



RENCONTRES REGIONALES DE LA MOBILITE AU TRAVAIL DE LIMOGES

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

3 juin 2021 - RESTITUTION

Membres APCC



Co-financé par



Avec le soutien de



En partenariat avec





SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	2
Contexte.....	2
Programme de la demi-journée.....	2
Liste des ateliers.....	3
Dans ce document.....	3
Chiffres clés.....	3
ATELIER 1 – LE TELETRAVAIL : UNE SOLUTION DE MOBILITE DURABLE.....	4
Présentation du sujet.....	4
Éléments réglementaires.....	4
Etudes/expérimentations/chiffres clés.....	5
Ce qui se fait ou existe sur le territoire.....	6
Question au groupe / axe d’animation.....	6
Prise de notes / Synthèse des échanges.....	6
Ressources et contacts locaux.....	8
ATELIER 2 – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE, PLAN DE MOBILITE EMPLOYEUR ET FORFAIT MOBILITE DURABLE.....	9
Présentation du sujet.....	9
Éléments réglementaires.....	10
Etudes/expérimentations/chiffres clés.....	11
Ce qui se fait ou existe sur le territoire.....	11
Question au groupe / axe d’animation.....	12
Prise de notes / Synthèse des échanges.....	12
Ressources et contacts locaux.....	15
ATELIER 3 – DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS ET VERDISSEMENT DES FLOTTES D’ENTREPRISES.....	16
Présentation du sujet.....	16
Éléments réglementaires.....	17
Etudes/expérimentations/chiffres clés.....	18
Ce qui se fait ou existe sur le territoire.....	18
Question au groupe / axe d’animation.....	18
Prise de notes / Synthèse des échanges.....	19
ATELIER 4 – MOBILITES ACTIVES & CHANGEMENT DES COMPORTEMENTS DE MOBILITE AU TRAVAIL.....	20
Présentation du sujet.....	20
Éléments réglementaires.....	20
Etudes/expérimentations/chiffres clés.....	22
Ce qui se fait ou existe sur le territoire.....	24
Question au groupe / axe d’animation.....	26
Prise de notes / Synthèse des échanges.....	28
RESSOURCES.....	30
COORDONNEES DES ORGANISATEURS ET INTERVENANTS.....	33
À PROPOS DE L’APCC.....	34



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 a impacté 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	Julien LAVAUD <i>(CLIMAT LOCAL)</i>	Aurélié BORDAS <i>(LIMOGES METROPOLE)</i>
2. Négociation Annuelle Obligatoire, Plan De Mobilité Employeur et Forfait Mobilité Durable	Johanna LARAND <i>(EKODEV)</i> et Géraud ACQUIER <i>(ITER)</i>	Frédéric LESCOMMERES <i>(CEREMA)</i>
3. Déplacements Professionnels et verdissement des flottes	Peggy JARABA NOUVEL <i>(AXESIG)</i>	Alexandre BERLAND <i>(AXESIG)</i>
4. Mobilité active & Changement des comportements de mobilité au travail	Guillaume HERMANN <i>(MON UNIVERT)</i>	Cédric SOUS <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 virtuels
- 41 participants
- 9 animateurs



Atelier 1 – Le télétravail : une solution de mobilité durable

Animateur : Julien Lavaud (Climat Local)

Rapporteuse : Aurélie Bordas (Limoges Métropole)



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.

Éléments 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

Ce qui se fait ou existe sur le territoire

- Mise en place du Télétravail (TT) ou du travail déplacé
- Favoriser le TT
- Favoriser les visio
- Mise en place de tiers lieux
- Favoriser les formations à distance
- Étude mise en place TT
- Accompagner le déploiement du TT

Question au groupe / axe d'animation

La crise sanitaire que nous traversons actuellement a permis un test généralisé à l'échelle de la France du télétravail, alors que celui-ci était jusqu'à présent très peu utilisé.

L'animation de cet atelier a permis d'identifier les pratiques de télétravail avant et pendant cette crise sanitaire, et de bénéficier des retours d'expériences positifs et négatifs de cette pratique.

Pour recueillir ces avis, nous avons utilisé l'outil Jamboard afin que chacun puisse participer (9 participants pendant 1h30 d'atelier).

→ [Lien vers le Jamboard](#)

Prise de notes / Synthèse des échanges

En introduction, la définition du télétravail est donnée. Le télétravail est fixé par la Loi de septembre 2018. Le télétravail c'est offrir au salarié la possibilité de réaliser les activités en dehors des locaux du travail, soit dans un tiers lieu soit chez soi. Le télétravail est réservé aux emplois salariés et un accord avec l'employeur ou collectif est nécessaire.

Jusqu'à l'étude de l'ADEME de septembre 2019, le télétravail n'était pas perçu comme un atout pour la diminution des Gaz à Effet de Serre (GES). Cette étude a démontré que le télétravail était bénéfique pour l'environnement et pour le climat car les GES diminuent. Elle montre également qu'en fonction du lieu d'habitation et de la pratique des déplacements, le télétravail n'a pas le même impact. Le télétravailleur devient acteur de sa commune car le temps gagné sur les trajets non-réalisés permet de le dépenser en faisant des activités dans sa commune. Le télétravail dynamise le territoire. Il limite la pression sur les bureaux en flex-service, sur le foncier des entreprises, il permet de mutualiser les bureaux. Il fait diminuer la congestion routière, la pression sur les transports en commun et la saturation des infrastructures. C'est pour les habitants du péri-urbain que le télétravail a le plus d'effets.



Constat et freins sur le sujet

Avant le Covid, peu ou pas de télétravail pratiqué dans les entreprises. Entre 3 et 4% des salariés télétravaillaient.

Pendant les confinements, les entreprises ont fait télétravailler les salariés qui le pouvaient. Progressivement, les salariés réintègrent les bureaux. Les entreprises ont noté une différence entre vouloir faire du télétravail et pouvoir le pratiquer.

Les principaux échecs liés au télétravail sont les problèmes de connexion, la perte du lien direct / l'éloignement avec les agents / le manque de communication, la multiplication des réunions, le frein aux formations et à la performance de réalisation de certains projets.

Les principaux obstacles signalés vis-à-vis du télétravail sont le manque de bureaux à domicile, la garde des enfants à domicile tout en télétravaillant et la qualité de la connexion. Et plus particulièrement, à domicile, c'est l'isolement et la solitude, l'éloignement des collègues, la perte de cohésion, le manque de bureau, le risque de démobilité sur les objectifs.

Les principaux obstacles au télétravail en tiers lieu sont les déplacements, le coût d'un tiers lieu, le manque de disponibilité.

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Les récentes réussites en matière de télétravail pour les entreprises sont majoritairement l'utilisation des outils informatiques (visio, outils digitaux...), le gain de productivité, le fait de concilier vie privée et vie professionnelle et le maintien de la cohésion au sein de l'équipe.

Les leviers constatés pour faire fonctionner le télétravail sont la mise en place d'outils informatiques/technologiques, les formations/accompagnements, les réunions d'équipes pour maintenir le lien et la présence d'un service médico-social afin d'accompagner/soutenir les salariés.

