

# Strasbourg

Communauté Urbaine

---

**GEODES**

**GESTION ET ORGANISATION DES DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL DES SALARIES**

**1999 – 2001 Une expérience innovante menée par une collectivité française :**

- **Plan de Mobilité des Salariés au sein de l'Administration « C.U.S. »  
(Communauté Urbaine de Strasbourg) et**
- **Assistance à Maîtrise d'Ouvrage pour des établissements publics et privés**

Sandro CARAFA, Chargé de projet  
sous la direction d'Odile AUSINA, Chef de Service  
**Relations Extérieures**  
Direction des Déplacements

# SOMMAIRE

<b>1. PRESENTATION GENERALE</b>	<b>p. 4</b>
1.1. <i>Le projet de GEstion et Organisation des DEplacements Domicile-Travail des Salariés (G.E.O.D.E.S.)</i>	p.5
1.2. <i>La mise en place de l'équipe de projet</i>	p.6
1.2.1 - Un chef de projet et deux conseillers en mobilité	p.6
1.2.2 - Principales missions	p.7
1.2.3 - Les partenaires naturels du projet	p.7
1.3. <i>Un projet transversal</i>	p.8
1.3.1 - Le comité de pilotage technique interne	p.8
1.3.2 - Le groupe technique déplacements	p.9
<b>2. BASE DE TRAVAIL : L'ENQUETE SUR LES DEPLACEMENTS DOMICILE – TRAVAIL DES SALARIES DE LA CUS 1998</b>	<b>p.12</b>
2.1. <i>6 objectifs</i>	p.12
2.2. <i>Le déroulement de l'enquête</i>	p.12
2.2.1 - La phase quantitative	p.13
2.2.2 - La phase qualitative	p.15
<b>3. ACTIONS ET SERVICES DEVELOPPES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION « C.U.S. »</b>	<b>p.16</b>
3.1. <i>Rappel des actions existantes pour les salariés de la C.U.S.</i>	P.16
3.2. <i>Les actions menées, les grands freins de l'expérience, les projets pour aller plus loin</i>	p.17
3.2.1 - Les actions vélo	p.17
3.2.2 - Les actions transports en commun	p.18
3.2.3 - Les actions covoiturage	p.19
3.2.4 - Le pool de véhicules de service	p.20
3.2.5 - La communication	p.21
3.3. <i>Synthèse des difficultés dans cette phase « P.M.S. de la C.U.S. »</i>	p.22
3.3.1 - La méthodologie	p.22
3.3.2 - La question du portage politique	p.23
3.3.3 - Le calendrier	p.23
3.3.4 - Le statut de collectivité	p.23
3.4. <i>Conclusion</i>	p.24
<b>4. PLAN DE MOBILITE DES SALARIES POUR LES ETABLISSEMENTS PUBLICS OU PRIVES</b>	<b>p.25</b>
4.1. La conférence sur le « management de la mobilité dans l'entreprise »	p.25
4.2. Méthodologie des P.M.S. en entreprise	p.26
4.2.1 - Principes fondamentaux	p.26
4.2.2 - Les opportunités et les enjeux	p.26
4.2.3 - Le P.M.S., un canevas méthodologique en 3 phases : Diagnostic ; opportunités, enjeux et décision ; mise en œuvre et évaluation	p.27

4.3. <i>Le protocole d'intervention de l'équipe GEODES auprès des entreprises</i>	p.28
4.3.1 - Les données disponibles	p.28
4.3.2 - Problématique et opportunités	p.29
4.3.3 - Champ d'intervention de l'équipe GEODES : le partenariat entreprise / CUS et l'organigramme fonctionnel	p.29
4.4. <i>Les premières avancées</i>	p.31
4.4.1 - P.M.S. sur le long terme	p.31
4.4.2 - Activités ponctuelles de Conseiller en Mobilité	p.33
4.5. <i>Conclusion</i>	p.34
<b>5. LES ENQUETES DE FIN DE PROJET</b>	<b>p.35</b>
5.1. <i>L'enquête stationnement sur le secteur Heyritz-Etoile</i>	p.35
5.1.1 - L'offre en stationnement libre dans le secteur Heyritz-Etoile	p.36
5.1.2 - Fréquentation journalière des différents parkings	p.37
5.1.3 - Que feriez-vous en cas de disparition du parking?	p.39
5.1.4 - Conclusion	p.40
5.2. <i>L'enquête finale</i>	p.40
5.2.1 - Introduction	p.40
5.2.2 - Modes de transport utilisés la plupart du temps	p.42
5.2.3 - Modes utilisé vers différents lieux de travail	p.43
5.2.4 - Raisons d'utilisation des modes	p.44
5.2.5 - Changements dans les habitudes	p.46
5.2.6 - raison du changement d'habitudes	p.47
5.2.7 - Conclusion	p.48
<b>6. CONCLUSION GENERALE</b>	<b>p.49</b>
<b>ANNEXES</b>	
ANNEXE 1 : Questionnaire transport (enquête mai 1998)	
ANNEXE 2 : Rapport au Conseil de Communauté (février 2001)	
ANNEXE 3 : Note à tous les agents	
ANNEXE 4 : Charte du covoiturage	
ANNEXE 5 : Plaquette GEODES	
ANNEXE 6 : Panneaux Centre Info PMS	
ANNEXE 7 : Carton d'invitation à la conférence « le management de la mobilité dans l'entreprise » (septembre 2000)	
ANNEXE 8 : Vélo entreprise	
ANNEXE 9 : Panneaux présentés lors du point info France telecom	
ANNEXE 10 : Questionnaire transport (enquête finale décembre 2001)	
ANNEXE 11 : Revue de presse	
ANNEXE 12 : Méthodologie (présentation de la gestion de projet P.M.S. destinée à des établissements publics et privés externes)	
ANNEXE 13 : P.M.S. C.U.S. 1999 / 2001 – tableau synthétique des dispositifs mis en oeuvre	

# 1. PRESENTATION GENERALE

Strasbourg développe depuis 1990 une politique des déplacements ambitieuse à partir d'un constat - le tout automobile est incompatible avec le développement durable - et d'un objectif de rééquilibrage des modes de déplacements.

En 1988, la première enquête<sup>1</sup> sur les déplacements avait révélé que la majorité des ménages (74%) effectue ses déplacements mécanisés en voiture et que la circulation automobile croît de 3% par an depuis 20 ans. La Communauté Urbaine de Strasbourg (C.U.S.) décide d'inverser la tendance : la ville n'est pas conçue pour absorber des flux d'automobiles croissants avec les dégradations, les nuisances et les pollutions qu'ils entraînent.

Dans ce souci de développement durable de l'agglomération, la politique des déplacements conduite à Strasbourg s'oriente donc sur un rééquilibrage des modes de déplacements.

Dans ce contexte un ensemble de dispositifs est déployé : développement du réseau bus/tram et des parkings relais (P+R), promotion du vélo, promotion des véhicules électriques, aménagement piétons sécurisants, gestion du stationnement.

L'objectif global de la collectivité est de limiter ainsi le recours à la voiture particulière et d'inciter à la multimodalité :

- recours à des moyens de déplacements différents en fonction des types de déplacements
- recours à l'intermodalité (combinaison de plusieurs modes de déplacements incluant ou non la voiture particulière)

Sur ce terrain apparaîtra l'axe des déplacements domicile / travail. En effet certains motifs de déplacements nécessitent une approche particulière, c'est le cas notamment des déplacements pendulaires (déplacements domicile-travail), qui constituent le premier motif de déplacement et engendrent le phénomène des « heures de pointes » et les conséquences qui en découlent : embouteillages, accidents, pollution, stress, retards, revendications des salariés... Face aux revendications de ses propres agents (manque croissant des espaces de stationnement), la CUS souhaite donc trouver des solutions adaptées.

Dans ce dessein, elle va s'appuyer sur l'orientation 6 de l'article 14 de la loi sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie, dont sont issus les Plans de Déplacements Urbains<sup>2</sup>. La matière sur laquelle peuvent émerger des solutions à ce problème, la CUS la puisera également dans les réseaux européens.

---

<sup>1</sup> Deux enquêtes ménages ont été réalisées : l'une en 1988 et l'autre en 1997.

<sup>2</sup> L'article 14, de la loi n°96-1236 du 30 décembre 1996 sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie, remplace l'article 28 de la loi n°82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs. L'orientation 6 de cet article, qui concerne les Plans de Déplacements Urbains, porte sur « l'encouragement pour les entreprises et les collectivités publiques à favoriser le transport de leur personnel, notamment par l'utilisation des transports en commun et du covoiturage ».

L'analyse de la répartition des grands secteurs d'emploi dans la ville détermine les problématiques de déplacements et de transports auxquels est confrontée la CUS.

La Communauté Urbaine de Strasbourg est le deuxième employeur du Bas-Rhin après les Hôpitaux Universitaires de Strasbourg (10 000 salariés). Les quelque 6 000 agents employés par la CUS sont répartis sur environ 300 sites dont les accès sont plus ou moins aisés tant pour les voitures que les transports en commun, et sont équipés de parkings ou non... Mais un des sites les plus sensibles est celui du Centre Administratif situé Place de l'Etoile. En effet, il constitue le cœur de l'administration et ce ne sont pas moins de 1 500 agents qui y travaillent (plus les agents de 3-4 autres sites situés à proximité immédiate : Soleure, Bourse, Saint Urbain, Fustel de Coulanges...).

A priori, les différentes possibilités pour accéder au site paraissent satisfaisantes depuis la mise en place du Tram qui rend la desserte en transport en commun très bonne. L'accès pour les voitures se fait directement par l'autoroute et les agents ont 2 parkings réservés, soit environ 450 places auxquelles s'ajoutent les 70 places extérieures autour du bâtiment du Centre Administratif.

Cela ne suffit pas et la majeure partie des agents venant travailler en voiture au Centre Administratif, se gare aux alentours notamment Place Pierre Mendès France (aire de stationnement située sur la place de l'Etoile) et sur le terrain du Heyritz. Ces deux parkings offrent environ 1200 places gratuites.

Au moment où l'idée du projet GEODES prend forme, l'employeur CUS est en situation de crise latente.

### ***1.1. Le projet GEstion et Organisation des Déplacements Domicile - Travail des Salariés (G.E.O.D.E.S.)***

Ces aires de stationnement sont très prochainement vouées à disparaître, car elles se situent pour partie sur l'emprise du projet de la Zone d'Aménagement Concertée de la place de l'Etoile. Les aménagements prévus sur la place Mendès France ne sauraient tarder. Par ailleurs les travaux de l'Hôtel de Police vont commencer sur une partie du terrain du Heyritz.

Les agents de la CUS commencent à s'interroger et à faire part de leur inquiétude quant aux difficultés, très prochaines, à stationner. Plusieurs pétitions ont été envoyées au Secrétaire Général, tant par les agents que les syndicats.

Notons que les revendications liées aux difficultés de stationnement près de leur lieu de travail n'émanent pas seulement des agents du Centre Administratif mais également de l'ensemble des sites CUS du centre ville. Face à certaines revendications, la CUS souhaite trouver rapidement une ou des solutions.

