

FOIRE AUX QUESTIONS SUR L'OBLIGATION REGLEMENTAIRE DES ENTREPRISES ISSUE DE LA LOM ET LE PLAN DE MOBILITE EMPLOYEUR, et COORDONNEES DES CONSEILLERS ET REFERENTS MOBILITE EN NOUVELLE-AQUITAINE

- Pourquoi une réglementation relative à la mobilité des salariés ?
- Pourquoi les déplacements domicile-travail en Nouvelle-Aquitaine sont-ils concernés ?
- Qu'entend-on par « entreprise » pour cette réglementation ?
- Quand une entreprise est-elle soumise au dispositif réglementaire issu de la LOM ? Comment comprendre la notion de « site » d'entreprise ?
- Comment appréhender cette nouvelle négociation annuelle obligatoire ?
- Quels sont les outils mis à la disposition des entreprises pour accompagner la mobilité de leurs salariés ?
- Comment effectuer le dépôt de l'accord conclu à l'issue des négociations ?

- Qu'est-ce qu'un Plan de Mobilité Employeur ? Quels en sont ses objectifs ?
- Quelles sont les bonnes raisons de suivre une démarche de réalisation d'un Plan de Mobilité Employeur pour préparer ses NAO ?
- Quels bénéfices peuvent être attendus d'un Plan de mobilité par l'employeur ?
- Quand dois-je réaliser un Plan de Mobilité Employeur ?
- Quels sont les principaux facteurs de réussite du Plan de Mobilité Employeur ?
- Quel est le rôle du « Référent Plan de mobilité » de l'entreprise ?
- Comment s'inscrire dans la démarche de réalisation d'un Plan de Mobilité Employeur ? Quelle méthodologie doit-être utilisée ?
- Qu'est-ce qu'un Plan de Mobilité Employeur Commun ?
- Quel lien possible entre mon Plan de Mobilité Employeur et le projet de territoire de ma collectivité ?
- A qui doit être transmis le Plan de Mobilité Employeur ?

Pour informations supplémentaires, contacter la DREAL Nouvelle-Aquitaine à :
plan-mobilite-entreprises.dreal-na@developpement-durable.gouv.fr

Pourquoi une réglementation relative à la mobilité des salariés ?

L'article 82 de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM)², promulguée le 24/12/19, vient modifier la réglementation issue de la loi relative à la Transition Énergétique pour la Croissance Verte du 17 août 2015, en introduisant la mobilité des personnels, en l'occurrence les déplacements domicile-travail des salariés, parmi les négociations obligatoires à mener dans les entreprises ayant plus de 50 salariés sur un même site : des accords doivent ainsi être conclus sur la manière dont les employeurs s'engagent pour faciliter leurs trajets (aménagements d'horaire ou d'équipe, télétravail, facilitation de l'usage du vélo ou du covoiturage, prise en charge d'une partie des frais, etc.). A contrario, si aucun accord n'est trouvé, l'entreprise est tenue de mettre en place ... un Plan de Mobilité Employeur.

Ce nouveau dispositif législatif et réglementaire doit contribuer à l'atteinte des objectifs de la France en termes de consommation d'énergie et d'émissions de gaz à effet de serre (GES) prévus par la loi du 17 août 2015 relative à la Transition Énergétique pour la Croissance Verte puis révisés par la loi n°2019-1147 du 9 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat³ : réduction de 50 % de la consommation d'énergie finale en 2050 par rapport à 2012, réduction de 40 % de la consommation d'énergie fossile en 2030 par rapport à 2012, augmentation de la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique à 33 % en 2030 (contre 17 % en 2019), tous ces objectifs participant à celui d'une **baisse de 40 % des émissions nationales de GES en 2030** par rapport au niveau de 1990.

Cet objectif GES 2030 constitue une étape clé dans l'atteinte de l'objectif de **neutralité** des émissions de GES que la France s'est fixé **à l'horizon 2050**⁴ dans son Plan Climat de juillet 2017, en traduction de l'Accord international de Paris sur le climat de décembre 2015 visant à stabiliser la hausse de température globale à +2 °C, voire +1,5 °C, en 2100 par rapport à l'ère pré-industrielle et à éviter de basculer dans un système climatique hors de contrôle (voir encadré ci-après). Il s'agit en premier lieu de sortir des combustibles carbonés fossiles dont la combustion émet du CO₂, principal GES responsable du changement climatique.

