

LOM, NAO ET PLAN DE MOBILITE EMPLOYEUR : LA MOBILITE AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL DE L'ENTREPRISE

LIVRE BLANC ITER

Loi d'Orientation des Mobilités



2 rue d'Austerlitz
31000 Toulouse
T / 05 62 73 53 93

18/20 rue Claude Tillier
75012 Paris
T / 01 43 72 10 09

iter@iternet.org
<http://www.iternet.org>

La mobilité quotidienne des collaborateurs est un enjeu majeur pour de nombreuses entreprises. Liée à de nombreux domaines (Ressources Humaines, Qualité de Vie au Travail, Impact Environnemental, coûts généraux, gestion des risques et organisation en temps de crise), elle s'appuyait jusqu'à présent sur des leviers de management relativement limités.

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) du 24/12/2019, s'est fixée l'ambition **d'adapter la politique des mobilités aux nouveaux enjeux** et notamment aux besoins des personnes éloignées des métropoles, en se concentrant sur les mobilités du quotidien, en cherchant à proposer à tous de se déplacer autrement que seul en voiture, et en favorisant une transition vers une mobilité décarbonée.

Ces dispositions touchent l'ensemble des acteurs de la mobilité (Etat, Autorités organisatrices et autres collectivités locales, fournisseurs d'offres de transport et de mobilité publics et privés, opérateurs de plateforme, gestionnaires de flotte...). **Les employeurs font partie de ces acteurs clés du changement modal.**

Nous nous intéresserons dans ce livre blanc aux impacts de la LOM pour les employeurs : Quelles nouvelles contraintes ou opportunités ? Comment réagir face à cette évolution ?

1- A partir de 50 salariés sur un même site, l'employeur doit chercher à améliorer les conditions de déplacements de ses salariés	4
2 - Les Plans de Mobilité Employeurs : Un outil pour faciliter le dialogue social sur les mobilités	6
3 - Un objectif de plus grande prise en charge des coûts de la mobilité par les employeurs	8
4 - L'extension du Versement Mobilité, un impact fiscal pour certains établissements	10
5 - Quatre conseils pour bien prendre en compte ces évolutions en tant qu'employeur...	12

**1 A PARTIR DE 50 SALARIES SUR UN MEME SITE,
L'EMPLOYEUR DOIT CHERCHER A AMELIORER
LES CONDITIONS DE DEPLACEMENTS DE SES
SALARIES.**

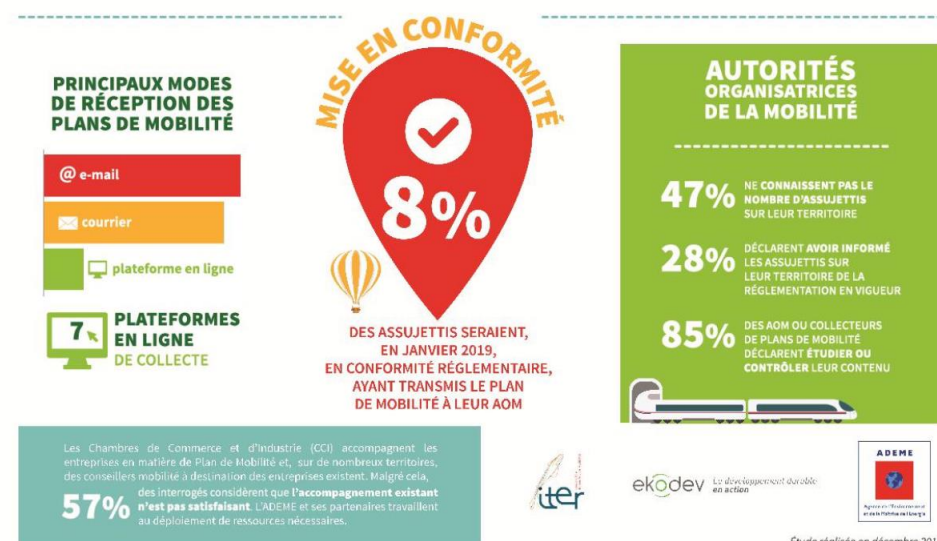
Les Plans de Mobilité Employeurs (PDME, autrefois PDE – « Plans de Déplacements Entreprises »), sont un outil pour décider, après un diagnostic personnalisé et de préférence concerté, d’actions à court, moyen et long terme pour réduire les déplacements et optimiser leur impact.

