



RENCONTRES REGIONALES DE LA MOBILITE AU TRAVAIL DE BESANCON

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

4 mai 2021 - RESTITUTION



SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
Contexte.....	2
Programme de la demi-journée.....	2
Liste des ateliers.....	3
Dans ce document.....	3
ATELIER 1 – LE TELETRAVAIL : UNE SOLUTION DE MOBILITE DURABLE	4
Présentation du sujet.....	4
Eléments réglementaires.....	4
Etudes/expérimentations/chiffres clés.....	5
Ce qui se fait ou existe sur le territoire	7
Question au groupe / axe d'animation.....	7
Prise de notes / Synthèse des échanges.....	7
Ressources et contacts locaux :	10
ATELIER 2 – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE, PLAN DE MOBILITE EMPLOYEUR ET FORFAIT MOBILITE DURABLE	11
Présentation du sujet.....	11
Eléments réglementaires.....	12
Etudes/expérimentations/chiffres clés.....	12
Ce qui se fait ou existe sur le territoire	13
Question au groupe / axe d'animation.....	13
Prise de notes / Synthèse des échanges.....	14
Ressources et contacts locaux :	19
ATELIER 3 – DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS ET VERDISSEMENT DES FLOTTES D'ENTREPRISES.....	20
Présentation du sujet.....	20
Eléments réglementaires.....	20
Etudes/expérimentations/chiffres clés.....	21
Ce qui se fait ou existe sur le territoire	21
Question au groupe / axe d'animation.....	21
Prise de notes / Synthèse des échanges.....	22
ATELIER 4 – MOBILITES ACTIVES & CHANGEMENT DES COMPORTEMENTS DE MOBILITE AU TRAVAIL.....	26
.....	26
Présentation du sujet.....	26
Eléments réglementaires.....	27
Etudes/expérimentations/chiffres clés.....	27
Ce qui se fait ou existe sur le territoire	29
Question au groupe / axe d'animation.....	31
Prise de notes / Synthèse des échanges.....	32
RESSOURCES.....	40
COORDONNEES DES ORGANISATEURS.....	43
À PROPOS DE L'APCC	44



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 **impactée de manière brutale nos déplacements** et nous a **forcé à repenser grand nombre d'entre eux**, faisant rapidement entrer dans le champ des possibles et de l'acceptable ce qui était perçu comme impossible ou impensable. Loin d'être derrière nous, elle préfigure des épisodes extrêmes qui nous attendent avec les conséquences liées au dérèglement climatique, et à la pression exercée par l'homme sur son environnement.

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

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

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

Programme de la demi-journée



09h00 - Introduction

09h15 - Première session d'ateliers

10h45 - Pause

11h05 - Deuxième session d'ateliers

12h35 - Conclusion

13h - Fin de l'événement

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



©Photo Marc Perrey / Ville de Besançon

Liste des ateliers

Ateliers	Animé par :	Propos rapportés par :
1. Le télétravail : une solution de mobilité durable	Laure WAGNER (1KM A PIED)	Aude LAPALUS (1KM A PIED)
2. Négociation Annuelle Obligatoire, Plan De Mobilité Employeur et Forfait Mobilité Durable	Emilie CLAIR (GRAND BESANÇON METROPOLE) et Roxane PEIRAZEAU (INDDIGO)	Claire NICOLAS (CCI BOURGOGNE FRANCHE COMTE)
3. Déplacements Professionnels	Guillemette PINAROLI (INDDIGO)	Jacques CORBET (DREAL)
4. Mobilité active & Changement des comportements de mobilité au travail	Muriel JEANNERET- PERROT (ADEME) et Maxime JEAN (CEREMA)	François BOSTVIRONNOIS (DREAL)

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 :

- 8 ateliers virtuels
- 36 participants
- 10 animateurs



Atelier 1 – Le télétravail : une solution de mobilité durable

Animatrice : Laure Wagner (1km à pied)

Rapportrice : Aude Lapalus (1km à pied)



1 km à pied

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.

Chiffres sur le télétravail en France :

- 26% des actifs ont un métier éligible au télétravail
- 14 % sont parfois éligibles au télétravail mais doivent également être sur le terrain
- 60% des actifs français sont des employés de terrains non éligible au télétravail.

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



©Photo Marc Perrey / Ville de Besançon

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, Déc. 2020
- Economies de CO2 et effets rebond lié au télétravail étude ADEME

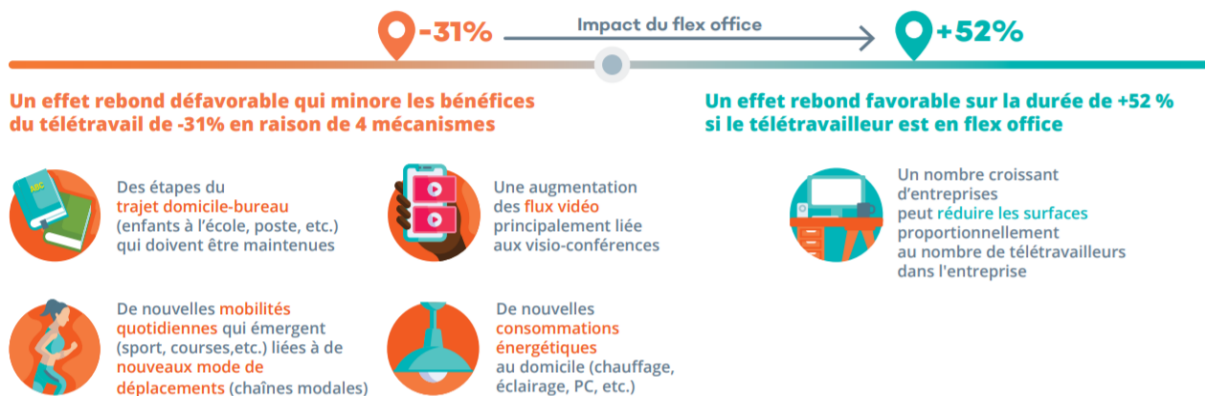
LE TÉLÉTRAVAIL, VRAIMENT BON POUR L'ENVIRONNEMENT ?

UNE RÉDUCTION DES TRAJETS PENDULAIRES DOMICILE - TRAVAIL TRÈS BÉNÉFIQUE...



... MODULÉE PAR DES EFFETS REBOND SIGNIFICATIFS FAVORABLES ET DÉFAVORABLES ...

Les effets rebond sont les mécanismes induits par le télétravail par lesquels son bénéfice environnemental est minoré ou majoré



- Une économie de 271 kilos/CO2/ an pour un jour de télétravail hebdomadaire
- L'idéal étant : 3 jours de télétravail /semaine, soit 813 kg/CO2/an
- Réduction des émissions de CO2 → [Consulter le rapport de l'impact du télétravail de l'ADEME](#)
- [Réduction du turn over](#)
- Réduction du taux d'absentéisme
- Gain de temps (plus de sommeil, 80 minutes de gagner en moyenne/ jour)
- Effets rebond de nouvelles mobilités : le télétravail fait naître des envies de micro shopping



Ce qui se fait ou existe sur le territoire

Liste des espaces coworking sur le Grand Besançon Métropole :

- CAF Planoise
- Centre d'affaire le Signal aux Auxons
- IBureauBisontin / rue Eugène Savoye à Besançon
- L'épicerie / rue des Boucheries à Besançon
- Espaces IO / rue de la République à Besançon
- Le 52 / Rue Battant à Besançon
- Le bocal / rue de l'école à Besançon
- Toute ma boîte / rue du chasnot Besançon

Question au groupe / axe d'animation

L'atelier s'est déroulé sur l'application MURAL. Une animation structurée en 5 temps :

- Un temps d'introduction permettant à chacun de se présenter et d'énoncer les a priori de la direction (avantages et contraintes du télétravail), et quelle part de salariés est éligible au télétravail dans l'entreprise
- Présentation des impacts sur la mobilité (positifs et négatifs)
- Présentation des impacts sur le management, puis un temps pour échanger et trouver des solutions adaptées
- Présentation des impacts sur les espaces de travail, puis un temps pour échanger et trouver des solutions adaptées
- Temps de conclusion puis échanges sur les outils pour passer à l'action

Prise de notes / Synthèse des échanges

Constat et freins sur le sujet

Avantages

- Confort
- Efficacité
- Production
- Economie bureau, économie budgétaire
- Un plan climat-air-énergie territorial adopté
- Réduction des espaces de bureau donc loyer moyen cher
- Plus du tout de bureau si on bascule en "full remote" (exemple de 1Km à Pied partout en France) = full remote
- On peut élargir la zone de recrutement, le bassin d'emploi, on peut recruter n'importe où en France



Freins :

- Lien social
- Inégalités entre salariés (ceux qui sont télétravaillables et les autres)
- Sédentarité
- Connexion internet
- Cohésion d'équipe, contact humain, moins de convivialité → notamment en période de Covid
- Le suivi des dossiers, la vision d'ensemble du travail des collègues
- Intégrations des nouveaux salariés plus difficiles
- A priori sur la concentration, sur l'efficacité
- Coût élevé pour l'entreprise
- Les personnes ne sont pas bien installées (4% travaillent de leur lit, 26% d'une chaise de cuisine)
- Sédentarité entraîne des troubles musculosquelettiques
- Risques psychosociaux
- Frontière vie privée/ vie pro
- L'effet relocalisation
- Renforcement des inégalité hommes/ femmes au domicile

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Avec la crise sanitaire et l'obligation de prioriser le télétravail, les participants ont déjà eu une expérience de télétravail. Les retours d'expérience ont été globalement positifs. En effet, la plupart d'entre eux avaient des a priori concernant le télétravail et la façon de travailler mais après expérimentation plusieurs points positifs ont été mis en avant :

- Le télétravail est tout à fait possible et dans de bonnes conditions
- Le travail est fait, voire même plus efficacement
- Les réunions sont plus efficaces, il n'y a pas de perte de temps, elles vont à l'essentiel

Préconisations - solutions imaginées ensemble

Pour minimiser les risques de trouble musculo/squelettiques :

- Prendre en charge un kit télétravail (200 à 1000€ selon le kit)
- Recommander une activité physique quotidienne pour rester dynamique
- Diffuser les recommandations de la médecine du travail