Les principaux bénéfices du télétravail à domicile sont que le télétravailleur n'a pas à se déplacer, il y a un gain de temps en matière de déplacements, les salariés sont plus productifs et il y a une meilleure gestion des problèmes quotidiens.

Les principaux bénéfices du télétravail en tiers lieux sont de rencontrer d'autres personnes, de sortir de chez soi, de séparer travail et vie privée et de créer du lien.

Pour les participants, les facteurs et conditions de réussite du déploiement du télétravail sur le territoire sont la mise en place d'outils performants de travail collaboratif, la sensibilisation à la déconnexion, le réseau Internet, les incitations financières, des accords d'entreprises clairs et donnant-donnant, la confiance et des managers formés au management à distance.

Les questions/remarques des participants :

Est-ce la question de l'impact du déménagement suite à la mise en place du télétravail a été analysée ? ?

Réponse : l'impact est relatif car avec 2 actifs dans le ménage il est difficile de partir et il faut avoir envie de partir.



La congestion routière est à nuancer et en particulier à Paris, compte tenu des réaménagements de la capitale qui produit l'effet inverse.

Réponse : le taux de possession de voitures pour les parisiens intra-muros est faible, ce sont surtout les péri-urbains qui sont motorisés. La congestion a baissé lors du premier confinement, cette baisse est à relativiser sur le 2ème et 3ème confinement.

Voir aussi depuis le 01/06/2021, les nouvelles modalités de circulation en fonction de l'âge des véhicules (Crit'Air) dans les ZFE.

Réponse : il faut attendre quelques années pour voir les effets, le télétravail n'explique pas tout.

L'indicateur chauffage est aussi à nuancer, certes le télétravailleur va chauffer son domicile mais les bureaux restent chauffés toute la semaine en générale.

Réponse : le chauffage dans les bureaux n'est pas géré de la même façon partout : parfois c'est les salariés qui le règle/gère, parfois c'est automatique. La plupart des entreprises cherchent aujourd'hui à faire diminuer leur facture énergétique mais il est vrai que l'effet chauffage est à nuancer, il est souvent compensé par les économies réalisées sur les modes de déplacements.

Ressources et contacts locaux :

- [Mission Coworking de l'ADEME : Caractérisation des effets rebonds induits par le télétravail](#)
- [Article sur le site de l'APCC : Télétravail et Tiers-Lieux, un atout pour les territoires et le climat](#)
- [Objectif Télétravail : un service gratuit pour les TPE -PME](#)



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

Animateurs : Johanna Larand (Ekodev) et Géraud Acquier (Iter)

Rapporteur : Frédéric Lescommères (CEREMA)



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)

Face à ces enjeux, 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).

Un PDE est un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés à l'activité d'un établissement (ou groupe d'établissements), en d'autres termes, les déplacements domicile-travail et professionnels et favoriser l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.

Depuis le 1er janvier 2018, toute entreprise située sur le périmètre d'un Plan de Déplacements Urbains et regroupant plus de 100 salariés sur un même site doit être dotée d'un Plan de Mobilité (PDM, ex-PDE). Cette obligation est issue de la loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte, adoptée le 17 août 2015, qui fixe pour la France l'objectif de réduire ses émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40% en 2030 par rapport à 1990 afin de lutter contre le dérèglement climatique.

Depuis le 24 décembre 2019 avec la promulgation de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM), le législateur est allé plus avant dans la démarche et désormais les entreprises regroupant plus



de 50 salariés sur un même site dans lesquelles a été désignée au moins un délégué syndical doivent s'engager dans une réflexion visant à encourager les modes alternatifs à la voiture individuelle en inscrivant la question de la mobilité dans le volet QVT des négociations annuelles obligatoires (NAO).

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, en réduisant notamment le coût de la mobilité, et en incitant à des modes de transports vertueux, l'employeur se verra dans l'obligation d'élaborer un Plan de Mobilité Employeur (PDME, ex-PDM).

Pour mener à bien ces négociations, une bonne connaissance de la mobilité des salariés est nécessaire. Le Plan de Mobilité Employeur poursuit deux grands objectifs : moins, et mieux se déplacer. Constitué d'un diagnostic (analyses de l'offre de mobilité, de la demande et des pratiques), d'un plan d'actions et d'un dispositif de suivi et de mise en œuvre du plan d'actions, il 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 : le Forfait Mobilités Durables (FMD). Le Forfait Mobilités Durables est un dispositif introduit par la LOM dont le décret d'application est sorti en mai 2020. Il prévoit la possibilité pour les entreprises de doter les salariés d'un budget allant jusqu'à 500 euros par an et par salarié pour les déplacements domicile-travail et de 200 € par an pour les agents de la fonction publique. Le FMD est exonéré de charge fiscale et sociale.

Le FMD remplace l'indemnité kilométrique vélo (IKV), mais intègre désormais davantage de modes alternatifs, comme le covoiturage, l'autopartage et les engins de déplacement personnels en location ou en libre-service.

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 salariés sur un site (localisé dans le périmètre d'un PDU) → PDM obligatoire + mise en place d'un nouvel outil : l'Indemnité Kilométrique Vélo - Article changé par la LOM
- Révision de la Stratégie Nationale Bas Carbone en 2018-2019 qui fixe l'objectif d'atteindre la Neutralité Carbone en France à horizon 2050
- La LOM: suppression de l'obligation de réaliser des PDM, renommés PDME, 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 Mobilités Durables



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 Iter et Ekodev pour le compte de l'ADEME en 2018, seuls 8 % des assujettis avaient réalisé leur PDME.
 - Selon le Baromètre Forfait Mobilités Durables mené conjointement par Ekodev et Via ID pour le compte du Ministère en charge des Transports et l'ADEME en 2021 :
 - 20 % des organisations ont déjà déployé un Forfait Mobilités Durables ;
 - Si une majorité (37 %) déclare n'avoir rencontré aucune difficulté lors de sa mise en œuvre, 23 % déclarent avoir rencontré des difficultés dans la collecte des preuves et 18 % un manque de compréhension et d'informations sur le sujet ;
 - En termes de justificatif, 82 % des organisations utilisent l'attestation sur l'honneur ;
 - Le plafond moyen dans le secteur privé s'élève à 400 € ;
 - En termes de modes éligibles, 93 % des organisations l'ont ouvert au vélo / VAE, 53 % au covoiturage et 45 % aux tickets unitaires de transports en commun ;
 - Enfin, 21 % des organisations ont lancé une étude mobilité pour alimenter leurs NAO
- [Plus d'informations sur le baromètre](#)
- Enquête en cours menée conjointement par Inddigo, Ekodev, AxeSig et MonUnivert sur les retours d'expérience des entreprises qui ont mis en place un Plan de Mobilité Employeur : résultats à venir courant juin 2021.

Etat des lieux à Limoges :

- 180 établissements concernés par l'obligation NAO sur Limoges Métropole.