Il s’agit de favoriser le recours aux modes actifs, au co-voiturage et aux transports collectifs et encore mieux, d’optimiser les déplacements voire de les supprimer dans la mesure du possible (télétravail, réunions à distance).

Depuis 2015¹, ces plans étaient obligatoires pour les employeurs :

- Situés sur le territoire d’une agglomération qui a adopté un Plan de Déplacements Urbains (généralement des agglomérations de plus de 100 000 habitants) et regroupant plus de 100 travailleurs sur le même site,
- Ou répondant à certaines conditions définies par le Plan de Protection de l’Atmosphère (seuils variables selon le territoire, souvent à partir de 500 salariés hors Ile-de-France).

La sanction en cas de non-respect restait faible dans le cadre de la LETCV (refus des demandes de financement Ademe), mais environ 8% des employeurs s’étaient engagés dans la démarche selon une étude que nous avons réalisé en 2019 pour le compte de l’Ademe.



Extrait du bilan d’avancement Ademe réalisé par Iter (mandataire) et Ekodev

¹ Loi de Transition Énergétique pour la Croissance Verte (LETCV)

La Loi d'Orientation des Mobilités change complètement le paradigme en insérant la mobilité au cœur du dialogue social des entreprises.

L'amélioration des conditions de mobilité est désormais intégrée aux sujets qui doivent faire l'objet d'une Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O), dans la thématique globale de la Qualité de Vie au Travail, si l'entreprise emploie plus de 50 salariés sur un même site².

En l'absence d'accord portant sur ce thème, l'employeur doit élaborer un Plan de Mobilité Employeur.

Qu'est-ce qu'implique une telle évolution ?

- **Beaucoup plus d'entreprises concernées** : La question de la mobilité entre le domicile et le travail doit être abordée dans le cadre des NAO à partir de 50 salariés sur un même établissement, quel que soit sa localisation (sauf si la carence de délégué syndical implique l'absence de NAO).
- **Un changement d'échelle** : Les Plans de Mobilités étaient le plus souvent élaborés sites par sites, les NAO impliquent de prendre en compte ces enjeux à l'échelle de l'entreprise et plus seulement de chaque site.

² Les NAO ne sont obligatoires que pour les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un délégué syndical

- **Une évolution de l'obligation** : Il ne s'agit plus d'élaborer en premier lieu un Plan de Mobilité Employeur (du moins en premier recours), mais de **chercher un accord** avec les partenaires sociaux pour la période à venir (annuelle dans la plupart des cas). L'absence de Plan de Mobilité Employeur, obligatoire en cas d'échec des négociations, n'est quant à elle pas assortie de sanction.
- **Des sanctions potentiellement lourdes** en cas de non-respect de l'obligation de négocier, au même titre que les autres thématiques (3750 € d'amende + 1 an d'emprisonnement selon le Code du Travail)
- **Une évolution culturelle** : L'intégration de ce sujet dans les NAO implique une logique plus pragmatique qu'auparavant : des actions concrètes, négociées, à mettre en œuvre à court terme plutôt qu'un programme trop souvent idéaliste, mal adapté aux logiques d'entreprises et peu ou mal mis œuvre s'il n'est pas animé.

2 LES PLANS DE MOBILITE EMPLOYEURS : UN OUTIL POUR FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LES MOBILITES

Avec la LOM, le rôle et le contenu du PDME évolue. **Le fait d'avoir adopté un Plan de Mobilité Employeur n'exonère pas l'employeur de cette obligation de négocier.** Son élaboration n'est obligatoire qu'en cas d'échec des négociations.