- Verser des primes ou aides pour les charges (électricité, chauffage, ostéo)
- Prendre en charge une connexion internet convenable à ses employés
- Proposer aux agents une séance de message ou sophrologie une fois par an
- Financer un abonnement à un coworking près de chez soi
- Mise en place de réunion en Visio conférence debout
- Suggérer à l'équipe de faire des pauses actives
- Inciter la marche digestive après le déjeuner

Pour minimiser les risques psychosociaux. Frontière vie privée/ vie perso :

- Paramétrer l'arrêt des notifications à partir de 18h
- Former et accompagnement des managers
- Demander aux dirigeants de ne pas solliciter les salariés en dehors des horaires
- Demander aux salariés d'indiquer leurs horaires dans l'agenda
- Rappeler le droit à la déconnexion / couper son ordinateur et son téléphone
- Instaurer des temps conviviaux en Visio
- Créer des questionnaires sur la qualité de vie
- Passer des appels téléphoniques spontanés pour prendre des nouvelles
- Instaurer des Slack café ou pause déjeuner pour parler de chose informelle
- Instaurer un chat dédié à la détente. Exemple : Channel Slack "humour"

Pour minimiser l'effet logement → coût d'électricité, de chauffage en hausse :

- Baisser le thermostat des pièces non utilisées en journée
- Veiller à ne pas allumer toutes les lumières
- Charte de bonnes pratiques
- Utiliser du matériel basse consommation
- Travailler dans des tiers lieux externes

Pour minimiser les effets rebond suite à la relocalisation plus loin du bureau :

- Travel policy = déplacement uniquement avec des modes de mobilités durables
- Charte SNCF prise en charge uniquement

Pour rendre sympathique le Flex-office et l'absence de coin bureau attribué :

- Décoration d'équipe : photo de l'équipe au mur
- Décoration personnelle : un tableau qu'on sort et pose quand on vient



- Avoir une visibilité préalable des espaces de bureaux disponibles
- Aménager les bureaux pour un espace de travail commun, de créativité car sinon le bureau n'a pas plus d'avantages qu'en télétravail

Les solutions sur l'impact du management

Comment éviter le sentiment de solitude, d'indépendance, d'inégalité en télétravail face à ceux qui sont au bureau ?

- Digitaliser la prise de note, généraliser la culture de l'écrit sur des supports digitaux (Slack, google doc, drive, notion...)
- Limiter les temps de réunion au minimum
- Se bloquer des temps dédiés au travail individuel sans réunion
- Présenter les projets en cours à l'équipe et favoriser l'apport d'idées (= rituel de reporting présentés aux autres)
- Proposer aux collaborateurs de former leurs collègues sur une connaissance ou une compétence

Comment recréer des moments d'échanges informels ?

- Proposer des moments de team-building en présentiel hors cadre de travail
- Le télétravail en espace dédié avec ses collègues
- Laisser un temps de libre échange avant le démarrage d'une réunion
- Petit déj en Visio
- Faire les réunions tous en Visio ou tous en télétravail pour ne pas avoir de déséquilibre/ inégalités entre les salariés
- Lettre interne pour les agents avec dates d'anniversaire → créer du lien
- Outils digitaux : Trello, Slack, zoom, google meet

➔ Le télétravail nécessite une vraie transformation du management

Ressources et contacts locaux :

ANACT Bourgogne Franche-Comté : présence sur leur site de [plusieurs infographies concernant les outils et recommandations autour du télétravail](#) + témoignage d'entreprise.

[Différentes matrices](#) existent pour classer les tâches de travail et décomposer les postes dans le but de faire émerger les tâches qui pourraient être effectuées en télétravail. L'objectif étant de se rendre compte que quelques jours de télétravail par semaine serait tout à fait envisageable au vu des tâches à effectuer



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

Animateur : Emilie Clair (Grand Besançon Métropole) et Roxane Peirazeau (Inddigo)

Rapporteuse : Claire Nicolas (CCI)



Présentation du sujet

Un plan de mobilité employeur, appelé auparavant plan de déplacement d'entreprise ou d'administration, 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.

Avec la promulgation de la Loi d'Orientation des Mobilités en décembre 2019, désormais la question de la mobilité doit être inscrite dans le volet QVT 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. En l'absence d'accord « mobilité » permettant la mise en œuvre d'actions concrètes visant à améliorer la mobilité des salariés, l'employeur se verra dans l'obligation d'élaborer un plan de mobilité employeur (PDME).

Pour mener à bien ces négociations, une bonne connaissance de la mobilité des salariés 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 : le Forfait Mobilités Durables (FMD). Ce dispositif 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.



Eléments réglementaires

- LAURE : PDM facultatifs et introduction des Plans de Protection de l'Atmosphère (PPA)
- 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
- L'article 51 de la LTECV (2018) : tous les sites de plus de 100 salariés sur un site (localisé dans le périmètre d'un PDU) → PDM obligatoire + mise en place d'un nouvel outil : l'Indemnité Kilométrique Vélo
- Les PPA (depuis 96, révisés régulièrement) → PDM obligatoires selon des seuils (le plus souvent 250), généralement autant pour les entreprises que pour les employeurs publics
- Révision de la Stratégie Nationale Bas Carbone en 2018-2019
- La LOM → suppression de l'obligation de réaliser des 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 Mobilité Durable

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

La crise sanitaire que nous traversons actuellement fait également se questionner entreprises et collectivités sur la mobilité de demain, dont les 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 le développement des aménagements cyclables.

Etudes/expérimentations/chiffres clés

Enquête en cours 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 : résultats à venir le 27 mai 2021. Vous pouvez vous [inscrire pour recevoir les résultats de l'enquête en cliquant sur ce lien](#).

[Enquête menée conjointement par ekodev et Via ID](#) sur les retours d'expérience des entreprises qui ont déployé un Forfait Mobilités Durables (avril 2021)



Ce qui se fait ou existe sur le territoire

Depuis 2017, Grand Besançon Métropole (GBM) accompagne les entreprises du secteur privé et les établissements publics dans la réalisation de leurs Plans de Mobilité Employeurs. GBM a fait le choix d'un accompagnement individualisé et personnalisé basé sur le processus suivant:

- Prise de contact avec les établissements impactés par la législation
- Cosignature d'une charte partenariale portant engagement entre la collectivité et l'entreprise signataire
- Financement à 100% par GBM de la phase diagnostic du Plan de Mobilité Employeur comprenant le diagnostic du site, l'enquête auprès des salariés ainsi que l'évaluation environnementale. Cette mission est à ce jour réalisée par le bureau d'étude mobilité INDDIGO à travers un marché à bons de commande renouvelé en 2020.
- Réalisation du plan d'actions sur 3 ans par l'établissement signataire ou via un bureau d'étude de son choix.

A ce jour, 25 plans de mobilité ont été engagés concernant près de 7 000 salariés sur le territoire.

Plus de 50% de ces plans sont aujourd'hui en phase de mise en œuvre de leurs actions.

GBM ambitionne de réactualiser sur cette année 2021 cette stratégie d'accompagnement. Ce défi passera notamment par la création d'un outil numérique permettant aux entreprises d'engager et de suivre de façon interactive l'avancement de leurs démarches mobilité.

En complément, des outils et services sont développés ou en cours de développement : newsletter mobilité, webinaires, fiches actions thématiques (en cours) pour aider les structures à réaliser leurs actions, accompagnement sur des ateliers de remise en selle.

Question au groupe / axe d'animation

Une animation structurée en 4 temps :

- 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 questionnaire "Brisons la glace" pour mieux connaître les participants, leurs attentes et leur niveau d'engagement sur le sujet
- Un temps d'échange et de retour d'expérience par l'intermédiaire de l'outil Jamboard permettant aux participants d'exprimer leurs obstacles/difficultés, questionnements, réussites et leviers d'actions
- Un temps de conclusion faisant la synthèse des échanges



Prise de notes / Synthèse des échanges

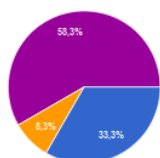
Sondage brise-glace en début d'atelier

Atelier 1 : 12 participants

Atelier 2 : 8 participants

A l'occasion de cet atelier, je souhaite....

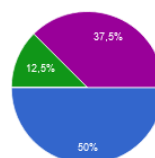
12 réponses



- Recueillir des retours d'expérience
- Partager mes retours d'expérience
- Obtenir des réponses à mes questions
- Etablir des contacts, réseauter
- M'accoutumer au sujet

A l'occasion de cet atelier, je souhaite....

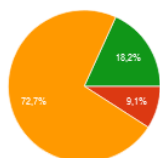
8 réponses



- Recueillir des retours d'expérience
- Partager mes retours d'expérience
- Obtenir des réponses à mes questions
- Etablir des contacts, réseauter
- M'accoutumer au sujet

Avez-vous déjà intégré la question de la mobilité dans vos NAO ?

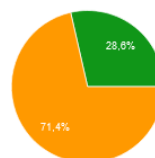
11 réponses



- Oui et nous avons un accord impliquant des actions à mettre en oeuvre
- Oui, mais nous n'avons pas trouvé d'accord
- Non, nous n'avons pas encore organisé nos prochaines NAO
- Non, nous avons déjà un plan de mobilité employeur en cours

Avez-vous déjà intégré la question de la mobilité dans vos NAO ?

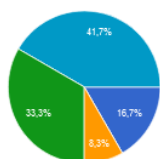
7 réponses



- Oui et nous avons un accord impliquant des actions à mettre en oeuvre
- Oui, mais nous n'avons pas trouvé d'accord
- Non, nous n'avons pas encore organisé nos prochaines NAO
- Non, nous avons déjà un plan de mobilité employeur en cours

Avez-vous mis en place le forfait mobilités durables au sein de votre structure ?

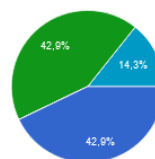
12 réponses



- Oui, car nous sommes une structure publique
- Oui, nous l'avons mis en place dès la sortie du décret courant 2020
- Oui, nous l'avons mis en place en début d'année 2021
- Non, mais nous étudions la possibilité de le mettre en place au sein de notre entreprise
- Non, car nous pensons que cela va nous c...
- Non, car nous pas encore étudier cette act...

Avez-vous mis en place le forfait mobilités durables au sein de votre structure ?

7 réponses



- Oui, car nous sommes une structure publique
- Oui, nous l'avons mis en place dès la sortie du décret courant 2020
- Oui, nous l'avons mis en place en début d'année 2021
- Non, mais nous étudions la possibilité de le mettre en place au sein de not...
- Non, car nous pensons que cela va...
- Non, car nous pas encore étudier ce...



