

Plans de mobilité

Définition
et aide à la mise
en œuvre



Plans de mobilité

Définition
et aide à la mise
en œuvre

Avant-propos



Le 17 septembre 2015 les premières Assises Nationales des Plans de Mobilité ont permis de décrypter la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte, un mois après sa publication. Avec plus de 250 participants venus de toute la France, l'intérêt était là et les attentes fortes. Nous avons donc décidé de poursuivre l'aventure en nous structurant afin de partager les bonnes pratiques et créer des synergies dans les territoires.

En créant la Fédération des Acteurs des Plans de Mobilités (FAPM) nous étions loin d'imaginer que les premiers adhérents seraient des structures non concernées par la loi mais très volontaristes et totalement impliquées dans cet enjeu majeur pour la qualité de l'air ! Et paradoxalement un sondage « Opinion Way » de septembre 2016, montrait que 8 entreprises françaises sur 10 concernées par la loi ne connaissaient même pas le sigle PDE...

Confortés par des autorités organisatrices de la mobilité (AOM) très actives pour développer des plans de mobilité sur leur périmètre mais élaborant toutes des démarches coûteuses en énergie et sans réelle homogénéité, nous avons décidé, en partenariat avec le GART, de synthétiser l'expertise et les bonnes pratiques de nos adhérents dans un document commun.

Ce document a été élaboré conjointement par des entreprises, des agences d'écomobilité et des AOM. Il pose les bases essentielles et donne des axes de réflexion. Il tend à être exhaustif, et il conviendra donc d'adapter les préconisations citées en fonction de la capacité des établissements et des collectivités à les mettre en œuvre.

Je remercie les multiples contributeurs de ce document, ainsi que le GART pour son partenariat, qui ont permis que ce guide puisse être diffusé lors des 3^e Assises Nationales des Plans de Mobilité organisées le 28 septembre 2017.

Bruno RENARD
Président de la FAPM



Depuis de nombreuses années, les déplacements sur le territoire national sont en constante augmentation et ont un impact significatif sur les conditions de circulation et sur la qualité de l'air. Face à ces nouveaux enjeux, le cadre législatif a évolué et incite désormais clairement les employeurs privés comme publics à promouvoir des outils et des solutions de mobilité alternative pour leurs collaborateurs. Plusieurs lois et décrets ont ainsi permis de définir un cadre juridique plus contraignant, amenant entreprises comme administrations à s'engager dans une démarche de management de la mobilité pour les trajets domicile-travail, pour les déplacements professionnels de leurs employés, ainsi que pour les mouvements de leurs visiteurs et de leurs fournisseurs.

Cette ambition a été considérablement renforcée par les dernières dispositions issues de la loi de transition énergétique pour une croissance verte (TECV). Son article 51 rend en effet obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2018 d'un plan de mobilité pour l'ensemble des entreprises de plus de 100 salariés installées dans un territoire couvert par un PDU.

Toujours soucieux d'accompagner au plus près du terrain les actions de ses adhérents, le GART a souhaité s'associer à la FAPM, fédération experte en la matière, afin de bénéficier de sa connaissance précise des ressorts permettant aux employeurs de se saisir au mieux des enjeux en matière de mobilité.

Destiné aux autorités organisatrices de la mobilité et aux entreprises concernées par les dispositions de la loi TECV, ce guide fournit conseils pratiques et recommandations permettant d'élaborer un plan de mobilité efficient et compatible avec la mise en œuvre de politiques de mobilité plus durables, dont le GART se fait, depuis de longues années, le promoteur.

Louis NÈGRE
Président du GART

Sommaire

1. Dispositions législatives relatives aux plans de mobilité	8
2. Définition du plan de mobilité	14
3. Les bienfaits d'un plan de mobilité	18
4. Comment élaborer un plan de mobilité	22
4.1 Le diagnostic	24
Volet structurel	24
Volet « comportemental »	25
4.2 Le plan d'actions	27
Les fondamentaux de l'élaboration d'un plan de mobilité	28
Choix des axes stratégiques et des mesures opérationnelles	30
4.3 La mise en œuvre et le suivi	32
4.4 L'évaluation annuelle du plan d'actions	34
5. Le rôle des autorités organisatrices de la mobilité	36
6. Quelques bonnes pratiques	42
Annexes	46
Remerciements	56

Dispositions législatives relatives aux plans de mobilité

L'article 51 de la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte (TECV) a créé l'article L. 1214-8-2 du code des transports, qui dispose :

« -I. Le plan de mobilité prévu au 9° de l'article L. 1214-2 vise à optimiser et à augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel, dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports.

Le plan de mobilité évalue l'offre de transport existante et projetée, analyse les déplacements entre le domicile et le travail et les déplacements professionnels, comprend un programme d'actions adapté à la situation de l'établissement, un plan de financement et un calendrier de réalisation des actions, et précise les modalités de son suivi et de ses mises à jour.

Le programme d'actions peut notamment comporter des mesures relatives à la promotion des moyens et usages de transports alternatifs à la voiture individuelle, à l'utilisation des transports en commun, au covoiturage et à l'autopartage, à la marche et à l'usage du vélo, à l'organisation du travail, au télétravail et à la flexibilité des horaires, à la logistique et aux livraisons de marchandises.

Le plan de mobilité est transmis à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente ou à l'autorité territorialement compétente pour élaborer le plan de mobilité rurale.

II.- Dans le périmètre d'un plan de déplacements urbains, toute entreprise regroupant au moins cent travailleurs sur un même site élabore un plan de mobilité pour améliorer la mobilité

de son personnel et encourager l'utilisation des transports en commun et le recours au covoiturage. L'entreprise qui ne respecte pas cette obligation ne peut bénéficier du soutien technique et financier de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

III.- Les entreprises situées sur un même site peuvent établir un plan de mobilité interentreprises, qui vise les mêmes objectifs que le plan de mobilité défini au I. et est soumis à la même obligation de transmission à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente ou à l'autorité territorialement compétente pour élaborer le plan de mobilité rurale. »

Madame Ségolène Royal, alors ministre de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer, a ensuite déclaré lors de la première édition des Assises nationales des plans de mobilité en septembre 2015 :

« [La loi TECV] fixe des objectifs ambitieux : diminuer de 40 % les émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2030, porter à 32 % la part des énergies renouvelables en 2030 et diviser par deux la consommation d'énergie d'ici à 2050. Elle couvre tous les aspects de la transition énergétique, qu'il s'agisse de la rénovation énergétique et de la construction durable des bâtiments, des transports propres, de l'économie circulaire, de la prévention et de la valorisation des déchets, de la sûreté nucléaire ou de la production d'énergie renouvelable.

