



RENCONTRES RÉGIONALES DE LA MOBILITÉ AU TRAVAIL - PARIS

Accompagner vos collaborateur.ice.s dans leurs déplacements,
quelles solutions et bénéfices pour une mobilité durable ?

8 décembre 2023 - RESTITUTION

Co-organisateurs





Sommaire

CONTEXTE	4
Programme de la journée	4
Liste des ateliers	5
Dans ce document	5
Chiffres clés :	5
Atelier - Comment bien préparer votre Négociation Annuelle Obligatoire pour aboutir à un accord mobilité efficace (Plan De Mobilité Employeur et Forfait Mobilité Durable) ?	6
Présentation du sujet	6
Éléments réglementaires	7
Etudes/expérimentations/chiffres clés	8
Ressources et contacts locaux :	8
Questions au groupe / axe d'animation	8
Prise de notes / Synthèse des échanges	10
Atelier - Comment favoriser les modes actifs pour vos salariés ?	13
Présentation du sujet	13
Éléments réglementaires	14
Etudes/expérimentations/chiffres clés	14
Questions au groupe / axe d'animation	15
Prise de notes / Synthèse des échanges	16
Atelier - Quand et comment se préparer à la mise en place de la ZFE ?	19
Présentation du sujet	19
Éléments réglementaires	19
Etudes/expérimentations/chiffres clés	19
Ce qui se fait ou existe sur le territoire	19
Ressources et contacts locaux :	20
Questions au groupe / axe d'animation	20
Prise de notes / Synthèse des échanges	20
Atelier - Comment mettre en place une politique de mobilité efficace pour une structure multi-sites ?	22
Présentation du sujet	22
Prise de notes / Synthèse des échanges	22



Atelier - Le management de la mobilité pour favoriser l'accessibilité des zones d'emploi en grande couronne ? / Les territoires au service du management de la mobilité.....26

Présentation du sujet	26
Ce qui se fait ou existe sur le territoire par la Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise (CACP)	26
Ressources et contacts locaux :	27
Prise de notes / Synthèse des échanges	27

Atelier - Comment organiser la proximité des salariés et réduire les trajets liés au travail ?..... 30

Présentation du sujet	30
Eléments réglementaires.....	31
Etudes/expérimentations/chiffres clés	31
Ressources et contacts locaux :	31
Questions au groupe / axe d'animation	32
Prise de notes / Synthèse des échanges	32

Ressources spécifiques à l'IDF36

Ressources Générales37

Covoiturage :	37
Autopartage	37
Mobilités actives :	37
Partenariat Public-privé	38
Déplacements domicile travail et déplacements professionnels	38
Changer les comportements	38
Loi d'Orientation des Mobilités	38
NAO et PDM.....	38
Télétravail	38
Forfait Mobilité Durable	39
Divers Mobilité.....	39

À PROPOS DE L'APCC 40



CONTEXTE

Programme de la journée



Matin - Fresque de la mobilité



- 9h** Accueil café et intro
- 9h30** Fresque de la mobilité
- 12h30** Buffet pour les participant-es de la fresque



Après-midi - Ateliers

- 13h30** Accueil par les équipes organisatrices
- 14h** Introduction
- 14h15** 1er Atelier (durée 1h30)
- 15h45** Pause de 15 minutes
- 16h** 2e Atelier (durée 1h30)
- 17h30** Échanges et Conclusion de la journée
- 18h** Fin



Liste des ateliers

Ateliers	Animé par
1. Comment bien préparer votre Négociation Annuelle Obligatoire pour aboutir à un accord mobilité efficacité (Plan de Mobilité Employeur et Forfait Mobilité Durable) ?	Roxane Peizareau <i>(INDDIGO)</i> , Amélie Klahr <i>(Covence)</i> et Jean-Yves Marie-Rose <i>(ADEME)</i>
2. Comment favoriser les modes actifs pour vos salariés ?	Cécile Drouet d'Aubigny <i>(INDDIGO)</i> , Matthias Beaufile- Marquet <i>(ADEME)</i>
3. Quand et comment se préparer à la mise en place de ZFE ?	Guillemette Pinaroli <i>(INDDIGO)</i> et Chantal Derkenne <i>(ADEME)</i>
4. Comment mettre en place une politique de mobilité efficace pour une structure multi-sites ?	Laure Wagner <i>(1km à pied)</i> et Thomas Bertheau <i>(ADEME)</i>
5. Le management de la mobilité pour favoriser l'accessibilité des zones d'emploi en grande couronne ?	Mélany Rey <i>(Cergy-Pontoise agglo)</i> et Laurent Caillerez <i>(ADEME)</i>
6. Comment organiser la proximité des salariés et réduire les trajets liés au travail ?	Céline Billard <i>(Iter)</i> et Thibaut Faucon <i>(ADEME)</i>

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 :

- 6 ateliers
- 85 participant.e.s
- 13 intervenant.e.s



Atelier - Comment bien préparer votre Négociation Annuelle Obligatoire pour aboutir à un accord mobilité efficace (Plan De Mobilité Employeur et Forfait Mobilité Durable) ?

Animateurs :

- Roxane Peizareau (Inddigo)
- Amélie Klahr (Covence)
- Jean-Yves Marie-Rose (ADEME)



Présentation du sujet

La loi d'Orientation des Mobilités (LOM), promulguée le 24 décembre 2019 a permis de renforcer les obligations réglementaires précédentes visant à lutter contre le dérèglement climatique. En effet, ce sont désormais les employeurs privés et publics regroupant 50 salariés sur un même site qui doivent s'engager dans une réflexion visant à encourager les alternatives à la voiture individuelle.

La LOM impose également que la question de la mobilité soit inscrite dans le volet QVCT des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour toutes les entreprises regroupant à minima 50 salariés sur un même site dans lesquelles a été désignée au moins un délégué syndical ([Article L2242-17 du code du travail](#) al. 8°). En l'absence d'accord « mobilité » permettant la mise en œuvre d'actions concrètes visant à améliorer la mobilité des salariés entre le lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, l'employeur se verra dans l'obligation d'élaborer un plan de mobilité employeur (PDME) ([Article L1214-8-2 du code des transports](#)).

N.B. : Le cas échéant, le plan de mobilité doit être communiqué au Comité Social et Économique dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise (Arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 14 septembre 2023 Pôle 6 chambre 2, 14 septembre 2023, n° 22/19746 dans cette affaire il a été jugé que le défaut de communication du "plan de mobilité employeur" a privé le CSE d'une information nécessaire à sa consultation).

Pour mener à bien ces négociations, une bonne connaissance de la mobilité des collaborateurs est nécessaire. Le plan de mobilité employeur est un outil pertinent pour définir la stratégie mobilité de l'entreprise. Si sa mise en place n'affranchit pas la tenue des NAO, à minima le diagnostic mobilité et l'évaluation de l'impact environnemental permettent d'avoir les données nécessaires à la bonne compréhension des enjeux en matière de mobilité et des actions les plus efficaces à mettre en place.



La LOM offre également un nouveau levier financier d'incitation aux mobilités alternatives sur les trajets pendulaires : le Forfait Mobilités Durables (FMD) notamment. Ce dispositif prévoit la possibilité pour les entreprises de doter les salariés d'un budget allant jusqu'à 700 euros par an par salarié, voire 800 euros en cas de cumul avec la prise en charge employeur de l'abonnement aux transports en commun ([montants pour 2023](#) en France Métropolitaine qui devraient être prolongés par la loi de finances 2024). Pour la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, le décret rectificatif de la loi de finance a rehaussé le montant du FMD à 300 euros par an pour une utilisation d'au moins 100 jours et élargi les modes alternatifs éligibles.

Le FMD est venu remplacer l'indemnité kilométrique vélo (IKV), mais en intégrant davantage de modes alternatifs, comme le covoiturage, l'autopartage et les engins de déplacement personnels motorisés...

Éléments réglementaires

- **LAURE** : PDM facultatifs et introduction des Plans de Protection de l'Atmosphère (PPA)
- **Les PPA** (depuis 1996, révisés régulièrement) : PDM obligatoires selon des seuils (le plus souvent 250), généralement autant pour les entreprises que pour les employeurs publics
- **L'art 51 de la LTECV (2018)** : tous les sites de plus de 100 travailleurs sur un site (localisé dans le périmètre d'un PDU) → PDM obligatoire + mise en place d'un nouvel outil : l'Indemnité Kilométrique Vélo
- **Révision de la Stratégie Nationale Bas Carbone** en 2018-2019
- **La LOM** : dorénavant priorité est donnée à la négociation collective sur la "mobilité durable". Les entreprises comportant 50 salariés et plus, doivent négocier sur la "mobilité durable" dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la QVCT. Ce n'est qu'en absence d'accord collectif relatif à la mobilité durable que l'entreprise devra mettre en place un plan de mobilité de manière unilatérale. + création d'un nouvel outil : le Forfait Mobilités Durables et aménagement de la prime transport (véhicule électrique, hydrogène..)