2 Voir <https://www.ecologie.gouv.fr/loi-dorientation-des-mobilites> et https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000039666655 et <https://www.ecologie.gouv.fr/decrets-dapplication-loi-dorientation-des-mobilites-lom>

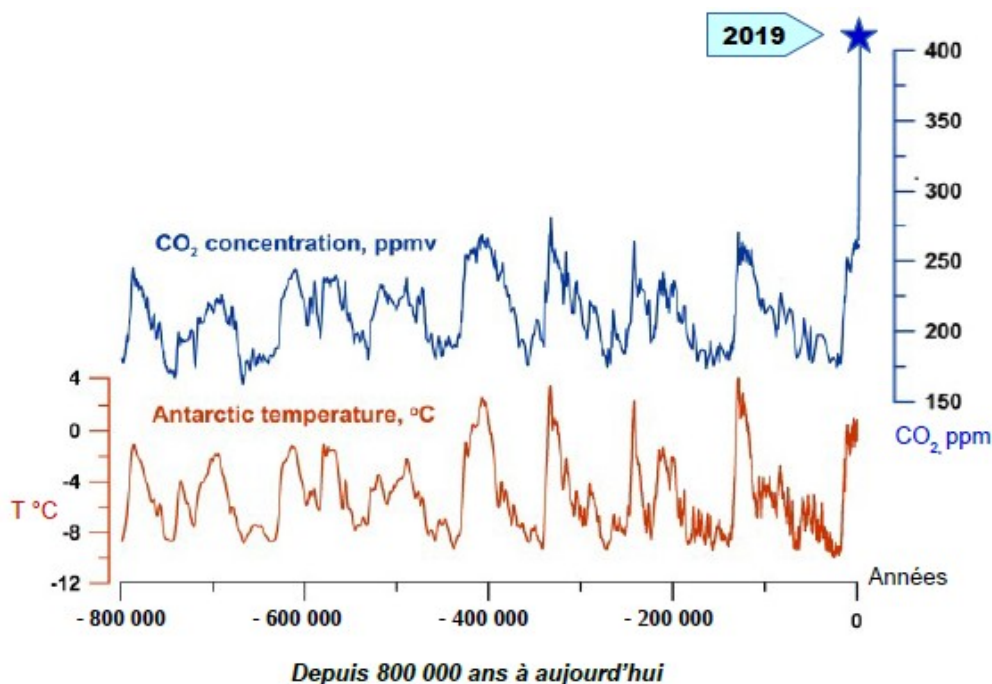
3 Voir <https://www.ecologie.gouv.fr/loi-energie-climat> et <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039355955/>

4 *Introduction à l'Accord de Paris et au cadre international de lutte contre le changement climatique*, <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/accord-paris-et-cadre-international-lutte-contre-changement-climatique>

Evolution de la concentration atmosphérique en CO₂ en regard de celle des derniers 800 000 ans

(cf animation vidéo à www.nouvelle-aquitaine.developpement-durable.gouv.fr/plan-climat-r4329.html)

Le principal GES incriminé au niveau mondial est le dioxyde de carbone CO₂ provenant de la combustion de combustibles fossiles carbonés extraits du sous-sol (pétrole, charbon, gaz), notamment pour produire de l'électricité mais aussi au travers des consommations de carburants véhicule, fuel, gaz de ville ou autres gaz, ainsi que du fait des émissions intrinsèques à la fabrication de ciment et au relargage de carbone stocké (dans les sols et couverts forestiers) induit par la déforestation. Les concentrations en CO₂ et autres GES dépendent de leurs émissions.



Source : d'après les publications de Lüthi et al., 2008, Nature, 453, 379-382, et Jouzel et al., 2007, Science, 317, 793-797.

Note de lecture : l'échelle de température indique l'écart par rapport à la période prise pour référence.

• La progression de la concentration dans l'air en CO₂ (**courbe bleue**) depuis plus d'un siècle est **sans commune mesure**, en niveau et rapidité d'évolution, par rapport aux variations, déduites des carottes glaciaires prélevées en Antarctique, depuis au moins 800 000 ans.

• Les températures de l'air (**courbe rouge**) ont ainsi évolué de concert avec la concentration en CO₂ au fil des alternances s'opérant sur des milliers d'années entre périodes glaciaires (minima de température et concentration) et périodes interglaciaires (maxima de température et concentration) avec des variations de température de l'ordre + 6 à 12 ° C.

• Avec une progression considérable des émissions de GES dans l'atmosphère depuis le 19^{ème} siècle, principalement depuis 1960, une hausse des températures de + 1° C est déjà observée par rapport à l'ère préindustrielle. Sur la base des trajectoires d'émissions mondiales actuelles, une hausse jusqu'à + 3,9° C est crainte à l'horizon 2100*, et davantage au-delà.