Pour ce qui concerne les déplacements des salariés, la loi comprend les mesures suivantes :

- L'exemplarité des réseaux de transport public avec le renouvellement progressif des flottes avec des véhicules à faibles émissions de gaz à effet de serre et de polluants, à hauteur de 50 % en 2020 et 100 % en 2025 ;

- La mise en place d'abonnements d'autoroute incitatifs pour les voitures à très faibles émissions et les véhicules en covoiturage ;
- La création d'une indemnité kilométrique pour les salariés venant travailler à vélo (un décret est actuellement en préparation pour caler notamment son montant) ;
- L'aménagement de stationnement pour les vélos et de bornes pour les véhicules électriques ou hybrides rechargeables, dans les bâtiments d'habitation, industriels, tertiaires et commerciaux lorsqu'ils disposent de places de parking automobile ;
- La réalisation d'ici le 1^{er} janvier 2018 d'un plan de mobilité ou d'un plan de mobilité interentreprises pour toute entreprise regroupant au moins 100 travailleurs sur un même site situé dans un territoire couvert par un plan de déplacements urbains ;
- L'obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés et les collectivités locales de faciliter les solutions de covoiturage pour les déplacements domicile-travail ;
- La réalisation d'un schéma de développement des aires de covoiturage par les collectivités chargées de l'organisation des transports publics urbains ;
- La possibilité pour la collectivité investie du pouvoir de police de la circulation d'octroyer des conditions de circulations privilégiées aux véhicules en covoiturage et à ceux à très faibles émissions.

Il s'agit désormais de passer à la mise en œuvre opérationnelle des dispositions de la loi et à la mise en mouvement des citoyens, des entreprises et des territoires. Votre initiative s'inscrit pleinement dans cette phase déterminante. »

Applicable en l'état, cette loi fixe un cadre général pour la mise en œuvre des plans de mobilité, cadre volontairement ouvert et souple pour pouvoir être appliqué sans complexité par les entreprises.

Toutefois, en l'absence de décret d'application, il s'avère qu'aucun texte n'existe pour préciser les modalités précises d'élaboration, de conduite et de mise en œuvre de ces plans. La Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) a cependant confié comme mission au Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) et à l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) de créer et de mettre à jour des outils facilitant la réalisation, le suivi et l'évaluation des plans de mobilité dans les entreprises (y compris interentreprises), les administrations, les universités et les grandes écoles.

Il est à noter par ailleurs que l'impossibilité législative pour une entreprise de bénéficier du soutien technique et financier de l'ADEME en cas d'absence d'élaboration d'un plan de mobilité, concerne l'ensemble des aides pouvant être prodiguées par l'ADEME, et non uniquement celles en lien direct avec les plans de mobilité. Dans ce contexte, il apparaît clairement que disposer d'un plan de mobilité pour une entreprise d'au moins 100 salariés sera l'un des critères sur lesquels se basera l'ADEME pour accorder ses subventions. C'est donc lors de l'analyse de ces dossiers de demande de subventions que l'ADEME assurera le contrôle du respect des nouvelles obligations législatives inscrites au code des transports.

Définition du plan de mobilité

Ces nouvelles dispositions législatives ont entraîné de nombreuses sollicitations provenant de collectivités territoriales et d'entreprises de plus de 100 salariés situées dans un périmètre couvert par un plan de déplacement urbain (PDU)¹. Si l'apparition du plan de mobilité dans le cadre législatif a immédiatement reçu un accueil favorable, l'absence de décret d'application a engendré des interrogations sur les modalités de mise en œuvre. Ce guide se propose d'apporter un éclairage objectif sur certaines zones d'ombre, afin d'orienter au mieux les employeurs et les collectivités locales dans leurs plans d'actions. Pour élaborer ce document, le GART et la FAPM ont souhaité associer les différentes parties prenantes, dans l'objectif de parvenir à une définition commune du plan de mobilité et d'apporter des éléments de précision quant à la mise en œuvre de l'article L. 1214-8-2 du code des transports.

Afin de préciser les dispositions de cet article qui abordent essentiellement ce que doit être le contenu des plans de mobilité, la définition suivante peut être proposée :

« Un plan de mobilité est un projet interne mis en place par une ou plusieurs structures (ou groupement de structures) privée(s), publique(s) ou associative(s).

C'est une démarche globale qui vise à optimiser et rationaliser tout ou partie des déplacements générés par l'activité de(s) l'établissement(s) (domicile-travail, professionnels, visiteurs). Il a pour vocation de limiter autant que possible leurs impacts environnementaux, la congestion urbaine, l'accidentologie, ainsi que l'emprise du stationnement sur l'espace, public comme privé, et d'améliorer l'accessibilité notamment pour les personnes peu mobiles.

1. Voir carte des agglomérations soumises à PDU obligatoire en annexe 1.

Le plan de mobilité est impulsé, porté et soutenu par la direction de l'établissement. Il est piloté par un chef de projet identifié dans chaque établissement (ou par un référent à l'échelle inter-établissements), dont l'animation et la mise en œuvre du plan de mobilité est idéalement inscrite comme une des missions de sa fiche de poste.

Il revêt une forte dimension participative dans laquelle l'ensemble des services et des salariés sont sollicités, sinon impliqués. C'est une démarche partagée, vivante et évolutive. »

Il est important de noter que le cadre législatif rend obligatoire la mise en place d'un plan de mobilité pour toutes les entreprises de plus de 100 salariés situées dans le périmètre d'un PDU. Les entreprises de moins de 100 salariés ainsi que les administrations et collectivités territoriales situées sur ce même périmètre ne sont donc pas concernées par cette obligation.

Il est toutefois rappelé qu'un plan de mobilité peut être élaboré et appliqué volontairement par toutes les administrations, collectivités et établissements associatifs, quels que soient leurs effectifs ou leurs territoires d'implantation.

Les bienfaits d'un plan de mobilité

La mise en place d'un plan de mobilité entraîne des bienfaits pour les employeurs et les salariés, mais est également bénéfique pour les politiques locales en faveur de l'environnement et pour le développement de la mobilité durable.

C'est la raison pour laquelle les collectivités locales, au premier rang desquelles figurent les autorités organisatrices de la mobilité, ont tout intérêt à ce que les entreprises implantées au sein de leurs ressorts territoriaux s'investissent dans de telles démarches.

Pour les employeurs, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de mobilité leur apportent les avantages suivants :

- Limiter la flotte automobile d'entreprise ;
- Réduire les coûts du foncier tout en améliorant l'accessibilité de son site ;
- Diminuer l'accidentologie des trajets domicile-travail et professionnels ;
- Promouvoir « l'image » de l'entreprise grâce à un engagement dans une démarche citoyenne et responsable ;
- Valoriser la démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) par des actions concrètes et visibles ;
- Développer des mutualisations territoriales par les plans de mobilité interentreprises ;
- Améliorer les routes, les services de transport public en ayant un rôle de conseil et d'incitation auprès des pouvoirs publics ;
- Répondre aux exigences de la loi, en particulier pour les entreprises certifiées ISO.

Par ailleurs, les mesures financières incitatives pour le développement de l'usage des modes actifs seront toujours bien moins coûteuses que le prix d'une place de

stationnement qui oscille entre 1 000 et 1 500 € par an, pour une entreprise implantée sur un territoire couvert par un PDU.

Décider de manager la mobilité au sein de son entreprise par un plan de mobilité, c'est aussi réduire le coût de ce poste de dépense, parfois mal connu car éparpillé entre différents services.

Pour les salariés, travailler au sein d'une entreprise ayant élaboré un plan de mobilité leur permettra de :

- Réduire les frais occasionnés par les déplacements domicile-travail (en moyenne 6 100 €/an/voiture) ;
- Diminuer le stress, la fatigue et la perte de temps par un plus grand confort des déplacements ;
- Avoir un choix plus large de son mode de déplacement ;
- Accéder à son lieu de travail sans être tributaire des restrictions de circulation ou de difficultés d'approvisionnement en carburant ;
- Participer à un projet fédérateur et convivial dans l'entreprise et s'y sentir mieux intégré ;
- Se maintenir en meilleure forme physiquement ;
- Valoriser son temps de déplacement.