Avec les évolutions réglementaires, nous constatons que la loi intègre désormais la mobilité au cœur du dialogue social. Initialement porté par la RSE, en fonction du volontarisme des organisations et malgré son caractère obligatoire qui n'a engendré qu'une faible mobilisation des entreprises assujettis, la mobilité devient un sujet obligatoire porté par les services RH au côté de la QVCT, avec des enjeux de santé, de coûts et plus seulement environnementaux.



La crise sanitaire de la COVID-19 a fait également se questionner les entreprises et les collectivités sur la mobilité de demain. Des changements de pratiques sont d'ores et déjà amorcés, entre autres par le développement du télétravail, mais aussi par l'essor de la pratique du vélo encouragée par les politiques cyclables des territoires.

Etudes/expérimentations/chiffres clés

- Boîte à outils juridiques des dispositifs de soutien à la mobilité durable - Covence Avocats

Cette boîte à outils a pour but d'aider les acteurs du dialogue social à négocier des mesures visant à améliorer la « mobilité durable » des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (exemple: vous pouvez notamment y trouver des extraits d'accords collectifs relatifs à la mobilité durable)

[Boîte à outils juridiques des dispositifs de soutien à la mobilité durable - La librairie ADEME](#)

- [Enquête menée conjointement par Inddigo, Ekodev, AxeSig et MonUnivers sur les retours d'expérience des entreprises qui ont mis en place un plan de mobilité employeur](#)
- [Enquête menée conjointement par ekodev et Via ID sur les retours d'expérience des entreprises qui ont déployé le Forfait Mobilités Durables \(avril 2021\)](#)
- Bilan des accords collectifs sur la mobilité domicile-travail - Août 2022 - Chassany Watrelot Associés, Ekodev et Gate 17

[Bilan des accords collectifs sur la mobilité domicile-travail - La librairie ADEME](#)

Ressources et contacts locaux :

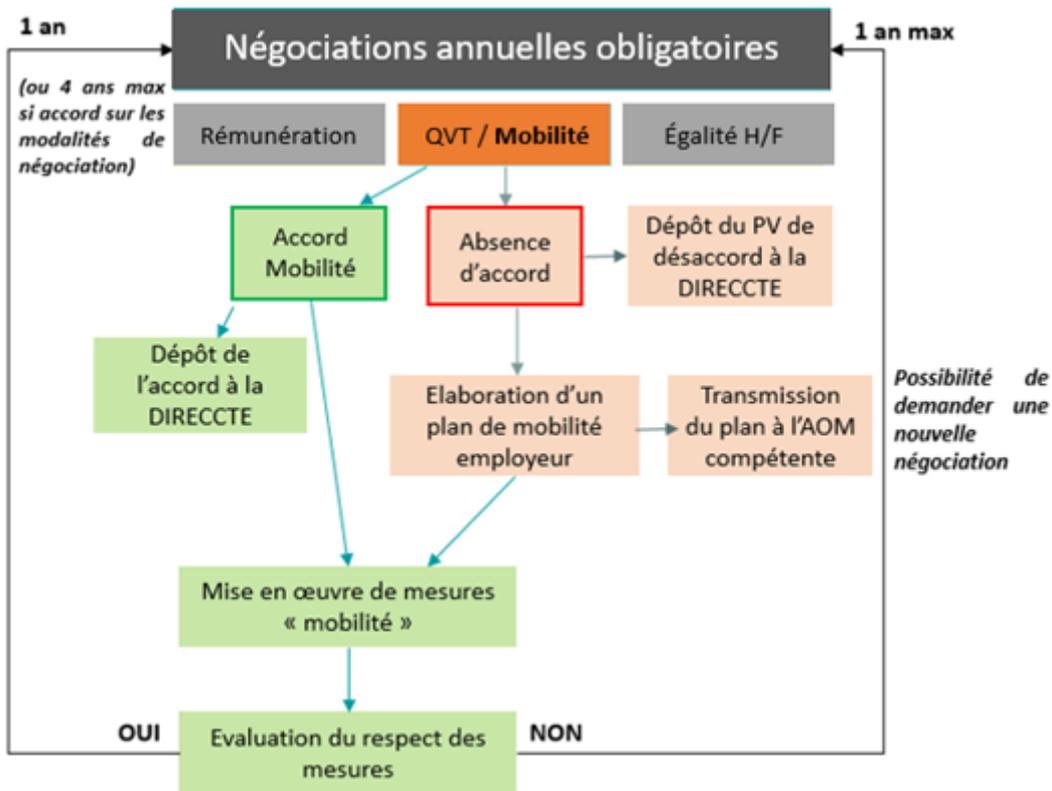
→ [Participer à l'étude FMD 2023 avant le 21/12/2023](#)

→ [Bilan des accords collectifs sur la mobilité domicile-travail, ADEME, août 2022](#)

Questions au groupe / axe d'animation

Présentation du cadre réglementaire et des changements apportés par la LOM.
Deux documents mis à disposition des participants :

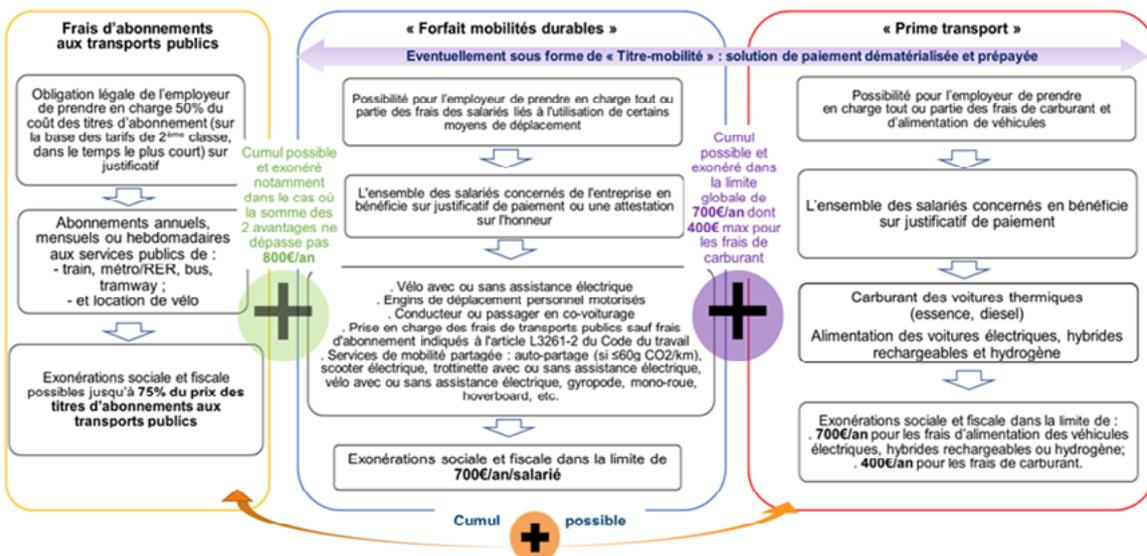
- Un schéma résumant les grandes étapes de la négociation au PDME



- Un schéma sur le forfait mobilité durable et les règles en matières de cumul



Modalités de prise en charge des frais de transports domicile-travail au titre de 2023-2024 sur le territoire métropolitain



Informations d'ordre général qui ne constituent pas une consultation juridique et sous réserve des précisions à venir dans le bulletin officiel de la sécurité sociale

[Voir le schéma en plus grand](#)

Attention ! Ce schéma vaut pour 2023-2024, les règles sont amenées à évoluer en 2025.



A partir de 3 questions :

- Êtes vous soumis à l'obligation d'organiser des NAO ?
- Avez-vous mis en place ou envisagez-vous de mettre en place le FMD ?
- Avez-vous élaboré un PDME ?
- Un jeu de questions/réponses et partage d'expérience entre les participants et les animatrices a pu nourrir les échanges.