* Selon la 10^{ème} édition du « Emission Gap Report » du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) publiée le 26 novembre 2019

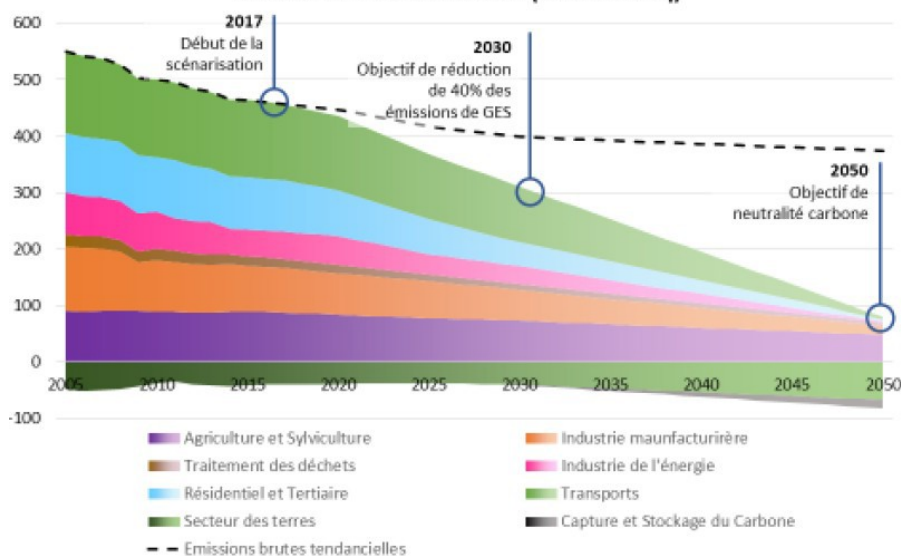
L'objectif de « neutralité carbone » de la France, qui signifie un équilibre entre les émissions résiduelles (qui émaneront alors principalement de l'agriculture et de l'industrie) et la séquestration du carbone atmosphérique principalement par les écosystèmes naturels (forêts, prairies, sols) et les produits bois générés via une modification des pratiques sylvicoles, agricoles et d'artificialisation des sols, a nécessité la révision de la Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC) qui a été adoptée le 21 avril 2020⁵. Cet objectif induit

5 En savoir plus sur la SNBC, voir www.ecologique-solidaire.gouv.fr/strategie-nationale-bas-carbone-snbc et le décret n° 2020-457 du 21 avril 2020 relatif aux budgets carbone nationaux et à la stratégie nationale bas-carbone à https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/joe_20200423_0099_0004%281%29.pdf

une division par un facteur d'au moins 6 des émissions "territoriales" actuelles de GES entre 1990 et 2050, avec comme enjeu majeur la **décarbonation (l'abandon des combustibles fossiles) quasi-totale** de tous les secteurs, en particulier **celui des transports qui est le 1^{er} secteur émetteur** de GES de la France (30 %).

Cette "SNBC 2" vient en particulier préciser les trajectoires indicatives d'évolution des émissions territoriales qui sont à suivre par secteur émetteur. Elle indique également les premiers "budgets carbone" qui constituent, par périodes successives de 4 ans, les cibles d'émissions territoriales de plus en plus contraintes à respecter afin d'aboutir à la neutralité carbone. A cet égard, il ressort clairement que **l'horizon 2030**, soit dans seulement une décennie, constitue **un point de passage obligé**, avec des cibles de réduction sectorielles très importantes.

Evolutions des émissions et des puits de GES sur le territoire national entre 2005 et 2050 (en MtCO₂eq)



Source :
"PPPProjet de rojet de SNBC – La transition écologique et solidaire vers la neutralité carbone", MTES (mars 2020)

Les conclusions des 1^{er} et 2nd rapports annuels 2019 et 2020 du Haut Conseil pour le Climat sur l'évaluation des politiques publiques en regard de l'objectif de neutralité carbone⁶, pointent la nécessité d'accélérer la décarbonation des transports et des bâtiments du fait qu'ils cumulent à eux deux la moitié des émissions nationales de GES.

Pourquoi les déplacements domicile-travail en Nouvelle-Aquitaine sont-ils concernés ?

Compte-tenu :

- de la place (3^{ème}) de la région Nouvelle-Aquitaine en termes d'émissions de GES en regard des autres régions françaises,
- du poids dominant du secteur des transports dans les émissions régionales de GES (39 %),
- de l'objectif du SRADDET (Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires) en Nouvelle-Aquitaine approuvé le 27 mars 2020 par la Préfère de Région, de **réduire de - 45 %** les émissions de gaz à effet de serre dues aux déplacements de personnes et au transport de marchandises en 2030 par rapport à 2010, et de **- 94 %** en 2050. Il importe que chaque employeur aujourd'hui soumis à la conclusion d'un accord issu de négociations annuelles obligatoires sur la mobilité des salariés, appréhende le respect de cette nouvelle obligation comme une nécessaire et importante **contribution** à l'atteinte des objectifs climatiques régionaux et nationaux en matière de décarbonation du secteur des transports, qui ne pourra se faire par la seule innovation technologique.

⁶ cf le rapport 2020 « Redresser le cap, relancer la transition » à <https://www.hautconseilclimat.fr/publications/rapport-annuel-2020/> et le rapport 2019 « Agir en cohérence avec les ambitions » à <https://www.hautconseilclimat.fr/publications/rapport-2019/>

Qu'entend-on par « entreprise » pour cette réglementation ?