Ce qui se fait ou existe sur le territoire

Depuis plusieurs années, Limoges Métropole accompagne les entreprises du secteur privé. A ce jour, 10 Plans de Mobilité Employeur ont été réalisés sur le territoire de Limoges Métropole :

- Limoges Habitat (2021)
- Crédit du Nord – Banque Tarneaud (2020)
- EDF (2020)
- Enedis (2020)



- Banque Populaire (2019)
- Cora Beaubreuil (2019)
- Crédit Agricole (2018)
- Caisse d'Épargne (2018)
- La Poste (2018)
- PDIE Zone Sud Limoges (2015)

Selon Limoges Métropole, 180 établissements sont potentiellement concernés par l'obligation de négociation annuelle sur les conditions de déplacements.

Question au groupe / axe d'animation

Une animation structurée en 4 temps :

- Un tour de table suivi d'un [rapide sondage](#) pour mieux connaître les participants, leurs attentes et leur niveau d'engagement sur le sujet.
- Un **temps d'introduction** permettant de présenter le sujet et de faire un rappel réglementaire et contextuel sur les sujets "Négociations Annuelles Obligatoires, Plan de Mobilité Employeur et Forfait Mobilité Durable"
- Un **temps d'échange et de retour d'expérience** par l'intermédiaire de l'outil Jamboard permettant aux participants d'exprimer leurs réussites, obstacles/difficultés, leviers d'action et questionnements
 - ➔ [Lien vers le Jamboard du groupe 1](#)
 - ➔ [Lien vers le Jamboard du groupe 2](#)
- Un **temps de conclusion** faisant la synthèse des échanges

Prise de notes / Synthèse des échanges

En introduction, présentation à deux voix des aspects réglementaires et organisationnels des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO - QVT), du forfait mobilité durable (FMD) nouvellement consacré par la loi d'orientation des mobilités (LOM) et de la possibilité d'élaborer un plan de mobilité employeur (PME), ou plan de mobilité employeur en commun (PMEC) pour concrétiser les actions de mobilités autour des activités professionnelles des entreprises de plus de 50 salariés, sur un même site (et bénéficiant d'une délégation syndicale). La logique de l'amélioration continue a été relevée pour soutenir la dynamique naissante autour de la planification des mobilités dans l'entreprise.

Le sondage "brise-glace" permettant de lancer les débats a montré une réelle appétence des participants pour :

- S'acculturer au sujet des mobilités dans le cadre professionnel
- Être dans une logique de partage d'expérience
- Réseauter et créer du lien



Constat et freins sur le sujet :

- L'implantation multisite de l'entreprise ne favorise pas la planification.
- Les PME (petites et moyennes entreprises) n'ont pas la capacité financière pour assumer toutes ces actions de sensibilisation et de planification ; elles n'ont pas non plus nécessairement la compétence et la disponibilité pour le faire.
- Nous nous interrogeons sur les solutions alternatives ; le covoiturage que l'on propose montre rapidement ses limites.
- La majorité des collaborateurs habitent en milieu rural et sont fortement dépendants de l'automobile individuelle ; les trajets professionnels sont souvent couplés à des trajets privés (enfants, courses, services) ce qui rend l'organisation collective plus compliquée
- La disponibilité des dirigeants dans des contextes complexes (crise économique, crise sanitaire.)
- Le manque d'ingénierie pour aborder ces sujets

Les questions/remarques des participants :

- Avez-vous des retours ou des analyses sur le niveau de pertinence des différents modes de déplacement (sécurité - lien avec document unique) ?
- Le calendrier prévoit une NAO incluant le volet mobilité à QVT et un accord par an : quid si la date est dépassée ?
- Faut-il privilégier l'élaboration d'un PME ou la NAO est-elle suffisante ?
- Quelle est la durée de validité d'un plan de mobilité employeur ?
- Comment adapter le forfait mobilité durable pour les établissements les plus éloignés du siège ?

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

- La prise de conscience des managers sur l'impact des mobilités pour les salariés
- L'implication forte des salariés dans les groupes d'échanges et les ateliers de construction du plan d'action a été mise en exergue dans le retour d'expérience des acteurs ayant déjà engagé des démarches de planification.
- La réussite de la mise en place de l'IKV (indemnité kilométrique vélo) a été retenue comme élément en faveur de la réussite prochaine des futures mesures : FMD, négociations NAO, PME...
- La capacité des salariés à participer à la construction des projets de plan de mobilité apparaît comme un facteur clé de réussite
- La prise en compte partielle ou totale par l'entreprise ou l'employeur de l'abonnement TC / vélo démontre l'intérêt croissant des managers à accompagner les salariés dans leur mobilité professionnelle.



- La participation croissante au challenge de la mobilité (projet ADEME et club de la mobilité) démontre l'évolution de l'engagement des acteurs (salariés et managers) dans la mise en action et l'accompagnement dans les mobilités professionnelles.
- AGIR avant tout, apparaît comme le facteur clé...

Les questions/remarques des participants :

- Quelle information ou communication sur les dispositifs d'accompagnement existants ?
- Comment associer les salariés au diagnostic des mobilités dans le respect du RGPD ?
- Comment aider de façon équitable les salariés ?
- Existe-t-il un guide de réalisation d'une NAO ou d'un plan de mobilité employeur ?
- Comment élaborer un plan de mobilité employeur commun en milieu rural ?
- Les CCI proposent-elles un appui ?
- Y a-t-il des aides à l'élaboration d'un PME ?
- Quel est le coût pour l'accompagnement d'une entreprise de salariés ?
- Comment évaluer les impacts des différents modes de déplacements dans le PME ?

Préconisations - solutions imaginées ensemble :

- Avoir des dispositifs incitatifs pour soutenir l'effort
- Dans les NAO, proposer un forfait simple et unique pour tous les modes de déplacements
- Travailler, mutualiser avec les autres entreprises
- Créer un réseau d'animation des PME (plan de mobilité employeur)
- Dégager des moyens d'accompagnement des entreprises sur la planification des mobilités
- Lever les freins juridiques à la responsabilité de l'entreprise

Les questions/remarques des participants :

- De quelles ressources et quelles compétences dispose-t-on pour élaborer un PME ?
- Quels sont les modes de calculs et les différentiels transports en commun utilisés lors de l'élaboration d'un diagnostic PME ?
- Quelles sont les grandes phases d'élaboration d'un PME ?
- Jusqu'où peut-on aller en termes de report modal dans un PME ?



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

- La difficulté pour les entreprises localisées en milieu rural (et dépourvues d'offre de service de mobilité) de s'inscrire dans une démarche de planification, faute d'alternatives à la mobilité automobile...
- La différence entre NAO et PME (plan de mobilité employeur) et ce qui est imposé, ou non, par la loi
- Le manque d'information sur les dispositifs existants et sur les accompagnements disponibles pour les entreprises éligibles.

Un point qui a focalisé plus particulièrement l'attention :

Le manque d'ingénierie, de moyens et de ressources pour assumer ("seuls dans notre coin") cette charge et cette responsabilité.