Retours d'expérience et échanges via l'outil Jamboard

Groupe 1 - Lien vers le Jamboard :

Nous vous invitons à partager sur ce tableau vos expériences et vos questionnements sur le thème NAO, PMDe et FMD

Des pense-bêtes sont à votre disposition dans la barre d'outil à gauche pour vous exprimer !

Vos réussites

- velos en libre service**
Mise en place fin d'année service VLD sur PMA
- Mise en place d'un Chèque Vélo**
- 5 aires de covoiturage sur le territoire (Communauté de Communes Rives de Saône)**
- Bornes électriques à disposition**
- Installation de stationnements vélos sur l'ensemble des sites communautaires**
- Prime pour utilisation du vélo (électrique ou non) au moins 2 semaines par mois**

Vos leviers / moyens d'agir

- Mettre à disposition une plate-forme co-voiturage pour les salariés**
- Labelisation green pour l'entreprise**
- gagner de l'argent et du temps**
- Chargée de mission mobilité**
- Covoiturage**
- chef de projet en mobilité durable**
- PDME: covolt et vélo/VAE et transports en commun**
- Participer aux négociations**

Vos obstacles / difficultés

- Peu de pistes cyclables existantes, coût des aménagements**
- Tenter de valoriser la marche**
- coût des aménagements à mettre en place lorsqu'ils sont inexistant**
- Douches et moyen d'entretien du vélos dans l'entreprise**

Vos questionnements

- Les personnes habitent des lieux très différents, compliqué pour organiser le co-voiturage**
- Valoriser ceux/celles qui marchent et ne dépensent rien**
- Valoriser les comportements "anciens" et pas seulement les "changements"**
- Autoriser l'achat de trottinette, ou de vélo avec ou sans assistance électrique, ou de skate-board, ou ...**
- Seuil pour les NAO (50 salariés sur un site)**
- Mutualisation du PDME avec d'autres entreprises, plan d'action commun?**
- cumul FMD / abonnement TC en cas d'intermodalité**

Groupe 2 - Lien vers le Jamboard :

Nous vous invitons à partager sur ce tableau vos expériences et vos questionnements sur le thème NAO, PMDe et FMD

Des pense-bêtes sont à votre disposition dans la barre d'outil à gauche pour vous exprimer !

Vos réussites

- Des salariés maintenant prêts à franchir le pas des mobilités actives**
- Le FMD en route pour GBM, la Ville et le CCAS de Besançon**
- L'élaboration d'un PMD comprenant le FMD et d'autres incitations fortes**

Vos leviers / moyens d'agir

- Notre Diagnostic effectué avec le Grand Besançon**
- communiquer sur le nouveau forfait développement durable : incitation financière pour les adeptes du vélo (urbains et péri-urbains) et du covoiturage**
- De la place sur notre parking pour accueillir des infrastructures vélo, covoiturage, bornes ...**
- Trouver une solution souple pour consommer son FMD et multimodale si possible**
- culture "écologie" à la DDT de Dijon**
- Plateforme de covoiturage dédiée**

Vos obstacles / difficultés

- Financements de structures pour sécuriser les vélos**
- Méconnaissance du sujet par les IRP**
- Le décret FMD pour la fonction publique est restrictif et ne prend pas en compte l'intermodalité ni la saisonnalité des modes de transports**
- fusion de nos 2 directions : Identifier les personnes ressources**
- Pour le forfait mobilité durable : la non prise en compte de tous les modes de transports alternatifs (trottinette etc.) et de la marche à pied**
- Pour le forfait mobilité durable : le contrôle du covoiturage**
- Mesurer le report modal (sans enquête) ?**

Vos questionnements

- Comment met-on concrètement en oeuvre le FMD ? (démarches côtés entreprises, démarches coté citoyen·ne·s). Est-ce simple ?**
- Est ce que le diag peut faire partie des NAO ou doit il être présenté aux élus pour les NAO ?**



Constat et freins sur le sujet

- Une méconnaissance des Instances Représentatives (CGT et CFDT notamment) sur le sujet mobilité. La réalisation d'un diagnostic mobilité permet de disposer en amont des NAO, d'une base de discussion (connaissance fine des besoins et attentes exprimés par les salariés + état des actions déjà mises en place par l'employeur en faveur de la mobilité : participation financière, animations, infrastructures...). L'employeur doit porter à connaissance des organisations syndicales les informations sur la mobilité, c'est une obligation.
- Difficulté d'identifier les personnes ressources et les bons interlocuteurs au sein des structures (personnes RH, HSE, ...) afin de dynamiser la démarche sur le long terme. Il apparaît en effet que l'identification d'un ou de référent(s) mobilité(s) dans la structure constitue un préalable à cette démarche pour garantir une bonne cohérence des actions entreprises
- Comment mesurer le report modal théorique, sans réaliser d'enquête ? Une analyse cartographique permettra d'identifier les potentiels de report via un outil de calcul du mode optimum.

Par rapport aux modes actifs (vélo et marche) :

- Certains regrettent le peu de pistes cyclables existantes et un coût des aménagements trop important, qui peuvent freiner le déploiement des mobilités actives.
- Dans les établissements, l'absence d'infrastructures de douches, de points de stationnement sûrs (abri) ou de solutions de réparation de vélos (atelier réparation) freinent le développement du vélo. Il existe peu d'aides financières sur ces points. La marche est oubliée du forfait mobilité durable, bien qu'elle fasse partie des modes actifs à développer !

Par rapport au Forfait Mobilité Durable : Présentation des éléments issus du Baromètre FMD réalisé par Ekodev et Via ID en avril 2021 :

Lien vers l'infographie

Les entreprises enquêtées dans le cadre de ce baromètre ont révélé plusieurs difficultés concernant la mise en œuvre du FMD :

- Difficultés liées à la collecte des preuves (basé souvent sur des déclarations sur l'honneur mais existence également de registre de preuves de covoiturage possible sur les plateformes de mise en relation)
- Manque de compréhension sur le sujet
- Enveloppe budgétaire à affecter
- Blocage de la Direction



Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Ne pas hésiter à tester, valoriser les modes alternatifs et à communiquer ! La mobilité est un sujet qui intéresse les salariés, au même titre que la QVT, biodiversité, ...

Vélos :

- [Label Objectif Employeur Pro-Vélo](#) porté par la Fédération des Usagers de la Bicyclette. Le programme Objectif Employeur Pro-Vélo vise à accompagner les employeurs (publics, privés et associatifs) dans le développement d'une culture vélo au sein de leurs établissements. Des mesures incitatives permettront aux employeurs de déployer des équipements et services « Pro-Vélo » pour les déplacements domicile-travail et professionnels de leurs collaborateurs, clients et fournisseurs
- [Programme Alveole](#) : dispositifs de financements des stationnements vélos. Les bénéficiaires éligibles sont les pôles de transport (gares, arrêt de bus), les écoles et établissements d'enseignement (public et privés), les bailleurs sociaux, les collectivités et lieux publics : <https://programme-alveole.com/le-programme/>
- Pays Montbéliard Agglomération (PMA) a lancé un chèque vélo à hauteur de 100€ depuis le 1er mai 2021 (enveloppe globale de 40k€, déjà 22 demandes) – location de 130 vélos longue durée sur PMA depuis quelques semaines (à élargir selon la demande).
- Grand Besançon Métropole a lancé depuis quelques années le service de location de vélo « [Ginko vélo](#) » (service victime de son succès : liste d'attente).
- Sécurité routière : penser aux associations locales (notamment vélos) qui peuvent donner des conseils et proposer des animations (ambassadeurs vélos, remise en selle, conseils itinéraires, ...).

Covoiturage :

- Promotion des aires de covoiturage sur Grand Besançon Métropole et les Rives de Saône notamment
- Mise en place de plateformes de covoiturage (avec preuve de covoiturage)
- Travail de cartographie des trajets sur la base de données RH anonymisés
- Places covoiturage à destination sur le parking de l'entreprise pour valoriser la démarche. Système de macarons (conducteur et passager) à afficher sur les pare brises pour vérifier/contrôler la pratique covoiturage
- Cafés covoiturage à organiser au sein des entreprises ou zones d'activités économiques pour créer des groupes de covoitureurs

Bornes électriques dans les entreprises :

Aides CEE avec le [programme ADVENIR](#) à destination des véhicules de flotte professionnels et salariés (valable jusqu'en 2023 avec taux de subvention dégressif chaque année).

Attention à l'[évolution de la législation sur le pré-équipement et l'équipement en bornes IRVE d'ici 2025](#) :

Valorisation et communication :



- Avoir des référents mobilité dans les structures (service HSE, RH...)
- Valoriser via des outils de communication, et les échanges d'expériences entre utilisateurs
- Labellisation des entreprises
- Participation au premier Challenge de la mobilité BFC du 16 au 22 septembre prochain
- Animation sur site pour faire connaître l'offre de mobilité et encourager la pratique (stand mobilité, animation vélo...)

Préconisations - solutions imaginées ensemble

Valorisation de la marche à pied : il est possible d'aller au-delà du décret FMD pour le secteur privé, en intégrant, par exemple, les marcheurs comme les cyclistes et intégrer les modes multimodaux. Exemples de kit du marcheur aux couleurs de l'entreprise...

Concernant le Forfait Mobilité Durable, le Ministère de la Transition Écologique se donne 18 mois pour voir si les mesures doivent évoluer. Pour le secteur public, l'intermodalité n'est pas prise en compte, et tout est bien encadré dans le Décret (mai 2020 pour la fonction publique d'Etat, décembre 2020 pour la fonction publique territoriale et hospitalière).

Mutualisation inter-entreprises possible pour la réalisation de Plans de Mobilité Employeurs Communs qui permet notamment d'engager des actions mutualisées (ex : covoiturage)

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

Le sujet des NAO a fait l'objet de beaucoup de débats et d'échanges.

Les NAO sont obligatoires pour les sites de plus de 50 salariés (et dans les structures où il y a un délégué syndical). Si l'entreprise dispose déjà d'un Plan de Mobilité Employeur, cela ne l'exonère pas de faire ses NAO.

Il est conseillé de le faire sur tous les sites (y compris les moins de 50 salariés).