Strasbourg fait partie du réseau européen des « Cars Free Cities » (le réseau est devenu « ACCESS ») au sein des Eurocités. Ce réseau villes européennes permet à ses membres de pouvoir dialoguer autour de problématiques qui leur sont communes et ainsi d'échanger leurs points de vue et expériences. C'est ainsi, qu'en 1997, La Direction des Déplacements prend connaissance d'expérimentations réussies autour de la problématique des déplacements pendulaires notamment en Grande Bretagne. Nottingham par exemple pronent des Green Commuters Plans (Plans de Mobilité des Salariés). Ce concept se traduit par la mise en place d'actions et de services, tant au sein des entreprises qu'à l'échelle de l'agglomération, voire au-delà, visant à promouvoir des alternatives au « tout-automobile » traditionnel pour les trajets domicile-travail.

Strasbourg va s'inspirer de ce concept, en phase avec les objectifs de la CUS et les orientations de l'article 14 de la loi sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie pour lancer le projet GEODES.

Il s'agit de réduire les encombrements urbains aux heures de pointe et les problèmes de stationnement, de contribuer au développement des solutions alternatives à la voiture individuelle, à leur promotion auprès des salariés, à la mise en place d'équipements, de services ou d'avantages qui facilitent les changements de comportement.

Les effets escomptés sont multiples et positifs tant pour l'employeur que pour les salariés : confort psychologique des salariés, gain financier, meilleure gestion des horaires, amélioration de la productivité...

Soulignons que GEODES est une première en France : Strasbourg est la première collectivité à vouloir dans un premier temps mettre en place un Plan de Mobilité (PMS) pour ses agents et, dans un deuxième temps, conseiller et assister d'autres employeurs publics et privés dans la mise en place de leur propre Plan de Mobilité des Salariés.

Cette volonté de la collectivité rejoint l'un des axes principaux du Programme National de Recherche et d'Innovation dans les Transports terrestres (PREDIT). En 1998, le PREDIT accepte la proposition du projet GEODES car "elle vise à satisfaire au mieux la demande de déplacements des personnes tout en assurant des performances globales en termes de rééquilibrage entre modes motorisés/non motorisés et entre VP/autres modes". Le PREDIT subventionnera le projet à hauteur de 547 397.37 francs sur 3 ans (1999 à 2001).

## ***1.2. La mise en place de l'équipe de projet***

### **1.2.1 - Un chef de projet et deux conseillers en mobilité**

Comme nous l'avons vu précédemment, Strasbourg s'est inspirée d'expériences étrangères, et notamment européennes, pour lancer GEODES et les Plans de Mobilité des Salariés. Le service à l'initiative de ce projet est le Service des Relations Extérieures Déplacements, service dont la mission est l'information, la communication et la promotion de la politique des déplacements de la CUS.

Créé fin 1996, ce service est, au départ, constitué d'un chef de service, de deux chargés de projet et d'une secrétaire. S'appuyant sur le dispositif « Nouveaux services / nouveaux emplois » il obtient deux postes « emplois-jeunes » pour travailler au projet GEODES, le premier se concentrant sur le Plan de Mobilité des Salariés interne à l'établissement public « CUS », le second s'orientant vers les entreprises extérieures susceptibles de mettre en place un Plan de Mobilité des Salariés au sein de leur propre établissement.

### **1.2.2 - Principales missions**

La vocation du projet GEODES est de développer les solutions alternatives à la voiture individuelle, de les promouvoir au sein des entreprises et des collectivités (en tout premier lieu au sein de la collectivité CUS). En complément, le projet veut mettre en place des équipements et services ou des avantages qui facilitent le changement de comportement vis-à-vis du « tout-automobile » pour se rendre au travail et rejoindre son domicile.

Outre les milliers d'agents de la CUS, GEODES se propose donc d'accompagner les établissements publics et privés dans le développement de leurs propres Plans de Mobilités des Salariés.

Pour ce faire, le rôle, la mission de l'équipe GEODES est double. Elle consiste :

- à être *des conseillers en mobilité* : c'est-à-dire être capable d'informer et de conseiller individuellement chaque personne les sollicitant pour des informations liées à leurs déplacements domicile-travail,
- à être *des consultants en mobilité* : c'est-à-dire être capable de sensibiliser puis d'accompagner des entreprises dans la mise en place de leur Plan de Mobilité des salariés.

### **1.2.3 - Les partenaires naturels du projet**

Pour y parvenir l'équipe GEODES doit s'appuyer sur divers partenaires du domaine des transports : la Compagnie des Transports Strasbourgeois (CTS), la SNCF, Parcus (SEM gestionnaire des parkings), etc.... Elle s'appuie aussi sur les services internes de la CUS. Ce partenariat externe et interne est primordial : un projet tel que GEODES ne peut être mené par une équipe isolée. Par ailleurs, un P.M.S. est un projet transversal pouvant impacter d'autres projets ou que d'autres projets peuvent impacter (exemple des 35H).

Enfin le portage politique qui a permis de lancer GEODES reste essentiel pour soutenir l'équipe de projet, assurer certaines validations.

L'équipe GEODES a constitué deux *groupes de pilotage* afin d'analyser la ou les manières de mettre en place ou infléchir les actions et les services susceptibles de modifier le comportement des salariés. L'un est constitué uniquement de services de la CUS et l'autre des différents partenaires transports, chacun ayant une mission particulière.

### **1.3. Un projet transversal**

#### **1.3.1 - Le comité de pilotage technique interne**

Constitué de différents services de la CUS il est indispensable pour le premier volet de l'expérimentation.

En effet dans un premier temps l'équipe GEODES doit se focaliser sur le PMS de la CUS pour plusieurs raisons :

- les revendications des agents (échéance de la suppression de parkings évoquée plus haut)
- les quelques actions et services déjà amorcés fonctionnent bien ce qui porte à croire que les agents sont disposés à tester de nouvelles initiatives :  
l'équipe peut d'ailleurs s'appuyer sur l'enquête menée en mai 1998 pour les habitudes de déplacements domicile-travail des agents de la C.U.S. et ce qui peut être proposé pour rééquilibrer les modes.
- si la CUS veut pouvoir inciter d'autres établissements privés et publics à une démarche mobilité elle doit montrer l'exemple.

Le but de ce comité de pilotage technique est en théorie simple. Il s'agit, en réunissant différents services, de répondre au caractère transversal du projet . En effet, certaines actions à mettre en place dépendent des compétences propres à certains services et leur partenariat est une clef indispensable de la conduite du projet. La réunion de services autour d'une même table permet de mieux faire circuler les informations, d'être plus efficace mais aussi de connaître l'état d'avancement d'autres projets qui pourraient être associés et/ou impulser GEODES.

Les services et directions conviés à participer à ce comité en tant que maîtres d'ouvrage associés et le cas échéant maîtres d'œuvre pour certaines actions, furent les suivants :

- **la Direction des déplacements** pour sa vision globale et transversale des projets liés aux déplacements. Par ailleurs, la direction est l'instance hiérarchique qui valide techniquement les propositions de l'équipe GEODES et les soumet aux élus lorsque ces propositions nécessitent une validation politique (prise en charge financière non inscrite au budget et donc à déterminer, concertation des riverains ou encore orientation politique à confirmer ou modifier...)
- **Le service des transports** car il est en relation permanente avec les partenaires transports extérieurs (CTS, Parcus, SNCF...) en tant qu'instance administrative de l'autorité organisatrice.



- **Le service juridique** afin de veiller à ce que le projet GEODES soit inscrit dans un cadre réglementaire. Il peut aussi intervenir pour éclairer des points imprécis et/ou incomplets, voire en contradiction avec le statut des collectivités locales.
- **Le service de la Circulation Urbaine (mission Vélo)** pour toutes les actions liées au vélo.
- **Le service du Contrôle de Gestion** pour valider l'organisation financière des actions menées.
- **Le service de la Gestion du Personnel** puisqu'il est l'interlocuteur privilégié des syndicats et du personnel.
- **Le service Informatique et Réseaux et le service des Moyens Généraux** pour les aspects logistique.
- **Le service de la Communication Interne** car il est notamment en charge des supports de la communication interne.
- **Le service des Parcs Véhicules et Ateliers (PVA)** qui gère le pool des voitures de service.

Le rôle de l'équipe de projet GEODES est de s'appuyer sur l'expertise particulière de tel ou tel partenaire. Il est aussi de coordonner l'ensemble des actions de ces services pour les faire converger en faveur de la mise en place du P.M.S. de la CUS.

Chacun des services ne sera pas forcément impliqué avec la même intensité et la même fréquence tout au long du projet. Les compétences des services peuvent être également mobilisées ponctuellement pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage proposée par l'équipe de projet pour des PMS extérieurs à celui de la Collectivité

### 1.3.2 - Le groupe technique déplacements

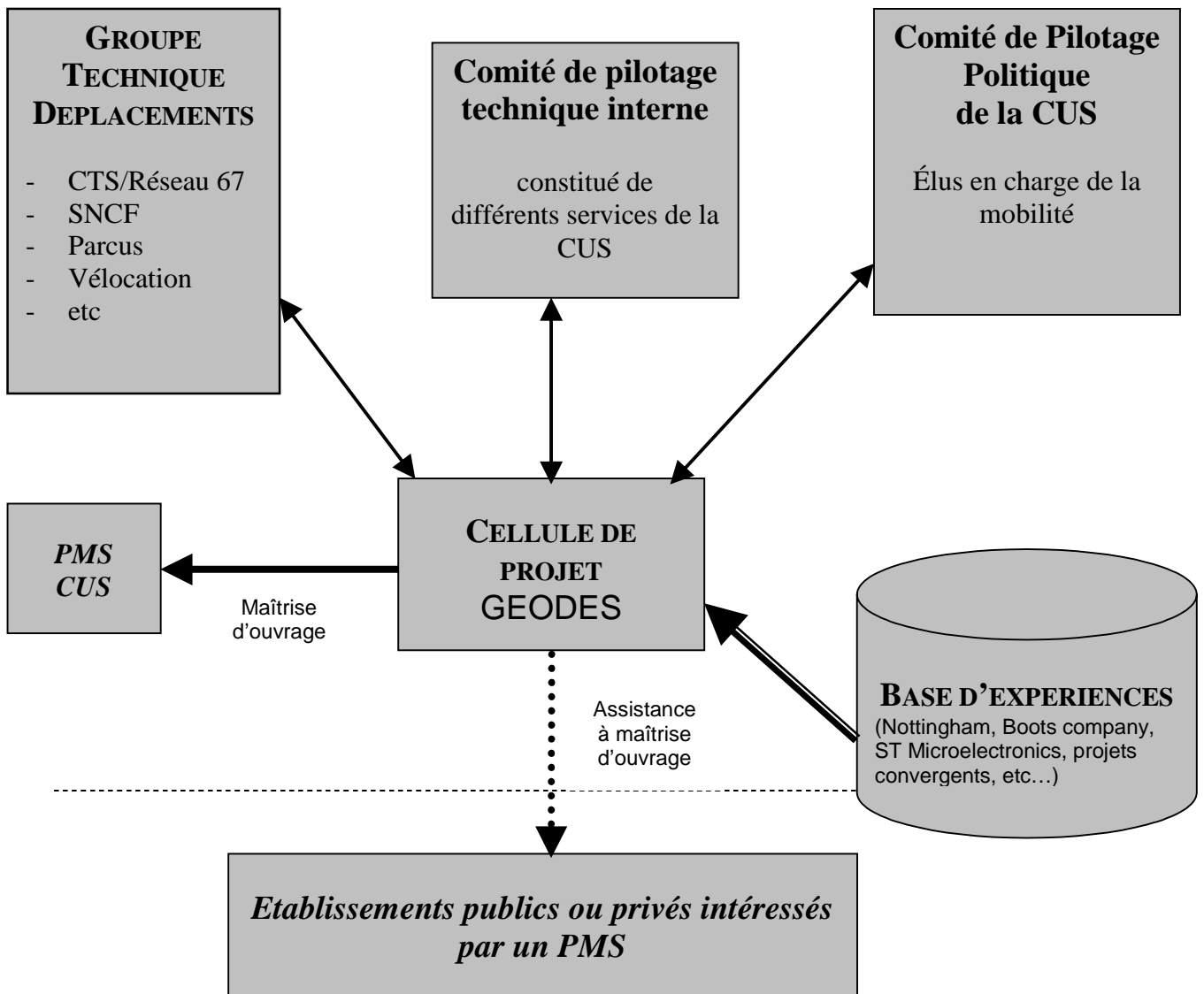
Ce groupe, constitué parallèlement à celui qui précède, constitue une maîtrise d'ouvrage associée technique. Y sont représentés :