Ressources et contacts locaux :

- [Webinaire](#) : "Loi LOM et Plans de Mobilité : Quelles obligations pour les employeurs ?
- [Infographie ADEME](#) : Comment se déplacer autrement et moins cher ?
- [Webconférence APCC](#) : Retour d'expérience sur la mise en place du forfait mobilités durables
- Jean-Marie LAGEDAMONT (Limoges), vice-président - *Mobilité du quotidien, PDU, Parcs en ouvrage, transports en commun, intermodalité, Présidence CAO*
- Gilles BÉGOUT (Isle), vice-président - *Voirie, BHNS et transports du futur, déplacements doux, plan vélo*



Atelier 3 – Déplacements professionnels et verdissement des flottes d'entreprises

Animatrice : Peggy Jaraba Nouvel (AXESIG)

Rapporteur : Alexandre Berland (AXESIG)



Présentation du sujet

Pour rappel, un déplacement professionnel a lieu dès lors qu'un salarié exerce temporairement une activité professionnelle en dehors de son domicile et de son lieu de travail habituel.

Ces déplacements englobent par exemple les visites chez les clients ou fournisseurs, les réunions à l'extérieur, les congrès ou séminaires, etc.

D'après une étude récente (réalisée par le loueur Athlon en octobre 2019) menée auprès de 500 entreprises :

- Le nombre d'établissements qui ont des déplacements professionnels augmente
- Mais la part des salariés amenés à se déplacer diminue
- La voiture de fonction/service est le mode le plus utilisé (68%), devant la voiture personnelle (58%) et le train (56%).

Les déplacements professionnels peuvent représenter un coût important pour l'employeur qui doit engager des dépenses pour son parc de véhicules (entretien, assurance, carburant, etc.) mais également pour les déplacements (frais de transport, repas, hébergement, etc.).

De plus en plus d'établissements cherchent aujourd'hui à optimiser ce type de déplacements, notamment en mettant en place un Plan de Mobilité.

Dans ce cadre, plusieurs actions peuvent être mises en œuvre :

- Mettre en place une flotte de vélos à assistance électrique
- Mutualiser l'utilisation des véhicules avec un service d'autopartage
- Remplacer les véhicules de plus de 5 ans par des véhicules hybrides ou électriques
- Réaliser des formations à l'écoconduite afin de diminuer les consommations de carburants
- Inciter les salariés à utiliser les nouvelles technologies de communication (visio, audio, etc.) et donc les équiper
- Mettre en place une politique déplacements et une sensibilisation

D'après les résultats de l'étude d'octobre 2019, 70% des dirigeants ont déclaré s'impliquer pour réduire et/ou faciliter les déplacements professionnels, avec comme principale action, l'équipement des salariés en outils informatiques.

Concernant la flotte de véhicules, la Loi d'Orientation des mobilités (LOM) fixe des objectifs de renouvellement en véhicules à faible émission pour les entreprises gérant un parc de plus de 100 véhicules légers. 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.

Par conséquent, la stratégie à mettre en place au sujet des déplacements professionnels doit s'appuyer sur 3 axes :

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

Éléments 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

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](#) détail ces leviers.

Ce qui se fait ou existe sur le territoire

- Optimiser la flotte auto
- Alternner les véhicules élec
- Faire un tuto sur Internet
- Réduire les déplacements
- Limiter les risques routiers (formations...)
- Formation à l'écoconduite
- Installer et valoriser les visio
- Développer une flotte de VL élec en 2030
- Etudier la mise en place d'un pool de VAE de services
- Incitation au covoiturage
- Faciliter la prise de poste le matin sur un chantier avec le véhicule pro
- Limiter les déplacements durant la pause méridienne
- Optimisation de la flotte promotionnelle
- Stage d'écoconduite pour les grands rouleurs
- Favoriser l'utilisation des véhicules électriques
- Optimiser les déplacements professionnels
- Faciliter et développer l'usage des moyens internes de communications, d'animations...
- Élaborer une charte de déplacement professionnels

Question au groupe / axe d'animation

- Quels sont les besoins en matière de déplacements professionnels ? Typologie des déplacements
- Quelles sont les bonnes pratiques pour optimiser ces déplacements professionnels et quelles actions en faveur d'une flotte plus "propre" ? - REX
- A l'inverse, quels sont les échecs ?
- Quelles sont les futures pistes d'action ?



Prise de notes / Synthèse des échanges

Constat et freins sur le sujet :

- Manque d'alternatives à la voiture en milieu rural malgré la volonté de plus en plus forte des salariés à se déplacer autrement qu'en voiture pour leurs déplacements professionnels
- L'électrification du parc de véhicules des entreprises est encore lente à mettre en place pour des questions de financement, de volonté de la part des entreprises et de préjugés sur l'impact du véhicule électrique sur l'environnement malgré toutes les lois existantes
- Seule une politique volontariste de l'entreprise afin de motiver les salariés à emprunter les modes alternatifs à la voiture individuelle dans le cadre des déplacements professionnels est efficace
- Certains déplacements professionnels ne sont pas propices au déploiement de solutions alternatives à la voiture individuelle, tout comme le lieu du trajet
- Le Covid est un frein au déploiement du covoiturage professionnel

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

- Retour très positif sur l'utilisation des véhicules électriques dans le cadre des déplacements professionnels.
- Mise en place de visioconférences plus nombreuses suite à l'épisode Covid afin de réduire les déplacements professionnels
- Déploiement de vélos à assistance électrique pour les déplacements professionnels avec une possibilité de remisage à domicile

Préconisations - solutions imaginées ensemble :

- Envisager la mise en place d'un outil de covoiturage à l'échelle d'une zone d'activités ou d'un territoire pour la réalisation des déplacements professionnels
- Mutualiser les déplacements professionnels (tournées principalement) pour déplacer les gens sans véhicules ou avec des difficultés pour se déplacer afin de réaliser des déplacements courts de première nécessité (courses, etc.)
- Déployer des outils pour optimiser les tournées
- Communiquer et simplifier l'offre de mobilité sur le territoire de Limoges Métropole
- Réfléchir à l'organisation des transports en commun aux abords d'une nouvelle zone d'activité afin de la relier rapidement au centre-ville
- Installer un plus grand nombre de bornes de recharge sur le territoire (principalement en zone rurale)



Atelier 4 – Mobilités actives & Changement des comportements de mobilité au travail

Animateur : Guillaume Herrmann (Mon Univert)

Rapporteur : Cédric Sous (ADEME)

Mon Univert
Geomob.fr

RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité



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 efficaces si elles ne s'accompagnent pas d'actions d'information, de communication, de promotion et d'accompagnement. Ces actions moins visibles passent souvent au second plan, elles sont pourtant indispensables pour parvenir à un report modal significatif et durable.

