



MOBILITÉ

Les trajets domicile-travail enfin à l'agenda des entreprises ?

ANNE FAIRISE ([URL:/USERS/ANNE-FAIRISE](https://www.alternatives-economiques.fr/users/anne-fairise)) | 11/09/2019 |

En réponse à la crise des « gilets jaunes », le projet de loi d'orientation des mobilités (LOM) fait des trajets domicile-travail une négociation obligatoire dans les entreprises ayant 50 salariés sur un site. De quoi relancer les « plans de mobilité d'entreprise » qui ont connu un échec cuisant ?

Fini les récriminations sur le nombre de places dans le parking d'entreprise : 130 pour 300 salariés ! Au siège social du Crédit Agricole Franche-Comté, situé en centre-ville de Besançon, « *le sujet n'est plus source de tensions* », explique Damien Torchetti, directeur de la responsabilité sociale et du développement durable, depuis que la

caisse régionale a lancé, fin 2017, son « plan de mobilité d'entreprise » pour inciter ses collaborateurs à venir travailler autrement qu'en voiture individuelle. Avec succès : en deux ans, une centaine s'est laissé convaincre.

La caisse régionale y a mis les moyens, jusqu'au soutien financier des salariés. Elle a porté sa participation aux abonnements de transports collectifs de 50 % (obligatoire) à 70 %. Elle garantit le retour à domicile des covoitureurs, prenant en charge le trajet en taxi ou en train, deux fois par mois. « *Dix vélos électriques d'entreprise sont à disposition* », précise Damien Torchetti. L'achat individuel de vélo et trottinette électriques a été soutenu (200 euros par salarié). Le télétravail, autorisé une fois par semaine pour ceux habitant à 40 kilomètres. Et les places de parking ont été réattribuées, uniquement selon les contraintes du poste et la distance domicile-travail.

La mobilité, nouveau thème obligatoire de négociation

Voilà une entreprise qui n'aura aucun mal à faire de « *l'amélioration des mobilités quotidiennes* » un thème de négociation annuelle obligatoire. La mobilité est un nouvel objectif assigné à la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. C'est en effet ce que prévoit le projet de loi d'orientation des mobilités (LOM), qui est réexaminé en ce moment par les députés et qui repassera ensuite au Sénat. Au menu ? Les mesures pour réduire le coût de la mobilité et/ou inciter « *à l'usage des modes de transport vertueux* » comme les transports en commun, le covoiturage, et les mobilités dites « actives » (c'est-à-dire non motorisées, comme la marche ou le vélo). A défaut d'accord, l'employeur devra élaborer un « plan de mobilité d'entreprise ».

Réponse à la crise des gilets jaunes, qui a mis en lumière la facture transport des salariés contraints de se rendre au travail avec leur voiture, cette disposition est une avancée. Même si elle n'est qu'une simple obligation... de discussion, restreinte aux entreprises comptant 50 salariés sur un site. Et même si elle ressemble à un lot de consolation. Car la ministre des Transports Elisabeth Borne avait soutenu la proposition des syndicats, FO en tête, de rendre « *obligatoire* » pour les employeurs le versement d'une prime mobilité.

Quid des mesures minimales attendues ?

Mais Matignon a tranché en mai sous la pression du patronat, qui a mis en avant sa contribution au financement des transports en commun (TC) dans les zones très denses (5,2 milliards par an) et son obligation légale de payer 50 % du coût des abonnements aux TC. Finalement, le forfait « mobilité durable » (400 euros par an pour les salariés à vélo ou covoitureurs), déjà dans le projet de loi, n'est pas élargi aux automobilistes et reste facultatif.

Il devient un des éléments sur la table de la nouvelle négociation, avec la prise en charge, déjà existante et facultative, des frais de carburant (ou d'alimentation de véhicule électrique), que « *très peu d'employeurs (...) mettent en œuvre* », rappelle le document remis aux partenaires sociaux lors de la concertation. Forfait facultatif contre négociation obligatoire, c'est l'arbitrage de gouvernement qui veut « *faire confiance au dialogue social* », mais s'engage à agir en cas de résultats insuffisants, après un bilan des accords qui sera produit dans les dix-huit mois suivant la promulgation de la loi.

Reste à savoir à quelle aune sera évaluée la qualité du dialogue social. En clair quelles sont les mesures minimales attendues. Un décret devrait le préciser. L'ONG Réseau action climat reste combative. « *En septembre, députés et sénateurs peuvent encore généraliser le forfait mobilité durable. Sans mesure obligatoire, il n'y a pas de changement d'échelle.* » Selon l'ONG, à peine 130 entreprises ont mis en place depuis 2016 « l'indemnité kilométrique vélo » facultative, désormais intégrée au forfait « mobilité durable ».

L'échec des plans de mobilité d'entreprise

De son côté, la CFDT se félicite de cette nouvelle obligation de négociation. « *C'est un pas en avant. Il faut s'interroger sur ce que représentent les déplacements des salariés pour venir travailler* », insiste Philippe Portier, secrétaire national. « *Déjà pour dresser un état des lieux, travailler avec la collectivité organisatrice de transport en commun à faire coïncider leurs horaires avec ceux de l'entreprise et imaginer de nouveaux services, du covoiturage dans l'entreprise ou interentreprises* ». De fait, il n'existait aucun rendez-vous employeur-syndicats dédié au sujet.