Le Plan de Mobilité Employeurs est-il devenu inutile dans ce nouveau contexte, en dehors des établissements publics pour lesquels la négociation n'est pas obligatoire ? Pas de notre point de vue ! Au contraire, à notre avis, **les Plans de Mobilité Employeurs vont devenir un outil de fluidification du dialogue social !**

S'il existe et s'il est réellement mis en œuvre, le PDME sera un très bon point de départ pour mener les Négociations Annuelles Obligatoires.

A défaut d'un PDME, un audit initial, interne ou externalisé, semble indispensable pour localiser les enjeux spécifiques à l'entreprise et à ses sites et pour comprendre les mesures réellement efficaces et négociables dans le cadre des NAO. Ces données de diagnostic (qui peuvent être le constat de l'accessibilité des sites suivant différents modes, les potentiels de report modaux, l'inventaire et l'évaluation des actions existantes) doivent par ailleurs être communiquées aux partenaires sociaux en amont de la négociation.

Elaboré par suite d'un échec de négociation, ou en application de l'accord annuel, le PDME sera l'occasion de prendre le temps de la concertation sur le sujet pour comprendre les enjeux, les marges de manœuvre et les actions pertinentes. **Conçu avec des méthodes de concertation et de participation,**

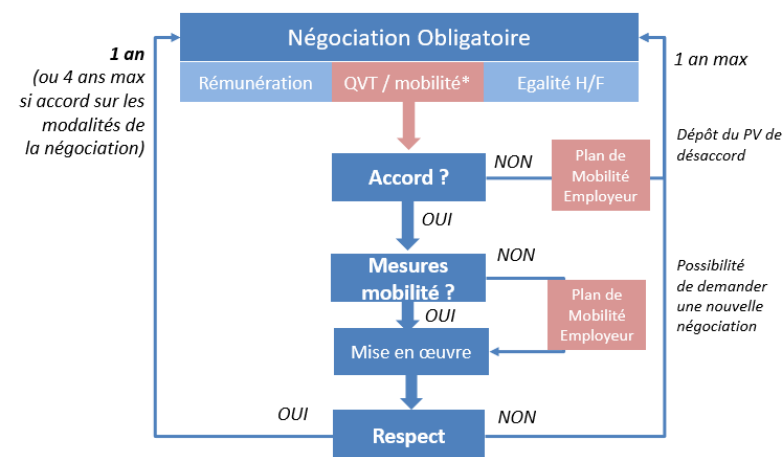
le PDME est donc un facteur de succès des NAO en réduisant les risques de conflits sur cette thématique.

Par ailleurs, la réflexion à l'échelle locale peut vous amener à réfléchir à ces enjeux avec vos voisins, dans le cadre d'un Plan de Mobilité Employeur Commun (PMEC).

Employeurs publics...

Les employeurs publics ne sont soumis ni aux négociations obligatoires, ni aux plans de mobilités. Elles peuvent cependant engager ces démarches dans une logique d'exemplarité, ou parce qu'elles sont confrontées aux mêmes types de problèmes que les employeurs privés !

Quel processus pour la négociation obligatoire ?



*La mobilité doit être intégrée à la négociation uniquement si l'entreprise emploie au moins 50 salariés sur un même site (pas d'obligation si la négociation est rendue obligatoire par la présence d'un délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés par exemple)

3 UN OBJECTIF DE PLUS GRANDE PRISE EN CHARGE DES COUTS DE LA MOBILITE PAR LES EMPLOYEURS

Dans le périmètre des négociations comme dans celui du PDME, **le législateur valorise fortement la prise en charge partielle des frais de mobilité par les employeurs**. Cette prise en charge passe par 3 leviers :