- **la Compagnie des Transports Strasbourgeois** (CTS, Société d'économie mixte où la CUS est majoritaire) gestionnaires pour le compte de la CUS de l'ensemble du réseau bus et tram sur le Périmètre du Transport Urbain (P.T.U.)
- **Réseau 67** qui est le réseau de bus interurbain dont l'autorité organisatrice est le Conseil Général du Bas-Rhin et dont la CTS est le principal opérateur.
- **Parcus** (Société d'économie mixte dont la CUS détient majoritairement le capital) qui est le gestionnaire de l'ensemble des parkings de la Communauté Urbaine.
- **Vélocation**, régie de la CUS, qui gère la location et le gardiennage des vélos mis à disposition du grand public.

- **Société Nationale des Chemins de fer Français (SNCF)**, associée pour l'ensemble des aspects de transports régionaux, et dont l'autorité organisatrice est le Conseil Régional d'Alsace.

Ce groupe « technique » suit l'expérimentation GEODES, est force de proposition, peut infléchir des services ou en tester des nouveaux à titre expérimental dans le cadre de projet.

Schéma fonctionnel du projet



### Conclusion

Pour le P.M.S. de la C.U.S. que l'on développe d'abord ci-après, l'équipe GEODES se positionne comme maître d'ouvrage du projet. Elle prend en charge la coordination des réflexions et des travaux menés au sein de chacun des deux groupes de pilotage ; elle les traduit ensuite en axes de travail pour alimenter les actions à mener pour le projet.

Ainsi, à la suite de la création de ces groupes de pilotage, avec la validation politique initiale du projet (quelques validations d'étape devront suivre) l'ensemble des acteurs principaux semble réuni, composant ainsi la base de réflexion et d'action institutionnelle et technique nécessaire au lancement du projet GEODES. Il revient désormais à chacun « d'apporter sa pierre à l'édifice ».

## **2. BASE DE TRAVAIL**

### **L'ENQUETE SUR LES DEPLACEMENTS DOMICILE - TRAVAIL DES SALARIES DE LA C.U.S. (1998)**

La C.U.S. s'appuie sur cette enquête pour lancer le projet GEODES (cf. résumé de l'enquête en annexe). Elle a six objectifs :

#### **2.1. Six objectifs**

- *Connaître les pratiques de déplacements quotidiens (domicile/travail) des agents de la CUS. C'est à dire savoir comment ils se déplacent et pourquoi ils privilégient un mode plutôt qu'un autre*
- *Préciser le potentiel du Plan de Mobilité des Salariés (PMS) quantitatif et géographique : C'est à dire chiffrer mais aussi localiser les agents susceptibles de changer leurs habitudes pour pouvoir faire des propositions plus proches de leurs préoccupations*
- *Préciser les freins à l'usage de modes alternatifs à la Voiture Personnelle (VP)*
- *Connaître les attentes envers ces nouveaux modes*
- *Se procurer des données utiles pour étendre le Plan de Mobilité des Salariés à d'autres grands employeurs*
- *Cette enquête, et ce qui en découle, doit pouvoir servir de base de travail pour la conception éventuelle d'autres questionnaires dans le cadre de PMS.*

#### **2.2. Le déroulement de l'enquête**

L'enquête s'est déroulée en deux phases, une phase quantitative et une phase qualitative (entretiens). La conception du questionnaire et les différents entretiens ayant été gérés par un bureau d'études spécialisé sur orientations de la collectivité.

Le questionnaire a été envoyé, durant la première semaine de mai 1998, à l'ensemble des agents du cadre permanent de la CUS. Les agents ont répondu et renvoyé leur questionnaire par voie postale (enveloppes T) directement au bureau d'études, chargé du dépouillement, ceci afin de rassurer les agents quant à la confidentialité des « réponses ».

### 2.2.1 - La phase quantitative

Le taux de retour du questionnaire est de l'ordre de 30%, soit près de 2000 réponses sur les 6000 questionnaires envoyés. Compte tenu de la manière et de la période pendant laquelle s'est effectuée l'enquête, ce taux reflète un réel intérêt des agents pour les conditions d'accès à leur lieu de travail.

Ce qu'il faut retenir de cette phase quantitative :

- la voiture domine

Le premier constat, n'est pas une surprise : près des 3/4 des agents viennent travailler en voiture.

MODE DE TRANSPORT UTILISE	POURCENTAGE
En voiture	72%
En transports en commun	11%
En vélo	9%
A pied	8%
Total	100%

Il ressort que les personnes voyageant en voiture :

- pour se rendre à leur travail et pour en repartir,
- et qui n'ont jamais besoin de leur véhicule pour des déplacements personnels ou professionnels (jamais ou très occasionnellement) dans la journée, ne représentent que 22% des automobilistes.

La voiture a donc dans une large majorité des cas d'autres fonctions que le seul trajet pendulaire domicile/travail.

Les raisons de l'utilisation de la voiture :

- la rapidité (53%)
- côté pratique (51%)

- Origine des agents :

2/3 des agents proviennent de Strasbourg et de sa banlieue proche.

- Lieu de travail :

90% des agents sont attachés à un site particulier  
(57 % secteur sud ; 29 % secteur centre)

- Rythme et Horaires de travail :

2/3 des agents travaillent du lundi au vendredi.

11% des agents ne peuvent indiquer un horaire d'arrivée

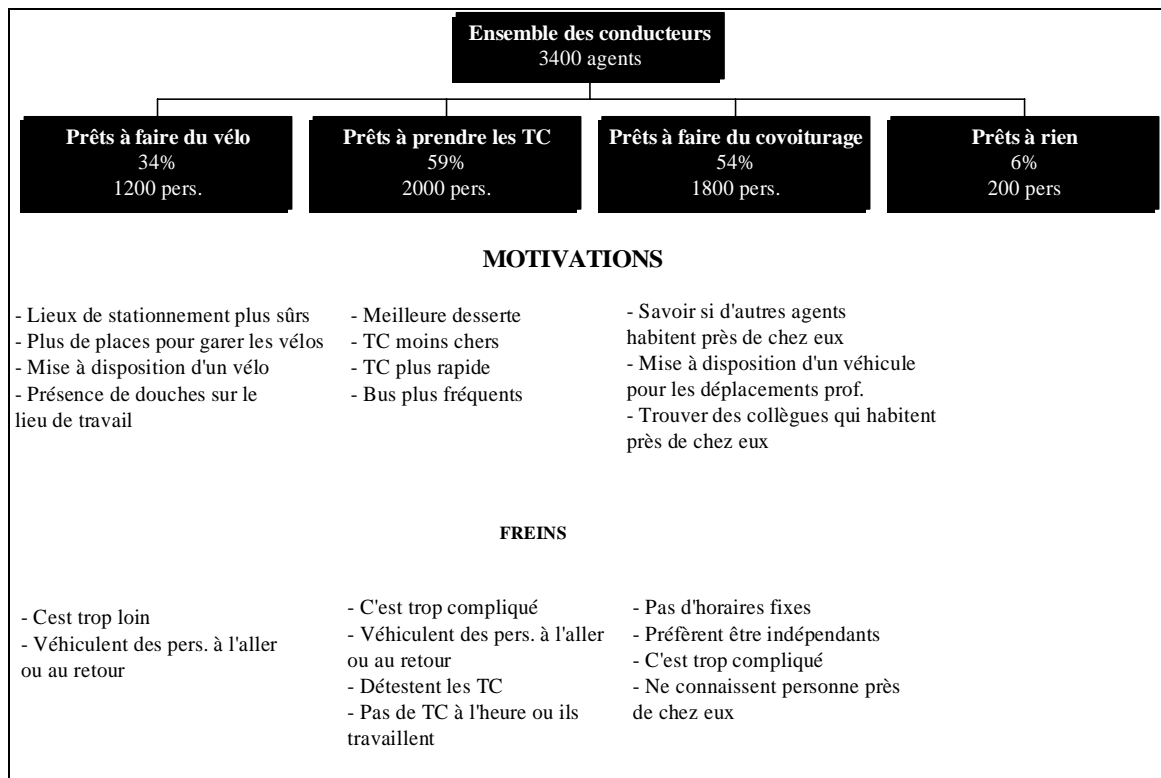
22% des agents ne peuvent indiquer un horaire de départ.

- Quels agents sont prêts à changer de mode ? (cf. tableau ci-après)

Sur l'ensemble des 3 400 conducteurs, (réponses multiples) et sous certaines conditions

- 2 000 se disent prêts à utiliser les TC,
- 1 800 seraient tentés par le covoiturage,
- 1 200 déclarent être favorables au vélo,

A noter : seuls 200 agents se refusent à changer de mode de transports



change de mode : motivations et freins

- Il se dégage de cette phase quantitative que :

*Concernant le vélo :*

Une majorité d'éléments constituant un facteur de motivation sont amorcés ou ont reçu un aval politique de principe. Il suffit d'accélérer ce qui peut l'être, d'infléchir et de compléter certains services.

### *Concernant les TC :*

Une partie des problèmes de desserte et d'horaires diminuera avec la mise en service de la ligne B du tram et la réorganisation du réseau bus prévus pour septembre 2000. Par ailleurs l'amélioration de la vitesse commerciale fait partie des objectifs de la direction. Reste à travailler sur l'aspect tarifaire.

### *Concernant le covoiturage :*

Les remarques émises tant au niveau des motivations que des freins méritaient d'être approfondies. De ce fait, cette première partie d'étude (phase quantitative) sera complétée par une phase qualitative constituée d'entretiens individuels et collectifs sur ce thème.

## **2.2.2 - La phase qualitative**

La phase d'approfondissement qualitatif centrée sur le covoiturage s'est déroulée en deux temps :

- une phase d'entretiens semi-directifs en face à face : 12 entretiens seront réalisés
- une phase de groupes créatifs. Les thèmes de ces groupes seront définis à l'issue de la phase d'entretiens.

Les personnes interrogées ne sont pas contre la pratique du covoiturage, à condition de bénéficier d'une aide logistique conséquente qui simplifie la démarche.