Le paragraphe III de l'article 82 de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) précise le public dit « entreprise » soumis aux dispositions réglementaires sur la mobilité des salariés. Sont soumis à ces dispositions les employeurs de droit privé ainsi que leurs salariés. Cette réglementation issue de la LOM concerne potentiellement tout employeur de salariés qu'il soit une entreprise, un établissement, une association, etc.

Quand une entreprise est-elle soumise au dispositif réglementaire issu de la LOM ?

Comment comprendre la notion de « site » d'entreprise ?

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) inscrit la question des déplacements domicile-travail des salariés dans les négociations annuelles obligatoires au sein des entreprises ayant plus de 50 salariés sur un site à compter du 1^{er} janvier 2020. Un site d'entreprise est un site géographique sur lequel est implantée l'entreprise. Celle-ci peut y avoir un ou plusieurs établissements. Tout ou partie de l'entreprise peut donc y être implantée.

Il appartient donc à l'employeur de vérifier **chaque début d'année** si le seuil de 50 salariés est franchi au cours de l'année civile écoulée sur l'un des sites de l'entreprise. Le cas échéant, les négociations concernent l'ensemble de l'entreprise et non le(s) seul(s) site(s) dépassant le seuil.

Via ce présent courrier, la direction de l'entreprise sollicitée devra vérifier si ses autres établissements sont soumis (ou non) à cette réglementation.

Comment appréhender cette nouvelle négociation annuelle obligatoire ?

L'article L 2242-17 du Code du travail qui traite du thème de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et de la qualité de vie au travail inclut à présent la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail dans les négociations annuelles obligatoires.

L'ensemble des modalités relatives à ce thème, à la périodicité et au déroulement des négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise, est recensé sur le site du Ministère du Travail via le lien :

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et>

Quels sont les outils mis à la disposition des entreprises pour accompagner la mobilité de leurs salariés ?

La LOM crée ou renforce les outils permettant aux employeurs de répondre aux besoins de mobilité de leurs salariés avec pour objectif de soutenir le développement de modes de déplacement les moins polluants, et à encourager la transition vers des véhicules propres. En particulier :

- **Le forfait mobilité durable est créé** : il permet aux employeurs de verser jusqu'à 600 €/an, sans charges et sans fiscalité, à leurs salariés venant au travail en vélo ou en covoiturage (conducteur et/ou passager).
- **La prise en charge des frais de carburant est renforcée**, en voyant son plafond doubler de 200 € à 400 € pour l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables et hydrogène (frais de recharge, avitaillement, en dehors du lieu de travail). Cette disposition est réservée aux salariés qui n'ont pas accès aux transports en commun.

Ces deux dispositifs (forfait mobilité durable et prise en charge des frais de carburant) sont rendus cumulables avec la prise en charge de la moitié de l'abonnement de transport en commun, dans un plafond total de 500 €/an. La prise en charge de l'abonnement de transport en commun reste dé plafonnée.

- **Un nouveau mode de versement des aides est créé : le titre mobilité** : pour plus de simplicité, les entreprises peuvent décider de verser ces dispositifs (forfait mobilité, participation aux frais de carburant) sous forme de « titres mobilité » (à l'instar des « titres restaurant »).

Le titre mobilité est adapté au type d'accompagnement choisi dans l'entreprise : il permet par exemple de couvrir des frais de carburant, de recharge électrique, de covoiturage (plateforme), de vélo (entretien, équipement).

Au-delà d'une meilleure prise en compte des déplacements domicile-travail de leurs salariés, les employeurs sont concernés par d'autres mesures favorables à la transition écologique des mobilités :

- le renouvellement des flottes de véhicules dans les entreprises, avec une évolution progressive :
 - 10% à partir de 2022,
 - 20% à partir de 2024,
 - 35% à partir de 2027,
 - 50% à partir de 2030,

- les parcs de stationnement dans les bâtiments non résidentiels existants, neufs ou rénovés devront comporter des places de stationnement vélos sécurisés ainsi que des équipements ou pré-équipements en infrastructures de recharge pour les véhicules électriques ou hybrides.

Comment effectuer le dépôt de l'accord conclu à l'issue des négociations ?

Si les négociations aboutissent et qu'un accord est conclu, ce dernier doit faire l'objet, par la partie la plus diligente, d'un dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (ex-DIRECCTE), à partir du site de dépôt des accords collectifs d'entreprises TéléAccords :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Ce dépôt électronique permet également de répondre à l'obligation de publicité des accords collectifs prévue par l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Un exemplaire de l'accord doit également être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, par la partie la plus diligente.

Qu'est-ce qu'un Plan de Mobilité Employeur ? Quels en sont ses objectifs ?

Le Plan de Mobilité Employeur⁷ (anciennement « plan de mobilité entreprise ») :

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

Les déplacements professionnels concernent les trajets domicile/travail, mais aussi :

- le transport de marchandises vers ou à partir du site,
- les déplacements professionnels des collaborateurs, des visiteurs, des partenaires, des fournisseurs...