L'entreprise doit donner toutes les informations sur la mobilité (habitudes et besoins de déplacement) aux instances représentatives des salariés. Si un accord est validé, il est déposé à la Direccte. En cas d'échec des négociations, l'entreprise doit mettre en place un plan de mobilité employeur (à déposer auprès de l'autorité organisatrice de la mobilité = AOM).

La structure peut se faire accompagner par les conseillers mobilité des collectivités ou par un bureau d'études pour réaliser un diagnostic au préalable des NAO (offres de mobilités possibles dans l'entreprise, géolocalisation des salariés, enquêtes...) et être accompagné dans les actions à engager (communication, animation,)

Démarches pour mettre en œuvre le FMD sans passer par des NAO et en faire bénéficier l'ensemble des salariés : Aucune formalités n'est à mettre en œuvre côté employeur, uniquement à passer en paie (rubrique en net) et conserver des justificatifs (attestation sur l'honneur notamment pour les kms vélo). Pour les salariés, il suffit d'une déclaration sur l'honneur à fournir à l'employeur (compléter un tableau avec les kms parcourus, par exemple, pour en bénéficier en fin d'année).



Concernant les aides financières, échanges sur ce qui entre dans le Forfait Mobilité Durable (trottinettes pour le secteur privé...) et le fait qu'il n'y a pas de cumul possible du forfait mobilité durable et de la prime transport, même en cas d'intermodalité.

Les participants regrettent le manque d'aides financières sur les déplacements alternatifs notamment pour équiper leurs établissements en service vélo : douches, vestiaires, stationnement vélo.

Un point qui a focalisé plus particulièrement l'attention

- Les aides financières notamment concernant les vélos qui manquent.
- La question de la marche à pied, oubliée du FMD
- La difficulté parfois d'identifier un référent mobilité au sein de l'entreprise
- L'absence d'outils pour suivre l'attribution du Forfait Mobilité Durable

Ressources et contacts locaux :

- [Webinaire ADEME](#) : "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*
- [Retour sur le baromètre Forfait Mobilité Durable](#) (avril 2021)



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

Animatrice : Guillemette Pinaroli (Inddigo)

Rapporteur : Jacques Corbet (DREAL)



Présentation du sujet

Concernant les déplacements professionnels, on peut identifier deux grands axes de réflexions, questionnements :

- Comment analyser et travailler sur la part des déplacements professionnels dans le cadre du travail ? Combien de fois se déplacer ? Doit-on toujours se déplacer ? Est-on chargé lors de ces déplacements ? Quelles sont les distances ? Est-ce que j'ai un moyen alternatif pour me déplacer ? Comment je récupère des données sur ce sujet ? Quel est l'impact de la crise sanitaire et cela va-t-il avoir un impact à plus long terme ?
- Comment verdir sa flotte de véhicules et quelles sont les obligations réglementaires ? Quels types de motorisations ? Quelles contraintes ? Quelles infrastructures ? De manière générale peut-on réduire le volume de la flotte, la gestion du pool de véhicules... En effet, la loi sur la transition énergétique, la LOM, la généralisation des modèles de véhicules par les constructeurs et l'évolution des mobilités professionnelles dans la suite de la crise sanitaire, amènent les entreprises et collectivités à se réinterroger sur le dimensionnement et la composition de leurs flottes de véhicules.

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

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

Eléments réglementaires

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

- Dès aujourd'hui : pour l'Etat et ses établissements publics gérant plus de 20 véhicules, objectif de 50% de véhicules à très faibles émissions. Au niveau national : Promotion de la filière hydrogène et création de stations de recharges
- 2021 : pour les collectivités territoriales et les entreprises nationales, objectif de 30% de véhicules à très faibles émissions (puis objectif de 37.4% en 2026)
- 2022 : au niveau national, 5 fois plus de véhicules électriques (objectif 1M de VE et 100k points de charge)



- 2030 : atteinte des objectifs européens de réduction de 37,5% des émissions de Co2. Pour les entreprises gérant plus de 100 véhicules, objectif de 50% de véhicules à très faibles émissions (objectif de 10% en 2022, 20% en 2024, 35% en 2027 pour atteindre 50% en 2030)
- 2040 : fin des ventes de voitures particulières et utilitaires légers neufs fonctionnant avec des énergies fossiles

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

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

- Mise en place de ZFE sur les territoires les plus pollués
- Etude à réaliser pour les agglomérations de plus de 100k habitants (gestion des vignettes Crit'Air) Pro-Vélo » pour les déplacements domicile-travail et professionnels de leurs collaborateurs, clients et fournisseurs

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

Des réflexions engagées sur l'optimisation de la flotte automobile avec remplacement de véhicules professionnels par une flotte Citiz : exemple de la Ville et de l'Agglomération de Besançon qui bénéficie de deux véhicules Citiz en lieu et place de deux véhicules professionnels (gestion prioritaire dans la boîte à clé / Disponibilité des véhicules pour les salariés de 8h à 16h30 puis disponibilité pour les usagers au-delà de ces horaires).

Question au groupe / axe d'animation

Il s'agit ainsi d'échanger avec vous :

- Sur des retours d'expérience
- Vos questions
- Vos remarques
- Et d'expliquer les bases réglementaires sur le sujet, puis de poser les bases nécessaires à la réflexion dans l'entreprise.



LES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Constat et freins sur le sujet

Les politiques de déplacements dans les entreprises et administrations : des stratégies encore à définir

Le management et l'engagement de la direction sont des éléments clés pour engager toute démarche dans un établissement. Le travail sur les déplacements professionnels vise d'abord à réduire les déplacements générateurs de temps mal utilisé, de dépenses au travers de nouvelles pratiques : rationalisation du parc et des stationnements, usages des transports en commun privilégié, covoiturage professionnel

Au second rang arrivent les préoccupations environnementales avec la mise en place d'actions conformes aux valeurs de l'entreprise, d'autant plus lorsque celle-ci agit au service de la collectivité, dans le secteur de la mobilité ou de l'énergie.

Les déplacements professionnels renvoient aussi à la manière de gérer le temps : quels temps utiles ou perdus par les salariés, quelles « contraintes » peuvent être d'abord des atouts, à l'exemple du travail possible dans le train.

Un état des lieux des pratiques et des outils mobilisés

La taille des établissements, le nombre de salariés, la nature de leurs missions impacte les actions à déployer.

Les collectivités utilisent trois types de véhicules pour leurs besoins internes :

- Les véhicules techniques et engins spécialisés : leur gestion est souvent traitée hors champ
- Les véhicules de liaison : la catégorie la plus nombreuse avec gestion en pool
- Les véhicules affectés à des personnes ou à des services : cette catégorie tend à disparaître

Pour les déplacements domicile-travail, l'enjeu est souvent le « dernier kilomètre ». Les solutions offertes en ville se multiplient : covoiturage, autopartage, parkings relais, services vélos en réservation ou prêts longue durée, bus adaptés aux zones d'activités malgré les horaires parfois atypiques....

Les entreprises de transport comme SNCF ou Keolis sont aux côtés des entreprises pour apporter des solutions de mobilité avec une offre de qualité.

Un enjeu, la récupération des données professionnelles :

La plupart des collectivités et entreprises disposent d'outils permettant de recueillir et d'exploiter les données extraites des logiciels spécialisés ou carnets de bord. Néanmoins, la saisie des données par les utilisateurs des véhicules est dans la pratique n'est pas aisée.



Ces données sont essentielles pour analyser les déplacements, optimiser le parc de véhicules, apporter des pistes de solutions de mobilités.

Si les outils de gestion existent, leur usage renvoie souvent à des pratiques managériales et RH propres à chaque entité. Ainsi, les commerciaux bénéficient de véhicules affectés avec des règles d'utilisation contractualisées et souvent une liberté d'usage plus grande à la différence des autres véhicules gérés en pool.

Les freins rencontrés

Le changement de comportement dans nos déplacements professionnels ou dans nos déplacements domicile-travail est difficile à mettre en œuvre, surtout en territoires peu denses mais essentiel.

L'enchaînement des déplacements par différents modes est perçu comme une contrainte alors que l'offre existe mais demeure mal connue.

Il est difficile de toucher à ce qui s'apparente à des acquis (un véhicule affecté à un salarié par ex) pour privilégier les transports en commun ou proposer un véhicule de service en pool de moindre cylindrée.

Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

La sensibilisation des agents et salariés : La sensibilisation et l'accompagnement au changement relève d'une action quotidienne nécessitant un engagement fort de la direction et un suivi régulier des services généraux avec un bon retour L'information aux agents. De nombreuses ressources, guides, formations existent, de nombreuses initiatives existent et il faut s'emparer des bonnes pratiques diffusées par les collectivités, les organismes public ou privés spécialisés.

A titre d'exemple : challenges mobilités internes, participation à des actions collectives extérieures, animations conviviales, formations, valorisation du forfait mobilité durable, chèques mobilité....

La Semaine de la Mobilité organisée chaque année en septembre est une bonne occasion de promouvoir les actions internes ou de lancer une démarche de ce type.

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

Un exemple : le covoiturage

Dans la plupart des structures, le covoiturage est encouragé, facilité par des outils de réservation mais dans la pratique, les comportements individualistes l'emportent encore souvent au prix de bonnes/mauvaises excuses : la perte de liberté et d'autonomie individuelle, la crainte d'un temps de parcours plus long, la crainte d'un trajet retour incertain, les horaires qui ne coïncident pas entre covoitureurs, les assurances ...

Les nouvelles générations semblent toutefois mieux préparées. Il est observé que les mentalités changent et les salariés sont désormais plus ouverts aux nécessités de changer les



pratiques, partager très concrètement leurs propres valeurs avec celles de l'entreprise qu'elle soit engagée dans une démarche RSE.

Un point qui a focalisé plus particulièrement l'attention

A l'heure de la crise sanitaire, quel impact et quelles pratiques demain ?

La crise sanitaire a révolutionné le rapport aux déplacements avec de vrais changements observés depuis plus d'un an : en interne avec la pertinence et la priorisation des déplacements, la généralisation du travail personnel ou collectif en distanciel et en externe avec la crainte/transports en commun (chute de 50 % des déplacements sur le TER) et le covoiturage avec le retour privilégié à la voiture individuelle.