Prise de notes / Synthèse des échanges

Constat Freins sur le sujet

- **Un regain d'intérêt sur le sujet de la négociation** sur les mobilités, de la part de tous les acteurs
- **Savoir ce que l'entreprise gagne** ; l'entreprise perçoit le FMD comme une dépense.
Augmentation du pouvoir d'achat des salariés tout en bénéficiant d'exonérations sociales. Cela permet aux Responsables RH d'agir sur la politique salariale par le biais de la prise en charge des frais de transport qui est un poste important de dépense des travailleurs.
Amélioration de la QVCT
Recrutement et fidélisation du collaborateur
- **Inégalités dans les déplacements mais accès à tous au FMD**
Travail dans la négociation collective et travailler sur les modalités
Peu de Rex sur le sujet.
Recommande d'aller voir le [Bulletin Officiel de la SS](#) et le site des [URSSAF](#) voire de faire un [rescrit social](#) pour s'assurer que les pratiques de l'entreprise sont conformes aux exigences URSSAF (exonérations sociales..)
- **Prime transport pour des véhicules thermiques ?**
Exonérations sociale et fiscale plus importantes pour la mobilité électrique, hybride rechargeable et hydrogène que pour la prise en charge des frais de carburant (700€ au lieu de 400€ pour le carburant en 2023-2024).
A noter que la prime transport et le FMD peuvent être négociés en dehors des NAO.
- **Les montants du Forfait Mobilités Durables vont être reconduits en 2024.**
Quid de 2025, avec la prochaine loi de finance qui pourrait réactualiser les montants à 600 euros par an et 900 euros en cas de cumul avec un abonnement de transports en commun.
Les entreprises pour être efficaces peuvent intégrer dans leur accord ou DUE



de mise en place du FMD une révision des montants pour suivre l'évolution des exonérations sociales et fiscales.

- **Qui porte le dossier mobilité** : responsable RSE, représentants du personnel CSE, RH...
- **Équité** sur la recharge électrique vs les véhicules thermiques ou le vélo / nécessité d'un sentiment de partage de l'effort collectif ainsi que d'égalité dans l'attribution des avantages accordés
- **Titre-mobilité**
Comme des titres restaurant
Carte jusqu'à 700€ par an non reportable
Pratique en termes de gestion administrative (pas besoin d'attestation sur l'honneur ou de justificatifs)
Le titre mobilité peut être utilisé auprès d'un réseau de partenaires agréés et permet de payer par exemple d'achat d'un vélo, des frais de réparation ou d'entretien, des trajets en covoiturage, etc.
- **Sécurité vélo**
Des solutions peuvent être mises en place pour réduire le risque d'accident :
 - Formation à la conduite en milieu urbain dense,
 - Accompagnement à la bonne utilisation du vélo pour limiter les risques,
 - Sensibilisation sur le bon équipement du cycliste et l'importance d'être visible,
 - Pour les flottes professionnelles vélo, proposer des équipements vélo de sécurité (gilet fluo, casque, lumières)

Préconisations ? solutions imaginées ensemble

- **Élaborer plan de mobilité employeur commun**
Exemple du centre commercial de Disneyland Paris pour promouvoir le covoiturage pour l'ensemble des enseignes du centre
Possibilité d'intégrer des services publics dans un Plan de Mobilité Employeur Commun
L'entreprise doit documenter ses charges dans une stratégie de décarbonation (politique RSE)
- **Mettre en avant le statut fiscal du moyen de transport**
VE comme véhicule de fonction abattement comme un avantage en nature ; l'alimentation du véhicule n'est pas dans l'assiette d'imposition cotisation sociale
Vélo de service n'est pas considéré comme un véhicule de fonction et non soumis à cotisations sociales. Les entreprises qui se dotent d'une flotte de vélo



(achat ou location) bénéficient d'une réduction d'impôt sur les sociétés.
La mise à disposition d'un vélo de fonction n'est pas, au contraire de la voiture, considéré comme un avantage en nature (tolérance de l'URSSAF à ce stade).

Il y a également un abattement de charge à hauteur de 50% (sur la taxation de l'avantage en nature) pour la mise à disposition d'un véhicule électrique de fonction.

- **Proposer le crédit mobilité ?**

Pour prendre en compte plus de services de mobilité

Peut être considéré comme un avantage en nature et soumis à cotisation

- **Inciter à la participation des salariés**

FMD et frustration des salariés face à des avantages pour les déplacements des dirigeants

Sonder les salariés pour s'assurer que l'on embarque bien tout le monde

Ne pas court-circuiter les IRP, mettre en place une méthode claire un

calendrier, mettre en place un échange d'informations

Élargir les sujets (promotion du vélo, proximité du lieu de travail...)

Mise à jour régulière de l'accord

Bilans réguliers et indicateurs de suivi

Aménagement de certains articles de l'accord pour améliorer les choses

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

- **Actualisation des plans de mobilité existants** et ajouter de la direction et des salariés et de leurs représentants
- **Intégration des salariés dans la négociation**
- Concernant la **recharge des véhicules électriques personnels** via les IRVE des entreprises :
- C'est au **choix de l'employeur** de permettre la recharge gratuitement ou de facturer via un gestionnaire.



Atelier - Comment favoriser les modes actifs pour vos salariés ?

Animateurs

- Cécile DROUET D'AUBIGNY, Inddigo
- Matthias Beaufils-Marquet ADEME



Présentation du sujet

D'après l'INSEE, "en 2017, 74 % des actifs en emploi qui déclarent se déplacer pour rejoindre leur lieu de travail utilisent leur voiture, 16 % prennent les transports en commun et 8 % ont recours aux modes de transport doux (6 % à la marche et 2 % au vélo)." ¹ De même que pour les trajets inférieurs à 5 km, la voiture représente encore 60 % des déplacements domicile-travail. Le potentiel de développement du vélo apparaît ainsi comme réalisable, un trajet de 5 km représente environ 23 minutes de vélo.

Le déploiement de politiques de mobilités actives par l'employeur permet de cumuler plusieurs avantages : réduction de l'impact environnemental de l'entreprise en proposant des solutions de report modal de la voiture vers le vélo, d'optimiser les dépenses en ajustant les besoins et les moyens (marche et vélo pour les courtes distances, transports en commun train et/ou voiture pour les moyennes distances et longues distances). En ayant une politique incitative de pratique des modes actifs, l'employeur incite ses employés à des pratiques de mobilité plus saines : réduction de l'exposition à la pollution et réduction de la sédentarité.

Dans un Plan de Mobilité Employeur, il y a deux types d'actions : d'une part, les actions en faveur de la réduction de l'usage de la voiture individuelle au profit des modes de déplacements alternatifs et d'autre part, les actions d'accompagnement aux changements de comportement.

Lorsqu'on cherche à développer la pratique des modes actifs, on pense de suite à des solutions d'infrastructures ou de services : mise en place du Forfait Mobilités Durables, de vélos de fonction, création de stationnement vélos, aides à l'achat. Ces actions sont certes essentielles mais insuffisantes et souvent peu efficaces, sauf si elles sont accompagnées d'actions de sensibilisation, de communication, de promotion et d'accompagnement aux changements de comportement, indispensables pour parvenir à un report modal significatif et pérenne.

L'accompagnement au changement peut se faire de façon individuelle "coaching personnalisé" ou collective "challenge, brainstorming". Dans tous les cas, il se fait étape par étape :

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5013868>



- Offrir des conditions favorables à la remise en question de l'autosolisme
- Informer et conseiller le salarié qui s'interroge sur ses pratiques de déplacement
- Accompagner le salarié qui souhaite expérimenter de nouveaux modes de déplacements

Eléments réglementaires

En définissant les mobilités actives comme l'ensemble des modes de déplacements nécessitant une force humaine - avec ou sans assistance - la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) fait du vélo et de la marche des modes de déplacements à part entière et leurs impacts sur les émissions de GES, de polluants, de bruit, sur l'occupation de l'espace public, sur la sécurité des déplacements et sur la santé publique sont désormais reconnus.

Les Autorités Organisatrices de la Mobilités (AOM) sont compétentes pour développer les modes actifs sur leur territoire, via les plans de mobilité, l'aménagement obligatoire d'itinéraires cyclables en cas de rénovation ou réalisation d'une voie urbaine, les services vélos à mettre en place.

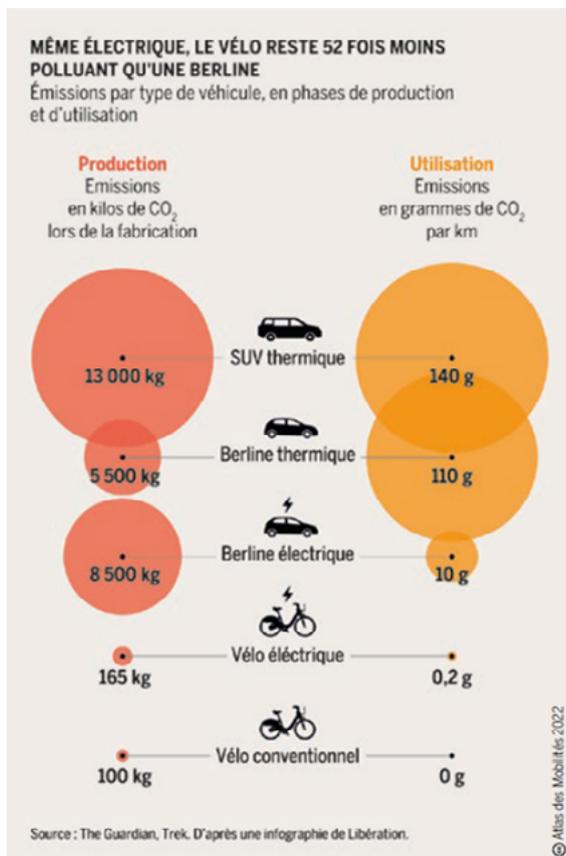
L'intermodalité Vélo-Transports en commun est facilitée avec l'installation obligatoire de stationnements sécurisés vélos dans les gares ferroviaires, routières et les pôles d'échanges.