In fine, élaborer et mettre en œuvre des plans de mobilité, c'est :

- À court terme, améliorer la qualité de l'air et la fluidité du trafic routier ;
- À moyen terme, améliorer le coût, la productivité et la santé des salariés ;
- À long terme, contribuer à l'intérêt général en diminuant la troisième cause de mortalité en France (48 000 décès prématurés chaque année liés à la pollution locale²), en réduisant les dépenses de santé publique

liées à la pollution atmosphérique (101,3 milliards d'euros chaque année³), et contribuer à la diminution de la consommation énergétique et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

2. Évaluation quantitative d'impact sanitaire (EQIS) de la pollution de l'air sur la mortalité et l'espérance de vie en France, réalisée sur la période 2007-2008 par Santé publique France.

3. Rapport sénatorial « Pollution de l'air, le coût de l'inaction » de la commission d'enquête sur le coût économique et financier de la pollution de l'air, publié le 15 juillet 2015.

Comment élaborer un plan de mobilité

Avant toute chose, l'engagement dans la démarche des dirigeants d'établissements est prépondérant. Le plan de mobilité doit en effet, pour être pérenne et efficace, être impulsé par la direction et s'inscrire dans la stratégie globale de l'entreprise, notamment de RSE quand elle existe.

Cette nouvelle obligation légale constitue un levier pour réorganiser la mobilité au sein d'une entreprise. Bien calibré et adapté aux besoins de l'employeur et des salariés, le plan de mobilité est une opportunité pour manager ses mobilités et créer ainsi de la valeur pour l'entreprise.

Concrètement, le plan de mobilité doit s'organiser autour de quatre axes majeurs.

4.1 Le diagnostic

Le diagnostic est mis en place au lancement de la démarche et comporte un volet structurel et un volet « comportemental. » Les données nécessaires sont dans la plupart des cas déjà collectées dans le cadre d'autres documents, à l'instar des plans de prévention.

Volet structurel

Ce volet reprend l'ensemble des caractéristiques internes ou externes d'un établissement.

Il s'agit de recenser les infrastructures, aménagements, services qui peuvent influencer sur le choix du mode de transport ainsi que sur les conditions de déplacements :

- Recensement des infrastructures à proximité, ou desservant directement le site : routières, autoroutières, ferroviaires (train, tramway, métro), maritimes, cyclables (bandes et ou pistes cyclables), cheminements piétons ;
- Recensement des lignes de transport en commun à proximité, ou desservant directement le site : amplitudes horaires, fréquences, distance de l'arrêt au site, information voyageur...
- Recensement des services de mobilité à proximité ou sur site : station d'autopartage, station de vélo en libre-service (VLS), consigne à vélo, parking relais...
- Décompte de l'effectif sur site avec répartition par temps

- de travail (temps plein, temps partiel, mi-temps) ;
- Potentiel de stationnement propre à l'établissement : nombre de places dédiées à la voiture (PMR, flotte de service, covoiturage, électrique, autopartage, personnelle...), nombre de places dédiées au vélo...
- Recensement des véhicules de service ou de fonction, modalités d'accès (clé, badge...) et caractéristiques au regard de la classification « Crit'Air » (motorisation, énergie...) ;
- Recensement des informations règlementaires en lien avec les déplacements, notamment professionnels : niveau de remboursement de l'abonnement transport, niveau de flexibilité dans les horaires de prise et départ de poste, défraiement kilométrique, obligation d'utiliser tel ou tel mode de transport lors des déplacements professionnels, obligation de retour sur le lieu de travail après un déplacement professionnel...
- Potentiel d'emplois grâce à la levée du frein mobilité ;
- Perspectives économiques et projets d'infrastructures sur le territoire ;
- Autres informations utiles : bornes de recharge électrique, dispositif de visio-conférence, accord sur le télétravail...

Volet « comportemental »

Il s'agit ici d'appréhender les habitudes de déplacement des employés de l'établissement mais également des visiteurs et fournisseurs qui ont également un impact sur la mobilité du territoire. *A minima*, et dans l'optique de pouvoir évaluer les effets induits par le plan de mobilité, le diagnostic doit présenter la répartition modale des salariés, c'est-à-dire le pourcentage de salariés utilisant tel ou tel mode de transport lors de ses déplacements domicile-travail.

Les moyens permettant d'obtenir cette remontée d'informations peuvent prendre différentes formes et varier d'un établissement à l'autre :

- Comptages aux entrées du site ;
- Enquêtes auprès des collaborateurs, voire des visiteurs et des fournisseurs quand cela est possible ;
- Localisation des lieux de résidence (cartographie ou tableau de répartition par commune *a minima*) ;
- Décompte des abonnements transport, des places de parking occupées, du nombre de vélos stationnés sur site, etc.

Il appartient à l'établissement en question de déterminer les moyens de recensement les plus adaptés à ses caractéristiques et spécificités (contexte social, moyen techniques, financiers...). Quel que soit le choix opéré par l'établissement, les informations collectées doivent être fiables et représentatives de l'ensemble des collaborateurs. Dans l'idéal, ce volet comportemental doit permettre de qualifier les conditions de déplacements des collaborateurs (horaires, contraintes, motif du choix du mode actuel) et d'évaluer leurs dispositions au changement.

Ici encore, il appartient à l'établissement de déterminer le dispositif le plus pertinent pour recueillir ces informations : enquêtes, groupes de travail, forums, mise en place d'une hotline.

4.2 Le plan d'actions

Le plan d'actions dresse, au regard des conclusions du diagnostic, des objectifs de l'établissement et des moyens humains, techniques et financiers allouables, une liste de mesures incitatives et/ou coercitives.

Bien que les établissements concernés par l'obligation légale soient couverts par un PDU, les lieux de résidence des salariés peuvent quant à eux être très variés (rural, péri-urbain, touristique, montagnard...).

Aussi, il apparaît indispensable que la construction du plan d'actions soit compatible avec l'ensemble des pratiques et des modes de transports alternatifs à la voiture individuelle : transports en commun, covoiturage, autopartage, marche, vélo, organisation du travail, télétravail, flexibilité des horaires, logistique, livraisons de marchandises... Cette construction doit donc viser à la fois l'optimisation et la rationalisation des pratiques de déplacement actuelles, mais également, lorsque cela apparaît pertinent, analyser les modalités de recours à d'autres formes de mobilité.

Doivent être étudiés dans la construction du plan d'actions à la fois les déplacements domicile-travail, les déplacements professionnels ainsi que les déplacements des clients, fournisseurs, visiteurs et partenaires.

Un plan d'actions doit regrouper un ensemble de mesures cohérentes et réalisables.

Aussi, l'établissement doit en premier lieu réunir les conditions nécessaires à la réalisation de cette démarche partagée qu'est un plan de mobilité. Il existe donc certaines mesures inhérentes au management de projet à mettre en place et d'autres fondamentales pour le management de la mobilité qui doivent constituer un socle commun de tout plan de mobilité.