L'accompagnement au changement peut se faire de façon individuelle "marketing individualisé" (ou plutôt accompagnement personnalisé ?) 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

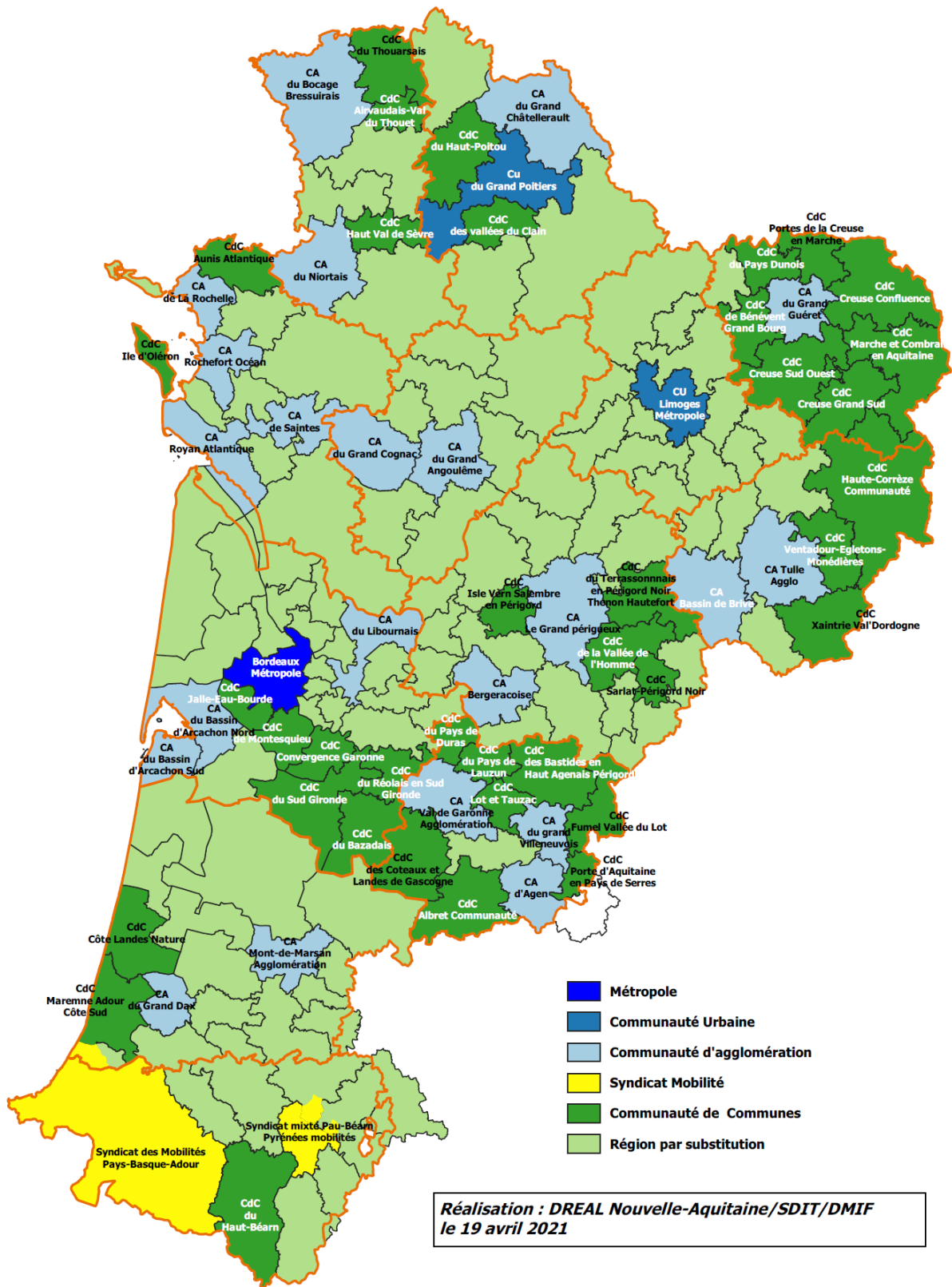
L'atelier se concentrera sur les mobilités actives, c'est-à-dire le recours à des modes de déplacement sollicitant la force musculaire, soit la marche et le vélo.

Ces modes de déplacements sont au cœur de la Loi d'Orientation des Mobilités, leur impact environnemental, leur impact positif sur la santé, l'occupation de l'espace et la sécurité sont valorisés à travers la LOM.

Si les collectivités, autorités organisatrices des mobilités sont compétentes pour faciliter, encourager et développer les modes actifs sur leur territoire, elles ne sont pas les seuls acteurs à mobiliser autour de ce sujet. Les employeurs, générateurs de déplacements professionnels, et surtout domicile-travail sont tout aussi importants pour toucher et accompagner les changements d'habitude et de comportement de leurs salariés.



**Les autorités organisatrices de la mobilité
en Nouvelle-Aquitaine
Situation au 19 avril 2021**



Réalisation : DREAL Nouvelle-Aquitaine/SDIT/DMIF
le 19 avril 2021



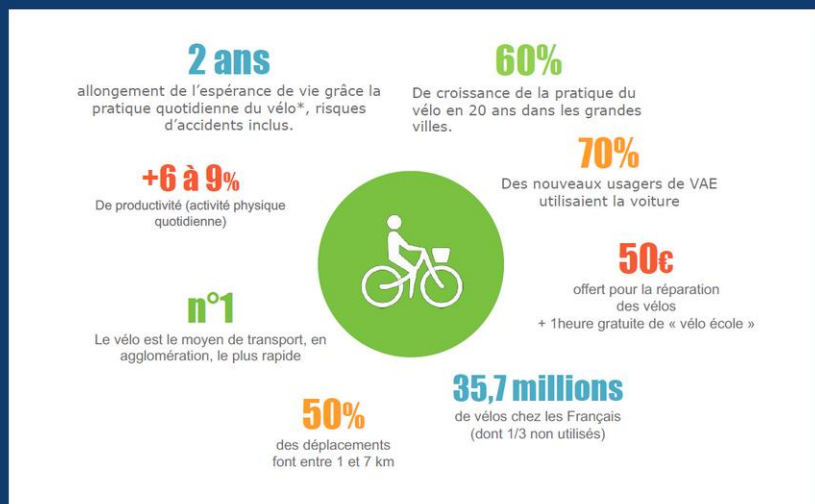
C'est pourquoi à travers la LOM, un certain nombre de mesures ont été prises pour faciliter cette interrelation collectivités/employeurs au bénéfice de l'environnement, de la qualité de vie et du pouvoir d'achat des salariés :

- L'intégration obligatoire u sujet des mobilités domicile-travail dans les négociations sociales,
- La mise en œuvre d'un forfait mobilité durable pour les trajets domicile-travail (couvrant notamment les frais liés au vélo),
- Des primes de conversion des véhicules les plus consommateurs d'énergie et les polluants émetteurs de polluants atmosphériques vers des véhicules moins impactant,
- La création et d'un fonds mobilités actives dédiés aux aménagements cyclables sécurisés,
- Le marquage des vélos neufs, des mesures liées à la réparation ou la remise en selle des cyclistes et de leurs vélos,
- Ou la création de modalités de suivi et de promotion du covoiturage (preuves de covoiturage).