Le marquage des vélos neufs devient obligatoire et la sécurisation du stationnement vélo dans les constructions neuves et travaux sur un parc de stationnement annexe permet de prévenir le vol des vélos.

Si les collectivités territoriales ont un rôle majeur à jouer dans le déploiement de politiques cyclables tant en infrastructures qu'en services, les employeurs sont également un relais primordial dans la transformation des mobilités à travers les approches R.S.E pour favoriser le recours aux modes actifs.

Etudes/expérimentations/chiffres clés

Consulter la [page du Ministère de la Transition Écologique](#) pour suivre la mise en place du FMD anciennement "l'indemnité kilométrique vélo".



La grande enquête sur la mobilité des Franciliens est en cours de renouvellement.

Un tableau de bord est disponible pour suivre quelques indicateurs relatifs aux transports en Ile-de-France :

<https://www.institutparisregion.fr/mobilite-et-transport/deplacements/tableau-de-bord-de-la-mobilite-en-ile-de-france/>

Questions au groupe / axe d'animation

1. Présentation des enjeux et de la fleur des services.

- Se procurer un vélo
- Savoir faire du vélo
- Rouler en sécurité
- Trouver son chemin
- Être encouragé/stimulé
- Réparer son vélo
- Stationner son vélo

2. Quels avantages et freins à la pratique de la mobilité active pour les salariés/entreprises/collectivités ?



3. Quels outils mis en place selon la fleur des services dans leurs structures et REX ?

4. Quels leviers ont été les plus efficaces dans la mise en place de leur politique cyclable et lesquels n'ont pas fonctionné ?

Prise de notes / Synthèse des échanges

Constat Avantages et Freins sur le sujet

	AVANTAGES	FREINS
Cible salariés	<ul style="list-style-type: none"> → Santé / dépenses de santé → Ponctualité → Économies financière → Bien-être / baisse du stress → Image de soi → Qualité de vie au travail → Accident → Autonomie par rapport au système de transports → Fiabilité du temps de trajet par rapport aux TC → Pas de bouchons / transports bondés → Forfait Mobilités Durables → + rapide que la voiture → Moindre harcèlement de rue → Indépendance par rapport aux TC / embouteillage voiture 	<ul style="list-style-type: none"> → Météo ^[MB1] → Risque d'accident → Distance → Cohabitation avec voitures → Discontinuités → Vol de vélos → Manque de stationnement sécurisé chez soi / au travail → Statut social associé à la voiture / voiture de fonction → Confort voiture → Conflit d'usage → Contrainte familiale ^[MB2] → Personnes en situation de handicap → Savoir faire du vélo → État des voies cyclables → Distance au-delà de 10km / dénivelé → Prix des VAE pour étudiants → Manque de douches / vestiaires → RDV client → Flou des aides et avances de frais

	AVANTAGES	FREINS
Cible Employeur / Territoire	<ul style="list-style-type: none"> → Absentéisme réduit → Attractivité → Bilan carbone → Ponctualité des salariés → 6% de productivité (MEDEF) → Libère des places de parking 	<ul style="list-style-type: none"> → Accident de trajet → Investissement (temps / financier : parking /douches) → Négociations avec le bailleur → Territoire ZFE : politique de report modal

[MB1] Dans les faits : "1 trajet / 20 sous la pluie" ; solution équipement ; solution employeur (douche/vestiaire)

[MB2] Les trajets des femmes sont + fragmentés que ceux des hommes



Recommandations :

- Éduquer les cyclistes
- Rappel de la réglementation pour les cyclistes / automobilistes
- Faire intervenir des assos dans les entreprises

Préconisations et solutions REX qui ont marché ? solutions imaginées ensemble

1) Engager dans la démarche OEPV même sans aller jusqu'à la certification ; challenge mai à vélo

REX : OEPV : Labellisation or de la ville de Villejuif

Mise en place du FMD :

- 100€ / 200€ / 300€ selon le nombre de jours
- A simplifier : déclaration sur l'honneur + rendre le badge parking (A adapter selon le contexte des entreprises)
- Prime complexe : 100€ maintenance / accessoire vélo/an

4 structures engagées dans l'objectif OEPV

Applications : Rain today ; Géovélo

2) Avoir son vélo : aide au financement ; proposer des locations de vélos / location longue durée

- REX : CD94 location longue durée : 60 demandes ; 20 vélos distribuées pour des personnes motorisées. Coût vélos 2000€ pièce ; 20€/mois
- REX : vélos de service à Paris saclay (20 VAE) autorisés pour trajet domicile travail

3) Trouver son chemin et un chemin sécurisé : identifier les parcours ; accompagnement personnalisé

- REX Saclay : voirie cyclable réintégrée dans l'appli géovélo
- REX Intervention Véligo au CD 94 « ma quinzaine véligo » : Offre employeurs pour les employeurs ayant un PDA depuis moins de 3 ans. Mise à disposition d'un VAE pendant 1 semaine . Gratuit pour l'employeur
- CD94 : Guide inter-site avec plan et itinéraires vélo / vélib intersite avec la durée indicative

4) Réparation :

- REX STAGO : ateliers réparation annuels prise en charge de la prestation
- REX CD94 : borne d'autoréparation

Recommandations :

- Autoriser l'utilisation de vélos de service à domicile
- 2 cadenas limite risque de vol ; cadenas de qualité



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

- FMD en place dans la majorité des structures autour de la table: difficulté à convaincre les employeurs ; ne voient pas les bénéfices ; besoin d'arguments pour convaincre et/ou de cabinets de conseils pour évaluer les gains. Outiller les CSE.
- L'exemplarité des dirigeants est importante => identifier un allié à la direction pour pousser la politique de modes actifs en interne.
- Incitation d'exemplarité : quand les clients d'entreprise demande l'indice carbone => intérêt à le mettre en place
- Remarque : problème de manques de personnes accompagnants les entreprises pour le programme OEPV
- Accidentologie : peur d'augmenter la prime (peur des assureurs)



Atelier - Quand et comment se préparer à la mise en place de la ZFE ?

Animateurs :

- Guillemette Pinaroli , Inddigo
- Chantal Derkenne, ADEME



Présentation du sujet

La mise en œuvre d'une zone à faibles émissions a des impacts sur les employeurs. D'une part sur les déplacements domicile-travail de ses employés, et d'autre part sur sa stratégie en matière de déplacements professionnels et notamment concernant le renouvellement des véhicules de services/fonction.

Il est donc important de bien connaître les enjeux et les étapes de mise en œuvre, afin de préparer et d'accompagner les salariés et sa propre organisation à cette évolution.

Éléments réglementaires

[Présentation générale du dispositif des ZFE](#)

Etudes/expérimentations/chiffres clés

- [Aides financières pour mettre en œuvre et accompagner les ZFE](#)
- [Calcul du reste à charge pour l'achat des véhicules par les publics fragiles](#)

Ce qui se fait ou existe sur le territoire

- [Présentation des conseillers mobilité de l'Agence locale de l'énergie de Strasbourg](#)
- [+ conseil en mobilité décarbonée](#)
- [Brochure « Solutions mobilité » pour faciliter la mise en œuvre des ZF](#)
- [Bibliographie de résultats d'études et de systèmes d'aide pour une mobilité durable portés par l'ADEME \(Service Transport et Mobilité\)](#)



Ressources et contacts locaux :

- **Bernard Hammer** : ADEME Direction Régionale d'Ile-de-France Ingénieur Qualité de l'Air et Mobilité
- **Chantal Derkenne** : ADEME Ingénieur Qualité de l'Air et Mobilité

Questions au groupe / axe d'animation

Temps 1 de travail en groupe commun

- Pour vous entreprises/employeurs quel est l'impact de la ZFE, qu'est-ce que cela implique ?

Temps 2 de travail en groupe commun

- Est-ce que vous êtes déjà confronté à des salariés/employés qui ne peuvent plus venir sur leur lieu de travail en raison de la ZFE ?
- Avez-vous également eu des demandes de mise à disposition d'infrastructures de recharge électrique au sein de votre structure ?
- Avez-vous mis en place des actions spécifiques ?

Temps 3 de travail en groupe commun

- Pour vous quel va être l'impact sur les déplacements professionnels de la mise en place de la ZFE ?

Temps 4 de travail en groupe commun

- Est-ce que vous avez déjà des véhicules électriques ou gaz sur vos sites ?
- Est-ce que vous avez défini des stratégies de déploiement de véhicules à très faibles émissions ?
- Est-ce que vous avez prévu des équipements d'IRVE sur vos sites ?
- Est-ce que vous avez des questionnements sur les véhicules hydrogène ?