Dans l'idéal, il faut véritablement associer les salariés dans la construction des propositions afin de commencer le travail de sensibilisation et de créer une adhésion de ces derniers au projet de plan.

Il est nécessaire d'associer les professionnels des ressources humaines qui connaissent bien les futurs et/ou les nouveaux collaborateurs ainsi que la problématique des temps de travail fragmentés, durée du travail subie (moins d'un mi-temps), de l'intérim, etc.

À la suite du diagnostic, les établissements les plus audacieux choisissent de rationaliser voire de diminuer les déplacements de leurs employés, visiteurs et fournisseurs, en repensant complètement l'organisation de leur activité.

Les fondamentaux de l'élaboration d'un plan de mobilité

Chaque entreprise doit s'organiser pour mettre en place la gouvernance la plus efficace pour élaborer son plan de mobilité.

À ce titre, il est recommandé :

- D'impliquer la direction de l'établissement ;
- D'allouer les ressources humaines nécessaires en désignant un référent qui a pour fonction d'animer et coordonner la démarche ;
- D'identifier et formaliser les objectifs et indicateurs de suivi de la démarche dans sa globalité (répartition modale et budget transport/déplacement de l'établissement), ainsi que de chaque mesure, afin d'ajuster et orienter au mieux le plan de mobilité dans le temps. Au commencement de la démarche, ces indicateurs de suivi sont issus du diagnostic.

De plus, lors de la phase d'élaboration du plan d'actions, l'employeur devra communiquer régulièrement envers ses salariés sur l'avancée du plan de mobilité. Il sera également pertinent de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la mobilité par des événements ludiques, en les associant étroitement à la démarche. Diffuser l'ensemble de l'information relative à l'offre de transport et aux services de mobilité, et informer tous les nouveaux arrivants (nouvelles embauches, stagiaires et personnel intérimaire) de l'existence du plan de mobilité et de l'offre de services en place permettra de mieux partager, au sein de la structure, les objectifs de la démarche.

Enfin, l'animation interne de la démarche pourra s'appuyer sur les rendez-vous annuels de promotion des modes alternatifs, qu'ils soient européens, nationaux, régionaux ou locaux (semaine de la mobilité, journée sans voiture, fête du vélo, challenges...).

Choix des axes stratégiques et des mesures opérationnelles

Tout d'abord, un plan de mobilité doit *a minima* prendre en compte les obligations imposées aux employeurs par la loi.

Il en va ainsi de la mise en place et de la promotion de la prime transport, qui consiste à prendre en charge, à hauteur de 50% minimum, le coût du ou des abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements domicile-travail accomplis aux moyens de transport public de personnes ou de services publics de location de vélos.

De plus, rappelons qu'un employeur peut, sur la base du volontariat, mettre en place une indemnité kilométrique vélo en faveur de ses salariés. Il prend alors en charge, sur la base de 0,25 €/kilomètre, les trajets domicile-travail effectués à vélo par ses collaborateurs. Cette indemnité peut être cumulée avec le remboursement de l'abonnement transport lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers un transport public.

Ensuite, des mesures opérationnelles doivent être choisies et mises en œuvre à partir des axes stratégiques suivants :

- Développement de l'usage des modes alternatifs à la voiture individuelle ;
- Optimisation des déplacements professionnels (associée à une dimension gestion de flotte) ;
- Organisation des temps de travail ;
- Développement du travail à distance ;
- Gestion du stationnement ;
- Développement d'actions spécifiques liées aux pics de pollution.

Notons toutefois qu'il n'est absolument pas nécessaire de travailler dès le lendemain du diagnostic sur l'ensemble des pratiques et des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle. Le plan de mobilité est un outil en mouvement qui évolue dans le temps.

Dans un premier temps, il paraît davantage pertinent d'identifier un ou deux objectifs prioritaires et de mettre en place progressivement des mesures pour les atteindre.

Cette démarche itérative permet de mieux crédibiliser la démarche et d'éviter l'éparpillement entre de nombreuses mesures nécessitant potentiellement des investissements humains et/ou financiers.

De la même manière, certaines actions peuvent faire l'objet de périodes d'expérimentation, de sorte à tester le dispositif et à mieux le peaufiner avant son déploiement à plus grande échelle.

4.3 La mise en œuvre et le suivi

La mise en œuvre et le suivi de l'application du plan de mobilité nécessitent d'affecter des moyens humains, techniques et financiers pérennes, nécessaires à l'efficacité du plan d'actions.

Chaque mesure définie dans le plan d'actions doit être budgétée et faire état d'un délai de mise en œuvre.

Le référent « plan de mobilité » a pour rôle d'assurer la bonne mise en œuvre du plan d'actions et son suivi. Il n'est toutefois pas seul à les mettre en place. Il revêt lors du suivi un rôle de coordinateur et doit être en mesure d'identifier les différents services de l'établissement à mobiliser pour chacune des mesures programmées. La direction rédige une fiche de poste relative aux missions du référent « plan de mobilité ». Cette fiche de poste lui donne légitimité dans le cadre de ses interventions auprès des autres services de l'établissement et des collaborateurs.

Pour que ce plan d'actions fonctionne, il faut par ailleurs intégrer les actions dans toutes les politiques de l'établissement, pour faire de la mobilité un sujet à part entière de management, de développement et de stratégie. Il s'agit là de suivre une véritable approche RSE.

Il est également très pertinent de se rapprocher des établissements voisins pour développer des actions mutualisées. Outre un intérêt économique certain, la mutualisation a également un intérêt social et environnemental.

4.4 L'évaluation annuelle du plan d'actions

Chaque année, les actions mises en œuvre dans le cadre du plan de mobilité doivent être évaluées afin notamment de connaître l'évolution des pratiques de mobilité et l'acceptation sociale du plan.

L'évaluation permet d'envisager la reconduction, l'amplification, le réajustement ou la suppression des différentes mesures aux vues de leur efficacité.

De ce fait, l'évaluation doit a minima rendre compte :

- Du coût financier global (temps homme, investissements, fonctionnement) ;
- De l'évolution de la répartition modale ;
- De l'impact environnemental et social ;
- De l'efficacité en rapport avec le coût des mesures mises en place.

Le rôle des autorités organisatrices de la mobilité

Les AOM et leurs partenaires peuvent impulser et accompagner les plans de mobilité des établissements, via un ensemble de services et d'avantages propres, tant en matière de réductions tarifaires sur les services de mobilité, d'information mobilité et d'animation, que d'échanges de bonnes pratiques ou de soutien et de conseils.

L'objectif d'une telle implication des AOM est de déboucher sur une démarche vertueuse « gagnant-gagnant » pour les collaborateurs, les employeurs et la collectivité.

La loi ne donne pas de compétences spécifiques aux AOM en matière de validation et de contrôle des plans de mobilité dont l'élaboration revient aux entreprises. Elle prévoit uniquement une transmission du plan de mobilité à l'AOM ou à l'autorité territorialement compétente pour élaborer un plan de mobilité rurale. Cette transmission vise à permettre à l'AOM d'avoir connaissance des plans de mobilités établis sur son ressort territorial et ainsi leur permettre de les prendre en compte dans le cadre de l'élaboration de leurs politiques de déplacements, et en particulier de leurs PDU.