Elles attendent de la part de la CUS une campagne de communication et la mise en place d'outils qui permettent de gérer une véritable cellule covoiturage.

Le "service covoiturage" doit être fiable et sûr. En effet, à chaque problème posé, la CUS doit être capable d'apporter une solution.

### Exemples :

- lors de l'absence d'un chauffeur, prévue ou occasionnelle (vacances, maladie, ...), il faut que le dispositif continue à fonctionner.
- en cas d'urgence (enfant malade à récupérer à l'école... ) les covoiturés souhaitent une garantie de retour.

Au vue des résultats de cette enquête, il semblerait qu'une partie des agents de la CUS soient prêts à changer leur comportement et à délaissé la voiture sur leur trajet quotidien entre leur domicile et leur lieu de travail. Rappelons que ce changement de comportement ne se fera que sous certaines conditions en fonction des services et des actions mis en place et répondant aux préoccupations des agents.

Le projet semble donc répondre à une réelle attente des salariés.

### **3. ACTIONS ET SERVICES DEVELOPPES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION «C.U.S.»**

#### **3.1. Rappel des actions existantes pour les salariés de la CUS**

Si le projet GEODES se doit de trouver des solutions pour diminuer l'usage du tout automobile, il va conforter, fédérer ou développer des dispositifs déjà amorcés. La logique est de montrer qu'à chaque déplacement correspond un mode de transport approprié qui n'est pas forcément la voiture particulière.

L'existant :

##### **a) Le vélo**

- Sur les principaux sites d'activité des agents de la CUS, les parkings du personnel ont commencé d'être équipés en arceaux à vélos.
- Au Centre Administratif, une piste cyclable a même été créée à l'intérieur du parking où sont installés ces arceaux afin de sécuriser les cyclistes entre l'entrée du parking et l'aire de stationnement. Cette aire où sont installés 58 arceaux (soit la possibilité d'y attacher 116 vélos) se situe à proximité des ascenseurs.
- Au printemps 1995, pour permettre aux agents de se déplacer plus facilement et plus rapidement pour des déplacements professionnels de courte distance, un petit pool de vélos de service a été créé.

##### **b) Les transports en commun**

Les services possèdent, en fonction de leurs activités et du nombre d'agents, une ou plusieurs cartes d'accès au réseau CTS (carte spéciale et anonyme valable uniquement pour des déplacements professionnels et accompagnée du badge CUS). Ces cartes ont pour but d'inciter les agents à utiliser les transports en commun lors de déplacements professionnels de moyenne distance.

##### **c) Le pool de véhicules de service**

De nombreux services disposent de véhicules pour les déplacements professionnels (environ 489 petites berlines, break, fourgonnettes...)



Pour les services qui ne disposent pas de véhicules de services pour leurs agents (déplacements occasionnels), le pool de véhicules de service est créé en octobre 1997. Il est constitué de 41 véhicules de tous types "récupérés" dans certains services (véhicules en surnombre, véhicules parcourant peu de kilomètres...). Ces véhicules sont mis à la disposition des agents pour leurs déplacements professionnels sur le territoire de la CUS (et au-delà avec autorisation exceptionnelle).

### **3.2. Les actions menées, les grands freins de l'expérience, les projets pour aller plus loin**

Pour chaque action on évoque très concrètement ci-après les actions réalisées (voir tableau synthétique en Annexe 13), les difficultés rencontrées et les actions envisagées, étant entendu que ces actions seront complétées en fonction des résultats de l'enquête finale GEODES de décembre 2001 et soumise à validation de Elus.

#### **3.2.1 - Les actions vélo**

##### **a) Les actions menées**

- En janvier 2001, 20 casiers (type piscine) en libre-service ont été installés au parking vélo du Centre Administratif pour permettre aux agents d'y déposer leurs effets personnels (vêtements de pluie, casques, sacs à dos...)
- En janvier 2001, réaménagement des douches du Centre Administratif : elles sont aujourd'hui équipées de " sèche mains/sèche cheveux ", de 5 casiers du même type que ceux du parking vélos, de vestiaires.
- Développement du pool vélo : achat de nouveaux vélos, rouges pour les déplacements professionnels, bleus pour la location annuelle : dès le début du projet et, pour encourager les agents à utiliser le vélo sur leur trajet domicile / travail, une location de vélos à l'année a été mise en place. Pour 500 francs la première année, et 400 francs les années suivantes, l'agent peut disposer d'un vélo (homme ou femme, équipé ou non d'un siège enfant). Le prix de la location comprend une assurance contre le vol et deux révisions annuelles.
- Multiplication des arceaux sur les différents sites professionnels de la CUS.

##### **b) Les freins**

A titre d'exemple et pour ce qui concerne les casiers : entre la prise de décision d'installer des casiers, l'appel d'offre, le choix de l'entreprise, la commande et enfin l'installation et la mise en service des casiers, il s'est écoulé un an...

L'équipe de projet a fait l'expérience de la lourdeur administrative même pour des actions légères, consensuelles, sans délibération en amont...

### c) Les projets pour aller plus loin

- Généraliser l'installation d'arceaux si possible abrités et en nombre.
- Mettre en place une "station-vélo" pour permettre aux agents de pouvoir bénéficier sur le champ de "petites révisions liées à la sécurité".
- Mettre en place un système intranet ou équivalent sur lequel figurera :
  - le plan des pistes cyclables.
  - les adresses et infos pratiques concernant le vélo (Vélocation, Vélostation, Véloparc, Vélotram service, C.A.D.R...).

### 3.2.2 - Les actions transports en commun

#### a) Les actions menées

Les Elus avaient accepté le principe du remboursement d'une partie du titre de transport en commun des agents (comme en Ile de France)

En 1999 une délibération est prise qui permet à l'employeur CUS de rembourser à hauteur de 50% l'abonnement transport en commun de ses agents sous certaines conditions. Mais à la préfecture, la délibération ne passe pas le contrôle de légalité : elle est rejetée.

Mais en 2000 un élément important survient. La préparation de la Loi relative à la Solidarité et au Renouvellement Urbains (SRU) offre à GEODES une opportunité inespérée pour revenir à la charge : saisi par les services des déplacements le Maire/Président de la CUS et un député strasbourgeois interviennent pour qu'un amendement soit apporté en faveur des déplacements en transport en commun des salariés.

L'amendement est adopté et la loi comportera un article incitant les collectivités à rembourser une partie de l'abonnement transport en commun des salariés :

**Article 109 de la loi relative à la Solidarité et au Renouvellement Urbain du 13 décembre 2000** : remboursement par l'employeur des titres d'abonnement de transports. Il est inséré après l'article 5 de la loi n°82-684 du 4 août 1982 relative à la participation des employeurs au financement des transports publics urbains, un article 5-1 rédigé : « art. 5-1.- En dehors de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports parisiens, toute personne physique ou morale, publique ou privée, employant un ou plusieurs salariés, peut prendre en charge tout ou partie du pris des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence et leur lieu de travail. »

S'appuyant sur la Loi SRU, une délibération est à nouveau présentée en Conseil CUS et votée. Cette fois le contrôle de légalité ne peut plus la rejeter.

Ainsi au mois de février 2001, « l'employeur CUS » décide de prendre en charge, à hauteur de 50% (dans la limite de 50 % du tarif de l'abonnement TC le plus élevé du P.T.U.), l'abonnement souscrit par les agents pour leurs déplacements domicile-travail au moyen des transports publics de voyageurs (CTS, SNCF ou autre). Cette prise en charge est effective à partir du 1<sup>er</sup> mars 2001.

Strasbourg est la première collectivité de France à adopter cette délibération. Forts de l'expérience strasbourgeoise, d'autres employeurs publics suivent déjà l'exemple.

Pour Strasbourg le principe de remboursement adopté est à hauteur de 50% de l'abonnement sur présentation du coupon justificatif (Cf. Annexes)

### **b) Les freins**

L'annulation de la délibération de 1999 par le contrôle de légalité illustre un frein général au projet : les dispositifs favorisant de nouvelles habitudes de déplacements domicile-travail sont jugés comme des avantages illégaux. Tout plan de mobilité dans une administration pouvait buter sur ce frein avant la loi S.R.U..

### **c) Les projets pour aller plus loin**

Sur l'intranet ou équivalent mettre en place :

- le plan CTS "interactif" avec les horaires et les lignes desservant les principaux sites CUS, les P+R et leur fonctionnement,
- les horaires SNCF.
- les tarifs.
- des infos pratiques sur les TC, ... .

## **3.2.3 - Les actions covoiturage**

### **a) Les actions menées**

Un service de covoiturage a été mis en place en septembre 2000

Les agents intéressés se faisaient connaître auprès de la cellule GEODES qui centralise puis communique les offres et les demandes. Il revient aux agents de former eux-mêmes leur équipage (3 personnes). Les équipages ainsi formés bénéficient d'une place de stationnement réservée le(s) jour(s) de covoiturage.. Une charte détaillant les modalités de covoiturage a été éditée (Cf. Annexes)

### **b) Les freins**

Le système intranet prévu n'a pu aboutir.

**L'absence d'intranet** à la CUS s'est fait cruellement ressentir. Les raisons sont multiples : Impossibilité de garantir une sécurité maximale, non accès de l'ensemble des agents à un serveur informatique...

De toute évidence un intranet aurait pu faciliter la mise en place de certains dispositifs mais il n'aurait pu en aucun cas en assurer la pleine réussite.

D'autres raisons souvent cumulées sont venues à bout du projet de covoiturage :

- les contraintes personnelles des agents (courses personnelles après le travail, dépose et ramassage des enfants à l'école, absence de volonté réelle de changement pour une partie d'entre eux...)
- l'éclatement des lieux de travail (300 sites sur l'ensemble de la CUS)
- l'application des 35h avec des horaires de travail encore plus variables sauf exception et la nouveauté de cette nouvelle organisation

- une charte de covoiturage trop contraignante aux yeux des agents : la présence de nombreux couples à la CUS a rendu impossible l'octroi d'une place de stationnement pour un équipage de deux covoitureurs. Les places de stationnement étaient réservées en priorité aux équipages covoiturant à trois et au minimum 3 jours par semaine ainsi qu'aux résidents des zones mal desservies par les transports en commun
- le stationnement gratuit sur différents sites et, contrairement aux prévisions, autour du Centre Administratif : la fermeture du parking relais Etoile (450 places) et du parking du Heyritz (400 places) a été repoussée. Ces deux parkings offrant toujours un nombre important de places de stationnement gratuit pour les agents ne les ont pas incités à se tourner vers le covoiturage.
- la mise en place d'avantages incitatifs réservés aux covoitureurs (salle de rendez-vous, petits privilèges, outils facilitateurs comme la mise à disposition de téléphones mobiles ou de taxis en cas de problème familial) n'a pas été possible pour l'établissement public CUS (cf. ci-dessus les freins de la rubrique T.C.)

Toutes ces raisons n'ont jamais permis au projet de covoiturage de vraiment "décoller".

Cependant la communication autour du dispositif a suscité la formation d'une dizaine d'équipages sans service demandé en retour.

### **c) Les projets pour aller plus loin**

La charte est en cours de révision pour rendre les modalités de covoiturage plus souples notamment la réduction du nombre de personnes par véhicule (de trois agents à deux agents).