- **Le remboursement obligatoire et défiscalisé de 50% de l'abonnement de transport** (dispositif pré-existant)
- **La prise en charge optionnelle des frais de carburant** pour les salariés ne résidant pas sur une commune concernée par un plan de mobilité (anciens « Plan de Déplacements Urbains ») ou lorsque la desserte de transport n'est pas compatible avec les horaires de l'entreprise : dispositif préexistant et défiscalisé à hauteur de 200 €/an ou 400€/an pour les véhicules électriques.
- **L'introduction optionnelle d'un « forfait mobilité », jusqu'à 400 €/an** (abonnement de transport compris) pour compenser l'utilisation du vélo, du covoiturage, du transport collectif à titre occasionnel, de l'autopartage ou de location d'Engins de Déplacements Personnels (Trottinettes en free floating par exemple). Le forfait prend la suite de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) et sa mise en place laisse plus de marges de manœuvre à l'employeur. Il pourra être versé sous forme de prime ou via des « titres mobilité », équivalent des titres restaurant.

Le forfait mobilité durable et la prise en charge des frais de carburant, s'ils sont optionnels, sont fortement encouragés par la loi :

- **Ces dispositifs sont explicitement cités dans le cadre des NAO.** Les PDME élaborés par suite de l'échec des négociations incluent par ailleurs des mesures sur cette prise en charge financière, alors qu'elles ne sont pas citées dans le programme des PDME « volontaires ».
- Ils peuvent être mis en place par accord d'entreprise, décision unilatérale, mais aussi par **accord de branche** ;
- Le gouvernement conduira un bilan d'avancement des accords collectifs sous 18 mois, et pourra décider par ordonnance d'une évolution des conditions de prises en charge des frais de mobilité par l'employeur (ce qui lui laisse la possibilité de rendre le forfait mobilité durable obligatoire par exemple)

Nous pensons donc que les employeurs concernés devraient rapidement évaluer l'impact et le coût potentiel de telles mesures, d'autant plus que de nombreuses NAO sont focalisées sur les mesures pécuniaires.

Employeurs publics...

Les possibilités d'un forfait mobilité et une prise en charge du carburant sous conditions sont désormais étendues aux employeurs publics. L'Etat s'est d'ailleurs engagé à introduire un forfait mobilité de 200 € maximum / an pour ses agents.

4 L'EXTENSION DU VERSEMENT MOBILITE, UN IMPACT FISCAL POUR CERTAINS ETABLISSEMENTS

Certains employeurs de plus de 11 salariés situés en dehors des agglomérations desservies par un réseau de transport urbain, pourraient se voir assujettis à une nouvelle taxe assise sur les salaires, le Versement Mobilité.

Jusqu'à présent, la compétence « Mobilité » était partagée entre les Régions (pour le transport interurbain), les Agglomérations et, plus rarement, certaines communes. Certaines communautés de communes organisaient des services de mobilité dans le cadre d'une délégation de compétence de l'un de ces acteurs. Parmi ces acteurs, seules les Agglomérations et les communes pouvaient lever le « Versement Transport », une taxe permettant de financer l'offre de transport collectif. Avec l'extension progressive du périmètre de nombreuses communautés d'agglomération, de nombreux employeurs situés en milieu périurbain (desservis ou non par les transports) ont été assujettis à cette taxe.

Dans le but de permettre à chaque territoire de bénéficier d'une autorité organisatrice de transport, la LOM introduit une fenêtre d'opportunité pour les communautés de communes, qui pourront décider jusqu'au 31/12/2020 de prendre la compétence mobilité.

Cependant, toutes les communautés de communes ne prendront donc pas cette opportunité : La décision sera complexe pour de nombreuses intercommunalités, dans un contexte d'installation de nouveaux élus, de contrainte temporelle qui rend difficile la conduite d'étude préalable,

de leviers de financement limités, de questionnements sur la répartition des rôles avec la Région.

Pour financer un transport régulier, les EPCI qui prendront cette compétence auront la possibilité de lever le « Versement Mobilité » (successeur du Versement Transport), qui concernera les employeurs de plus de 11 salariés : le taux maximum, pour un territoire de 10 à 50 000 habitants sans commune touristique est par exemple de 0,55% des salaires bruts. Cette instauration n'est pas obligatoire, et elle fera sans doute l'objet de débats politiques compte tenu de la situation économique des employeurs du territoire au sortir de la crise sanitaire.