Par ailleurs, le point 9° de l'article L. 1214-2 du code des transports impose comme objectif « *l'amélioration du transport des personnels des entreprises et des collectivités publiques en incitant ces dernières à prévoir un plan de mobilité et à encourager l'utilisation par leur personnel des transports en commun et le recours au covoiturage* ». La transmission des plans de mobilité à l'AOM contribue ainsi au suivi de la mise en œuvre de cet objectif.

En outre, l'action des établissements et la promotion des modes alternatifs peuvent avoir un impact significatif sur le fonctionnement des réseaux routiers, ferrés et cyclables. Leurs remontées d'informations vers les autorités compétentes permettront à ces dernières d'ajuster ou de modifier leurs offres de services. Ces informations sont donc stratégiques et doivent permettre de comprendre les évolutions en cours et d'anticiper celles à venir.

De ce fait, les informations à transférer par les établissements à l'AOM sont :

- Les coordonnées d'un référent ;
- Le diagnostic ;
- Le plan d'actions et ses objectifs associés de report modal ;
- Les évaluations annuelles.

Pour les AOM, cette obligation législative issue de la loi TECV constitue une réelle opportunité pour renforcer l'efficacité de leurs actions et créer des synergies avec les employeurs.

L'élaboration d'un plan de mobilité est l'occasion d'une part de nouer des liens entre les collectivités locales et *a minima* les établissements concernés par la loi, et d'autre part, de formaliser de véritables partenariats « gagnant-gagnant ». L'AOM et ses partenaires peuvent proposer un dispositif simple et opérationnel qui offre des avantages pour l'entreprise et les salariés.

Cet accompagnement de l'AOM peut se traduire par différents degrés d'implication :

- L'identification des entreprises concernées sur son territoire via l'envoi d'un courrier type, un questionnaire

à remplir et à retourner à l'AOM, une enquête en ligne à transmettre aux salariés pour en savoir plus sur leurs pratiques de déplacement...

- L'information des entreprises de l'obligation législative et de sa teneur (via des documents d'information pédagogiques et ludiques) avec du conseil et des outils pour aider à conduire et à animer les plans de mobilité des entreprises, un accès privilégié aux informations et actualités déplacements sur le territoire, des réductions tarifaires sur les services de mobilité de l'agglomération, des aides financières (aides à l'achat d'un vélo à assistance électrique (VAE) par exemple)...
- La conception d'une démarche partenariale avec les entreprises qui repose sur l'allocation d'un soutien technique et financier par la collectivité et sur la prise d'engagements de la part de l'entreprise, via par exemple la signature d'une charte ;
- La nomination d'un conseiller mobilité sur le territoire, ayant vocation à informer et conseiller les entreprises, les accompagner dans leurs démarches et animer le réseau des entreprises engagées dans le dispositif, mais aussi à suivre et à accompagner les démarches déjà engagées par les entreprises ;
- Le lancement d'une ou plusieurs démarches incitatives de plans de mobilité mutualisés à l'échelle du territoire (par exemple sur une ou plusieurs zones d'activités du territoire et regroupant de gros pourvoyeurs d'emplois) afin d'identifier les problématiques de mobilité des salariés et de proposer des solutions mutualisées (exemple de l'agglomération de la Roche-sur-Yon, mais aussi du réseau de conseillers mobilité de la CCI de Paris, le réseau Pro-Mobilité) ;
- L'invitation à des temps réguliers de concertation pour identifier de nouveaux axes de progrès, s'informer

sur les projets en cours, définir conjointement des expérimentations...

- L'organisation conjointe d'évènements annuels sur la mobilité durable favorisant le changement de modes et la découverte.

Cet accompagnement est également à géométrie variable en fonction de la taille des AOM, de leur territoire et de leurs compétences (métropole, communauté d'agglomération, syndicats de transport, communautés de communes...) mais également de la gouvernance institutionnelle en place sur le territoire (répartition des compétences entre les collectivités).

À titre d'illustrations, peuvent être citées les actions suivantes menées par certaines collectivités :

- Mise à disposition d'outils d'aide à la décision pour l'entreprise et les salariés avec Optimix par l'Eurométropole de Strasbourg ;
- Démarche M'Pro à Grenoble : outils d'aide à la mise en œuvre et au suivi, accompagnement technique et stratégique, avantage tarifaire et offre de services ;
- Initiative de Nantes Métropole qui a nommé des conseillers mobilité chargés de répondre aux demandes des entreprises ;
- Le plan de mobilité comme tremplin pour des démarches encore plus ambitieuses, à l'instar de PACTE à Bordeaux (engagement bilatéral pour la mise en œuvre d'aménagement d'infrastructures lourdes...) ;
- Le lancement de PDIE, à l'instar du réseau CCI Pro qui accompagne la mise en œuvre de PDIE en Île-de-France auprès de plusieurs collectivités (Cergy Pontoise, Saint Quentin en Yvelines...) avec l'outil Pro'Mobilité ;
- Les challenges de la mobilité «*Pour un jour ou comme*

toujours... au travail j'y vais autrement » tels ceux existant en régions Auvergne-Rhône-Alpes, Aquitaine, etc. pour inciter au changement de comportement.

Quelques bonnes pratiques

Quelques bonnes pratiques sont à considérer par les entreprises engagées dans une démarche de plan de mobilité.

Par exemple, pour sensibiliser et attirer les usagers, il peut être envisagé d'axer la communication sur les enjeux de la RSE : qualité de l'air, diminution des émissions de gaz à effet de serre, sécurité dans les déplacements, économie, santé (à vélo, les 35 minutes d'exercice physique préconisées par l'organisation mondiale de la santé sont atteintes aisément à l'occasion d'un aller-retour domicile-travail...)

Après de nombreux retours d'expérience sur le sujet, voici ce qui ressort d'une démarche collective telle qu'une association pour l'élaboration d'un PDIE :

- Une représentativité globale au service des autorités organisatrices de mobilité ;
- Des actions de partenariat avec les collectivités territoriales pour obtenir des services performants et des aménagements routiers sécurisés ;
- Des remontées groupées et légitimées des doléances et suggestions de ses usagers sur les services des prestataires ;
- Des messages unifiés et cohérents vers les usagers ;
- Des subventions de l'ADEME ou un accompagnement via des outils développés par l'ADEME (cf. annexe 2) ;
- De fortes réductions de prix par des achats groupés ;
- Des actions en commun (covoiturage, ateliers vélos, formations de remise en selle...).

D'autres exemples sont bons à prendre pour la mise en place d'une telle démarche :

- L'usage de l'autopartage pour les déplacements domicile-travail. Par retour d'expérience, il est prouvé

qu'il existe un gain de temps notable sur les trajets professionnels mais aussi une réduction de l'accidentologie (la prise de la voiture proche du domicile du salarié évite les trajets jusqu'à l'entreprise pour récupérer un véhicule de service ou de location) ;

- Rappeler l'importance d'associer les partenaires sociaux ;
- Associer les prestataires présents sur son site (restauration, nettoyage...).