Le seul espace où le dossier a pu s'ouvrir, c'est dans le cadre de « plan de mobilité d'entreprise » (PDM), à l'initiative de l'employeur. Mais peu ont répondu à l'obligation de la loi de transition énergétique pour la croissance verte de 2015, pour réduire les modes de transport polluants. Une obligation déjà circonscrite, excluant les employeurs publics, concernant seulement les sociétés dans de grosses agglomérations (100 000 habitants) rassemblant 100 salariés sur un site. Quand bien même, l'échec est cuisant. En janvier 2019, un an après l'entrée en vigueur de l'obligation, seuls... 8 % des 17 348 sociétés assujetties étaient « *en conformité réglementaire, ayant transmis le plan de mobilité* », selon l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe).

Plan de mobilité d'entreprise : une obligation de moyens

La précision n'est pas anecdotique : c'est le dépôt du plan qui vaut conformité, pas son contenu laissé au choix des entreprises. Or, dans la loi, la définition des PDM se résume à une... méthodologie : des évaluations (offre de transport, déplacements professionnels et domicile-travail des salariés), un plan d'actions, de financement, un calendrier. Aucune mesure minimale n'est exigée. Ce qui ne présage pas de beaucoup de mesures réduisant directement les coûts de la mobilité contrainte en voiture individuelle.

« *Le PDM est une obligation de moyens, pas de résultats. Les actions les plus fréquentes portent sur la mise en place du télétravail, d'horaires flexibles ou d'information sur les transports en commun* », souligne Ile-de-France Mobilités, l'autorité organisatrice des mobilités (AOM) de la région, qui concentre plus d'un tiers des sociétés assujetties (7 200, dont 600 en conformité). Certaines AOM posent quand même des conditions. « *A minima, un PDM doit contenir une communication efficace sur les alternatives à la voiture individuelle. Elle passe par un partenariat avec les exploitants des réseaux urbains et interurbains, et une bonne connaissance des prestataires de nouvelles mobilités* », précise Valérie Vincent chez Tisseo collectivités, l'AOM de Toulouse réputée active (600 entreprises assujetties, dont 200 en conformité).

Pour favoriser les économies de moyens, toutes les AOM encouragent les plans inter-entreprises, portés par une grande société, pour elle et les PME des alentours. « *Les grandes entreprises sont plus investies* », rappelle un consultant. « *Les PDM participent à leur politique RSE, ou elles y viennent lors d'un déménagement, assorti souvent d'une*

baisse de la surface foncière pour le parking. » Il faut dire que contractualiser avec une AOM, lors d'un plan de mobilité, peut permettre une réduction du versement

transport¹[\(url:#footnote1_w9osoke\)](#), élevé dans les grandes sociétés.

Boom des PDM à venir ?

Pour expliquer ce flop, chacun a sa vision. « *Quatre mois avant l'entrée en vigueur de l'obligation, le gouvernement a organisé des Assises nationales de la mobilité pour préparer la loi LOM. Cela a généré de l'attentisme* », rappelle Bruno Renard, président de la Fédération des acteurs des plans de mobilité. « *L'obligation légale d'engager un PDM est mal connue des PME. Il manque un accompagnement* », martèle Guillaume de Bodard, président de la commission développement durable de la CPME. De fait, 47 % des AOM ne connaissent pas le nombre de sociétés assujetties sur leur territoire, selon l'Ademe. Enfin, l'obligation n'est pas contraignante, hors la menace d'une perte du soutien (technique et financier) de l'Ademe, jamais mise en œuvre.

« *La mobilité n'est pas une question de réglementation, mais de prise de conscience par les entreprises qu'elle est source de compétitivité et de qualité de vie au travail* », note Jean-Luc Hannequin, directeur au développement à la chambre de commerce et d'industrie de Rennes. Il a bâti une ingénierie d'intervention (Booster de mobilité active), d'après 60 expérimentations, qui ne prend pas comme entrée l'offre de solutions de déplacement, mais analyse les activités générant des mobilités. Bref l'organisation du travail, pour d'abord les diminuer via le levier numérique, le travail à distance...

Les consultants en mobilité pronostiquent déjà un boom des PDM. « *La nouvelle négociation donne aux entreprises un cadre pour mettre en cohérence des actions souvent déjà mises en place : télétravail, information sur la desserte du site...* », note Guillemette Pinaroli, directrice projet au cabinet Indigo. Pas sûr que cela contente les « gilets jaunes », qui attendaient des mesures directes de soutien financier aux salariés automobilistes.

1. ~~(url: #overseerent) Le versement transport (ou VT) est une contribution locale due par les employeurs privés et publics de plus de onze salariés, assise sur la masse salariale, qui finance les transports en commun en Ile-de-France et dans 250 groupements de communes de plus de 10 000 habitants. Il représente près de 8 milliards d'euros par an, financé à 35 % par les employeurs publics.~~

© Alternatives Economiques. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle des pages publiées sur ce site à des fins professionnelles ou commerciales est soumise à l'autorisation d'Alternatives Economiques (Tel : (33) 03 80 48 10 25 - abonnements@alternatives-economiques.fr). En cas de reprise à des fins strictement privées et non commerciales merci de bien vouloir mentionner la source, faire figurer notre logo et établir un lien actif vers notre site internet www.alternatives-economiques.fr.