



# NOTE DE SYNTHÈSE DU GROUPE DE TRAVAIL MOBILITÉ SUR LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES ET LE PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEUR

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) apporte des changements significatifs sur la façon d'aborder la mobilité au travail via deux principales dispositions :

1. L'obligation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur l'égalité professionnelle hommes femmes et la qualité de vie au travail, de négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité domicile-travail des salariés, notamment en visant la réduction des coûts de la mobilité, en incitant à l'usage de modes de déplacement plus vertueux.

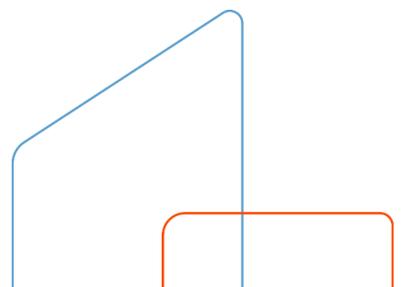
Ce sujet devient donc obligatoire pour toutes les organisations de droit privé ayant un Comité social et économique (CSE) avec un délégué syndical désigné et employant plus de 50 salariés sur un site. Les employeurs doivent informer les organisations syndicales afin que les négociations puissent bien se dérouler.

2. La mise à disposition d'un nouvel outil incitatif, le Forfait Mobilités Durables (FMD).

A un peu plus d'un an d'existence le FMD commence à faire parler de lui, se met en place, questionne encore les organisations dans sa mise en œuvre et suscite pour certaines méfiances. D'un point de vue de la profession, le FMD est un outil, qui, couplé à une obligation d'aborder la mobilité domicile-travail dans le cadre des négociations annuelles, est intéressant et perfectible. Il n'apparaît cependant pas suffisant pour atteindre l'ambition de développement durable qui doit être portée par l'évolution de la mobilité au travail et la démobilité.

Le FMD ne constitue pas à lui seul l'outil qui permettra de répondre aux enjeux suivants :

- Engagement des employeurs, publics et privés dans le chemin de la mobilité durable,
- Définition d'une vraie stratégie mobilité dans les organisations,
- Évolution des comportements de mobilité de tous les publics (salariés mais aussi visiteurs, clients, etc.),
- Changement de paradigme sur la mobilité professionnelle (qui ne se mesure pas au simple renouvellement de la flotte, encadré en termes d'objectifs dans le cadre de la LOM)
- Évolution au long cours des impacts de la mobilité générés par les organisations
- Implication des territoires auprès des employeurs (adaptation des services et infrastructures aux besoins, conseil en mobilité, ...)



## Plusieurs constats montrent d'ores et déjà les biais du FMD

Le Forfait Mobilités Durables a **tendance à éclipser les dispositifs plus systémiques** à mettre en place au sein des organisations, concrètement appelés plans de mobilité employeur (PDME). Il cristallise l'actualité sur la mobilité au travail, au point d'en devenir un sujet central pour de nombreuses organisations, parfois sous la pression des représentants de salariés, le FMD devenant un nouvel acquis social à obtenir.

**Le FMD est un moyen pour impulser, une incitation financière directe, mais s'il n'est pas accompagné d'une vraie politique mobilité, seul, il ne devrait pas avoir la portée escomptée en matière d'évolution des pratiques de déplacement et donc d'impact des mobilités sur l'environnement !** Cela ne semble pas être l'outil "du changement" bien qu'il puisse y contribuer.

Enfin dans le contexte économique actuel et à venir, le Forfait Mobilités Durables peut être appréhendé par les employeurs comme une charge supplémentaire et non comme une plus-value, or engager un travail sur la mobilité au travail présente des avantages économiques directs et indirects indéniables pour les organisations (optimisation des moyens au service de l'organisation, efficacité des processus et du travail des équipes, etc.).

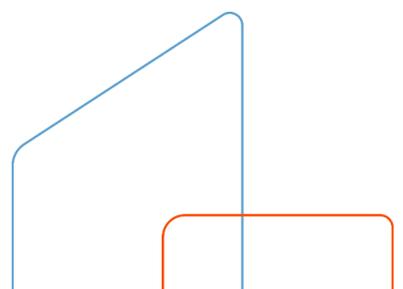
La question de la mobilité au travail ne doit donc pas être traitée au travers du seul prisme de l'outil, géré par les ressources humaines : les problématiques de mobilité des travailleurs sont complexes et les réponses à apporter ne se résument pas au seul remboursement des frais de déplacement (prise en charge partielle de l'abonnement transport/ vélo et FMD).

### Fort de ces constats la profession affirme son positionnement sur deux grands points :

**1. Une démarche de PDME (même light) constitue le moyen le plus adapté pour bien identifier les enjeux de mobilité pour les organisations, préciser les gains réels à attendre du FMD et d'identifier les mesures à engager** sur l'ensemble des flux générés par l'activité (déplacements pros, autres publics que salariés, etc.).