Par ailleurs si une poursuite du P.M.S. est validée politiquement, la mise en place d'avantages réservés aux covoitureurs pourra être étudiée à la lumière de la loi SRU inexistante au début du projet.

## **3.2.4 - Le pool de véhicules de service**

### **a) Les actions menées**

Le pool a été doublé, la gestion simplifiée, les véhicules sont remplacés peu à peu par des modèles « propres ».

### **b) Les projets pour aller plus loin**

- Le périmètre autorisé pour la circulation des véhicules de service est en cours de redéfinition (département du Bas-Rhin + Kehl).
- Remplacement progressif de tous les véhicules gasoil et essence obsolètes par des véhicules au gaz ou électriques.

- Gestion optimisée du pool en formant des équipages pour certaines réunions où « x » agents se rendent à la même heure avec « x » véhicules.

### **3.2.5 - La communication**

#### **a) Les actions menées**

- *Directement ou indirectement pour les agents*
  - Réalisation d'une plaquette présentant GEODES et les différents dispositifs déplacements disponibles pour l'ensemble des agents. Cette plaquette est également remise à chaque nouvel arrivant.
  - Publication d'articles dans les journaux internes à la CUS (Percussion, En Direct...) informant des nouvelles réalisations, de l'évolution du projet... (Cf. Annexes)
  - Informations et conseils pour les déplacements domicile travail pour les agents le souhaitant (bureau GEODES au Centre Administratif avec poste téléphonique dédié et deux conseillers mobilité)
  - Campagne presse lors de la Semaine du Transport Public de septembre 2000 autour d'une conférence sur les plans de mobilité
  - Stand au cours de la Semaine du Transport Public 2001 pour présenter le P.M.S. des agents de la C.U.S.
- *Publics externes*
  - Conférences et exposition dans les événements liés aux réseaux transport (Brême juin 2000, Strasbourg mai 2001, octobre 2001)
  - Articles dans presse spécialisée nationale et internationale
  - Rubrique sur site web
  - Envoi de documentation sur le suivi de projet à d'autres collectivités ou établissements privés.

#### **b) Les freins**

Des erreurs dans la conduite de l'expérience ont entraîné des difficultés de compréhension du projet par les agents.

Par exemple, la première plaquette d'information signée GEODES, destinée aux agents et expliquant les objectifs du projet ne sera éditée qu'en septembre 2000 soit presque deux ans après l'annonce du projet. Auparavant, la communication s'est faite au coup par coup par le biais des supports de communication interne existants.

L'équipe de projet GEODES en innovation complète avec l'expérience de covoiturage a été longtemps perçue comme synonyme de covoiturage au détriment de la notion de PMS.

Cette étiquette « covoiturage » marquait le projet d'une connotation utopiste : la communication menée par l'équipe autour de la participation de l'employeur aux abonnements des salariés a permis de redresser cette image. Il est vrai que de façon récurrente, certains dysfonctionnements dans le groupe de pilotage technique ont gêné la conduite du projet et notamment les tâches de coordination et de transversalité du projet.

### **c) Les projets pour aller plus loin**

Pour l'équipe qui portait le projet, l'expérience GEODES a été riche d'enseignement : le projet relevait d'une conduite du changement d'autant plus complexe que les habitudes en matière de déplacements concernent fortement la sphère du privé.

SI GEODES devait connaître un prolongement de type « PMS/CUS » pour les années à venir, l'équipe de projet préconiserait un cahier des charges comportant :

- une implication plus forte et plus régulière du pilotage politique, entraînant de facto un meilleur fonctionnement des groupes techniques et du déroulement du plan.
- une gestion de la communication définie d'entrée de jeu comme un volet stratégique du programme avec son budget et son calendrier prévisionnel.

## **3.3. Synthèse des difficultés dans la phase « P.M.S. C.U.S. »**

Plusieurs raisons sont à l'origine de ces difficultés et peuvent être résumées de la façon suivante :

### **3.3.1 – La méthodologie**

Au moment de lancer le projet, L'équipe GEODES avait consacré peu de temps à la méthodologie de travail relative à l'expérimentation.

Celle-ci comportait un calendrier prévisionnel fondé sur la durée du projet PREDIT d'une part et des échéances propres à la collectivité d'autre part (imminence de la disparition de plusieurs parkings, aménagement de la place de l'Etoile, nouvelles piétonisation à proximité de sites de travail, mise en service de nouvelles lignes de tram, etc...). Par ailleurs elle supposait une réflexion collective et une prise en charge de tâches spécialisées via le comité de pilotage technique (cf. schéma p. 10 puis p.28).

***En revanche si l'instance de pilotage politique et son rôle global étaient bien prévus dans ce schéma, ses modalités d'intervention n'étaient pas suffisamment précises : s'agissant d'un projet très prégnant sur les habitudes de travail et le fonctionnement de certains acteurs cette insuffisance a ralenti l'expérimentation.***

***Cette faiblesse dans le premier maillon d'une méthodologie dont la mise au clair a été en fin de compte l'un des grands acquis de l'expérimentation a été à l'origine de plusieurs difficultés.***

### **3.3.2 – La question du portage politique**

L'expérience a été mise en place avec l'aval de politique préoccupé par la disparition programmée de possibilités de stationnement.

Cependant il aurait été important d'organiser une séance de travail avec l'ensemble des élus concernés (élus en charge des déplacements, du personnel, de l'aménagement, de l'environnement, des moyens généraux).

Ceci aurait permis, au delà du volet très conjoncturel du stationnement, de souligner les fondements et les enjeux du projet, son caractère transversal par rapport à l'organisation générale de la C.U.S., la nécessité d'une implication forte des élus.

Ce préalable aurait du coup permis :

- de mesurer le niveau de soutien politique,
- d'établir une méthode de suivi avec un échéancier de rendus d'étapes précis (échéancier qui aurait facilité l'intervention politique pour valider ou infirmer une orientation, supprimer un dysfonctionnement, etc...)
- de légitimer la démarche dans le temps.

De fait pendant ces trois années l'équipe de projet a sollicité les élus au coup par coup notamment pour redynamiser certains partenariats (cf. annexe)

Il reste que le constat ci-dessus a été fait avant de passer à la phase P.M.S. externes à l'entreprise C.U.S.. Il a permis, comme on le verra plus loin, d'enrichir un point essentiel de la méthodologie proposée aux établissements publics et privés rencontrés dans le deuxième temps de l'expérimentation, celui de l'implication essentielle du plus haut niveau de la Direction dans chaque P.M.S.

### **3.3.3 – Le calendrier**

La planification des tâches des acteurs impliqués dans le projet a rarement été respectée pour deux raisons majeures :

- la tendance administrative à empiler les priorités d'où remise en cause de leur hiérarchie
- s'agissant d'un projet expérimental et compte tenu des contraintes d'un établissement public, les obstacles inattendus qui surgissaient bouleversaient fréquemment le calendrier prévisionnel de communication et gênaient la stratégie.  
Exemple : casiers et douches

### **3.3.4 – Le statut de collectivité**

Un pilier de l'expérience menée (issu de la réflexion préalable, des expériences étrangères, et de l'enquête de la mi 1998) est celui des bénéfices à dégager pour chaque catégorie d'acteurs des P.M.S... .

Or, la mise en œuvre des bénéfices les plus « lisibles » pour les salariés C.U.S. s'est avérée extrêmement complexe.

En effet, il s'est très vite avéré que du fait de son statut de collectivité territoriale l'employeur C.U.S. ne pouvait faire bénéficier ses salariés d'avantages particuliers dans le cadre de leurs déplacements domicile-travail.

Ainsi par exemple de la location ou réservation de places de parking pour les covoitureurs, du prêts d'un véhicule de service pour un covoitureur obligé de rentrer chez lui plus tard, de la mise à disposition d'un taxi pour ce même agent en cas d'urgence familiale, etc...

De fait, il s'est avéré difficile non seulement de mettre en œuvre des bénéfices pour les salariés mais même de supprimer les freins les plus élémentaires.

**Une des grandes réussites de GEODES pour Strasbourg bien sûr mais avant tout pour l'ensemble des employeurs publics hors Ile de France aura été de déclencher l'implication des élus strasbourgeois dans l'amendement de la loi S.R.U. qui a permis de faire passer la délibération de la Communauté Urbaine de Strasbourg autorisant l'employeur CUS à prendre en charge une partie de l'abonnement TC de ses salariés.**

Il s'agit là d'un « bénéfice » pour les salariés clairement incitatif et indispensable à côté des bénéfices qui restent au premier abord toujours abstraits (coût réel et coût ressenti de déplacements en véhicule particulier par exemple).

### **3.4. Conclusion**

Si une nouvelle phase du P.M.S. de la C.U.S. devait être mise en œuvre il serait bien évidemment nécessaire de réajuster certains paramètres de la conduite de projet GEODES. A ce titre l'expérience en léger différé conduite auprès d'établissements publics ou privés extérieurs à la CUS a permis de finaliser une méthodologie qui devrait faciliter la conduite d'un nouveau P.M.S pour la C.U.S..

En même temps la marge de manœuvre donnée désormais par la loi S.R.U. permettrait de travailler sereinement à développer les bénéfices de tous ordres pour les agents entrant dans une démarche P.M.S..

Malgré les difficultés rencontrées, le projet a suscité un réel intérêt auprès de l'ensemble des salariés : l'utilisation des douches et des casiers, le succès de la décision de rembourser une partie des frais de transports en commun, celui des actions vélos... montrent la réalité de leur attente. Les taux de réponse aux questionnaires écrits de la mi-1998 (33 % de retour) et de la fin 2001 (30 % de retours) vont dans le même sens.



## **4. PLAN DE MOBILITE DES SALARIES POUR LES ETABLISSEMENTS PUBLICS OU PRIVES**

En mai 2000, le service des Relations Extérieures, dont fait partie l'équipe GEODES, travaille à l'organisation de la Semaine des Transports Publics qui se déroulera durant la deuxième semaine de septembre. A Strasbourg, le but de cette manifestation est de promouvoir les transports publics mais aussi toutes les autres alternatives à la voiture particulière.

Notons que l'édition 2000 de la Semaine des Transports correspond à la mise en service, des lignes B et C du tram. L'équipe GEODES pense que le moment est opportun pour lancer le deuxième volet du projet GEODES : les nouvelles lignes de tram, le redéploiement du réseau de bus, vont bouleverser les habitudes et ce moment peut être l'occasion de promouvoir les Plans de Mobilité des Salariés auprès des établissements publics ou privés de l'agglomération.

### ***4.1. La conférence sur le "management de la mobilité dans l'entreprise"***

Dans le contexte de la Semaine du Transport Public, le service des Relations Extérieures Déplacements décide d'organiser une conférence sur le thème de « La mobilité dans les entreprises ». Elle y invite toutes les entreprises de la CUS ayant plus de 50 salariés (en s'appuyant sur les données du fichier SIRENE).

Le but de cette conférence, qui s'est déroulée le mardi 19 septembre 2000 avait pour but, à travers des exemples concrets de PMS d'informer et de sensibiliser des établissements publics ou privés, à la démarche et de leur montrer ce que peut apporter un PMS.

Les PMS présentés lors de cette conférence seront (à côté de celui de l'établissement CUS) ceux de la Ville de Nottingham et de la Compagnie d'Electricité du East Midland dont les chefs de projets ont été invités.