Le programme d'actions peut notamment comporter des mesures relatives :

- à la promotion des moyens et usages de transports alternatifs à la voiture individuelle (utilisation des transports en commun, covoiturage et auto-partage, marche, usage du vélo et d'autres modes doux),
- à l'organisation du travail, au **télétravail** (notamment d'après le retour d'expérience de la période particulière 2020-2021) et à la flexibilité des horaires,
- à la logistique et aux livraisons de marchandises.

Le Plan de Mobilité Employeur inclut par ailleurs des dispositions relatives à la prise en charge des frais de transport des salariés au-delà des seuls transports en commun.

Quelles sont les bonnes raisons de suivre une démarche de réalisation d'un Plan de Mobilité Employeur pour préparer ses NAO ?

Suivre une démarche de réalisation d'un Plan de Mobilité Employeur permet de préparer au mieux, à la direction de l'entreprise, les négociations annuelles obligatoires. Les actions proposées par l'employeur à ses salariés le sont de manière éclairée et argumentée sur la base d'un diagnostic chiffré et analysé des mobilités liées à l'activité de l'entreprise, facilitant également l'évaluation des conséquences financières de leur mise en œuvre. Le cas échéant, l'employeur peut s'appuyer sur un « plan de mobilité entreprise » déjà à l'œuvre, complété de dispositions relatives à la prise en charge des frais de transport des salariés au-delà des seuls transports en commun.

À défaut d'accord conclu, l'essentiel du Plan de mobilité, qui est alors imposé à l'employeur par la LOM, est déjà disponible du fait de la démarche menée. Il reste à le formaliser, le déclarer à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente et le mettre en œuvre. Ce plan n'exempte cependant pas l'employeur de l'obligation de mener ses négociations à leur prochaine occurrence annuelle.

La réalisation puis la mise en œuvre d'un Plan de Mobilité Employeur constitue un outil de management de l'entreprise en termes de compétitivité, d'attractivité, de responsabilité sociétale et territoriale (RSE), d'image et de valorisation extra-financière. Il s'agit donc d'une opportunité stratégique à saisir par le(la) chef(fe) d'entreprise qui a un rôle décisif et moteur à jouer pour son succès⁸. Les employeurs localisés sur une même zone d'activités peuvent préférentiellement réaliser un Plan de Mobilité Employeur Commun.

⁷ Cf le guide dédié de l'ADEME à www.ademe.fr/plan-mobilite-entreprise

⁸ www.ademe.fr/sites/default/files/assets/documents/passage-ecomobilite-010516-030718.pdf

Quels bénéfices peuvent être attendus d'un plan de mobilité par l'employeur ?

L'élaboration d'un Plan de Mobilité Employeur constitue une démarche qui contribue à répondre aux enjeux de développement durable au regard de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). En se saisissant et en intégrant les problématiques de mobilité, les bénéfices attendus par l'entreprise sont de différents ordres :

- en termes de **compétitivité** : optimisation de l'efficacité des déplacements des collaborateurs (trajets domicile-travail, trajets professionnels), optimisation voire mutualisation des livraisons de marchandises impliquant une réduction des coûts afférents et une amélioration de la productivité,
- en termes d'**attractivité** : amélioration de la qualité de vie au travail (recrutement facilité, réduction du turn-over et conservation des talents),
- en termes de **responsabilité sociétale et territoriale** : contribution à des objectifs nationaux/régionaux ainsi que ceux du territoire d'implantation (émissions de GES, congestion, mobilité douce ...), en s'appuyant sur un renforcement des liens avec la collectivité locale, développement de l'entreprise en intégrant davantage certains besoins des collaborateurs,
- en termes d'**image et de valorisation extra-financière** : à la fois en interne auprès de son personnel, mais également en externe vis-à-vis de ses parties prenantes (fournisseurs, clients, investisseurs, autres acteurs et institutions) et de ses concurrents.

Quand dois-je réaliser un Plan de Mobilité Employeur ?

Un Plan de Mobilité Employeur doit être réglementairement réalisé lorsque les négociations annuelles obligatoires menées ne permettent pas d'aboutir à un accord. Ce plan n'exempte cependant pas l'employeur de l'obligation de mener ses négociations à leur prochaine occurrence annuelle.

La démarche de réalisation d'un Plan de Mobilité Employeur peut également être engagée en amont par l'employeur afin de préparer au mieux ces négociations et la conclusion d'un accord. Cette approche est fortement conseillée.

Quels sont les principaux facteurs de réussite du Plan de Mobilité Employeur ?

La réussite de la démarche repose sur :

- la transversalité du projet dans l'entreprise,
- l'animation par un « Référent Plan de mobilité » nommée par sa direction,
- l'implication des acteurs mobilisés et de la direction de l'entreprise,
- la mise en place et le suivi des actions inscrites dans le Plan de mobilité,
- la communication auprès de l'ensemble du public ciblé (salariés, visiteurs...)