Prise de notes / Synthèse des échanges

Réalisation d'un tour de table pour identifier les sujets à évoquer. Les sujets sont très larges. En effet les questionnements concernant la zone à faible émission ont notamment porté sur :

- **Le planning effectif notamment sur le territoire de la métropole du Grand Paris**

Il a été rappelé que le planning initial prévu sur le territoire de la métropole du Grand Paris, est calé maintenant au planning national. La prochaine étape, visant la restriction de circulation des véhicules les plus polluants jusqu'au Crit'Air 3 a été fixée au 1er janvier 2025.

Madame Derkenne a également présenté le suivi de la qualité de l'air et expliqué les obligations des territoires qui dépassent les seuils sur 3 années glissantes.



- **La possibilité ou non de faire des dérogations et comment, notamment au regard de certains véhicules qui n'ont pas d'alternative actuellement**

Il est aujourd'hui possible de faire des dérogations ; Certaines dérogations sont obligatoires, d'autres peuvent être attribuées de manière temporaire. L'exemple de la ZFE strasbourgeoise est intéressant. [Les dérogations | Strasbourg.eu](#)

- **L'impact de la mise en place de la zone faible émission sur le parc privé de véhicules des entreprises**

Le sujet de la ZFE, est également cohérent avec les autres obligations réglementaires qui s'imposent sur les parcs de véhicules (de plus de 20 véhicules) des entreprises et administrations. En effet la loi d'orientation des mobilités impose par exemple le renouvellement des véhicules d'entreprises / administrations en véhicule à faibles émissions et véhicules à très faibles émissions.

En parallèle il existe aussi des obligations réglementaires sur le pré- équipement et l'équipement d'infrastructures de recharges de véhicules électriques sur les places de stationnement.

Aujourd'hui et-ce jusqu'à fin 2024, l'utilisation d'infrastructures de recharge de véhicules électriques mis à disposition par les employeurs gratuitement, n'est pas identifiée comme un avantage en nature.

Toutefois cela pose également des questions de disponibilité de ces bornes, étant donné que de plus en plus de véhicules des flottes des entreprises et ou d'administration sont électriques.

- [Loi LOM : Déclaration de renouvellement des véhicules 2022 - data.gouv.fr](#)
- [Développement des nouveaux équipements et réseaux \(recharges des véhicules électriques, stationnement vélos et très haut débit\) | Ministères Écologie Énergie Territoires \(ecologie.gouv.fr\)](#)

- **Les questionnements sur les déplacements des publics fragiles et également des travailleurs de nuit**

La mise en place de la ZFE peut impacter des actifs et notamment ceux qui sont dans des situations vulnérables, l'entreprise peut agir via notamment son plan de mobilité employeur mais globalement ne peut pas forcément aller beaucoup plus loin sur l'accompagnement de ces publics. Il existe des initiatives très intéressantes d'accompagnement de ces publics pour trouver des solutions efficaces.

- **L'impact sur les habitants des grandes couronnes qui viennent travailler sur une des communes de la métropole du Grand Paris**

La mise en place d'une zone à faible émission n'impacte pas que les habitants de la zone concernée mais évidemment tous ceux qui se rendent sur cette zone et ainsi il est important de bien identifier les impacts sur les habitants de plus grandes couronnes. Dans le cadre du plan mobilité employeur il peut être intéressant de faire un focus sur cette question spécifique, est-ce que la mise en place de la zone à faible émission notamment à partir de 2025 va vous poser clairement un problème d'accessibilité.



Atelier - Comment mettre en place une politique de mobilité efficace pour une structure multi-sites ?

Animateurs

- Laure Wagner, 1km à pied
- Thomas Bertheau, ADEME



1 km
à pied



Présentation du sujet

Plan de Mobilité Employeur multi-sites :

- Quelles actions mener au siège versus liberté donnée aux sites ?
- Comment bien communiquer sur les sites et créer une émulation entre les sites ?
- Relations avec différentes "Autorité Organisatrice de la Mobilité"
- Comment prioriser les actions sur chaque site en fonction de leurs spécificités ?
- Quelles obligations sur les différents sites ?
- Quelle formation et quel rôle pour vos référents Mobilité sur vos sites ?
- Quelle appli de covoiturage quand on est sur plusieurs régions ?

Réaffectations inter-sites :

- Comment faire un diagnostic du dispatch des équipes de terrain ?
- Comment orchestrer les réaffectations
- Modalités des réaffectations

Prise de notes / Synthèse des échanges

Quelles sont les actions que vous menez au siège versus actions déléguées aux sites

Actions que vous menez au siège :

- Budget
- Kit de com
- Choix d'appli de covoiturage
- Choix d'un modèle de vélo
- Planning : date des challenges vélo et covoiturage
- Organisation d'un réseau de référents
- Agréger les informations en provenance des sites.
- Rassemble les retours des sites pour consolider des indicateurs
- Proposer une méthodologie
- Écrire l'enquête pour les agents pour élaborer le plan d'action
- Place vélo, bornes de recharges = dia à l'échelle du bâtiment, offre de mobilité
- On visite les sites pour voir : espace de restauration, offre de restauration.
- FMD : définir les modes de transport éligibles, préparer la NAO



- Définir la politique des bornes électriques : est-ce que les salariés ont le droit de charger leur véhicule électrique ou pas, attention avantage en nature.
- Rédiger l'enquête salariés
- Mettre en place de la data RH pour différencier les accidents de trajets de voiture, vélo, trottinette, marche.
- Faire tourner les quelques vélos achetés sur les différents sites
- Identifier des sites pilotes choisis par le siège pour leur dynamisme, s'appuyer sur un responsable local passionné du sujet

Actions délégués aux sites :

- Traiter les chiffres de l'enquête des répondants en local.
- Le relai mobilité n'existe pas vraiment, c'est le correspondant cadre de vie
- Initiatives locales qui peuvent inspirer le siège pour passage à l'échelle nationale
- Répondre à une enquête annuelle
- Se rapprocher de leur AOM pour participer au comité des partenaires local
- Télécharger le kit de sécurité routière : ONISR
- Diffuser le kit de communication préparé par le siège
- Favoriser les inscriptions aux webinars proposés par le siège.

Notes des 2 ateliers réunies :

Constat Freins aux plans de mobilité multi-sites

- Action pilote sur un site qui peut être confrontée à un problème de répliation sur les autres sites (problème équité)
- Budget limité pour avoir un VAE par site
- Sites moins équipés que d'autres → problèmes de sécurités
- Sondages : recueil complet des besoins difficile à avoir
- Localisation des sites (ZAC isolée par ex.)
- Relais mobilité pas forcément formés
- Trouver la bonne personne au sein de l'AOM (ou AOP en IDF, comités des partenaires), qui n'est pas forcément "équipée"
- FMD : communication pas efficace, besoin de répétition ? D'adaptation en fonction du site ?
- Très difficile de réaliser l'enquête mobilité (10 % de réponses au début, rappels nécessaires pour avoir 42 % de répondants)
- Techniciens pas forcément dotés d'un ordinateur pour répondre aux enquêtes / recevoir les informations
- Covoiturage : l'habitude de la conduite freine le fait de devenir passager, peur du retour, perte d'habitudes le midi
- Problématique SNCF : achat de biens immobiliers loin du lieu de travail, qui pousse à des déplacements importants
- Horaires décalés / atypiques qui poussent à l'utilisation de la voiture
- Référents mobilité : complexité RH, définition des missions floue, manque



d'intérêt (car pas suffisamment concret)...

- Questionnement sur quel profil de référent mobilité prendre ? Le temps pris par les missions ?
- Questionnement : qui est concerné par quelle obligation ?
- Limites du FMD
- Gestion administrative du FMD et des pièces à fournir pour que les salariés puissent en bénéficier

Solutions REX qui ont marché

- Déploiement de réseaux référents sur tous les sites, impulsion qui vient du siège
- Enquêtes mobilité pour comprendre le déplacement des agents (places de parking, bornes de recharges, places pour les vélos, transports en commun...), visites, savoir comment les gens déjeunent sur place... → élaboration d'une politique / plan mobilité
- Partage des équipements entre plusieurs sites
- Sites pilotes désignés par le siège, en particulier repérage des plus dynamiques, et liberté de choix laissée ensuite pour choisir les actions → devenu une action pérenne
- Relances mails pour l'enquête de mobilité, permet d'obtenir suffisamment de réponses
- Utilisation d'une communication en place (vidéo toutes les 2 semaines) pour diffuser un message
- Appui sur des relais en place (cyclistes)
- Communication autour d'événements (semaine de la mobilité, Mai à vélo)
- Favoriser les échanges avec des formats intéressants (ex. : ciné-débat, cafés-vélo, cafés-covoiturage...)
- Simplifications administratives pour l'attribution du FMD
- SNCF : n'a fait que le site de St Denis. Au moins 4 ou 5 rappels pour avoir 42% de répondants. Les relances par mail fonctionnent. L'affichage dans les tisaneries pas un grand succès.
- Communauté de cycliste très active bon relais pour répondre à l'enquête.
- Le brief 5 minutes dans un technicentre avait le sujet de l'enquête au programme du brief 5 minutes.
- SNCF : Diffusion du film "Roues de l'avenir" 45 minutes, comment faire du vélo un levier pour la santé.
- Randstad : Le DG fait une vidéo tous les 15 jours, il se filme chez lui le weekend, il fait passer des messages, Le DG a vécu en Australie.