LE VERSIDDEMENT DES FLOTTES

Constat et freins sur le sujet

Au préalable les enjeux sont bien posés : décarboner les mobilités est une nécessité pour respecter les engagements de la France au plan international et national. Leur déclinaison est attendue dans les territoires par les collectivités, les entreprises, en particulier avec les nouvelles dispositions de la Loi d'Orientation des Mobilités.

- Les mobilités évoluent : une opportunité pour les entreprises.

Premier constat : en interne le verdissement des flottes ne peut être engagé sans être intégré à une démarche globale de mobilité et trop souvent dans les structures cette approche transversale n'est pas mise en œuvre.

Deuxième constat : L'exemplarité indispensable à toute approche des déplacements professionnels trouve sa traduction concrète dans les choix portés par l'entreprise. Les nouvelles obligations et les évolutions techniques rapides que connaît aujourd'hui la mobilité impactent les choix retenus pour les déplacements.

Préconisations – solutions imaginées ensemble

- Au service des ambitions de l'entreprise, savoir maîtriser les choix

Pour les acheteurs publics, les gestionnaires de flottes en entreprises le renouvellement des flottes pose de nombreuses questions : quelles ambitions portons nous, quelle stratégie conforme aux valeurs de l'entreprise mettre en place à court-moyen-long terme, quel mode d'acquisition, quel choix de véhicule pour quels usages, quelle motorisation pour se passer du thermique, faut-il un mix pour ce parc, quel entretien mettre en place... mais aussi de quel accompagnement technique bénéficier, quelles aides financières solliciter.



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

L'acquisition de véhicules électriques, GNV, hydrogène constituent à présent une offre alternative aux véhicules thermiques moyennant les aménagements nécessaires. L'absence ou le faible nombre de bornes de charge peut constituer un handicap. Pour les salariés ou agents se déplaçant avec leur voiture personnelle, la mise à disposition de bornes de charge au sein de l'établissement peut être un bon levier pour initier des changements mais n'est-ce pas les avantager au détriment d'autres agents ?

Un point qui a focalisé plus particulièrement l'attention

- Ne pas craindre d'innover

Le questionnement sur les mobilités invite à repenser la gestion ancienne des déplacements et des flottes de véhicules et à innover en termes de solutions de déplacements et en termes de réponses techniques.

Il permet de réinterroger aussi la place accordée à la voiture professionnelle ou à la voiture personnelle des salariés dont le stationnement représente un coût.



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

Animatrice : Muriel Jeanneret-Perrot (ADEME BFC) et Maxime Jean (CEREMA)

Rapporteur : François Bostvironnois (DREAL BFC)



Présentation du sujet

Les questions de mobilité et déplacements ne peuvent plus être déconnectées des questions relatives au réchauffement climatique, à la qualité de l'air et ses impacts sur la santé. Dans le cadre des approches de système de management environnemental et de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) de plus en plus adoptées notamment par les grandes entreprises, ces questions sont rarement abordées.

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 de déplacements alternatifs, on pense de suite à des solutions d'infrastructures ou de services : transformer des places de stationnement voiture en parking vélos, introduire l'autopartage dans la flotte de véhicules professionnels, favoriser le covoiturage et les transports collectifs... 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 :

- 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,

Conforter le salarié dans ses choix par un suivi, une écoute et un encouragement réguliers. En Bourgogne Franche Comté, 74% des déplacements domicile travail de moins de 5 kms sont réalisés en voiture ; en vélo cela représente 20 mn



Eléments réglementaires

En définissant les mobilités actives comme l'ensemble des modes de déplacements nécessitant une force humaine - avec ou sans assistance - la 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 AOM sont compétentes pour développer les modes actifs sur leur territoire, via les plans de mobilité, l'aménagement obligatoire d'itinéraire cyclable en cas de rénovation ou réalisation d'une voie urbaine, les services à mettre en place.

L'intermodalité vélo-TC est facilitée avec l'équipement obligatoire de stationnements sécurisés vélos dans les gares ferroviaires, routières et les pôles d'échanges et l'obligation de l'emport des vélos dans les trains et les autocars.

La sécurité est améliorée avec la zone tampon pour sécuriser les passages piétons et la signalisation des angles morts des camions.

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.

L'objectif du Plan vélo 2018 est d'atteindre en 2024 9% de part modale vélo pour tous les déplacements (versus 3% actuellement).

Le cadre réglementaire vise la décarbonation (neutralité carbone) totale des transports

Etudes/expérimentations/chiffres clés

Consulter la [page de l'Observatoire des mobilités actives](#) du Club des villes et territoires cyclables notamment pour suivre la mise en place du forfait mobilité durable anciennement l'indemnité kilométrique vélo”.

[Challenge Mobilité Auvergne Rhône-Alpes](#) « Au travail, j'y vais autrement » qui se déroule dans les 12 départements de la Région Auvergne-Rhône-Alpes depuis 2011 et propose chaque année aux entreprises et établissements publics d'organiser, en interne et le temps d'une journée, un défi collectif sur le thème de la mobilité.

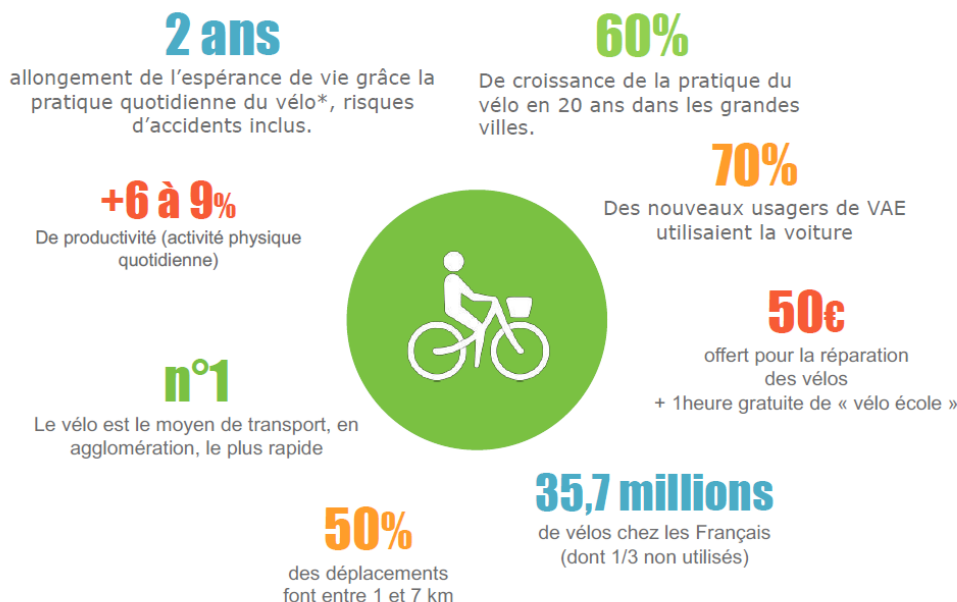
Résultats du challenge 2020 :

- 1 946 établissements inscrits (dont 412 nouveaux)
- 59 730 participants réalisant au total 876 066 km sont allés au travail à l'aide d'un mode de transport alternatif à la voiture individuelle.
- 1 100 entreprises privées, près de 300 collectivités, 250 établissements publics, 195 associations et une cinquantaine d'établissements d'enseignement ont participé, dont 326 établissements de plus de 200 salariés et 380 TPE de moins de 5 salariés.
- Plus de 270 000 salariés en Auvergne-Rhône-Alpes ont pu être sensibilisés directement à la mobilité alternative à l'autosolisme et aux impacts des déplacements domicile-travail sur l'environnement, soit près de 10 % de l'ensemble de la population active de la région.

