-une-logistique-durable
 durable
- https://www.rozo.fr/fr/actualites/velogistique-laureat-de-lappel-a-programmes/
- Prime vélo à assistance électrique : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34014
- Cahier ressources ADEME Développer les modes actifs sur les territoires : <a href="https://www.ademe.fr/developper-modes-actifs-territoires-etape-
- Plaquette Vélo et santé : tandem gagnant : https://www.ademe.fr/velo-sante-tandem-gagnant

- Etude ADEME sur les impacts des vélos en freefloating : https://www.ademe.fr/etude-impacts-services-velos-free-floating-mobilites-actives
- Etude ADEME/6T sur les trottinettes électriques en freefloating :
 https://www.ademe.fr/usages-usagers-trottinettes-electriques-free-floating-france
- Evaluation ADEME / INDDIGO sur l'IKV : https://www.ademe.fr/evaluation-mise-oeuvre-experimentale-lindemnite-kilometrique-velo-evaluation-a-an
- Forum de La Fabrique des Mobilités : Vélos et mobilités actives : https://forum.fabmob.io/
- Lauréats de l'Appel à Projets ADEME Vélos et territoires : https://www.francemobilites.fr/cartographie-laureats
- Ressources du CEREMA : https://www.cerema.fr/fr/activites/mobilites/espace-public-voirie-urbaine/favoriser-marche-velo
- Document sur météo et vélo :
 http://documents.irevues.inist.fr/bitstream/handle/2042/70560/meteo_2019_107_64.pdf?sequence=1.

Partenariat Public-privé

- Dossier Plan De Mobilité: https://www.ademe.fr/entreprises-monde-agricole/reduire-impacts/optimiser-mobilite-salaries/dossier/plan-mobilite/plan-mobilite-quest-cest
- Infographie Qu'est-ce qu'un plan de mobilité ? https://www.ademe.fr/plans-mobilite
- Gagner en performance et réussir le passage à l'écomobilité pour les décideurs publics et privés : https://www.ademe.fr/sites/default/files/assets/documents/passage-ecomobilite-010516-030718.pdf

Déplacements domicile travail et déplacements professionnels

- Site du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire sur le Management de la mobilité : https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/management-mobilite
- Ressources du CEREMA : https://www.cerema.fr/fr/activites/mobilite-transport/planification-gouvernance-organisation-mobilites/maitrise-demande-mobilite

Changer les comportements:

- Changer les comportements, faire évoluer les pratiques sociales vers plus de durabilité - L'apport des sciences humaines et sociales pour comprendre et agir : https://www.ademe.fr/changer-comportements-faire-evoluer-pratiques-sociales-vers-plus-durabilite
- Vidéo Changer les comportements pour un mode de vie plus durable : https://www.youtube.com/watch?v=RAhEoxPf8f4
- Dossier Ça s'est passé pendant la COP21 : https://www.ademe.fr/expertises/changement-climatique-energie/conference-

<u>paris-climat-2015-cop21/dossier/ca-sest-passe-pendant-cop21/changer-comportements</u>

• Webconf APCC – Les nudges pour accélérer l'adoption de comportements vertueux ?

Loi d'Orientation des Mobilités

• <u>Webconf APCC – Loi d'orientation des mobilités : quelles obligations et quelles opportunités pour les employeurs ?</u>

NAO et PDM

<u>Webconf APCC – Comment préparer le volet mobilité durable dans vos négociations annuelles obligatoires (NAO) ?</u>

Télétravail

- Site du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire sur le Management de la mobilité : https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/management-mobilite
- Ressources du CEREMA : https://www.cerema.fr/fr/activites/mobilite-transport/planification-gouvernance-organisation-mobilites/maitrise-demande-mobilite
- Les transports face au défi de la transition énergétique. Explorations entre passé et avenir, technologie et sobriété, accélération et ralentissement – thèse de doctorat de l'Institut Polytechnique de Paris, Aurélien Bigo.
- <u>Télétravail, (Im)mobilité et modes de vie</u> étude du télétravail et des modes de vie à l'occasion de la crise sanitaire de 2020, ADEME.
- Caractérisation des effets rebond induits par le télétravail ADEME.
- <u>Définition de profils d'acheteurs type en e-commerce</u> étude réalisée pour le compte de l'ADEME par Harris Interactive.
- Les espaces de coworking : des outils au service de la mobilité durable ? CEREMA.
- Atelier #2 Organiser la « démobilité » en faveur de la transition écologique