Etudes/expérimentations/chiffres clés

- Baromètre Employeurs et vélos 2020, Ekodev, FUB, ADEME

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : quelques chiffres clés



Source : baromètre vélo et employeur 2020 – Ekodev, FUB, ADEME



ÉLÉMENTS DE CADRAGE : coordination et organisation



Seuls **30%** déclarent avoir connaissance de la mise en place d'un **PLAN DE MOBILITÉ** par leur employeur



Seuls **22%** des répondants indiquent qu'un « **RÉFÉRENT MOBILITÉ** » est identifié en interne. **37%** ne savent pas à qui s'adresser sur ces sujets



24% des répondants disposent d'un « **COLLECTIF VÉLO** » au sein de leur structure

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : perception générale

Seulement **31%** des employeurs ont mis en place une **POLITIQUE EN FAVEUR DU VÉLO**

Les répondants ont attribué une note moyenne de **3,6 / 10**



4 / 10



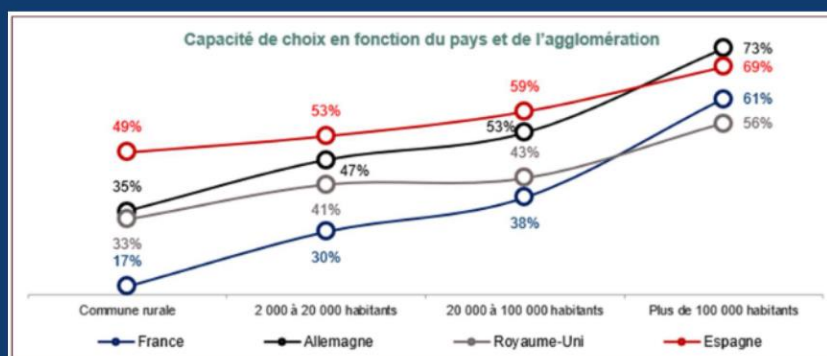
3,4 / 10



3,3 / 10

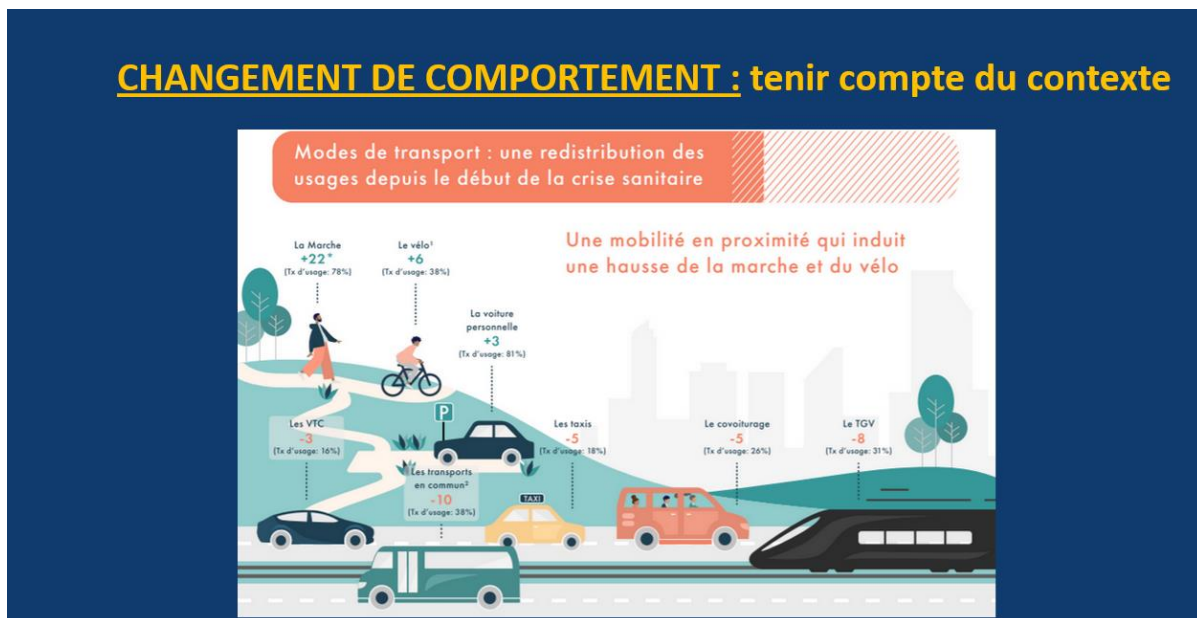
- Observatoire des mobilité émergentes, ADEME 2020

ÉLÉMENTS DE CADRAGE : et les autres alternatives?





- Observatoire des Mobilités Émergentes - Quelles mobilités des Français après le COVID, ADEME



Ce qui se fait ou existe sur le territoire

Réseau coopératif des espaces de coworking :

<p>@atelier du Palais (L')</p> <p>12 place du Palais 87300 Bellac 09 52 56 37 69 celine.bonnet@famillesrurales.org</p> <p>Page Facebook</p>	<p>Cantou (Le)</p> <p>29 avenue de la Révolution 87000 Limoges 09 86 67 21 20 contact@lecantou-coworking.com</p> <p>Page Facebook</p>	<p>Centre Social</p> <p>5 rue Jean Jacques Rousseau 87800 Nexon 05 55 58 11 05 pij.nexon@wanadoo.fr</p> <p>Page Facebook</p>
<p>Cocotière (La)</p> <p>24 avenue de la Paix 87120 Eymoutiers millecow@gmail.com</p> <p>Page Facebook</p>	<p>Comptoir (Le)</p> <p>15 rue Cécile Sabourdy 87800 Saint-Priest-Ligoure 05 55 31 24 38 liengoure@gmail.com</p> <p>Page Facebook</p>	<p>EasyCeram</p> <p>7 rue Soyouz 87064 Limoges 05 55 42 61 50 s.gal@cttc.fr</p> <p>Page Facebook</p>
<p>Escalier (L')</p> <p>3 place Gay-Lussac 87400 Saint-Léonard-de-Noblat 05 19 09 00 30 association@lescalier87.org</p> <p>Page Facebook</p>	<p>Giraffe (La)</p> <p>31 rue Haute-Vienne 87000 Limoges 05 55 00 98 03 contact@lagiraffe.fr</p> <p>Page Facebook</p>	<p>iD (L')</p> <p>Rue Georges Emmanuel Clancier 87700 Aix-sur-Vienne 06 73 67 23 47 lid@mairie-aixsurvienne.fr lidaixe.fr</p> <p>Site internet</p>