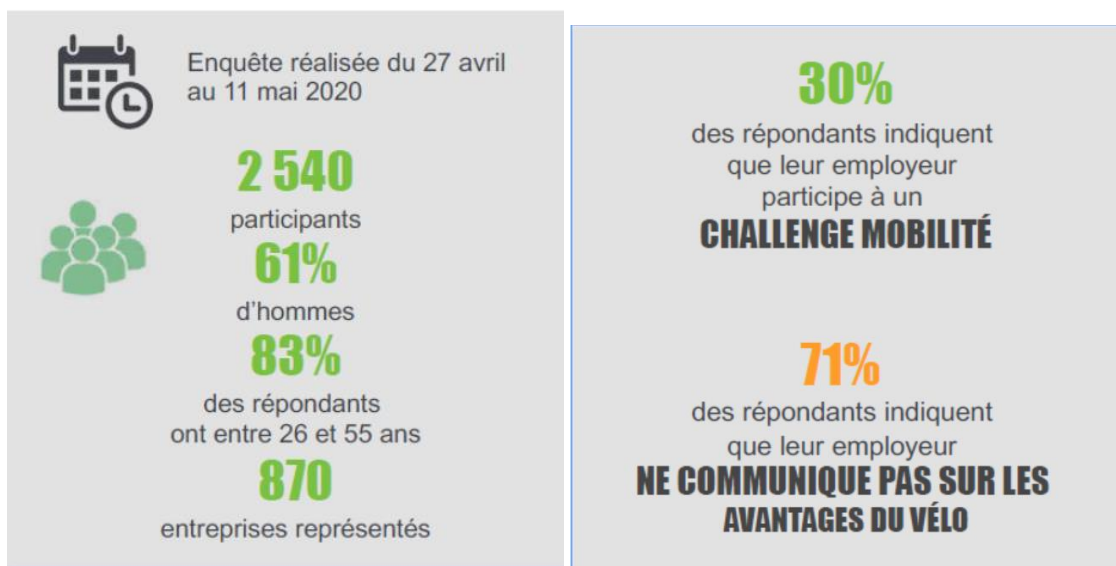


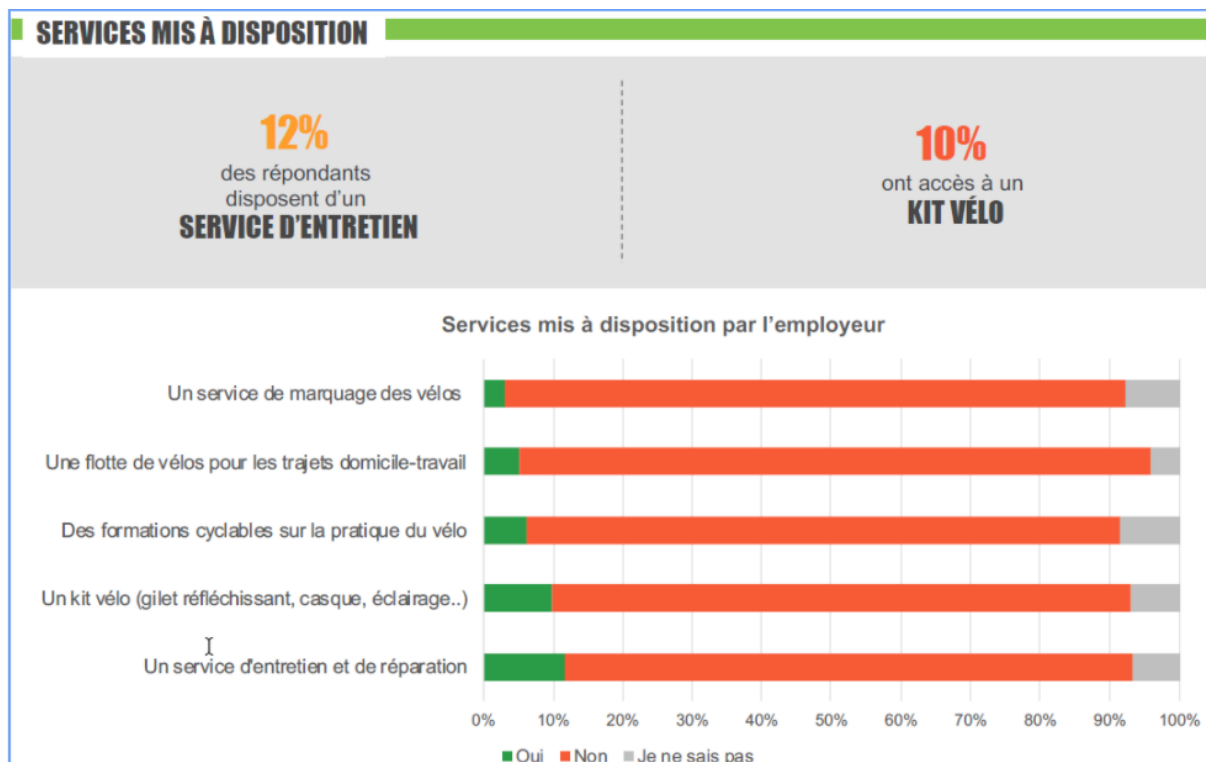
Enquête vélos et employeurs 2020 ADEME FUB EKODEV

QUELQUES CHIFFRES CLÉS



PROFILS DES RÉPONDANTS





Ce qui se fait ou existe sur le territoire

Des actions pour accompagner et expérimenter les changements de pratiques.

L'engagement dans de tels défis "mobilité" même ponctuels, permet aux usagers d'expérimenter de nouveaux modes, et de se rendre compte progressivement de la combinaison des modes de déplacements alternatifs la plus adaptée à leur situation

Un mois sans ma voiture : Opération KEOLIS Dijon Métropole et GBM.

Pour Grand Besançon Métropole, cette année sera la première édition du mois sans ma voiture. Ce défi se déroulera du 1er au 30 juin et est limité à une quarantaine de participants. L'inscription au défi est effective depuis le 26 avril (et ce jusqu'au 10 mai).



La démarche vise à inciter des usagers bénévoles à abandonner leur véhicule personnel (remise des clés) dans leurs déplacements quotidiens pendant un mois en échange d'un kit mobilité leur permettant d'essayer gratuitement différents modes de déplacements alternatifs comprenant :

- Un accès gratuit au réseau Ginko bus et tram + Parkings relais + Ginko Vélo park
- Une Mise à disposition d'un vélo électrique Ginko Vélo
- Une carte 26+ offerte avec Mobigo
- Un accès à l'autopartage Citiz
- Un abonnement et une utilisation gratuite de Vélo Cité
- Un essai d'un vélo cargo avec Cyclable
- Un essai de trottinette électrique avec Go Sport
- De nombreux autres avantages : séance initiation vélo avec Vélo campus, prêt matériel vélo avec My Cycle,

Challenge régional de la mobilité BFC « Au travail, on s'y rend autrement »

Première édition auquel GBM va participer.

Politique Cyclable GBM :

Schéma directeur cyclable du Grand Besançon Métropole adopté en 2018 sur 68 communes et construit autour de 5 axes :

- Aménager et jalonner des itinéraires
- Déployer le stationnement vélo
- Développer l'offre de VAE en location :
- Promouvoir et sensibiliser (plan itinéraires, formation, sensibilisation)
- Evaluer la pratique (comptages)

Location de VAE :

Mise en place du service Ginko Vélo depuis 2018. A ce jour 480 vélos à assistance électrique proposés à la location auxquels vont s'ajouter 120 vélos supplémentaires (2020/2021). La location est proposée sur 1 mois, 3 mois ou 1 an. Les abonnés Ginko bénéficient d'une réduction de 50% sur les tarifs. Ci-dessous les tarifs appliqués au 1er janvier 2021 :

Ces tarifs comprennent toute réparation liée à l'usure normale du vélo. Pour les locations d'une durée de 12 mois, la révision de contrôle au bout de 6 mois est offerte et incluse. Une caution de 600 € sera demandée pour toute location.

Le service Ginko Vélo est réservé aux personnes âgées de 15 ans ou plus, résidant sur tout le territoire des 68 communes de Grand Besançon Métropole.

Il n'existe pas d'application spécifique pour la pratique du vélo développé par Grand Besançon métropole. Nous conseillons toutefois d'utiliser l'application mobile Geo vélo qui répertorie



l'essentiel des axes cyclables du territoire (attention non mis à jour récemment) et qui dispose de plus d'un calculateur d'itinéraires.

Partenariat avec les associations de vélo comme Velocampus pour la récupération de vélos, leur remise en état, des opérations de remise en selle, la création d'itinéraires et le repérage de points noirs.

Un Monsieur Vélo est l'Interlocuteur des services.

LE VELO Dans le cadre des Plans de mobilité Employeur

Une conseillère en mobilité anime et accompagne les PDMe sur le territoire. GBM finance des états de lieux de PDMe anime et met en réseau les référents mobilité des entreprises publiques et privées.

- Aide quant à la réalisation de stationnements vélo : fiche technique, conseils sur lieu d'implantation, rappels de la réglementation
- Organisation de journée ou demie journée d'animation autour du vélo : en appui avec des associations locales (Velocampus, Association Vélo Besançon), organisation d'ateliers remise en selle, conseils en itinéraires, circulation en milieu urbain, autoréparation, distribution de kits de sécurité cycliste, ... Une des dernières en date a été réalisée conjointement entre Keolis et ADAPEI du Doubs : test de VAE, atelier remise en selle pour le personnel en situation de handicap pour l'ADAPEI, conseils en itinéraires et rappels des réglementations et équipements obligatoires
- Achat de VAE par certaines structures employeuses à destination des salariés ou dans le cadre de déplacements professionnels : Département du Doubs, Keolis, Ville de Besançon et Grand Besançon Métropole, ...

Autres appuis dans le cadre des PDMe :

- Mise en place d'animations "cafés covoiturage" permettant à des salariés de se retrouver et d'effectuer des binômes de covoitureurs
- Aide à la création de guide mobilité comme par exemple pour la CAF et CPAM qui ont œuvré à la rédaction d'un guide à destination de leurs visiteurs
- Relais pour l'amélioration des infrastructures : Par exemple, réalisation d'un escalier + jalonnement dans la zone Trépillot/Tilleroyes permettant d'accéder plus facilement à l'arrêt de tram CHRU Jean Minjoz (gain en temps de marche : 5 min).
- Conseil sur la mise en place de bornes IRVE : relais du programme CEE Advenir + réglementations obligatoires dans les bâtiments,
- Webinaire et lettres d'informations mobilité régulières pour diffuser aux entreprises de la veille technique et juridique ainsi que les actualités "mobilité" du territoire

Question au groupe / axe d'animation

Travail à distance avec Jambaord – [Lien vers le Jamboard](#)

- Rappel sur les principes du changement de comportement
- Pour changer mes pratiques, quels sont mes besoins ? Quels freins à lever ?



- Quelles bonnes pratiques ou réussites sur mon lieu de travail ?
- Ce qui n'a pas fonctionné sur mon lieu de travail ?
- Quelles idées pour passer à l'action ?
- Ce qui a suscité le plus de débat, d'intérêt, de curiosité ?

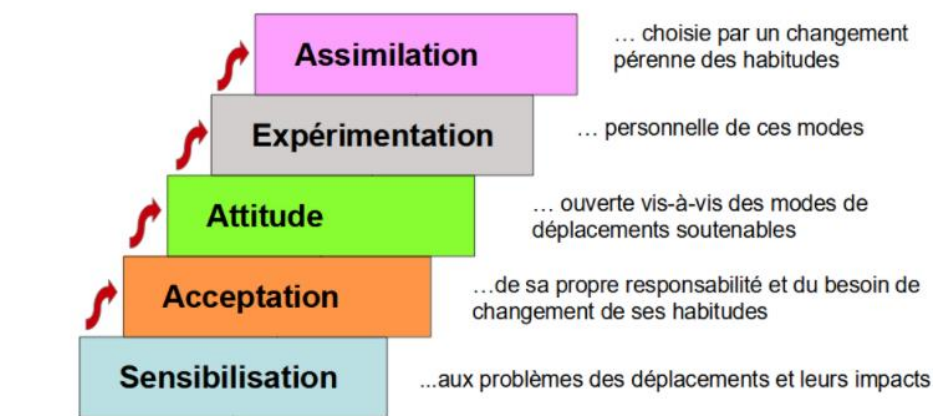
Prise de notes / Synthèse des échanges

Constat et freins sur le sujet :

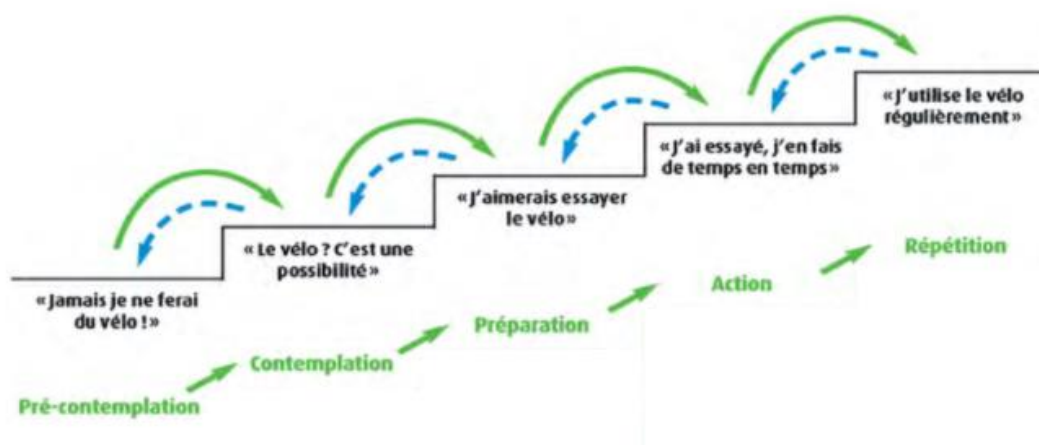
Rappels sur les principes de changement du comportement :

Les étapes du changement de comportement modal

Changer d'habitude de déplacements, ça nécessite de la maturation et ça prend du temps...