Forfait Mobilité Durable

- Décryptage des décrets sur le FMD : https://ekodev.com/blog/On-en-parle/Forfait-Mobilites-Durable
- Décret secteur privé : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041858450
- Décret Fonction Publique d'Etat : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041858525/
- Décret Fonction Publique Territoriale : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042636614

 Décret Fonction Publique Hospitalière : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042636881

Divers Mobilité

- Infographie ADEME La mobilité de demain? :
 http://multimedia.ademe.fr/infographies/infographie-la-mobilite-ademe/
- Infographie ADEME Comment se déplacer autrement et moins cher ? : https://www.ademe.fr/comment-deplacer-autrement-moins-cher
- Témoignages de mobilité Bougez autrement : https://www.ademe.fr/particuliers-ecocitoyens/deplacements/dossier/deplacer-autrement/temoignages-mobilite
- Webconf' articles et publications de l'APCC sur la mobilité https://apc-climat.fr/expertises/mobilite/

Coordonnées des organisateurs et intervenants

Nom	Prénom	Société	Adresse mail
BERLAND	Alexandre	AXESIG (MEMBRE APCC)	alexandre.berland@axesig.fr
BERTHELOT	Stéphane	RATP	Stephane.BERTHELOT@ratpdev.com
BILLARD	Céline	ITER (MEMBRE APCC)	celine.billard@iternet.org
BOSSARD	Mathieu	CEREMA	mathieu.bossard@cerema.fr
BOURCIER	Sébastien	ADEME	sebastien.bourcier@ademe.fr
CABALLE	Virginie	ANGERS LOIRE	Virginie.Caballe@angersloiremetropole.fr
CANTRAINE	Suzy	APCC	suzy.cantraine@apc-climat.fr
IVARS	Emeline	APCC	emeline.ivars@apc-climat.fr
LANGÉ	Julien	B&L (MEMBRE APCC)	julien@bl-evolution.com
LEGENDRE	Felix	RATP	felix.legendre@ratpdev.com
LEGROS	Marty	INDDIGO (MEMBRE APCC)	m.legros@inddigo.com
LUCAS	Guillaume	INDDIGO (MEMBRE APCC)	G.LUCAS@inddigo.com
NOUVEL	Peggy	AXESIG (MEMBRE APCC)	peggy.nouvel@axesig.fr
PEIRAZEAU	Roxane	INDDIGO (MEMBRE APCC)	R.PEIRAZEAU@inddigo.com
ROCCA- SERRA	Alice	EKODEV (MEMBRE APCC)	aroccaserra@ekodev.com
STRAUSS	Alexandre	CEREMA	alexandre.strauss@cerema.fr
VANDEPUTTE	Gaëlle	APCC	gaelle.vandeputte@apc-climat.fr

À propos de l'APCC

L'APCC, Association des Professionnels en Conseil Climat Énergie et Environnement est une association crée 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 établissement 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. L'APCC 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 (MTES, ADEME, associations, institutions et acteurs de la transition énergétique).

En particulier, le groupe de travail mobilité de l'APCC organise les Rencontres Régionales de la Mobilité au Travail (RRMT) et rédige des notes telles que :

- Note de positionnement Le Forfait Mobilités Durables
- Territoires : comment prendre position sur le transfert de la compétence mobilité suite à la Loi d'Orientation des Mobilités ?

L'APCC organise une dizaine d'événements présentiels et virtuels par an (webconférences, sommet virtuel du climat, journées techniques, rencontres régionales).

Enfin, l'APCC dispose d'un <u>annuaire de ses membres</u>, classés par région, domaines de compétences et spécialités sectorielles. Cet annuaire permet aux organisations en recherche d'un expert pour les accompagner sur les thématiques climat et mobilité de trouver facilement un bureau d'étude qui leur convienne.

Site de l'APCC : www.apc-climat.fr

Page mobilité de l'APCC : http://apc-climat.fr/mobilite/