<p>Irrésistible Fraternité 8 rue Charles Gide 87000 Limoges 06 72 42 12 82 contact@i-f.fr Page Facebook</p>	<p>Késaco 4 rue du Lavoir 87260 Saint-Hilaire-Bonneval 05 55 48 98 50 kesaco@brianceroselle.fr</p>	<p>Parenthèse Numérique Avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 87500 Saint-Yrieix-la-Perche 07 74 81 93 09 parenthese-numerique@saint- yrieix.fr</p>
<p>Phare (Le) 50 boulevard Gambetta 87000 Limoges 05 44 20 22 00 gardien@lephare-limoges.com lephare-limoges.com Page Facebook</p>	<p>Radeau Actif (Le) 3 rue de la Mairie 87340 La-Jonchère-Saint- Maurice 06 24 77 02 28 le.radeau.actif@gmail.com leradeauactif.jimdo.com Page Facebook</p>	<p>Ruchidée (La) 16 rue de la Croix Rouge 87000 Limoges 06 47 97 66 74 laruchidee@gmail.com Page Facebook</p>
<p>Temps de Vivre (Le) 18 place Aymard Fayard 87700 Aixe-sur-Vienne 05 55 31 00 42 contact@letempsdevivre.co letempsdevivre.co Page Facebook</p>		

- Inciter à utiliser les Transports en Commun ([STCL Limoges](#), [MODALIS](#))
- Favoriser co-voiturage ([registre de preuve de covoiturage](#))
- Inciter aux modes actifs ([programmes CEE](#) ; [VLIM Limoges](#))
- Conseils et retours d'expériences (association [Véli Vélo](#) fédération FUB)



Question au groupe / axe d'animation

Niveau de maturité dans les structures

- Atelier n°1

Dans l'ensemble quel est le niveau de maturité des salariés de votre structure :



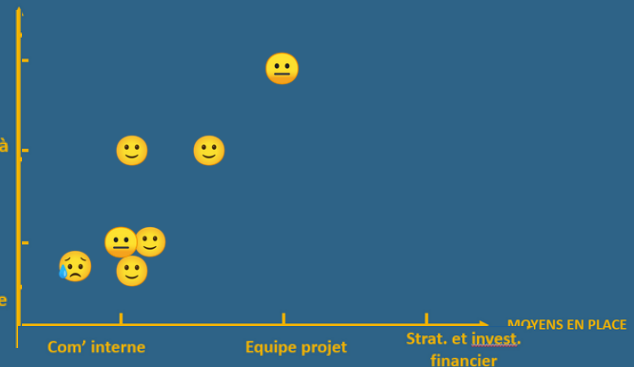
Quel est le niveau d'engagement de votre structure dans la mobilité

Proactive !

Ca commence à bouger...

Sensibilisée mais peu active

IMPLICATION DIRECTION



- Atelier n°2

Dans l'ensemble quel est le niveau de maturité des salariés de votre structure :



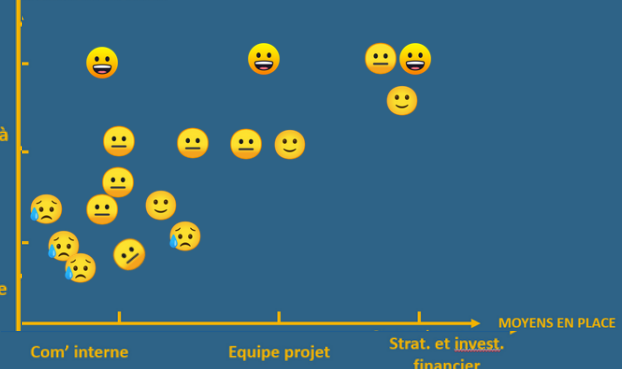
Quel est le niveau d'engagement de votre structure dans la mobilité

Proactive !

Ca commence à bouger...

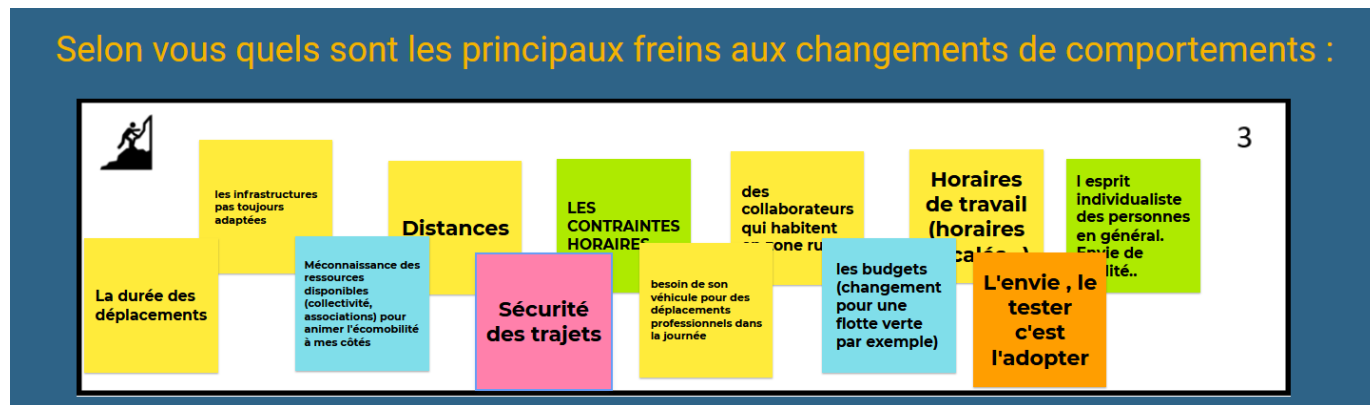
Sensibilisée mais peu active

IMPLICATION DIRECTION





- Les principaux freins aux changements de comportements (Ateliers 1 et 2)