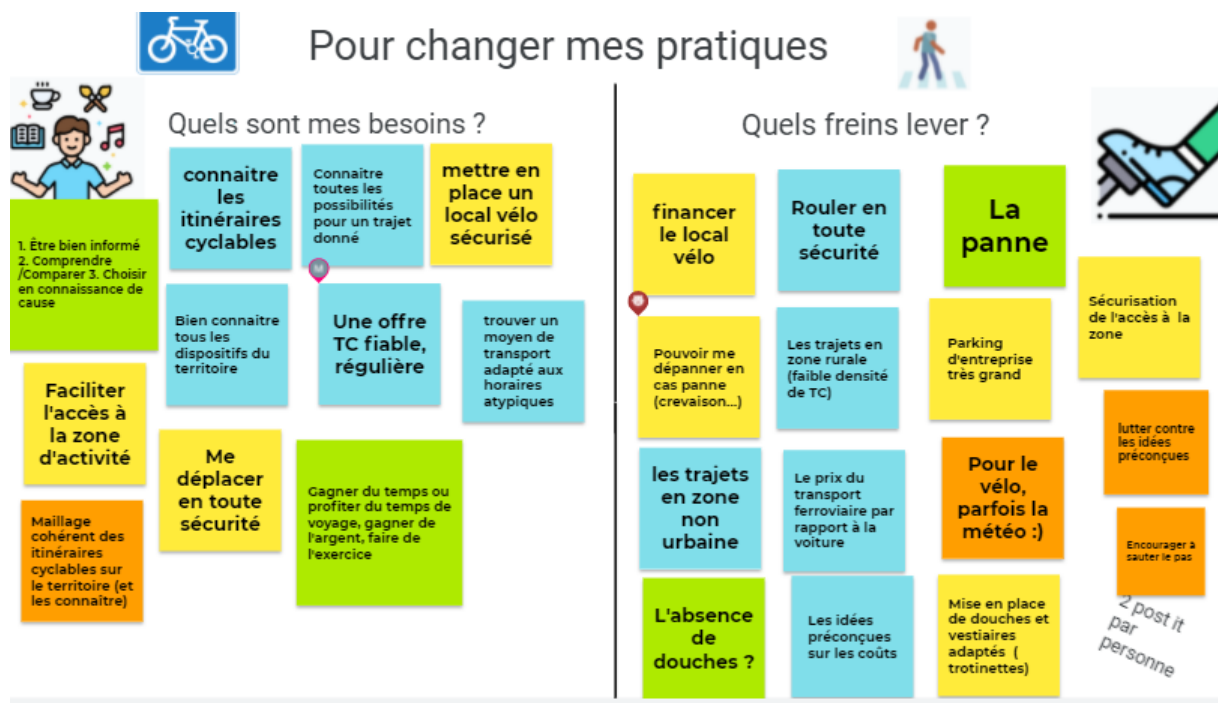
Les étapes du changement : exemple du vélo





Pour changer mes pratiques, quels sont mes besoins ? Quels freins à lever ?

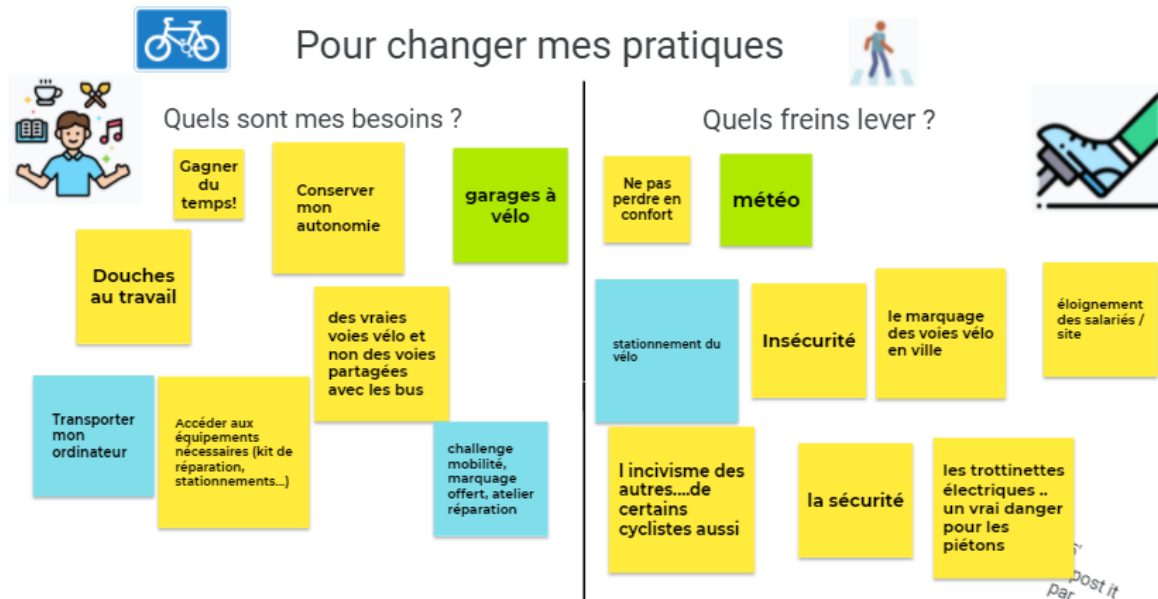
Réponses session 1 :



- "Comparer" : les différents modes de déplacements, temps de parcours, impacts environnementaux.
- « Local sécurisé » : on veut récupérer son vélo le soir.
- « Faciliter l'accès » : par l'infrastructure (trottoirs, zones « 30 », zones de rencontre, pistes...)
- « Connaître dispositif du territoire » : conseils en mobilité, accompagnement FRANCE MOBILITE



Réponses session 2 :



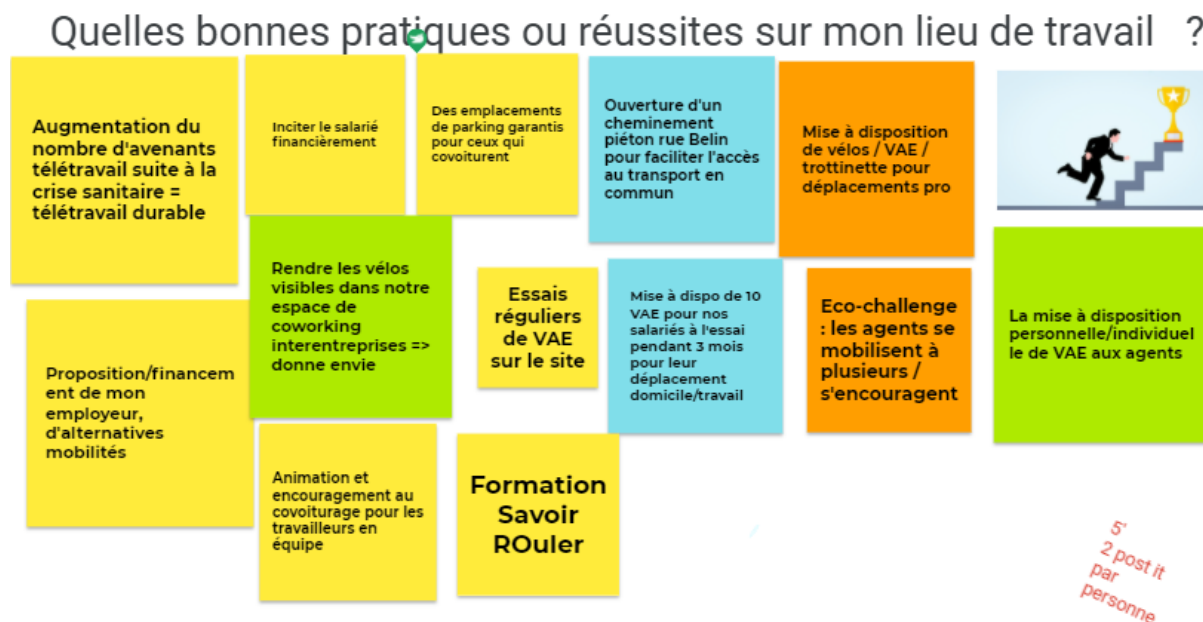
- « Gagner du temps » : notion importante lors d'une congestion du trafic, le vélo se faufile partout.
- « Ne pas perdre en confort » : trouver des solutions à travers la qualité du matériel roulant.
- « Météo » : seulement 5 % de probabilité d'avoir de la pluie en BFC entre 8h et 9h. Le restant de la journée, une averse empêche de rouler que 15 min. Renvoie vers la notion d'équipement : la protection anti-pluie.
- « Incivisme » : ça renvoi vers l'idée de revoir le code de la route cycliste, et les règles qui s'imposent malgré le fait que l'on se sent plus libres à vélo.
- Garantie de la « douche » après l'effort : besoin de confort du cycliste avant le travail, même si rarement utilisée dans les faits.
- « Sécurité » : ne pas risquer de se faire voler son vélo.
- « Transporter l'ordinateur » : renvoie vers la notion d'équipements de portage et du choix du vélo.
- Pour certains « freins », des réponses structurantes sont à apporter par la collectivité qui aménage l'espace, en termes d'itinéraires, de voies cyclables, qui vont répondre à ces besoins de sécurité exprimés. D'autres réponses sont à l'initiative des entreprises pour rassurer ses salariés, et les inciter à changer de mode de déplacements.



Solutions / Retours d'expériences qui ont marché

Quelles bonnes pratiques ou réussites sur mon lieu de travail ?