Préconisations ? solutions imaginées ensemble

- Vélo : expérimentation pour familiariser, leasing du matériel pour permettre à plusieurs sites d'en bénéficier et permettre ensuite de pérenniser une action-pilote
- Prendre ce qui se fait de bien chez les autres, et reproduire
- Sonder / récolter le besoin pour avoir des éléments chiffrés (permet également de se renseigner sur la qualité de vie au travail)
- Formation de "référents mobilité" sur chaque site
- Se rapprocher des AOP / Comités des partenaires
- Poser des questions pour avoir le ressenti des employés, il ne faut qu'utiliser la data. Si elle n'est pas disponible, cela peut mener à un manque de visibilité.
- Définir des modes de transports / règles pour les employés (rechargement véhicules persos...)
- Diffuser des messages (FMD) avec le bulletin de paye ? Nécessite d'avoir un kit de communication pour chaque site, laisser de la liberté de choix
- Valorisation de bonnes pratiques via les salariés (photos, communication sur des trajets, témoignages...)
- Kits de communication auprès des relais
- Aide à s'inscrire pour des challenges : se montrer disponible, accompagner les salariés
- S'appuyer sur des datas disponibles pour mettre en place sa politique de mobilité (covoiturage par ex.)
- Recensement du besoin pour adapter les solutions à proposer, la politique à mettre en place
- Charte pour l'usage exceptionnel des véhicules de flotte
- Penser report modal / changement de site

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

- Rôle de la data dans l'analyse des modes de déplacements et des solutions à mettre en place
- Mais besoin aussi d'enquêtes
- L'usage du covoiturage pour modifier les modes de déplacements des salariés
- Favoriser la communication de telles habitudes

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

- Recours au covoiturage sur chaque site : besoin de massification sur le covoiturage, choisir la bonne application, adaptée à la région / au trajet
- L'attribution du FMD pour les salariés
- Décision de justice : contrainte de la mise en place d'un PDME, avec astreinte de 500 €/jour. Le PDME (non-obligatoire) reste très important pour l'entreprise



Atelier - Le management de la mobilité pour favoriser l'accessibilité des zones d'emploi en grande couronne ? / Les territoires au service du management de la mobilité

Animateurs

- Mélany REY, Cergy Pontoise Agglo
- Laurent Caillerez, ADEME



Présentation du sujet

La mobilité représente le premier obstacle à l'emploi pour 86% des français. D'autre part, 50% de la population en situation de précarité ont déjà refusé une offre d'emploi faute d'accès au lieu de travail.

En 2023, la Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise (CACP) s'est donc lancée dans une approche de mobilité inclusive en effectuant une double action en faveur de l'emploi et de la mobilité en amont du Forum de l'Emploi de Cergy-Pontoise (12 octobre 2023) :

- **ACTION EMPLOYEURS** : Formation en ligne des employeurs recruteurs sur l'offre mobilité présents au Forum de l'Emploi, le 3 octobre 2023
- **ACTION POPULATION** : Mise en place d'un événement mobilité/emploi dans un quartier politique de la ville "Les Louvrais" à Pontoise, le 20 septembre 2023

Ce qui se fait ou existe sur le territoire par la Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise (CACP)

Actions de la Direction Mobilités et Espaces publics par le management de la mobilité :

- **Accompagnement collectifs** :
 - Événementiels (Challenge Mobilité de Cergy-Pontoise ...),
 - Formation sur l'offre de mobilité aux employeurs
 - Newsletters PMIE trimestriels envoyés aux référents d'entreprise pour diffusion aux salariés : Informations Mobilités sur les aménagements, les offres de territoire, les aides, les événements...
 - Conseils en mobilité personnalisés via le formulaire en ligne



- **Accompagnement individuels pour les employeurs :**
 - Animations et sensibilisations sur site avec du conseil en Mobilité personnalisée
 - Aide à l'élaboration d'un plan de mobilité

Actions de la Direction des Solidarités et de l'Emploi pour favoriser l'emploi :

- **Coordination des actions et partenaires sur le territoire :** Prescripteurs (Pôle Emploi, Mission Locale, CAP Emploi, Département...), Scolaires (collèges, lycées, ENS...), les communes (services emploi et politique de la ville pour les actions qui se déroulent spécifiquement en faveur des habitants des QPV).
- **Mise en relation entre les entreprises du territoire et les demandeurs d'emploi (ou jeunes) :** rapprochement de l'offre et de la demande (accompagnement, actions, événements ou projets sur mesure si besoin est)
- **Développement de projet sur le développement des compétences de demain :** réflexion autour de projets d'insertion/emploi/formation
- **Insertion :** Soutien aux structures d'insertion par l'activité économique et particulier aux ACI (ateliers chantiers d'insertion du territoire)
- **Organisation d'événements emploi :** Forum intercommunal de l'emploi et forum de l'alternance

Ressources et contacts locaux :

[Mobilité pour tous | FRANCE MOBILITÉS \(francemobilites.fr\)](https://francemobilites.fr)

Prise de notes / Synthèse des échanges

Freins identifiés :

- La prise en compte du sujet de la mobilité inclusive dépend de l'implication des élus d'une collectivité ou d'un dirigeant d'une entreprise
- La définition de la mobilité inclusive dont la cible est trop large pour définir une stratégie de gouvernance et d'actions
- La prise en compte limitée du sujet de l'accessibilité et du handicap
- L'aménagement et l'adaptation des infrastructures (cf villes pensées autour du « tout voiture »)
- L'accès à l'information (mauvaise connaissance de l'offre en TC par ex.)
- Le manque de concertation entre les acteurs notamment entre les services mobilité et les services sociaux
- La problématique du « non recours » aux aides et dispositifs existants VS multiplicité des aides (232 dispositifs recensés en Ile de France sur la plateforme aides-territoires, sur les thématiques "mobilités")



- Un enjeu de prise en compte des questions de mobilité solidaire chez les transporteurs
- Moins de plans de mobilité qu'avant (l'après loi LOM ne le rend plus obligatoire, sous réserve de les inclure dans les NAO) ;
- La diminution de l'utilisation des transports en commun dans le contexte de l'après-COVID

Leviers/Solutions REX qui ont marché :

- Mettre en avant l'argumentaire économique (coût moindre des solutions autres que la voiture individuelle)
- Renforcer la sensibilisation des entreprises et des acteurs locaux (élus, techniciens) sur les enjeux de mobilité durable (mise en place de fresques, par ex.)
- La mise en place de plans de mobilité dans les entreprises
- La mise en place de plans locaux des mobilités dans les EPCI (mise en œuvre obligatoire sauf pour les communautés de communes)
- Bien identifier et définir les publics cibles
- Importance des plateformes de mobilité pour faciliter articulation entre acteurs de la mobilité et acteurs de l'insertion
- Mise à disposition de l'info sur les transports ; faire connaître les dispositifs existants
- La mise en place de Plans d'Action en faveur de la Mobilité Solidaire en IDF pour articuler l'ensemble des actions (cf. travaux d'IDFM pour préfigurer des PAMS à l'échelle départementale pour agir à la meilleure échelle) (<https://www.mobiliteinclusive.com/webinaire-tous-mobiles-episode-13-plans-daction-en-faveur-de-la-mobilite-solidaire-ou-en-est-on/>)
- L'intégration par l'AOM de critères sur la mobilité solidaires dans les cahiers des charges de mise en place des DSP/CSP locales (actions de médiation sociale, de sensibilisation, d'accompagnement, d'expérimentation...)
- capitaliser sur les opportunités offertes par le développement du télétravail

Dispositifs qui peuvent être mobilisés :

- Sensibilisation/formation des parties : Mise en place de challenge mobilité ; l'exemple de Mai à vélo (<https://maiaavelo.fr/>)
- S'engager dans une démarche de labellisation Objectif Employeur Pro-Vélo (<https://employeurprovelo.fr/>)
- Mise en place de formations sur la mobilité et mobilité inclusive

Dispositifs financiers :

- Appui de la Région IDF : accompagnement des plans de mobilité inter employeurs



- Appui d'IDFM et de la Région IDF aux Plans locaux de mobilité
- ADEME :
 - Aide aux [Plans de mobilité simplifiés, schémas directeurs des modes actifs](#),
 - [Mobilités actives, partagées et solidaires : accompagner le changement de comportements vers le passage à l'action](#)
 - Dispositif [Avelo 3](#)
- [Programme TIMS du CLER](#) : accompagnement des acteurs locaux pour la mise en place de solutions de mobilité à faibles impacts écologiques accessibles à toutes les populations



Atelier - Comment organiser la proximité des salariés et réduire les trajets liés au travail ?