Cette conférence a eu un fort succès avec environ 40 entreprises de la Communauté Urbaine de Strasbourg (CUS) représentées. La majorité se déclare intéressée par le projet et souhaite être tenue informée de son évolution. De plus, 9 d'entre-elles veulent d'ores et déjà s'associer à la démarche.

Désormais le projet GEODES va également porter sur l'assistance à Maîtrise d'Ouvrage des établissements publics ou privés qui souhaitent développer leur propre Plan de Mobilité des Salariés (PMS) avec la mise à disposition, par l'équipe GEODES, de ses premières expériences au sein de la CUS, des études réalisées et des savoirs faire étrangers en la matière.

Pour aborder cette phase l'équipe de projet met en place un protocole de travail pour accompagner les entreprises candidates à un Plan de Mobilité des Salariés.

Pour ce faire l'équipe de projet dresse un bilan de la première phase appuyée sur un séminaire de conduite du changement en entreprise pilotée par la société KPMG.

Ce travail préalable permet de se doter :

- d'une méthodologie à proposer aux établissements publics et privés pour leur P.M.S.
- d'une méthodologie pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage proposée par la C.U.S. pour accompagner les P.M.S.

## **4.2. Méthodologie des P.M.S. en entreprise**

Les traits principaux de cette méthodologie sont évoqués ci-après (voir en annexe « x » un exemple d'application à un établissement hospitalier).

### **4.2.1 - Principes fondamentaux**

Les principes fondamentaux sont définis en premier lieu. Il s'agit tout d'abord de préciser qu'un Plan de Mobilité des Salariés (PMS) s'inscrit dans une conduite du changement et que toute évolution en matière de déplacement est vécue comme une rupture d'habitudes qui rythment le quotidien. Aussi convient-il de prendre en compte une certaine résistance au changement prévisible.

Seule une méthode d'accompagnement dans la conduite du changement peut favoriser l'adoption des nouveaux comportements, d'autant plus que le déplacement touche à la sphère privée et aux libertés individuelles.

A ce stade la nécessité d'une implication du plus haut niveau de la hiérarchie de l'établissement est soulignée.

### **4.2.2 - Les opportunités et les enjeux**

La démarche doit faire apparaître des opportunités et des enjeux quantifiables sur des dimensions concrètes. Ce calcul d'enjeu étant nécessaire, il faut prévoir une base de travail chiffrée.

Exemples : le prix d'une place de parking en ouvrage peut varier de 100 à 300 KF...

Alors qu'un salarié mobilise 2 mètres carrés en équivalent de terrain occupé au sol, son véhicule en représente 10 fois plus voies d'accès et stationnement compris (cf. exemple de St Microélectronics à Grenoble)...  
Le véhicule (5CV) d'une personne résidant à 10 kilomètres de son lieu de travail (soit 20 kms par jour) lui revient, tout compris, à 15 000 frs/an...

Soulignons que cette démarche doit être évolutive et doit permettre une optimisation au fil de l'eau.

Le projet ne doit pas être figé, il doit évoluer en fonction d'opportunités ou de contraintes qui apparaîtront. Les exemples précités permettent de mieux sensibiliser les partenaires du projet et notamment ceux qu'il concerne au premier chef.

### **4.2.3 - Le PMS, un canevas méthodologique en 3 phases**

#### **Phase 1 : Diagnostic**

Cette phase a pour objectif de mettre à plat et d'interpréter les flux de déplacements. Elle suppose une investigation aussi exhaustive que possible de la mobilité observable.

Le support d'investigation peut être un questionnaire administré par l'établissement auprès de ses personnels.

Notons qu'au niveau interne, le recueil des données peut s'effectuer sur un support numérique tel qu'un Intranet si celui-ci est disponible.

Toutes informations non confidentielles, détenues par les services administratifs et pouvant faciliter le diagnostic sont utiles et bienvenues (Nombre d'agents, collègues d'agents, lieu de résidence...) Plus cette phase sera détaillée et plus les réponses apportées pourront être proches des préoccupations des salariés et des chefs d'entreprise.

#### **Phase 2 : Opportunités, enjeux et décision**

Le dépouillement et l'interprétation des données recueillies par le diagnostic permettent d'envisager des opportunités en matière de déplacements : opportunités dues aux infrastructures existantes et méconnues, opportunités de solidarité (covoiturage, tour de rôle), opportunités d'intégration (vélos, garages, vestiaires et douches...), opportunités de service (réservation parking visiteurs, ...)

Les opportunités donnent lieu à un calcul d'enjeu et permettent de décider des meilleures solutions du planning. Ce planning (voir ci-dessous le schéma « itinéraire du changement ») une fois arrêté devient un des éléments essentiels de la conduite du projet.

#### **Phase 3 : Mise en œuvre et évaluation**

La mise en œuvre d'un nouveau Plan de Mobilité des Salariés va naturellement générer des impacts sur l'organisation de l'établissement. Elle doit donc être assimilée par l'ensemble des acteurs.

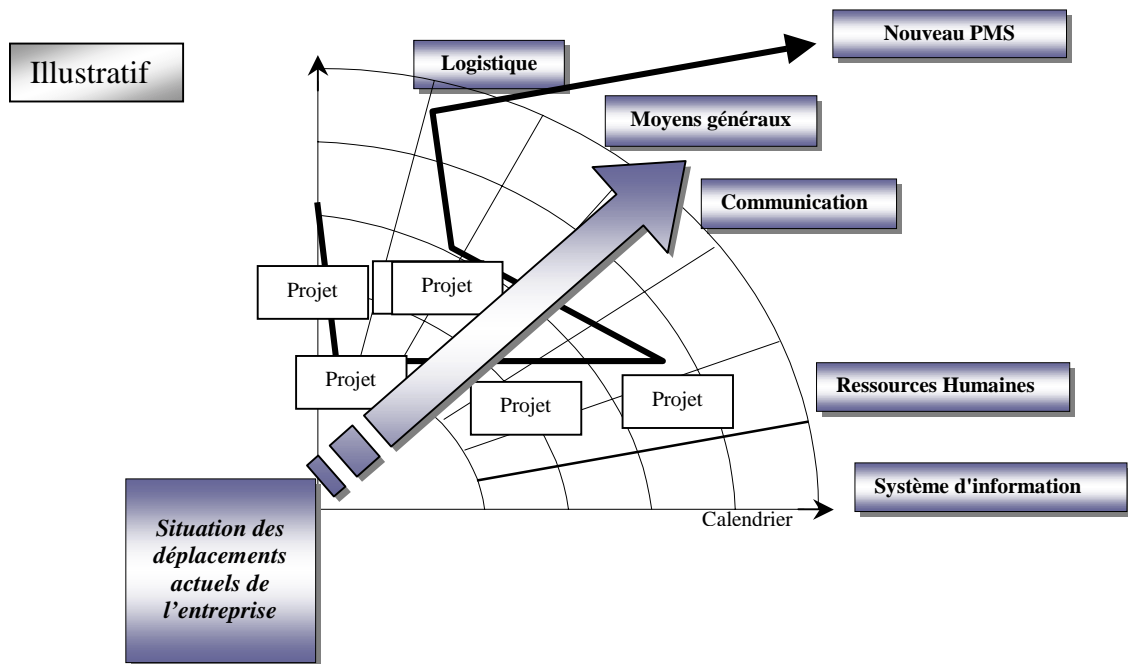
On retrouve ici un Comité de Pilotage technique interne décliné sur celui mobilisé pour le P.M.S. de l'établissement CUS (cf. page 10).

Direction des Ressources Humaines, Moyens Généraux, Direction de Services... sont autant de fonctions sur lesquelles le PMS va interagir.

A ce titre et pour prévoir l'adaptation harmonieuse de l'organisation, un programme d'actions cohérent doit être élaboré.

Des indicateurs de réussite sont identifiés et une communication importante peut favoriser de nouveaux comportements.

Le schéma ci-dessous illustre la complexité de l'itinéraire du changement :



« Itinéraire du changement » (source K.P.M.G.)

### **4.3. Le protocole d'intervention de l'équipe GEODES auprès des entreprises**

Le protocole d'assistance à maîtrise d'ouvrage auprès des entreprises candidates, pour la mise en place d'un Plan de Mobilité des Salariés (PMS), est élaboré. Il suit les phases suivantes.

#### **4.3.1 - Les données disponibles**

##### **a) Caractéristiques de l'établissement et sources de flux**

Prestation(s), Personnel(s), Capacité(s), Service(s) etc...

##### **b) Infrastructures et services disponibles**

Ensemble des infrastructures existantes proches de l'établissement et susceptibles d'être utilisées et/ou développées pour la mise en place d'un PDE.

Il s'agit ici de rassembler toutes les données, permettant de dresser une « fiche technique déplacements » de celui-ci.

#### **4.3.2 - Problématique et opportunités**

##### **a) La problématique**

" Peut-on optimiser la qualité globale de la prestation de l'établissement par une réflexion sur l'amélioration des déplacements domicile - travail des salariés".

Cette problématique peut être élargie au-delà du personnel, aux visiteurs, aux partenaires professionnels de l'établissement, etc...

##### **b) Quelles sont les fenêtres d'opportunité pour répondre à cette problématique ?**

- Evolutions futures de l'entreprise : Anticiper.
- Apport des nouvelles infrastructures : Utiliser.
- Nouveaux dispositifs en développement ou en projet : Infléchir.
- Nouvelles solutions ou opportunités à initier : Imaginer.
- Nouvelles normes d'évaluation des établissements : Valoriser.