En particulier, la Phase 1 dite de préparation⁹ doit, sous la nécessaire impulsion de la direction de votre entreprise, se concrétiser par :

- la constitution d'un groupe de travail « Plan de Mobilité Employeur » composé d'instances représentatives (directions RH et Communication, délégués du personnel...),
- la nomination de votre « Référent Plan de Mobilité » chargé d'animer et de coordonner la démarche,
- la définition/dotation d'un budget, en particulier en regard du choix de solliciter l'assistance d'une maîtrise d'œuvre externe pour la poursuite de la réalisation du Plan de Mobilité Employeur¹⁰,
- la définition des périmètres concernés par le Plan (types de mobilités, publics et sites concernés...).

Il sera par ailleurs essentiel d'échanger avec les conseillers en mobilité de votre autorité organisatrice de la mobilité (communauté d'agglomération ou de communes, syndicat mixte...), en particulier en préparation de la Phase 2 dédiée au diagnostic de mobilité, ainsi qu'en aval de cette même phase en regard de l'identification des actions à mener.

Quel est le rôle du « Référent Plan de mobilité » de l'entreprise ?

Appuyé par sa direction, le « Référent Plan de mobilité » est le garant de la démarche de réalisation et de l'application du Plan de Mobilité Employeur de l'entreprise. Son rôle sera ainsi d'animer la démarche au sein de l'entreprise :

- en mobilisant les différents acteurs du Plan de Mobilité Employeur,

⁹ Cf les 5 étapes du guide dédié de l'ADEME à www.ademe.fr/plan-mobilite-entreprise (pages 16 à 19).

¹⁰ Voir « Outil d'aide à la rédaction d'un cahier des charges d'un plan mobilité » de l'APCC :

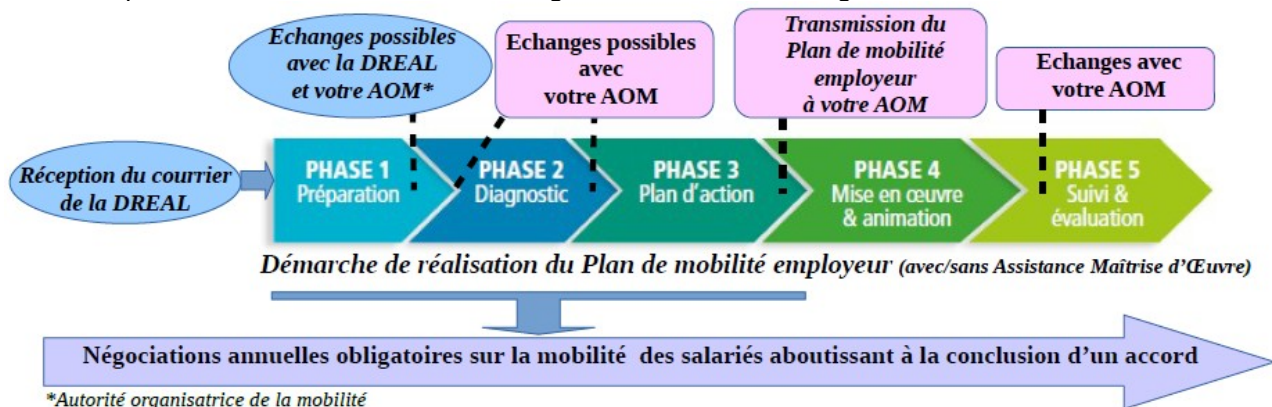
http://apcc-climat.fr/portfolio_page/outil-daide-a-la-redaction-dun-cahier-des-charges-dun-plan-de-mobilite/

- en participant notamment à la phase étude (diagnostic),
- en assurant sa mise en œuvre,
- en assurant une bonne visibilité des actions du Plan de Mobilité Employeur,
- en suivant et évaluant la démarche.

Il pourra également assurer la coordination de la démarche de réalisation d'un Plan de Mobilité Employeur avec les autres stratégies de l'entreprise, conseiller les collaborateurs de l'entreprise sur leur mobilité quotidienne, animer cette démarche auprès des autres publics (prestataires, visiteurs, clients...).

Comment s'inscrire dans la démarche de réalisation d'un Plan de Mobilité Employeur ? Quelle méthodologie doit-être utilisée ?

La démarche de réalisation d'un Plan de Mobilité Employeur repose sur différentes phases qui, lorsque réalisées, pourront vous aider à réussir vos négociations annuelles obligatoires.



Afin d'accompagner l'employeur tout au long de ces différentes étapes, sont mis à sa disposition ou organisés :

- par l'ADEME : des guides, outils, retours d'expérience et sessions de formation,
- par le Club de la Mobilité de votre territoire (lorsqu'il existe) : des ateliers et réunions de sensibilisation, d'information et d'échanges d'expérience,
- par la CCI Territoriale : accompagnement à la réalisation des Plans de Mobilité Employeur,
- par l'APCC¹¹ : des webconfs, des événements.