Sur les territoires qui auront choisi de ne pas prendre l'opportunité offerte par la LOM, la compétence mobilité reviendra de droit à la Région, qui ne dispose pas de ce levier fiscal (versement mobilité).

Par ailleurs, si comme l'espère le gouvernement, une offre de transport se développe pour les trajets domicile-travail, certains salariés choisiront de s'abonner. Ils bénéficieront du remboursement de 50% de l'abonnement par leur employeur.

5 QUATRE CONSEILS

POUR BIEN PRENDRE EN COMPTE CES EVOLUTIONS

Ces conseils vous permettront d'augmenter vos chances d'aboutir à un accord dans le cadre des Négociations Obligatoires.

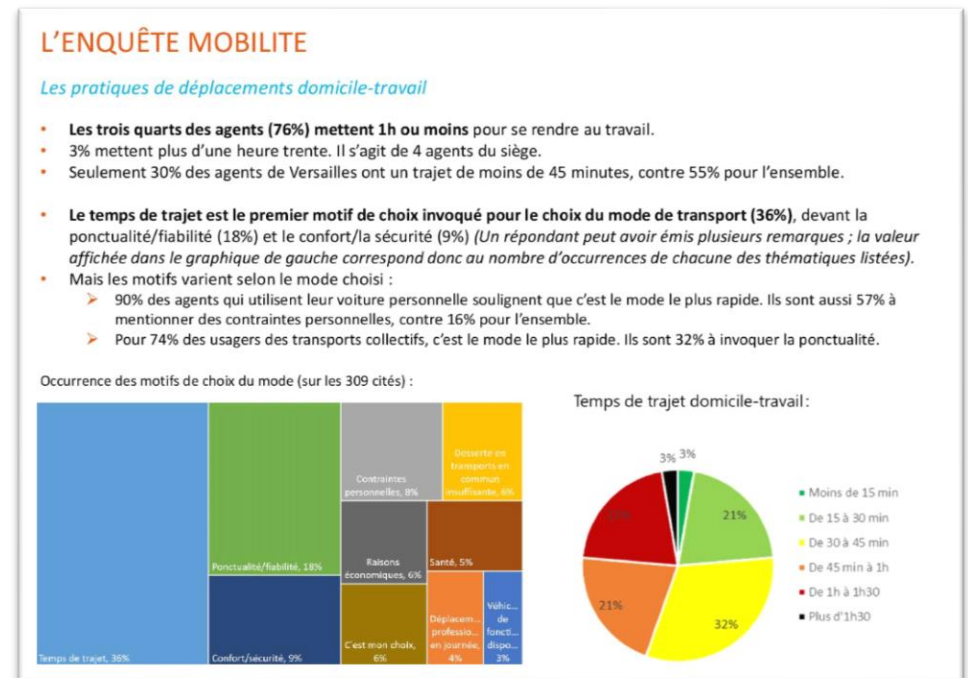
Si malgré tout, aucun accord n'est conclu suite à ces négociations, vous disposerez de toutes les bases pour établir votre Plan de Mobilité !

CONSEIL 1 - RECUEILLIR LES INFORMATIONS ESSENTIELLES POUR CONDUIRE LA NEGOCIATION.

Au préalable, faites la synthèse des informations utiles pour engager les négociations :

- Faire le bilan des comportements actuels en matière de trajets domicile travail : Quel mode ? Quel coût pour les salariés ? Quels temps de transport ? Quels souhaits de changement ? Cette étape vous permettra aussi d'évaluer l'impact sur l'environnement des trajets effectués par les salariés.
- Evaluer le potentiel de changement de mode, à partir de la localisation de vos salariés et en tenant compte de l'environnement urbain de votre implantation et de vos contraintes de travail : au maximum combien de salariés pourraient venir à vélo ? En transport ? Qui pourrait covoiturer ?
- Faire le bilan des actions que vous avez déjà menées (télétravail, plateforme de covoiturage, équipements vélo, ...) de leur coût et de leur efficacité : certaines expérimentations locales méritent-elles d'être généralisées à l'ensemble de l'entreprise ou essayées sur d'autres sites ?