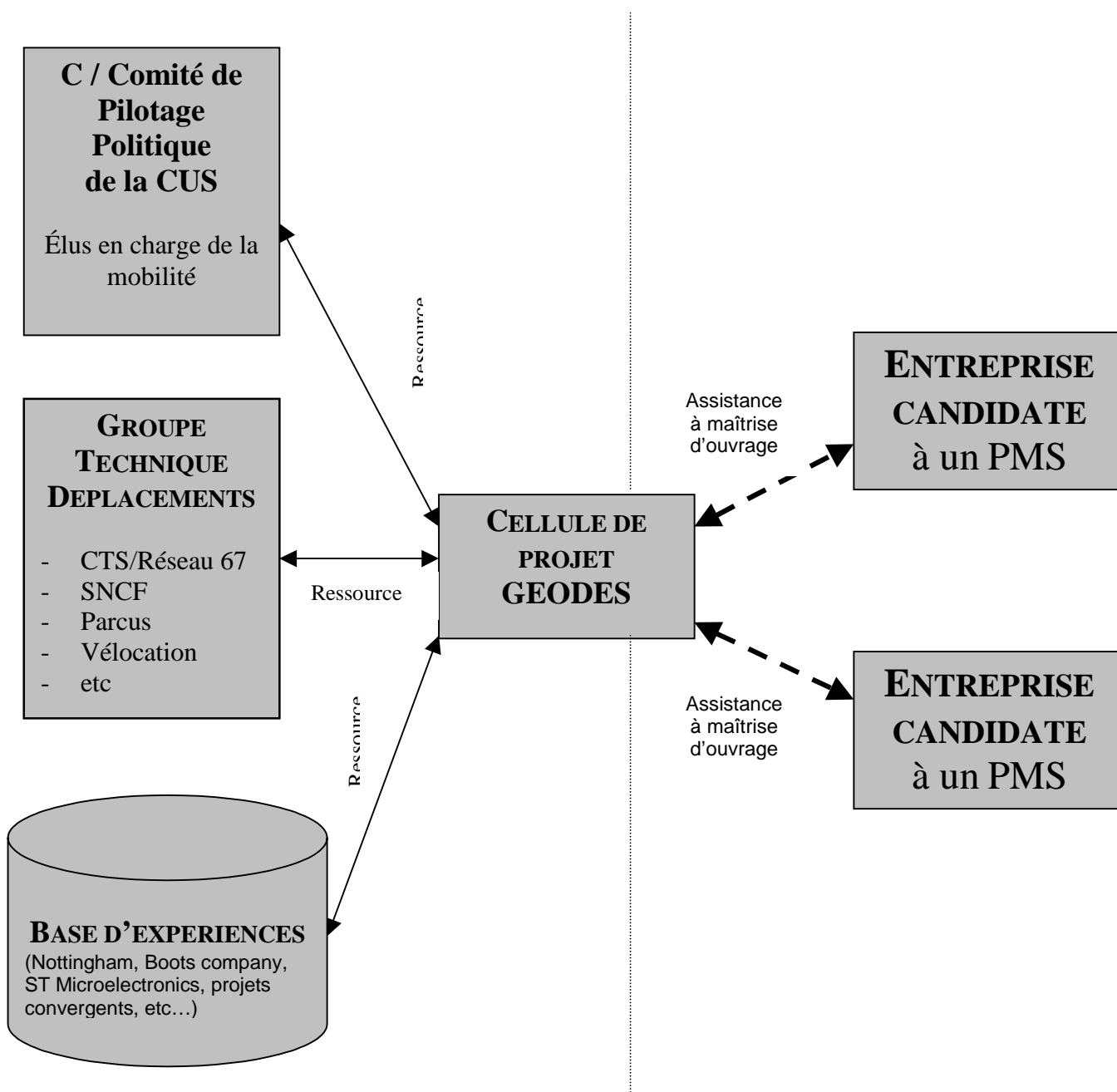
#### **4.3.3 - Champ d'intervention de l'équipe GEODES : le partenariat entreprise / CUS et l'organigramme fonctionnel**

GEODES s'appuie sur l'action de fond conduite par la collectivité en matière de déplacements et a pour vocation :

- de développer des solutions alternatives à la voiture individuelle et de les promouvoir au sein des établissements publics et privés (adaptation de solutions ou de savoir-faire existants).
- De susciter et de favoriser la mise en place (par l'entreprise mais aussi par la C.U.S.) des équipements, des services ou des avantages qui facilitent l'abandon du réflexe « tout automobile » pour se rendre au travail et rejoindre son domicile.
- d'accompagner les établissements publics et privés dans le développement de leurs propres P.M.S. en mettant à leur disposition son expérience (notamment auprès des agents de la C.U.S.) et les expériences menées ailleurs dans ce domaine.

Les groupes de travail sont « décalqués » sur ceux mis en place pour le P.M.S. de l'établissement C.U.S. Le Conseil en mobilité GEODES intervient en assistance à Maîtrise d'Ouvrage auprès du Comité de Pilotage interne à l'établissement. Il s'appuie sur le groupe technique déplacement (sollicité en tant que de besoin par GEODES) et recherche la validation politique de la C.U.S. si certaines actions, du P.M.S. le justifient.

P.M.S. des établissements publics et privés :  
Organigramme fonctionnels de l'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage



La méthodologie proposée par l'équipe GEODES aux autres établissements désireux de s'impliquer dans la démarche des PMS est la même que l'équipe s'impose pour élaborer le PMS de la CUS.

Les P.M.S. en cours et les nouveaux contacts montrent que le partenariat se développe dans d'excellentes conditions à condition de gérer attentivement la toute première étape :

L'équipe doit bien faire comprendre aux établissements intéressés que ce sont eux qui doivent mener leur P.M.S., que la cellule GEODES n'étant là que pour leur apporter un appui méthodologique et faire l'interface avec les différents partenaires spécialisés. Ce point est essentiel, car la cellule GEODES relevant de la collectivité CUS ne doit pas être perçue comme un service où l'on vient « réclamer » tel ou tel aménagement ou dispositif dérogatoire (stationnement gratuit, places « réservées », nouvelle ligne de bus, etc...).

#### **4.4. Les premières avancées**

Suite à la conférence de septembre 2000 sur la gestion de la mobilité dans les entreprises, le projet GEODES a suscité un vif intérêt auprès d'autres entreprises. En effet, l'équipe GEODES travaille actuellement avec plusieurs établissements importants sur la mise en place de véritable PMS et est régulièrement contactée par des villes ou des entreprises qui souhaitent avoir des informations et des conseils sur les PMS. Par ailleurs, l'équipe continue, via le service de la Circulation Urbaine, à développer les « vélos entreprises » outil qui connaît un réel succès.

Les interventions de l'équipe de projet GEODES s'inscrivent sur deux niveaux :

- tout d'abord les interventions qui se situent dans la ligne droite de la conférence de septembre 2000 c'est-à-dire la mise en place d'un véritable Plan de Mobilité des Salariés, intervention se déroulant sur le long terme
- enfin des interventions plus ponctuelles répondant à la curiosité de chefs d'entreprises, de Directeurs de Ressources Humaines ayant participé à la conférence de septembre 2000 ou à des problématiques très précises.

##### **4.4.1 - PMS sur le long terme**

2 établissements hospitaliers

- Par l'intermédiaire de son secrétaire général, intéressé par une démarche PMS, le Syndicat Inter-hospitalier de la Communauté Urbaine de Strasbourg, Centre Médical Chirurgical et Obstétrique (SIHCUS-CMCO) a souhaité que la cellule GEODES soumette à l'attention des représentants du personnel une proposition méthodologique de mise en place d'un P.M.S. propre au CMCO.

Après une série de réunions avec le Directeur de l'établissement et le R.R.H., sur la base des données recueillies, une réunion de lancement du processus s'est tenue au cours de laquelle l'équipe GEODES a présenté au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) le protocole d'intervention d'un PMS afin de savoir si une collaboration ultérieure entre GEODES et le SIHCUS-CMCO était envisageable.

L'équipe GEODES propose une assistance méthodologique, une assistance dans la réalisation de l'enquête préliminaire sur les habitudes de déplacements des salariés ainsi que la mise en relation avec des spécialistes pour la mise en œuvre de l'enquête.

Compte tenu de l'accueil favorable du C.H.S.C.T. une première enquête est en cours mais auprès des malades, accompagnants et partenaires professionnels de l'établissement.

#### *Le Centre Paul Strauss*

Le Centre emploie 500 personnes dont la majorité se déplacent en voiture pour leur trajet domicile/travail.

L'établissement étant ouvert 24h/24h et 7j/7j, des nombreuses personnes (surtout les jeunes femmes) travaillant la nuit ont peur de se garer loin du Centre (crainte d'agressions).

L'hôpital dispose d'environ 30 places de parking pour ses employés, places qui sont toutes attribuées.

Après deux premières réunions de travail, un questionnaire est en cours d'élaboration pour préciser les besoins et les attentes des agents compte tenu de leurs horaires.

L'équipe GEODES apporte une assistance méthodologique pour l'élaboration du questionnaire.

#### *Les Hôpitaux Universitaires de Strasbourg*

Une première réunion de travail avec la directrice de la communication des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg et la SNCF a permis de préciser l'état des lieux et les perspectives de développement du site.

Les Hôpitaux Universitaires de Strasbourg sont le plus gros employeur (environ 10 000 salariés) de la CUS.

L'équipe GEODES a présenté démarche des Plans de Mobilité des Salariés (PMS) ainsi que l'évolution législative induite par la loi Solidarité et Renouvellement Urbain (SRU), article 109, permettant la prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement de transport.

Compte tenu de la construction d'un nouveau pôle médical une démarche P.M.S. prospective est envisagée.



#### 4.4.2 – Activités ponctuelles de Conseiller en Mobilité

L'expérience GEODES a suscité de la part d'établissements se déclarant intéressés à moyen terme par un P.M.S., des demandes d'assistance ou d'intervention ponctuelles. Il nous a paru important d'y donner suite : ces interventions ont été une manière de poser des jalons pour de futurs P.M.S..

Ces activités de conseillers en mobilité répondaient à des attentes précises, urgentes pour une douzaine de cas.

Par exemple :

##### *Vélo Entreprises*

Au cours des trois années, la CUS a aidé plusieurs entreprises à amorcer une véritable " politique vélo ", en leur louant des vélos à 500 francs par an (révision et entretien compris).

Ces vélos sont ensuite soit reloués à leurs salariés, soit mis à leur disposition sous forme de " pool vélos " pour leurs déplacements professionnels.

Par ailleurs, Vélocation (régie CUS pour la location de vélos au grand public) développe des abonnements travail individuels (cf. Annexes).

##### *France telecom : doublement des effectifs en centre ville*

L'équipe GEODES a été contactée par la responsable Gestion et Environnement du Travail et des Relations Humaines de la Direction Régionale de France Télécom de Strasbourg pour un problème très précis.

Question à traiter : l'arrivée du personnel de Schiltigheim sur le site Direction Régionale implantée à Strasbourg en centre ville (310 personnes au lieu de 150, parking d'entreprise soudain insuffisant, conflits à prévoir).

Après trois réunions de travail, l'équipe GEODES et la responsable France telecom décident la mise en place d'un point info avec des partenaires transports (SNCF, CTS/vélo) à la Direction Régionale de France telecom pour informer les nouveaux arrivants des différentes possibilités existantes pour se rendre sur le site.

Un dossier spécial du journal interne double l'information (cf. Annexes).

Le lieu choisi pour mettre en place ce point info a été le hall d'accueil à des horaires adéquates à savoir de 11h15 à 13h30. Ce lieu constitue un point de passage obligatoire pour aller au restaurant d'entreprise.

Le nombre de personnes s'étant arrêté pour s'informer s'est élevé à une centaine de salariés. L'organisation du point info a été jugée positive et perçue comme une bonne initiative.

La suroccupation du parking les premiers jours a très vite disparu grâce à un report modal des « anciens » ou des « nouveaux » arrivants.

L'équipe GEODES a dissuadé la direction de louer des places dans un parking en ouvrage (le nombre aurait été insuffisant, une différence de traitement avec d'autres sites aurait créé un précédent fâcheux, les alternatives à la voiture existaient).

## 4.5.Conclusion

La méthodologie de partenariat avec les entreprises semble très appréciée. La démarche tend également à améliorer les relations collectivité/entreprises. Ces dernières sont « sensibles à la sensibilité » de la C.U.S. face à leurs problèmes de mobilité.

Compte tenu de l'arrivée de nouveaux responsables politiques avec des priorités et orientations nouvelles pour la mandature, l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour les P.M.S. d'entreprises a été mise en veille : l'équipe ne pouvait courir le risque de poursuivre des actions sans validation politique au risque de devoir les interrompre au milieu du gué. Le travail commencé a donc été suivi « au fil de l'eau » et plusieurs contacts intéressants ont donné lieu à une assistance limitée à des apports méthodologiques.