Le Plan de Mobilité Employeur peut être réalisé grâce aux ressources internes de l'employeur mais également en faisant intervenir une expertise externe. Ce choix est à faire en fonction des ressources internes en regard des caractéristiques des sites et des activités. Une liste non exhaustive de bureaux d'études est consultable dans l'annuaire de l'APCC via le lien suivant : <http://apc-climat.fr/qui-sommes-nous/annuaire-des-membres/>

Qu'est-ce qu'un Plan de Mobilité Employeur commun ?

Les entreprises situées sur une même zone d'activités peuvent établir un Plan de Mobilité Employeur commun (précédemment plan de mobilité inter-entreprises).

Il s'agit d'un Plan de Mobilité Employeur incluant un ensemble de mesures mutualisées entre employeurs visant à faciliter et rationaliser les déplacements, pour inciter salariés, clients ou fournisseurs, etc, de cette même zone à utiliser d'autres moyens de transport que la voiture individuelle (covoiturage, transports en commun, vélo, marche...) ou à repenser le transport de leurs marchandises. Le Plan de Mobilité Employeur commun peut comporter également des actions qui ne concernent que certains employeurs de la zone et non leur totalité.

Le Plan de Mobilité Employeur commun permet d'agir à plus grande échelle sur un même site, de rassembler des employeurs autour de la mutualisation de leurs besoins communs (livraisons, mutualisation de flotte de véhicules, partage des espaces de stationnement, organisation du covoiturage ...), de favoriser les échanges entre les entreprises concernées et les organismes gestionnaires des transports (AOM, exploitants de réseaux (lignes de bus, vélos en libre-service ...)) et, à l'échelle du territoire de la collectivité, de participer à la décongestion du trafic urbain, à l'amélioration de la sécurité routière et à réduire les espaces voués au stationnement des véhicules particuliers.

¹¹ Association des Professionnels en Conseil Climat Énergie et Environnement, <http://apc-climat.fr/>

Quel lien possible entre mon Plan de Mobilité Employeur et le projet de territoire de ma collectivité ?

Lorsqu'une autorité organisatrice de la mobilité (« AOM »), une collectivité doit pouvoir se référer aux Plans de mobilité employeur de son territoire afin d'y optimiser les déplacements, notamment les trajets domicile-travail et professionnels des travailleurs, et ainsi contribuer aux objectifs fixés dans les différents documents de planification urbaine et stratégique que sont le Plan de Mobilité de la collectivité, son Plan Climat Air Energie Territorial (PCAET) et le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET), notamment en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Dans le cadre de son élaboration, le PCAET, qui est l'outil opérationnel de coordination de la transition énergétique sur le territoire, s'appuie sur un diagnostic comprenant en particulier une évaluation des émissions de gaz à effet de serre du territoire et du potentiel de réduction de ceux-ci, diagnostic dont le facteur « transport-déplacement » est prégnant.

À travers leur Plan de Mobilité Employeur, les entreprises du territoire peuvent être naturellement associées au processus d'élaboration du Plan Climat Air Energie Territorial en tant qu'acteurs de la vie économique, et saisir ainsi **l'opportunité de s'inscrire dans la stratégie du PCAET**. La réalisation de leur Plan de Mobilité Employeur leur permettra de faire valoir leurs actions présentes et futures de baisse des émissions de gaz à effet de serre. De plus, en s'intégrant dans une approche collective, elles peuvent dépasser leur stratégie individuelle et s'impliquer dans les choix d'évolution du territoire (offre de transports collectifs, infrastructures, aménagement urbain, etc.).

A qui doit être transmis le Plan de Mobilité Employeur ?

Tout Plan de Mobilité Employeur, qu'il soit réglementaire ou volontaire, doit être transmis à votre autorité organisatrice de la mobilité afin de lui permettre de le prendre en compte dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa politique territoriale de mobilité.

Les coordonnées des conseillers mobilité des autorités organisatrices de la mobilité à contacter en cas de besoin lors de son élaboration et de son dépôt sont indiquées *ci-dessous*.

Coordonnées des conseillers et référents mobilité des territoires néo-aquitains

(liste des territoires non exhaustive – mise à jour le 24/08/2022)