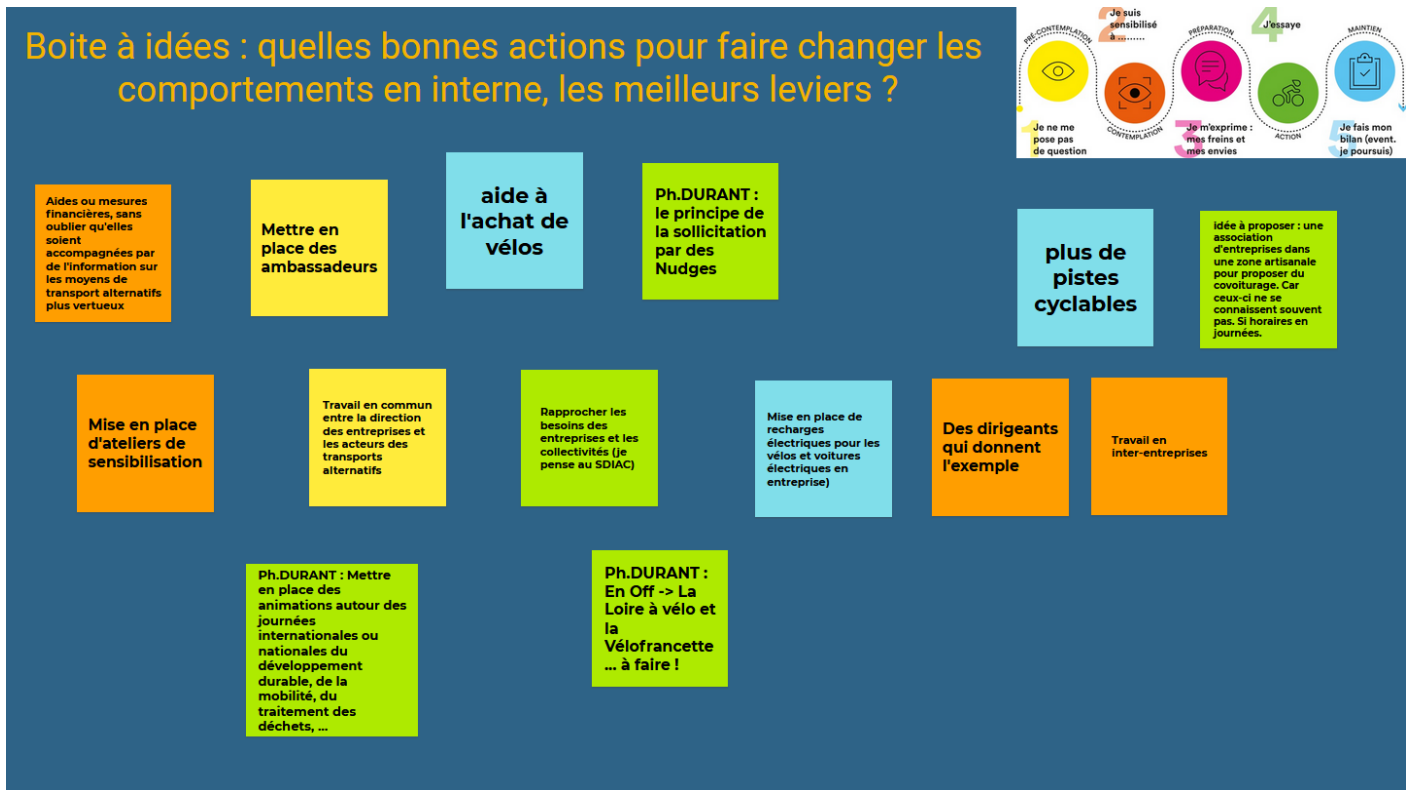


- Quels leviers pour enclencher les changements de comportements ?
 - Atelier n°1





- Atelier n°2



Prise de notes / Synthèse des échanges

Répartition des participants entre milieu urbain et rural, notamment avec un certain nombre de structures "multisites".

Constat et freins sur le sujet :

- Difficultés d'accès en zones périurbaines & rurales par les transports en commun
- Le télétravail n'était pas du tout imaginé avant la crise sanitaire
- Difficultés à mobiliser les salariés sur l'usage du vélo sur les déplacements domicile-travail,
- "réservés" à ce stade aux cyclistes du week-end
- Sécurité des trajets cyclables
- Sentiment d'insécurité
- Sentiments individualistes
- Budgets "vélo" qui effraient à priori usagers et décideurs
- Horaires décalés



Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

- Mise en place de trajets cyclables avec assistance de "partenaires" :
 - La mission locale pour accompagner les premiers trajets,
 - Association de cyclistes.
- Ateliers ou portée à connaissance d'informations importantes :
 - Entreprises d'entretien/réparation,
 - Trajets cyclables conseillés.
- Mobilisation d'aides :
 - Connaissance des aides publiques,
 - Verdissement des flottes,
 - Aménagements,
 - "petit équipement" de sécurité.
- Sujet du télétravail approuvé dans le cadre des NAOs à accompagner pour "durer"
- Désignation de "référents-vélo", avec du temps de travail dédié
- Aides au test, le tester c'est l'adopter

Préconisations - solutions imaginées ensemble :

- Carte des pistes cyclables
- Formations à l'écoconduite des salariés
- Tableau de covoiturage
- Parkings 2 roues
- Aide à l'achat de VAE
- Verdissement de la flotte de véhicules
- Pistes cyclables supplémentaires
- Kits de solutions "clefs en main" pour les employeurs apprentissage, test aux solutions d'écomobilité
- Interpellation de la collectivité par les employeurs pour les aménagements cyclables ainsi que pour l'organisation d'un challenge de la mobilité 2022



Ressources

Covoiturage :

- Dossier Covoiturage : <https://www.ademe.fr/developpement-covoiturage-regulier-courte-moyenne-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-transport/dossier/faciliter-usages-partages-voiture/covoiturage>
- Covoiturage courte-distance : 20 expériences exemplaires : <http://www.auvergnerhonealpes.fr/fr/publications/publications-2016-2019.html#MOBILITE>

Mobilité active :

- Écomobilité : on accélère - Conseils aux particuliers : <https://www.ademe.fr/ecomobilite-accelerere>
- Ressources - Privilégier les modes actifs de déplacement : <https://www.ademe.fr/collectivites-secteur-public/integrer-lenvironnement-domaines-dintervention/mobilite-transport/privilegier-modes-actifs-deplacement>
- Programme AVELO : <https://www.ademe.fr/expertises/mobilite-transport/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
- Académie des experts en Mobilités actives ADMA (programme CEE) : <https://www.mobilites-actives.fr/>
- Enquête sur le vélo en entreprises : <https://ekodev.com/blog/Ekodev/Enquete-Velo-Employeurs>
- 1er Observatoire de la cyclo mobilité professionnelle : <http://bit.ly/observatoirecyclomobilitte>
- Guide du cycliste urbain de la FUB : <https://www.ademe.fr/guide-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>
- <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 : <https://www.ademe.fr/developper-modes-actifs-territoires-etape-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>



- Projet de loi Climat et résilience : la place du vélo : https://www.banquedesterritoires.fr/projet-de-loi-climat-et-resilience-le-velo-fait-son-entree?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2021-04-12&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne
- 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>
- Le calculateur d'impact ADEME sur le télétravail : <https://datagir.ademe.fr/apps/teletravail/>

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-paris-climat-2015-cop21/dossier/ca-sest-passe-pendant-cop21/changer-comportements>
- [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 : <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.
- [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.
- 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-eco-citoyens/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
ACQUIER	Géraud	ITER	geraud.acquier@iternet.org
BERLAND	Alexandre	AXESIG	alexandre.berland@axesig.fr
BORDAS	Aurélie	LIMOGES METROPOLE	aurelie.bordas@limoges-metropole.fr
CATRAINE	Suzy	APCC	suzy.cantraine@apc-climat.fr
HERRMANN	Guillaume	MUV/GEOMOB	herrmann@monunivert.fr
IVARS	Emeline	APCC	emeline.ivars@apc-climat.fr
JARABA NOUVEL	Peggy	AXESIG	peggy.nouvel@axesig.fr
LARAND	Johanna	EKODEV	jarand@ekodev.com
LAVAUD	Julien	CLIMAT LOCAL	julienlavaud@outlook.fr
LESCOMMERES	Frédéric	CEREMA	frederic.lescommeres@cerema.fr
SOUS	Cédric	ADEME	cedric.sous@ademe.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 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).

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 :

- [FMD et PDME : Comment ne pas perdre de vue l'objectif d'une mobilité plus écologique ?](#)
- [Note de positionnement – Le Forfait Mobilités Durables](#)
- [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 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/>