Annexes

Annexe 1 : Ressorts territoriaux soumis à PDU obligatoire au 1^{er} janvier 2017

Annexe 2 : Offre de l'ADEME dans l'accompagnement des plans de mobilité

Annexe 3 : Boîte à outils FAPM pour un bon plan de mobilité

Des exemples de conventions passées entre des AOM et des employeurs sont disponibles sur les sites Internet respectifs de la FAPM et du GART :

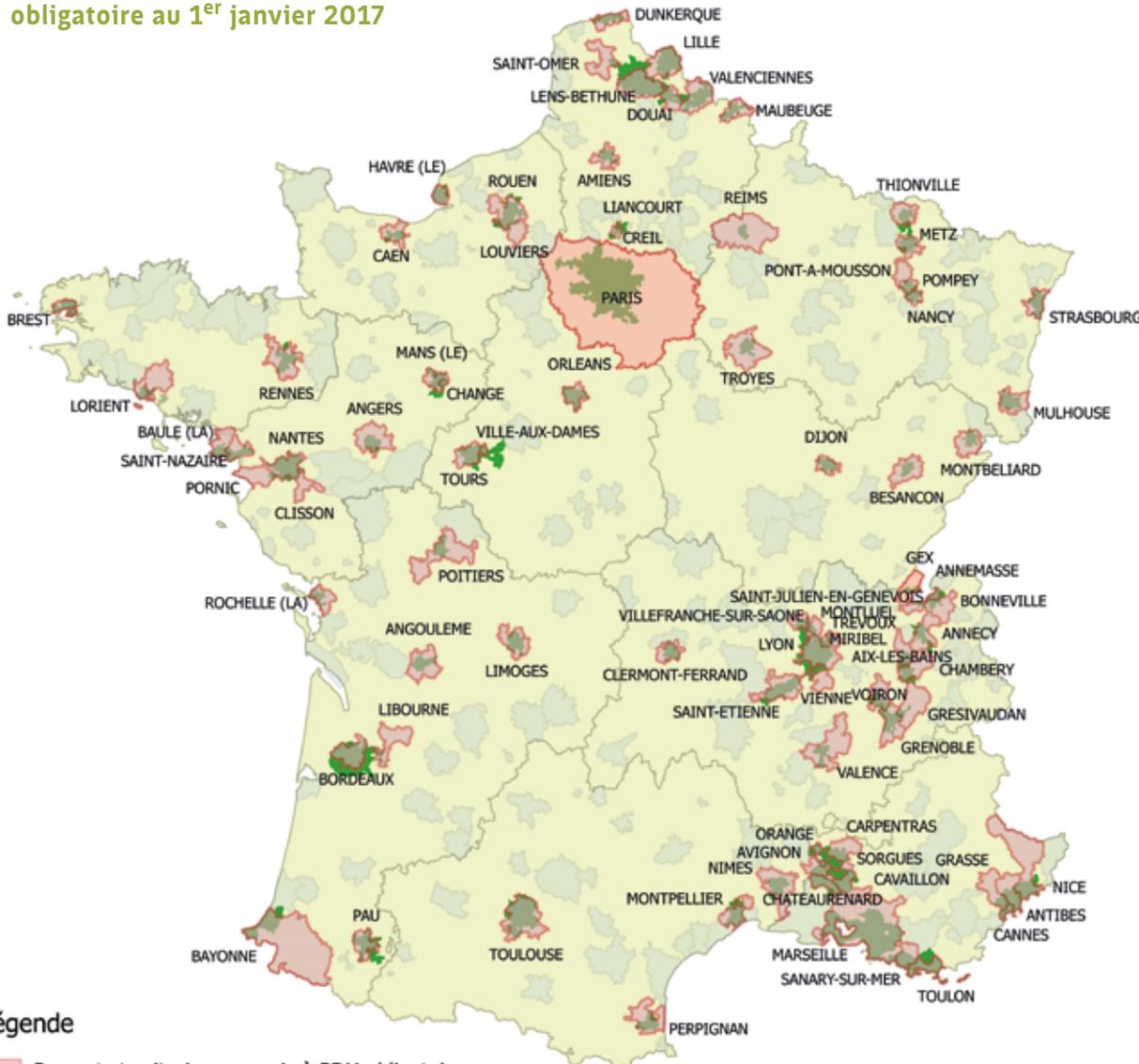
- Site Internet de la FAPM : www.fapm.fr ;

- Site Internet du GART : www.gart.org

Nous connaître > Nos publications > Publication *Plans de mobilité. Définition et mise en œuvre.*

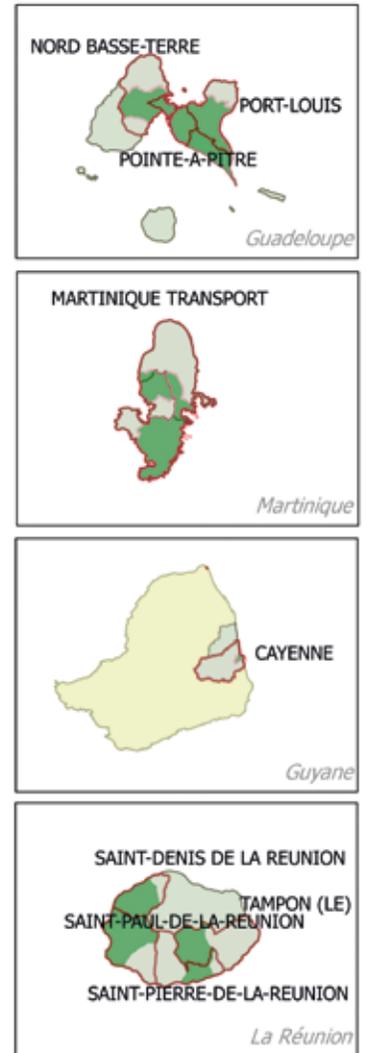
Annexe 1 :
Ressorts territoriaux soumis à PDU
obligatoire au 1^{er} janvier 2017

Ressorts territoriaux : mise à jour Cerema du 1^{er} janvier 2017
 Unités urbaines : arrêté du 28 juin 2016



Légende

- Ressorts territoriaux soumis à PDU obligatoire
- Autres ressorts territoriaux
- Unités urbaines de plus de 100 000 hab.



Plans de mobilité • Définition et aide à la mise en œuvre

Annexe 2 : Offre de l'ADEME dans l'accompagnement des plans de mobilité

La DGITM a identifié l'ADEME et le CEREMA pour contribuer à la mesure 25a de la feuille de route 2015 issue des trois tables rondes de la conférence environnementale.

Pour rappel : Extrait de la feuille de route 2015 «Outils pour les plans de mobilité»

Volet Transport et mobilité durables

25. Pour faciliter l'élaboration des plans de mobilité dans les entreprises, interentreprises, administrations, universités et grandes écoles :

a) Des outils facilitant la réalisation, le suivi et l'évaluation seront mis à disposition.

Dans cette perspective, l'ADEME met à disposition et développe des outils pour accompagner la mise en œuvre des plans de mobilité.