	Autorité Organisatrice de la Mobilité / CCI	Nom - Fonction	E-Mail - Téléphone	Adresse transmission Plan de mobilité employeur
CHARENTES (16)	GRAND ANGOULEME	RIBEYRE Céline <i>Chargée de mission mobilité durable</i>	c.ribeyre@grandangouleme.fr 05 45 93 08 26 06 29 70 40 55	dtm@grandangouleme.fr ou Communauté d'agglomération du GrandAngoulême 25 boulevard Besson Bey, 16000 Angoulême
	CCI CHARENTES	JUGAIN Jean-Marc <i>Conseiller Développement des Entreprises</i>	jmjugain@charente.cci.fr 05 45 20 55 65 06 60 77 81 44	
CHARENTE- MARITIME (17)	COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATI ON DE LA ROCHELLE	LANDREAU Sophie <i>Conseillère mobilité</i>	sophie.landreau@agglo-larochelle.fr 05 46 30 36 55	sophie.landreau@agglo-larochelle.fr mobilite-transport@agglo-larochelle.fr ou Communauté d'Agglomération de La Rochelle Service Mobilité et Transports 6 rue Saint-Michel - CS 41287 17086 La Rochelle Cedex 02
	CCI CHARENTE- MARITIME	COUPEL Anne-Sophie <i>Conseillère Entreprises Développement Durable/RSE</i>	as.coupel@larochelle.cci.fr 05 46 00 73 32 06 47 34 21 84	
GIRONDE (33)	BORDEAUX METROPOLE	AUMONT Emilie <i>Conseillère mobilité</i>	e.aumont@bordeaux-metropole.fr 05 56 99 87 29	https://pdm.bordeaux-metropole.fr/user/login
	CCI BORDEAUX GIRONDE	CONFOLENT Jean- Louis <i>Conseiller mobilité / Réfé- rent Plans de Mobilité</i>	jconfolent@bordeauxgironde.cci.fr 05 56 79 52 87	
PYRENEES- ATLANTIQUES (64)	PAU BEARN PYRENEES MOBILITES	LANARDOUNE Laetitia <i>Conseillère mobilité</i>	l.lanardoune@agglo-pau.fr 05 59 80 74 69 07 77 30 87 57	smtu.secretariat@agglo-pau.fr ou Pau Béarn Pyrénées Mobilités – Hôtel de France 2, bis Place Royale 64000 PAU
	CCI PAU BEARN	BOUHABEN Laurence <i>Conseillère mobilité</i>	l-bouhaben@pau.cci.fr 05 59 82 56 46 06 32 91 91 59	
	SYNDICAT DES MOBILITÉS PAYS BASQUE-ADOUR	LE BIHAN Anne <i>Conseillère mobilité</i>	a.lebihan@communaute-paysbasque.fr 06 24 25 48 08	Txiktak@communaute-paysbasque.fr ou Syndicat des mobilités Pays Basque-Adour 15 avenue Foch 64100 Bayonne
	CCI BAYONNE PAYS BASQUE	CLEDON Léa <i>Chargée de relations entreprises Développement Durable / Economie Circulaire</i>	l.cledon@bayonne.cci.fr 05 59 46 58 22 06 83 39 48 12	

	Autorité Organisatrice de la Mobilité / CCI	Nom - Fonction	E-Mail - Téléphone	Adresse de transmission Plan de mobilité employeur
DEUX-SEVRES (79)	COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATI ON DU NIORTAIS	GASCHE Caroline <i>Chargée de projets mobilité durable</i>	caroline.gasche@agglo-niort.fr 05 17 38 81 11	transports@agglo-niort.fr ou Communauté d'Agglomération du Niortais 140 rue des Equarts CS 28770 79027 Niort cedex
	CCI DEUX- SEVRES	MOUZAY Isabelle <i>Responsable développement durable</i>	i.mouzay@cci79.com 06 27 00 06 57	
VIENNE (86)	GRAND CHATELLERAULT	HANE Aibata <i>Conseillère mobilité</i>	<i>A venir</i>	service.mobilites@grand- chatellerault.fr ou Communauté d'agglomération de Grand Châtellerault 78 Boulevard Blossac 86 100 Châtellerault
		STYNNEN Diane <i>Chargée de mission mo- bilité durable</i>	diane.stynen@grand-chatellerault.fr 05 49 23 64 99	
	GRAND POITIERS	TIEVANT Clemence <i>Chargée de mission pro- motion de la mobilité du- rable</i>	clemence.tievant@grandpoitiers.fr 05 49 41 91 59	direction.mobilites@grandpoiti- ers.fr ou Grand Poitiers Communauté urbaine Direction mobilités Hôtel de Ville - CS 10569 86021 POITIERS CEDEX
	CCI VIENNE	PIGNOUX Stéphane <i>Conseiller d'entreprise Développement Durable</i>	spignoux@poitiers.cci.fr 05 49 60 98 15 06 76 23 89 66	
HAUTE-VIENNE (87)	LIMOGES METROPOLE	BORDAS Aurélie <i>Responsable mobilité durable</i>	Aurelie.bordas@limoges-metropole.fr 05 55 45 78 71	communaute- urbaine@limoges-metropole.fr ou dtd@limoges-metropole.fr ou Limoges Métropole 19 rue Bernard Palissy 87000 Limoges
	CCI de LIMOGES et DE LA HAUTE- VIENNE	CHADEAU Valérie <i>Conseillère entreprises - Développement durable</i>	valerie.chadeau@limoges.cci.fr 05 55 45 15 77 06 31 11 94 68	

Pour informations supplémentaires, contacter la DREAL Nouvelle-Aquitaine à :
plan-mobilite-entreprises.dreal-na@developpement-durable.gouv.fr