Selon les données dont vous disposez, votre activité et votre localisation, cet audit pourra impliquer des relevés de terrain, des analyses statistiques et cartographiques, la réalisation d'une enquête...



Exemple d'enquête auprès des salariés

CONSEIL 2 - EVALUER LE COUT ET L'INTERET DES DIFFERENTES ACTIONS

De nombreux fournisseurs proposent des solutions prêtes à l'emploi, mais laquelle est réellement faite pour vous ?

Quelles sont les règles de succès ? Des solutions plus simples, commerciales ou non, peuvent-elles être testées en amont ?

Un audit interne ou externalisé vous permettra de disposer d'une analyse des forces et faiblesses de votre système de management de la mobilité.

Il vous aidera à hiérarchiser les opportunités de progrès et éviter les fausses bonnes idées.

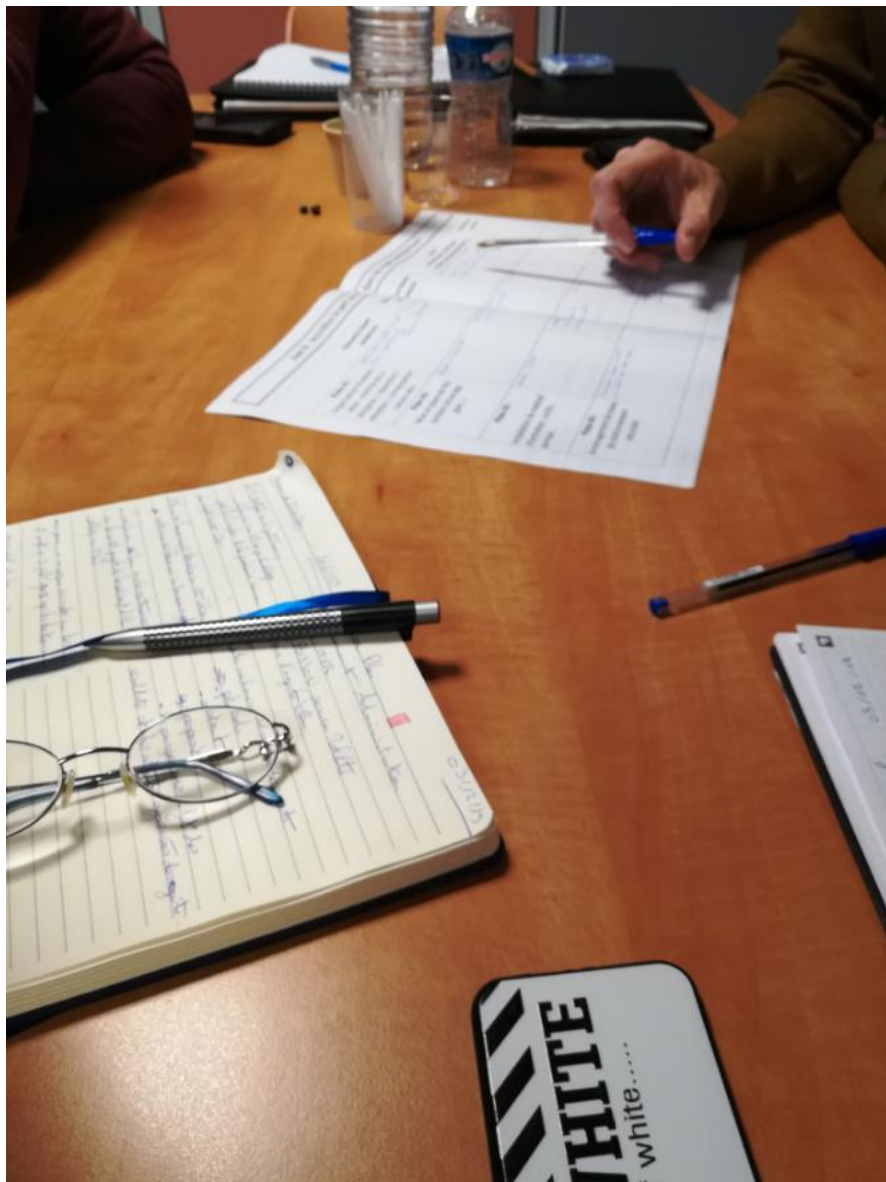
Il vous permettra aussi d'évaluer le coût potentiel des différentes mesures et de le mettre en rapport avec les bénéfices attendus (amélioration de la QVT, fidélisation, ...)