- Guides, plaquettes et affiches de sensibilisation PDE et PDIE à destination des chefs de projets, disponibles sur le site de l'ADEME (www.ademe.fr) ;
- Actualisation et créations de fiches Exemple à suivre sur les plans de mobilité disponibles sur le site (www.ademe.fr) ;
- Ressources documentaires sur les plans de mobilité sur le wiki de la Fabrique des Mobilités (<http://wiki.lafabriquedesmobilites.fr>), onglet documentation, rubrique «Le référentiel des mobilités» puis «Plan de

mobilités, Plan de déplacements entreprises» ;

- Mise à disposition, maintenance et évolution de l'outil d'évaluation et de suivi des plans de mobilité EvalPDE (<http://www.evalpde.ademe.fr/>) ;
- Organisation des Journées Nationales du Management de la Mobilité (JNMM) en partenariat avec le CEREMA, le GART et le CNFPT à Rennes en juin 2016 (synthèse des journées disponibles au lien (<http://www.colloque-managementmobilite.ademe.fr/>);
- Construction et animation d'une communauté de «conseillers en mobilité» pour accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des plans de mobilité (<http://wiki.lafabriquedesmobilites.fr>), onglet ressources, rubrique «Communauté» puis «Communauté des conseillers en mobilité» ;
- Travail partenarial avec le consortium BMA «Booster de Mobilité Active» pour manager la mobilité à partir de l'expérimentation à l'échelle d'un établissement ou d'un territoire.

D'autres publications sont en cours de réalisation :

- Construction d'une boîte à outils «Plan de mobilité» ;
- Plaquette pédagogique sur l'écomobilité en partenariat avec FNE, le CEREMA, le GART, la CCIF, la FUB ;
- Plaquette pédagogique sur les plans de mobilité avec le RAC.

Annexe 3 : Boîte à outils FAPM pour un bon plan de mobilité

À lancer dès le démarrage de la démarche :

- L'enquête pour un état des lieux : indispensable pour savoir d'où on part ;
- La désignation d'un référent : motivé, actif et déjà alternant ;
- L'estimation du budget : pour une action pérenne ;
- L'implication de la direction : pour une bonne communication ;
- Des idées et toujours des idées.

Les outils testés sur la Presqu'île de Grenoble :

Transports en commun

- Abondement des abonnements TC au-delà des obligations légales (de 50 à 85%) ;
- Site intranet information ;
- Evènements internes : information, distribution de plans, horaires ;
- Participation aux challenges ;
- Distribution de tickets gratuits - découverte du réseau de transport ;
- Mise à disposition gratuite de titres de bus pour les aéroports ;
- Navettes électriques internes au site pour les grands sites ;
- Mise en place d'un terminal de renouvellement d'abonnement sur site.

Vélo

- Parkings vélos abrités ou arceaux ;
- Vestiaires ;
- Douches ;
- Distribution de kit de sécurité et confort ;
 - Éclairage
 - Casque
 - Gilet réfléchissant
 - Bandes serre-pantalon
 - Poncho et surchausses pour la pluie
 - Bombes anti-crevaisson
 - Sac à dos et sa housse
 - Tickets de bus « joker »
- Entretien gratuit des vélos sur site ;
- Organisation de campagnes d'installation de dynamos dans le moyeu ;
- Mise à disposition de vélos pour circulation sur site pour les grands sites ;
- Mise à disposition de vélos pour déplacements hors site (dépannage, petits déplacements personnels) ;
- Bornes de gonflage ;
- Accords et locations de places de consigne vélo ;
- Participation aux challenges mobilité ;
- Ateliers d'information sur mesure avec thèmes ;
- Participation aux campagnes de sécurité sur l'éclairage ;
- Formations sécurité ;
- Aide à l'achat de vélos électriques ou scooters électriques par subvention, conseils ;
- Ateliers de remise en selle ;
- Prêt de VAE pour tester.

Marche

- Kit piéton : sac à dos, parapluie, brassards lumineux ;
- Création de cheminements piétonniers.

Covoiturage

- Places de parking réservées ;
- Outil informatique de mise en relation dédié au périmètre des entreprises ;
- Abondement aux frais du passager ;
- Stations de covoiturage (sécuriser l'attente et la dépose).

Voiture

- Voitures de service à faibles émissions (GNV, électrique, hybride) ;
- Mise à disposition de voitures électriques pour déplacements intra-site et inter-sites.

Autopartage

- Déploiement des services d'autopartage ;
- Tarifs réduits autopartage ;
- Expérimentation du service d'autopartage Citélib by Ha : Mo (expérimentation sur 3 ans avec des petits véhicules électriques légers Toyota).

Relations avec les AOM et les collectivités

- Suivi des aménagements de proximité ;
- Travail en amont sur les modifications de réseaux et d'horaires ;
- Définition des référents ;
- Signature de conventions.

Communication

- Local PDM dédié ;
- Par l'intranet, en news ou en page d'information ;
- Par des permanences sur site ou sur les cafétérias, aux points café ;
- En lien avec le référent sécurité ;
- Par des conférences ;

- Pour les grèves et incidents sur réseau, en étant référent auprès des AOM ;
- Par les réseaux sociaux (Facebook, Twitter).

Actions transverses

- Organisation des Journées Mobilité Durable (www.journee-mobilite-durable.fr) ;
- Sensibilisation éclairage (remise de leds, gilets, rencontre avec les usagers...) ;
- Participation au challenge mobilité Auvergne Rhône-Alpes ;
- Comptages annuels aux entrées des sites - rencontres avec les usagers.

Remerciements

Le GART et la FAPM remercient chaleureusement l'ensemble des structures ayant contribué à l'élaboration de ce document :

Aéroports de Lyon, Arcades Cycles, Bordeaux Métropole, CA Versailles Grand Parc, CCI Seine-Saint-Denis, CEA Grenoble, Club des villes et territoires cyclables, Coop-alternatives, EM Services, FUB (Fédération des Usagers de la Bicyclette), IDDRI, Maison de l'Emploi de Marseille, Métropole Rouen Normandie, Mktic, Mon Univert, PDIE Grenoble Presqu'île/Giant, Port autonome de Strasbourg, Réseau des Conseils de Développement de la région Grenobloise, Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'Agglomération Grenobloise, Sotranasa, Syndicat Intercommunal de Transports des secteurs 3 et 4 de Marne-la-Vallée et des communes environnantes, Tisséo Collectivités (SMTC de l'agglomération Toulousaine), Wattmobile, WayzUp.

Ils expriment également leur gratitude envers les représentants du CEREMA, de l'ADEME et de la DGITM qui par leurs relectures précises de ce document sont venus l'enrichir de leurs propositions toujours pertinentes.

Suite à la délibération
du GART lors de son Conseil
d'administration du 8 mars 2017,
celui-ci a validé un partenariat
d'édition avec la FAPM.

Les deux structures ont ainsi
formalisé ensemble la rédaction
d'un document de référence sur
la mise en place des plans
de mobilité.