Animateurs

- Céline Billard , Iter
- Thibaut Faucon, ADEME



Présentation du sujet

Les impacts de la mobilité au travail (coûts financiers, pénibilité, émissions GES...) sont en partie dépendants des distances parcourues quotidiennement (en fonction du lieu de résidence et donc de l'éloignement au lieu de travail). Le temps de trajet et la longueur des déplacements, la fréquence de ces déplacements eux-mêmes, conditionnent parfois le mode de déplacement utilisé pour les actifs.

Agir sur les distances parcourues, sur la fréquence des déplacements constituent un levier à ne pas négliger pour accompagner les comportements de mobilité.

Dans le contexte actuel, plusieurs facteurs d'influence sont à considérer pour appréhender les notions de proximité ou réduction des déplacements.

- La crise sanitaire, conjuguée à d'autres facteurs, a eu pour conséquence une mobilité résidentielle inhabituelle avec une accélération des départs en province pour certains franciliens ou la recherche de logements plus grands offrant plus de confort lorsque cela était possible,
- Le développement massif du télétravail (pour les activités et fonctions adaptées à cela) qui a induit des changements organisationnels importants au sein des établissements. Il a également dans certains cas influé sur le choix de localisation résidentielle lorsque la question s'est posée,
- Enfin la dynamique immobilière avec ces aspects vertueux (taux d'emprunt bas en 2021/2022), et moins vertueux (rareté des biens en location comme à l'acquisition) et plus récemment l'inflation, ont amené une mobilité résidentielle des collaborateurs avec éloignement au lieu de travail pour accéder à la propriété/ trouver un logement plus grand et moins coûteux, rechercher un cadre de vie plus qualitatif, etc. Comment agir ou s'adapter au desserrement résidentiel choisi ou subi ?



Agir sur la proximité au lieu de travail et réduire les trajets liés au travail répond à plusieurs enjeux

:

- Renforcer l'employabilité : attirer de nouveaux talents, renforcer les effectifs (de façon temporaire ou permanente),
- Atténuer les coûts de la mobilité pour les collaborateurs,
- Réduire le risque accident et la pénibilité (coût social, absentéisme, ...),
- Accompagner les collaborateurs dans l'adaptation de leur mobilité quotidienne, conditionnée par les nouvelles exigences comme la Zone à Faibles Émissions (ZFE) à Paris et en Ile-de-France, rechercher une meilleure qualité de vie,
- Permettre parfois le changement modal avec une palette de solutions qui s'élargit, ... en lien avec la stratégie de l'établissement en matière d'impacts (RSE, DD...).

Eléments réglementaires

[Le 1% logement](#)

Etudes/expérimentations/chiffres clés

<https://www.institutparisregion.fr/societe-et-habitat/les-franciliens/demenager-en-ile-de-france-les-menages-modestes-seloignent-davantage-de-paris/>

Ressources et contacts locaux :

"Le baromètre des franciliens" (2022 et 2023), L'Institut Paris Region

- https://www.iledefrance.fr/sites/default/files/medias/Barometre_franciliens_2022_PRINT.pdf
- <https://www.institutparisregion.fr/societe-et-habitat/le-barometre-des-franciliens/>

1/ Aide au logement/ déménagement :

- [Action logement](#)
- ["Les baux solidaires", Région Ile-de-France](#)
- [Aides au déménagement](#)

2/ Télétravail et réduction des déplacements :

- <https://www.proxitravail.fr/>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13974>

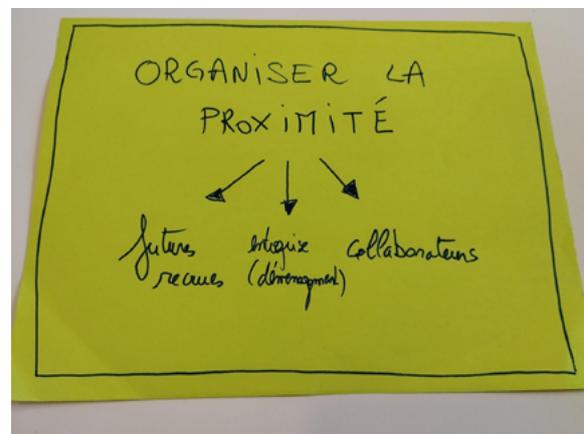
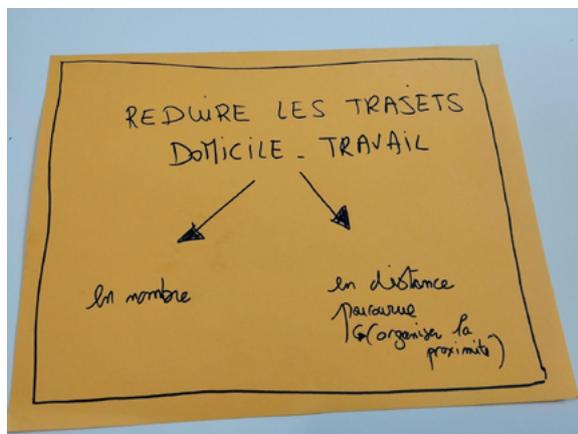


3/ sécurité routière

<https://www.securite-routiere.gouv.fr/chacun-sa-conduite-4>

Questions au groupe / axe d'animation

Dans le cadre de cet atelier, la réduction de la mobilité liée au travail a été abordée selon les deux approches complémentaires "réduire les déplacements" et "organiser la proximité" en interrogeant les participants sur les constats et enjeux, mais aussi sur leur retours d'expérience (solutions connues ou développées).



Prise de notes / Synthèse des échanges

Constats, freins et enjeux

- Des difficultés à recruter pour les dirigeants en raison d'absence d'offres de mobilité alternatives à la voiture (face à des salariés non motorisés, résidentialisés trop loin)
- Un risque de discrimination à l'embauche entre deux candidats à compétences égales qui ont des distances domicile-travail différentes ou un niveau d'adhésion au télétravail différent,
- Une aide au déménagement qui est compliquée à mettre en oeuvre en IDF, plus particulièrement pour les gros employeurs (+ 50 000 salariés),
- Un manque de corrélation géographique entre l'offre et la demande d'emplois (lié notamment à la localisation des cabinets de recrutement ou à la proximité d'établissements d'enseignement fournisseurs d'emplois et excentrés des secteurs résidentiels)
- Un potentiel éloignement au lieu de travail des collaborateurs dans le cadre d'un déménagement de site de l'établissement employeur (exemple : PSA > Stellantis => Vélizy → Poissy)
- L'absence de solution locative de bureaux facilement modulables pour faire



face à des besoins d'espace plus important sur certains jours de la semaine ou période de l'année (région d'Aix - Marseille) et donc un frein au choix de localisation des établissements employeurs,

- La concentration des salariés en présentiel ou en télétravail certains jours de la semaine qui provoquent des phénomènes de saturation des transports collectifs (de moins en moins d'usagers le vendredi et le lundi) mais aussi une rationalisation des espaces de travail inadaptés certains jours de la semaine,
- Confrontation du refus des salariés de faire du télétravail (impossibilité de télétravailler à domicile dans de bonnes conditions, particulièrement en Ile-de-France où les espaces de vie sont réduits en m²),
- Tous les métiers ne sont pas télé-travaillables (1/3 des salariés)
- Enjeu d'égalité de traitement entre salariés vis-à-vis des demandes de télétravail
- Des problèmes de productivité et de cohésion des équipes et donc un enjeu de formation des managers à la gestion à distance
- Le télétravail n'est plus toujours considéré comme l'outil principal de gestion de la mobilité et de réduction de l'impact environnemental (effets rebonds à prendre en compte, cf avis de l'ADEME) et social (isolement, etc.) voire sanitaire (Troubles Musculo Squelettiques, etc.)