CONSEIL 3 - ENGAGER LE DIALOGUE SOCIAL EN AMONT DES NAO

Les négociations obligatoires portent sur de multiples sujets. Il est fort probable que peu de temps sera consacré « en séance » à la thématique de la mobilité, ce qui est un facteur d'échec si les acteurs n'ont pas travaillé ensemble en amont.

Nous préconisons d'organiser un ou des ateliers avant les NAO, avec les représentants syndicaux et les salariés volontaires, pour partager le bilan, mieux prendre en compte les aspects comportementaux et sélectionner les actions qui peuvent réellement avoir un effet sur le changement modal et le coût des déplacements.

Cette démarche permet, sur cette thématique, de générer un consensus qui facilitera les négociations.



CONSEIL 4 – SE FAIRE ASSISTER POUR GAGNER DU TEMPS !

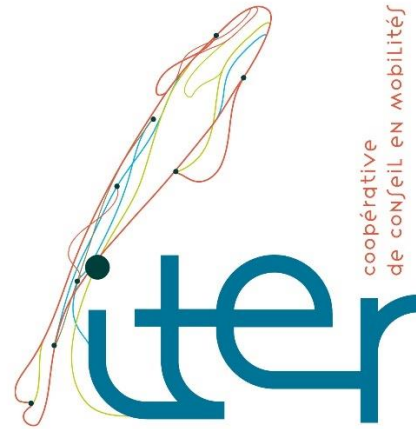
Iter est un bureau d'études spécialisé dans la mobilité des personnes. Nous intervenons depuis plus de 40 ans, à l'échelle nationales, pour de nombreux clients publics et privés.

Les consultants d'Iter peuvent vous assister tout au long du processus de diagnostic concerté, de planification, de négociation et de mise en œuvre des actions d'amélioration de la mobilité.

Nous avons l'habitude d'échanger avec les différentes parties prenantes sur ces sujets. Nous disposons de retours d'expérience des solutions qui fonctionnent et de celles ne fonctionnent pas malgré les effets de mode selon votre contexte. Notre expérience des processus d'adhésion nous permet d'évaluer au plus juste des impacts, notamment financiers des actions.

Nous apportons à nos clients des éléments tangibles, des arguments sur les actions les plus pertinentes et adaptées et sur les erreurs à ne pas commettre.

N'hésitez pas à nous consulter pour une assistance ou une formation !



Iter, Coopérative d'Expertises et de Conseils en Mobilités, est un acteur et promoteur des nouvelles mobilités.

Experts en mobilités, nous concevons des solutions adaptées à votre contexte et vos besoins pour faire évoluer votre système de déplacements ou vos réseaux de voiries et de transport collectif.

Coopérative de conseil, nous mettons à votre service nos valeurs de partage et d'écoute pour vous aider dans vos réflexions, faciliter vos prises de décision et vous accompagner jusqu'à la mise en œuvre et au suivi de vos projets de transport et de mobilité durable.

<https://www.iternet.org> – <http://www.plandemobilite.fr>

Ce Livre Blanc a été rédigé par Géraud Acquier et validé par Céline Billard.
Version du 25/03/2020