C'est aussi un dispositif qui permet de suivre l'évolution des comportements de mobilité (parts modales, réduction de la mobilité) et d'évaluer ses impacts (coûts financiers, environnementaux, sociaux).

**2. Pour assurer un déploiement efficace du Forfait Mobilités Durables** et poursuivre le travail de fond initié par la Loi de Transition énergétique pour la Croissance Verte (LTECV) (obligation à la réalisation d'un plan de mobilité employeur), plusieurs recommandations d'ordre technique, stratégique et pédagogique sont proposées :





Repositionner le **Plan de Mobilité Employeur** comme étant l'**outil intégré** qui répondra aux exigences des différentes parties prenantes dans les organisations et satisfera les objectifs de développement durable portés sur la mobilité au travail



Proposer **des outils pragmatiques et simples d'appropriation** du Forfait Mobilités Durables (simulation du FMD, exemple d'attestation sur l'honneur, formulaires, outils de gestion/ mise en œuvre et de suivi, ...)



Apporter la **lisibilité** nécessaire sur les dispositifs existants et les conditions de leur mise en œuvre (FAQ juridique et technique, webinar, référent/ Bot online/ étude de cas, "organigramme et annuaire des acteurs de la mobilité au travail")



Poursuivre la **pédagogie** sur la mobilité au travail et ses enjeux

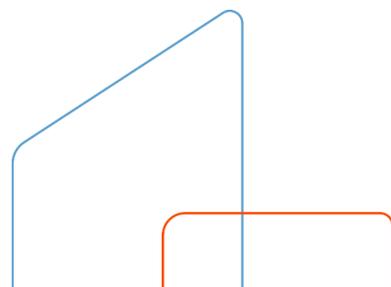


Réaffirmer le **rôle des AOM** dans l'accompagnement des employeurs

Attardons-nous sur ce dernier point, pour rappeler le **rôle essentiel et l'intérêt des Autorités Organisatrices de la Mobilité (AOM) dans le déploiement des Plans De Mobilité Employeur (PDME)** sur les territoires. Au-delà du rôle de l'employeur, l'efficacité et la massification des PDME dépendent également des stratégies d'accompagnement proposées par les acteurs publics de la mobilité.

Les AOM sont prescriptrices et légitimes sur ces questions. Leur appui, d'une part d'un point de vue méthodologique et technique, et d'autre part en termes de sensibilisation et de mise à disposition de services spécifiques, sont une réelle plus-value pour les employeurs.

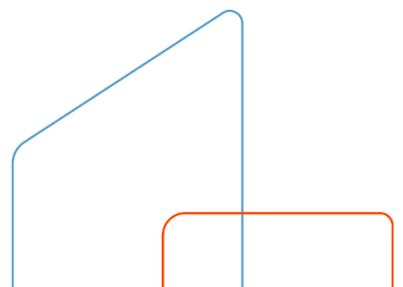
On observe une véritable dynamique positive sur les territoires où les AOM sont particulièrement proactives (Bordeaux, Nantes, Grenoble, Strasbourg, Aix-Marseille, Angoulême... entre autres). **Leur implication engendre un effet d'entraînement et facilite le déploiement des actions par les entreprises qui se sentent soutenues** sur cette thématique qu'ils savent importante, mais qu'ils ne maîtrisent pas, ou trop peu.



La Loi d'Orientation des Mobilités a modifié les modalités de présence des Autorités Organisatrices de la Mobilité aux côtés des employeurs (rôle d'information, de collecteur et de suivi des démarches de PDME dans la LTECV), conviant le mode économique dans le cadre de comités de partenaires (instance consultative constituée d'usagers, citoyens, employeurs...).

Les AOM qui le souhaitent continuent d'assurer un rôle de conseil en mobilité auprès des employeurs sur leur territoire de compétence, **mais s'interrogent sur les conditions de suivi des démarches engagées par les entreprises** notamment dans la mesure où les accords sont déposés auprès de la DIRRECTE et non de l'AOM.

La dynamique sur les "mobilités" impulsée par la Loi d'Orientation des Mobilités implique de nouvelles interactions entre les (nouveaux) acteurs de la mobilité, qui pose question dans sa formulation. **De nouveau, le PDME constitue à ce jour l'outil adapté pour assurer une convergence de réflexion entre AOM et employeurs.**



## À PROPOS DE 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**
- **Informers, 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 :

- [Territoire: comment prendre position sur le transfert de la compétence mobilité suite à la Loi d'Orientation des Mobilités ?](#)
- [Outil d'aide à la rédaction d'un cahier des charges d'un plan de mobilité](#)
- [Note de la profession – Terminologie utilisée dans le projet de LOM et risque de confusion](#)

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

Enfin, l'APCC dispose d'un [annuaire de ses membres](#), 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](http://www.apc-climat.fr)

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