Réponses session 1 :



- « Incitations financières » : forfait mobilité durable, avantages pécuniers de la structure, pour ceux qui changent de comportement, ...
- « Avenants au télétravail » : mise à jour du PDME, modifications du contrat de travail (car télétravail « régulier » depuis la crise), risques liés à la « non-mobilité » et perte des liens sociaux, ...
- Emplacements réservés au covoiturage : avantages pratiques pour ceux qui se déplacent en groupe
- « Mise à disposition de 10 VAE » depuis mars chez Kéolis Besançon pour employer habitant à moins de 15 kms, réservée pour les trajets domicile/travail, les salariés s'engagent à venir au moins une fois/semaine à vélo. Encourageant car longue liste d'attente. Résultats communiqués fin-mai.
- « Création de cheminement piéton » à travers une Z.I. (emprise public et privée), dans le cadre du PDME-Kéolis : Besançon-Métropole a réalisé les travaux (passage avec escalier) dans le but de raccourcir le trajet à pied pour être plus incitatif à l'utilisation des transports publics → le dialogue avec la collectivité peut amener à de bonne solution d'usage.
- « Visibilité vélo dans l'espace de coworking » : stockage dans son environnement de travail, cela interroge. Le VAE devient un « élément de fierté » et génère l'envie aux autres de venir avec.
- « Eco-challenge inter-salarié » : depuis 2020 au Grand Dole, pour l'entraide, l'encouragement aux bonnes pratiques. Mise en place d'un concours entre services pour savoir qui a fait le plus de kms à vélo.
- « Formation Savoir-rouler » : action de sensibilisation d'une DRH avec remise en selle des salariés, en partenariat avec l'association Vélo-Besançon.



Réponses session 2 :

Quelles bonnes pratiques ou réussites sur mon lieu de travail ?



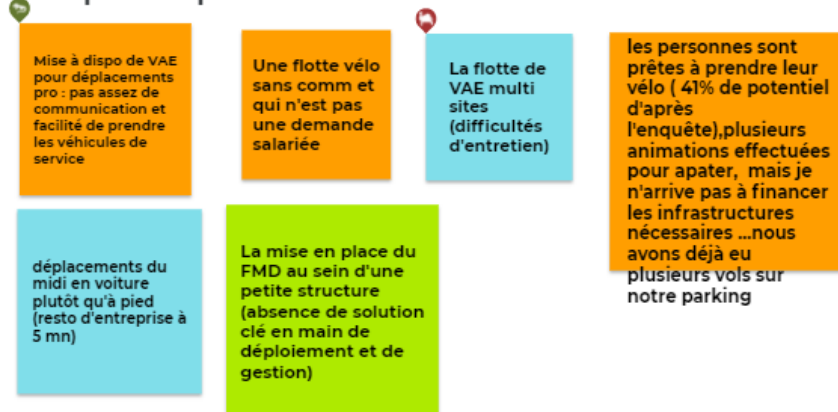
- « Enquête » : première phase d'un plan de mobilité (lien vers PDME en ressource DREAL)
- Des actions relèvent de la sensibilisation, de l'information, d'autres de l'animation d'événements, d'installation d'équipements de stationnement, de formations à la prise en main des vélos, des incitations avec offres de matériel de sécurité (EDF et Département du Doubs)
- « Journées prise en main » : prises sur temps de travail (CPAM)
- « Challenge » organisé chaque année par la CAF 25 ; en septembre également, la Semaine de la mobilité, avec l'association Vélo-Campus de Besançon pour des leçons de réparation de vélos



Ce qui n'a pas fonctionné sur mon lieu de travail ?

Réponses session 1 :

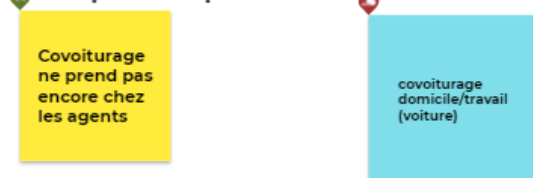
Ce qui n'a pas fonctionné sur mon lieu de travail ?



- « Difficultés d'entretien » : maintenance compliquée en multisites pour gros structure : non-signalment de pneus crevés ou de batteries déchargées. Ce qui décourage les salariés.
- « Resto d'entreprise » : des salariés y vont en voiture par facilité, au lieu de faire 5' de marche.
- « Financements pour infrastructures » : les abris-vélos ne sont pas subventionnés par le programme Alvéole pour le secteur privé ; le dispositif TREMLIN du Plan de Relance est lui destiné à l'acquisition de véhicules électriques, de VAE ou vélo-cargos, et de stationnements sécurisés.
- « FMD » : pas assez d'accès et de facilité de mise en œuvre du Forfait Mobilité Durable dans petites entreprises ; une simplification est nécessaire pour accélérer le déploiement.
- « Flotte vélo sans Com » : échec dans une entreprise : sous-utilisée et en train de déperir, besoin et demande non définies au départ.

Réponses session 2 :

Ce qui n'a pas fonctionné sur mon lieu de travail ?



- « Covoiturage » : on n'a pas encore mis les agents en relation (CC Rives-de-Saône), manque de communication, 5 aires covoiturage créées, enquête déplacement en déc. 2020 pour identifier besoins des agents ; le but est la mise en place du forfait mobilité.
- Freins : il faut rassurer les agents dans le fait d'être en équipage avec des inconnus ; tester 1 à 2 par semaine au début ; faire passer les « a priori ».



Quelles idées pour passer à l'action ?

Réponses session 1 :

Quelles idées pour passer à l'action ?



5'
2 post it
par

- Faire des opérations coconstruites.
- Présentation de solutions de covoiturage professionnel par une société.

Réponses session 2 :

Quelles idées pour passer à l'action ?



- « Team buildings » : travailler avec le tissu des partenaires (associations, etc..) pour identifier des solutions vélo, avec propositions de sensibilisation, d'animation.
- Challenge "Marchons pour la planète" chez EDF, permet à des équipes de concourir pour faire le plus de kms.



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

Réponses session 1 :

Ce qui a suscité le plus de débat, d'intérêt, de curiosité ?

Les salariés sont prêts, aussi pour leur qualité de vie. Tout s'articule, mais blocage sur certains aspects (ex. financier)

Intérêt des échanges entre structures

Comment convaincre



- « Qualité de vie au travail » : motivation de salariés pour des actions environnementales, liées à la mobilité.
- « Comment convaincre » : "accompagner les changements de comportement" (lien webinaire en ressources)

Réponses session 2 :

📍 Ce qui a suscité le plus de débat, d'intérêt, de curiosité ?

Mise en valeur des bonnes pratiques adoptées par les salariés pour fédérer et motiver

Animation et inciter via un challenge dans l'entreprise

Réflexions mutualisées entre entreprises sur une zone pour engager une discussion avec la collectivité et obtenir des services

Challenge de la mobilité : point d'orgue annuel pour participer



- Démarches « mutualisées » : pratiquées en région lyonnaise et parisienne.



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-transports/dossier/faciliter-usages-partages-voiture/covoiturage>
- Covoiturage courte-distance : 20 expériences exemplaires : <http://www.auvergnerhonealpes-ee.fr/fr/publications/publications-2016-2019.html#MOBILITE>

Mobilité active :

- Écomobilité : on accélère - Conseils aux particuliers : <https://www.ademe.fr/ecomobilite-accelere>
- Ressources - Privilégier les modes actifs de déplacement : <https://www.ademe.fr/collectivites-secteur-public/integrer-lenvironnement-domaines-dintervention/mobilite-transports/privilegier-modes-actifs-deplacement>
- Programme AVELO : <https://www.ademe.fr/expertises/mobilite-transports/passer-a-laction/dossier/programme-avelo/contexte-programme-avelo>
- Etude ADEME d'évaluation sur les services vélo : <https://www.ademe.fr/etude-devaluation-services-velos>
- et infographies sur les services vélo : https://www.ademe.fr/sites/default/files/assets/documents/infographies_par_service-services_velos_ademe_v2.pdf
- 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/observatoirecyclomobilite>
- 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](https://www.cerema.fr/fr/activites/mobilites/espace-public-voirie-urbaine/favoriser-marche-velo)

- 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.ecologie-solidaire.gouv.fr/management-mobilite>
- Ressources DREAL BFC sur les plans de Mobilité :
<http://www.bourgogne-franche-comte.developpement-durable.gouv.fr/action-de-sensibilisation-realiser-son-plan-de-a8601.html>
<http://www.bourgogne-franche-comte.developpement-durable.gouv.fr/webinaire-du-23-6-2020-ademe-cerema-a8576.html>
- 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 ?
- Club mobilisation pour la transition écologique animé par Enregy Cities et l'ADEME Bourgogne Franche-Comté des collectivités ; Webinaire du 16 décembre 2020 : Changer les comportements de mobilités : outils et leviers pour l'action : <https://youtu.be/9t--ROUk8XA>

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
BOSTVIRONNOIS	François	DREAL	francois.bostvironnois@developpement-durable.gouv.fr
CATRAINE	Suzy	APCC	suzy.cantraine@apc-climat.fr
CLAIR	Emilie	Grand Besançon Métropole	emilie.clair@grandbesancon.fr
CORBET	Jacques	DREAL	jacques.corbet@developpement-durable.gouv.fr
IVARS	Emeline	APCC	emeline.ivars@apc-climat.fr
JEAN	Maxime	CEREMA	maxime.jean@cerema.fr
JEANNERET-PERROT	Muriel	ADEME	muriel.jeanneretperrot@ademe.fr
LAPALUS	Aude	1 km à pied	aude.lapalus@1kmapied.com
NICOLAS	Claire	CCI	c.nicolas@bourgognefranchecomte.cci.fr
PEIRAZEAU	Roxane	Inddigo	r.peirazeau@inddigo.com
PFEND	Marie-Agnès	Région Bourgogne Franche Comté	marieagnes.pfend@bourgognefranchecomte.fr
PINAROLI	Guillemette	Inddigo	g.pinaroli@inddigo.com
SPRINGER	Laure	Région Bourgogne Franche Comté	laure.springer@bourgognefranchecomte.fr
VANDEPUTTE	Gaëlle	APCC	gaelle.vandeputte@apc-climat.fr
WAGNER	Laure	1 km à pied	laure.wagner@1kmapied.com



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/>