Sous la direction de :

Guy LE BRAS,

Directeur général du GART

Bruno RENARD,

Président de la FAPM

Rédaction :

Romain CIPOLLA, Responsable
du pôle mobilité durable du GART

Guillaume HERRMANN,

Secrétaire adjoint à la FAPM

Suivi de publication :

Mouloud HOUACINE, Responsable
communication externe du GART

Fanny MARZOCCA,

Chargée de communication
et veille en mobilité à la FAPM

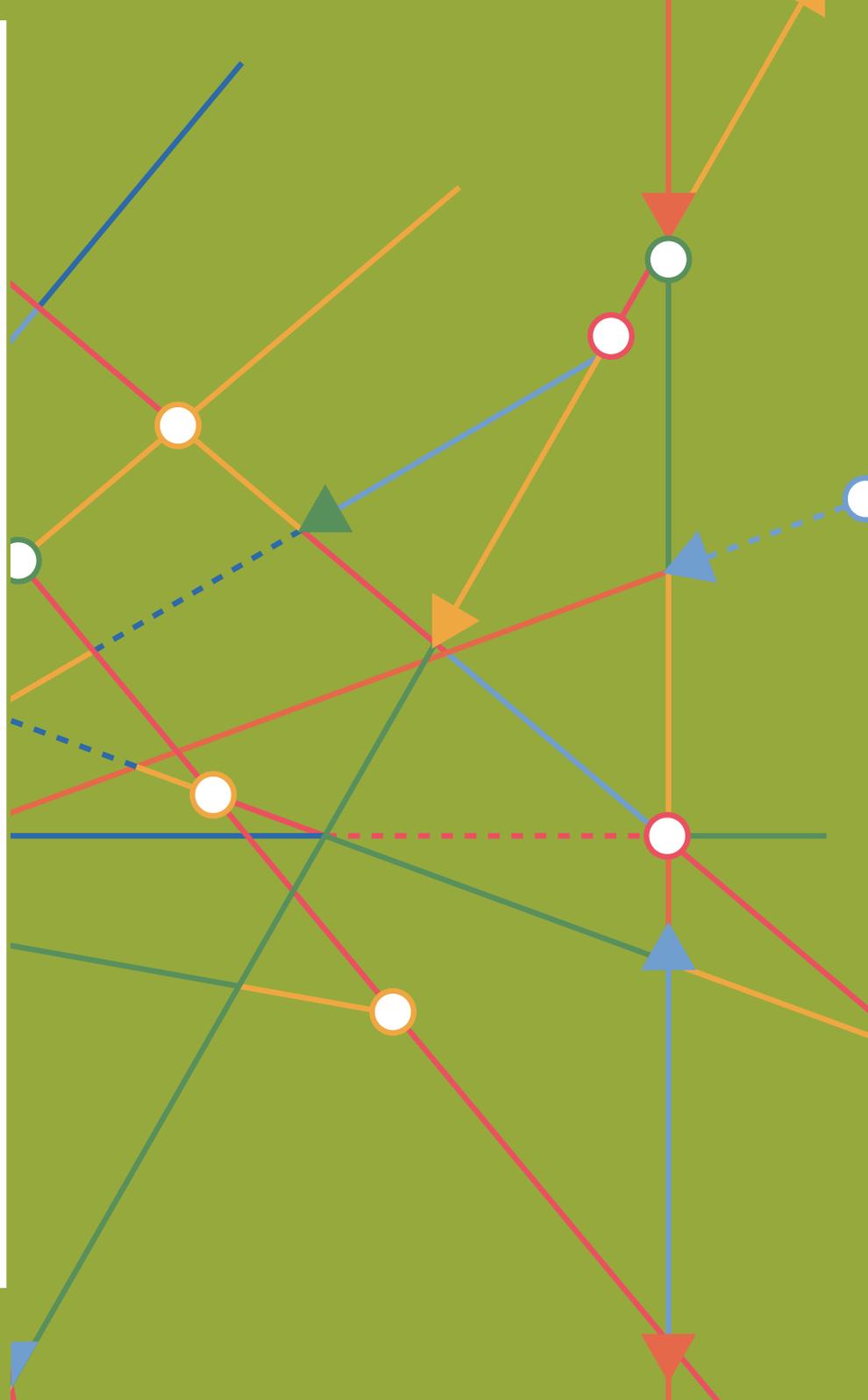
Conception graphique :

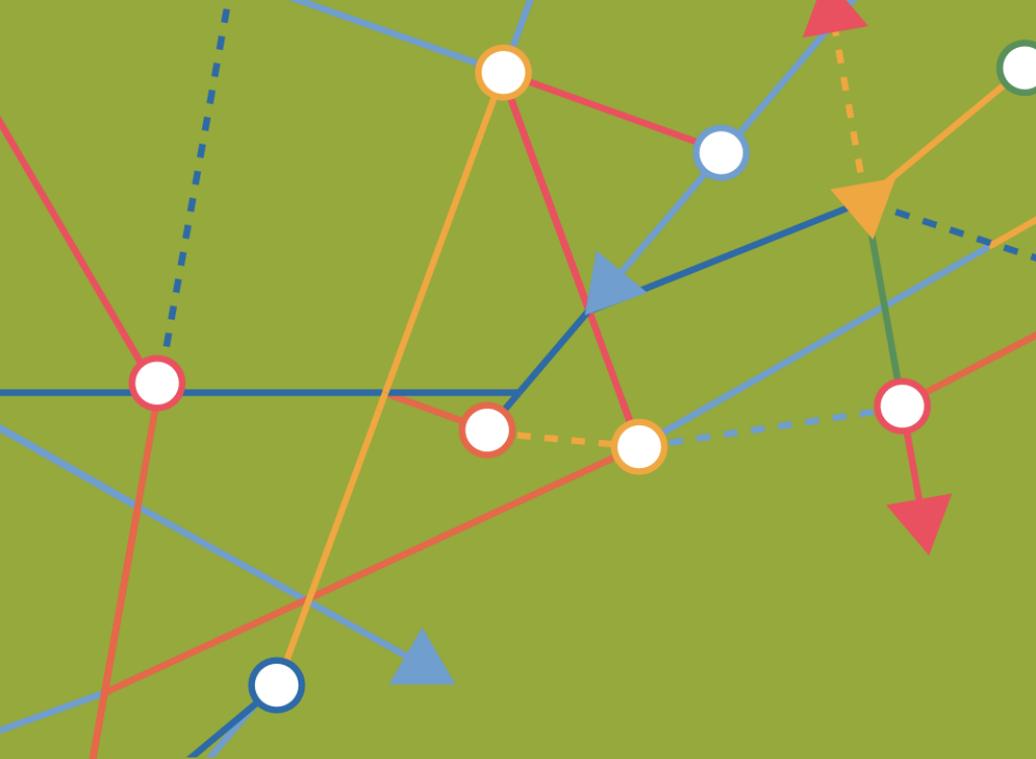
hyperbold

Date de publication :

Sepembre 2017

Ce guide est consultable sur
les sites Internet www.gart.org
et www.fapm.fr





La FAPM, l'association des Acteurs des Plans de Mobilité

Créée en juillet 2016, la FAPM se positionne aux côtés du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, du GART, de l'UTP, de l'ADEME et du CEREMA, comme interlocuteur privilégié pour le déploiement des PDM sur le territoire français. L'association regroupe des acteurs privés, publics et associatifs de la mobilité et propose d'apporter un éclairage objectif de la loi TECV, afin d'orienter au mieux les principaux intéressés (employeurs et AOM) dans leur stratégie d'action.

Le GART, l'association des collectivités au service de la mobilité

Fondé en 1980, le GART est l'association fédérant les AOT qui agit en faveur du développement des transports publics et des modes alternatifs à la voiture individuelle. En sa qualité d'acteur incontournable du monde de la mobilité, le GART partage les grands enjeux de la mobilité durable avec ses adhérents, des autorités organisatrices de transport, et les défend à tous les niveaux où se déterminent les politiques publiques.



4, avenue de la Monta
38120 Saint-Égrève
06 73 99 88 97 - www.fapm.fr
@FAPM2016



22, rue Joubert 75009 Paris
01 40 41 18 19 - www.gart.org
@GART_officiel