Solutions et REX qui ont marché

- Offrir une voiture électrique de fonction aux salariés, qui implique la mise à disposition des équipements telles que bornes électriques et parc de stationnement : qui répond à un enjeu d'employabilité mais pas à un enjeu de réduction des impacts de la mobilité,
- Mettre à disposition des voitures de service pour covoiturer entre salariés uniquement,
- Faire appel à un cabinet de conseil/ Bureau d'étude pour aider au choix de l'implantation géographique de l'établissement réunissant les meilleures conditions d'accès et impactant le moins possible les collaborateurs en terme d'augmentation de distance au lieu de travail
- Faire appel à des professionnels pour étudier le repositionnement géographique des salariés pour un établissement multi-site, afin d'assurer un rapprochement au lieu de travail
- Espace de coworking (moyennant des contrats de confidentialité et d'assurance souvent)
- Expérimenter de nouvelles organisations du travail sur un échantillon de salariés avant déploiement : jours non télétravaillés échelonnés sur la semaine en fonction des services pour éviter les taux de présence trop importants sur 1 ou 2 jour par semaine,
- Étalement des jours de télétravail (1 jour fixe en présentiel imposé (comme le



lundi) et liberté sur les autres jours)

- Accompagner le déménagement sur la base du "1% logement" (faire appel aux organismes spécialisés pour la recherche de logement),
- Proposer des logements faisant partie du parc immobilier de l'établissement, afin d'aider le logement des collaborateurs. Cela se fait par exemple à la SNCF pour une catégorie de personnel, dans des établissements hospitaliers.... Il convient néanmoins de faire attention à l'effet pervers de la captivité des salariés avec leurs employeurs...
- Travailler avec les pouvoirs publics locaux sur les facilitations d'accès au logement pour les salariés des établissements implantés sur ce même territoire,
- Assurer une aide au logement temporaire, pour les nouveaux embauchés le temps de l'installation de ces derniers (quelques mois)
- Proposer des services à la personne sur le site de l'établissement pour réduire les distances domicile-travail et faciliter certaines pratiques modales (crèches, restauration, mise à disposition de vélos de service ou covoiturage spontané pour déplacements méridiens, etc.)
- Organiser une offre de transport privée ainsi qu'un transport à la demande pour les emplois en horaires décalés
- Une connaissance fine des offres de mobilité existantes et à venir pour apporter le conseil utile aux salariés pour se déplacer : exemple : à venir de nouvelles solutions de cars express de banlieue à banlieue lancées par la Région Ile-de-France,
- Mettre à disposition dans une antenne locale des bureaux et sales permettant le regroupement des salariés non affectés au site mais résidentialisés à proximité => permet également de créer des micro-communautés internes qui s'entendent bien
- Offre de logements à bas coût à moins de X km pour le 1er emploi en IDF, Savoie, Nice, etc. (exemples : SNCF, Ministères)
- Déménagement de sites : aide à l'accompagnement du déménagement
- Partenariat avec un gérant de l'offre locative de la commune d'accueil de l'entreprise
- La commune qui propose une tarification incitative pour l'accès au logement aux salariés des entreprises implantées sur la commune (exemple : Ivry-sur-Seine)

Synthèse des préconisations imaginées ensemble

- Proposer une prime à l'installation ou un accompagnement financier et matériel au déménagement (qui se pratique déjà dans le cadre de la mobilité professionnelle au sein d'un établissement)
- Développer un outil d'aide auprès des employeurs dans le cadre du processus de décision des implantations de leurs site
- Porter un réflexion entre employeurs et collectivité d'accueil sur une offre



de mobilité ou de logement (mieux mettre en adéquation développement économique et politique de l'habitat)

- Réflexions sur l'optimisation de l'occupation des espaces de bureau
- Exploiter le potentiel de logements vides à Paris
- Optimiser l'utilisation de la manne financière du 1% logement dans l'entreprise et réfléchir aux différentes pistes possibles : se saisir du volume financier pour acquérir un parc de logement, mandater un établissement pour accompagner les collaborateurs demandeurs, etc.
- Saisir l'opportunité du coworking avec des bureaux de passage pour les établissements multi-sites ou en faisant appel à des espaces de coworking public ou privés (mais point de vigilance à avoir au sujet de la remise cause les accords internes sur le télétravail ou poser des questions d'assurance et de confidentialité)
- Aider au déménagement (avec une vigilance sur l'effet captif des salariés vis à vis de leur employeur)
- Déployer le télétravail (qui pose la question du public éligible, du maintien de la cohésion d'équipe, de la formation des managers et de l'organisation qui est mise en place pour s'y adapter...)
- Mettre en place services à la personne sur place (crèches, restauration, mise à disposition de vélos de service ou covoiturage spontané pour déplacements méridiens, etc.)



Ressources spécifiques à l'IDF

- [Pro'Mobilité et les conseillers en mobilité du réseau - site de Pro'Mobilité](#)
- La Région soutient les actions des employeurs en faveur de la mobilité durable de leurs salariés par la mise en place de plans de mobilité inter-employeurs. L'élaboration de ces plans ainsi que la mise en place d'actions communes à plusieurs employeurs peuvent faire l'objet d'une aide financière (ex : mise à disposition d'une flotte de vélos partagés, plateforme de covoiturage inter-employeurs, animations autour de la mobilité durable). Contact : pro.mobilite@iledefrance.fr
- [Plate-forme de dépôt des plans de mobilité](#)
- [Décarboner la mobilité en Vallée de la Seine - Synthèse Grande Couronne d'Ile-de-France \(décembre 2020\)](#)



Ressources Générales

Covoiturage :

- [Dossier Covoiturage](#)
- [Développement du covoiturage régulier de courte et moyenne distance - Guide méthodologique et Synthèse](#)
- [Covoiturage courte-distance](#) : 20 expériences exemplaires

Autopartage

- [Guide de l'autopartage pour les territoires](#)
- [Enquête Nationale Autopartage](#)

Mobilités actives :

- [Ressources - Privilégier les modes actifs de déplacement](#)
- [Programme AVELO](#)
- [Etude ADEME d'évaluation sur les services vélo et infographies sur les services vélo](#)
- [Guide du cycliste urbain de la FUB](#)
- [Guide animation association vélo de la FUB](#)
- [Programme ALVEOLE pour les stationnements vélo](#)
- Programme Vélogistique
 - <https://www.unionsportcycle.com/filieresport/industrie-et-commerce/2019-02-26/l-usc-va-aider-les-entreprises-adopter-une-logistique-durable>
 - <https://www.rozo.fr/fr/actualites/velogistique-laureat-de-lappel-a-programmes/>
- [Prime vélo à assistance électrique](#)
- [Cahier ressources ADEME Développer les modes actifs sur les territoires](#)
- [Plaquette Vélo et santé](#) : tandem gagnant
- [Etude ADEME sur les impacts des vélos en freefloating](#)
- [Etude ADEME/6T sur les trottinettes électriques en freefloating](#)
- [Evaluation ADEME / INDDIGO sur l'IKV](#)
- [Forum de La Fabrique des Mobilités](#) : Vélos et mobilités actives
- [Lauréats de l'Appel à Projets ADEME Vélos et territoires](#)
- [Ressources du CEREMA](#)



Partenariat Public-privé

[Dossier Plan De Mobilité Employeur](#)

Déplacements domicile travail et déplacements professionnels

- [Site du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire sur le Management de la mobilité](#)
- [Ressources du CEREMA](#)

Changer les comportements

- [Mettre en œuvre des actions d'accompagnement au changement de comportements](#)
- [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](#)
- [Webconf APCC – Les nudges pour accélérer l'adoption de comportements vertueux ?](#)

Loi d'Orientation des Mobilités

[Webconf APCC – Loi d'orientation des mobilités : quelles obligations et quelles opportunités pour les employeurs ?](#)

NAO et PDM

[Webconf APCC – Comment préparer le volet mobilité durable dans vos négociations annuelles obligatoires \(NAO\) ?](#)

Télétravail

- [Site du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire sur le Management de la mobilité](#)
- [Ressources du CEREMA](#)
- [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.
- [Télétravail, \(Im\)mobilité et modes de vie](#) – 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.
- [Définition de profils d'acheteurs type en e-commerce](#) – étude réalisée pour le compte de l'ADEME par Harris Interactive.
- [Les espaces de coworking : des outils au service de la mobilité durable ?](#) – CEREMA.

Forfait Mobilité Durable

- [Décryptage des décrets sur le FMD](#)
- [Décret secteur privé](#)
- [Décret Fonction Publique d'Etat](#)
- [Décret Fonction Publique Territoriale](#)
- [Décret Fonction Publique Hospitalière](#)

Divers Mobilité

- [Bouger autrement au quotidien \(novembre 2023\)](#)
- [Infographie ADEME Comment se déplacer autrement et moins cher ?](#)
- Témoignages de mobilité Bougez autrement :
 - <https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transport/663-temoignage-d-un-travailleur-auto-stoppeur.html>
 - <https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transport/661-temoignage-d-un-marcheur-libre.html>
 - <https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transport/659-temoignage-d-un-cycliste-converti.html>
 - <https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transport/662-temoignage-d-une-citadine-zen.html>
 - <https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transport/3786-temoignage-d-un-pere-de-famille-cycliste.html>
- [Webconf' articles et publications de l'APCC sur la mobilité](#)



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
- 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).

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 [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

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



Co-organisateurs