Une décision de poursuivre ou pas est attendue dans les semaines à venir.

## 5. LES ENQUETES DE FIN DE PROJET

L'équipe de projet GEODES a mis en place, en septembre 2001 et décembre 2001, deux enquêtes de fin de projet :

- 2) Une enquête stationnement spécifique menée sur le secteur Heyritz-Etoile. Déjà évoqués dans le contexte général, les parkings Etoile et Heyritz étaient voués à disparaître. La disparition de ces deux aires de stationnement constituait l'un des éléments déclencheurs du projet GEODES. Mais la fermeture sans cesse repoussée n'a pas entraîné l'impact escompté, à savoir une raréfaction du nombre de places de stationnement aux alentours du Centre Administratif et un report des utilisateurs de l'automobile vers d'autres modes de transports.
- 3) La deuxième enquête a pour objectif de mesurer les changements intervenus dans les habitudes de déplacements des salariés de la CUS depuis la première enquête menée en mai 1998 suite à la mise en œuvre du projet GEODES.

### ***5.1. L'enquête stationnement sur le secteur Heyritz-Etoile***

L'enquête stationnement a été réalisée par le cabinet « Entreprise et Développement » de Strasbourg, le jeudi 13 septembre 2001, jour moyen de semaine.

Elle a consisté :

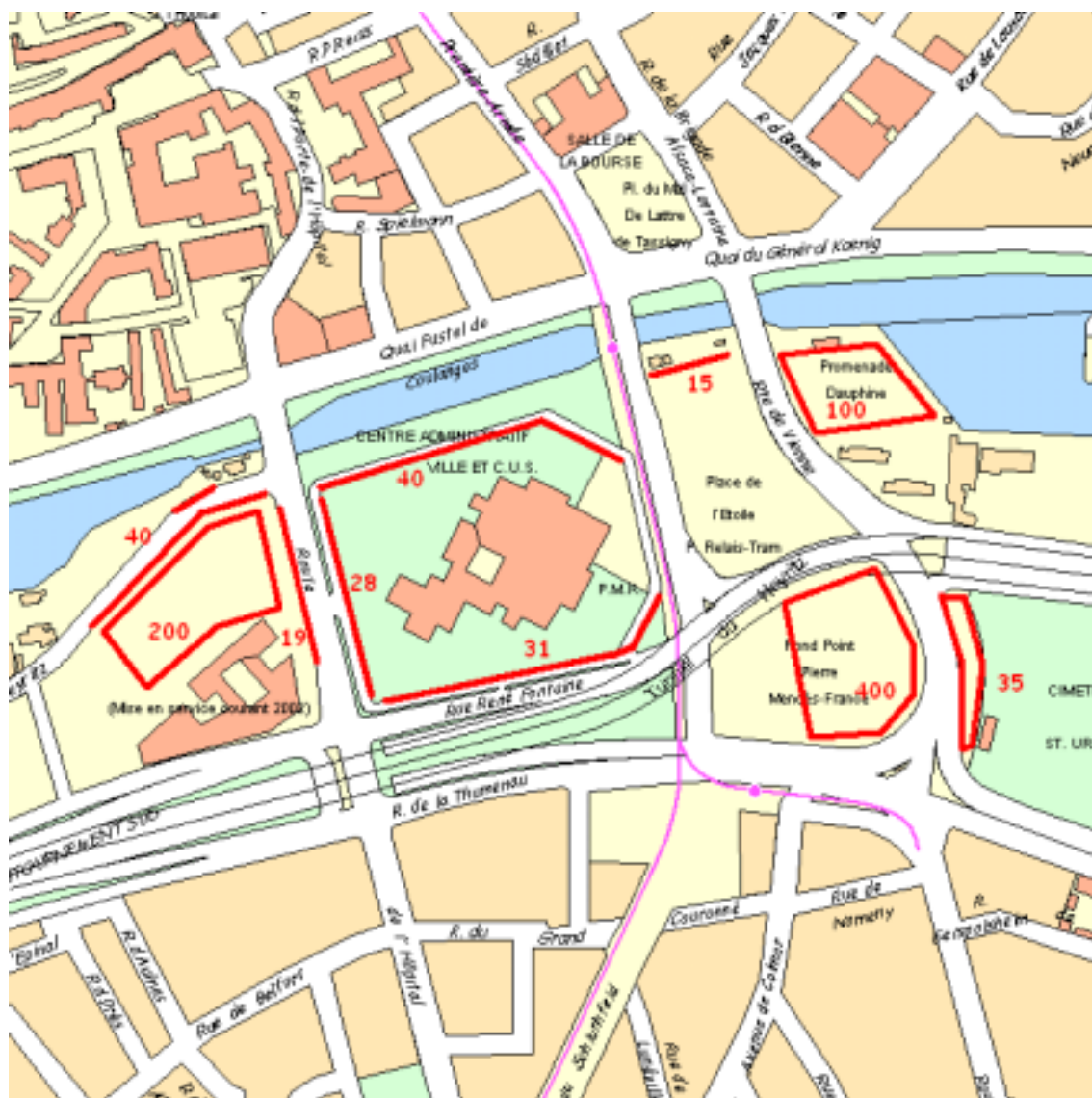
- en un comptage systématique des entrées-sorties des différents parkings de 7h00 à 19h00 par quarts d'heures,
- en des interviews des conducteurs des véhicules lors de la reprise de celui-ci sur les différents sites de 11h00 à 13h00 et de 16h00 à 19h00.

**318 PERSONNES ONT AINSI ETE INTERROGEES SUR LE DEPLACEMENT QUI A SUSCITE LE STATIONNEMENT AINSI QUE SUR LEURS HABITUDES.**

L'objectif est de déterminer :

- les caractéristiques des utilisateurs : nombre, fréquence de déplacement, motif, âge, sexe, CSP
- le trajet : origine et destination détaillée,
- les données techniques : lieu de stationnement, heure d'arrivée, heure de départ
- le comportement des utilisateurs : modification du comportement en fonction de l'offre

### 5.1.1 - L'offre en stationnement libre dans le secteur Heyritz - Etoile

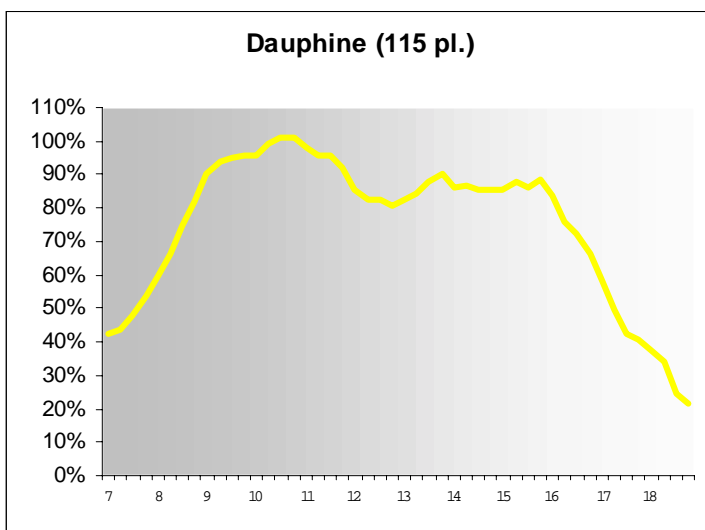
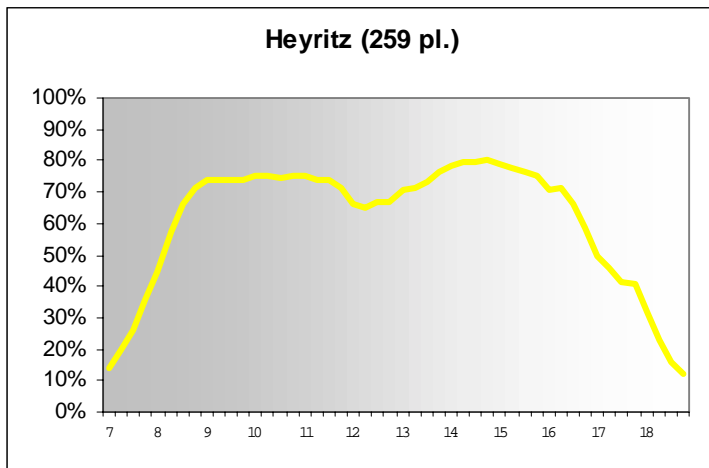
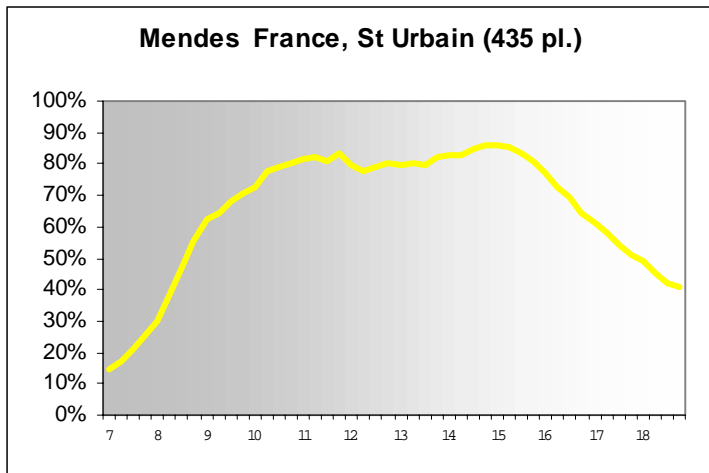


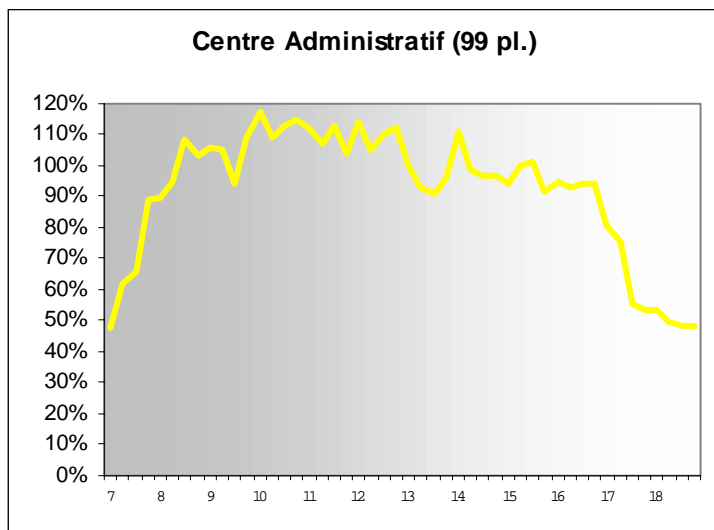
Le secteur d'enquête est représenté sur le plan ci-contre, il comprend :

- Le parking du Heyritz situé derrière le nouvel hôtel de police (200 places + 40 chemin du Heyritz)
- La route de l'hôpital (19 places)
- La voie ceinturant le centre administratif (92 places +7 « illicites »)
- Le parking Mendès France (400 places)
- Le parking du cimetière Saint-Urbain (35 places)
- Le parking de la promenade Dauphine (100 places)
- 15 places « illicites » situées près de l'office de tourisme place de l'Etoile.

Soit au total près de 900 places libres et gratuites.

## 5.1.2 - Fréquentation journalière des différents parkings



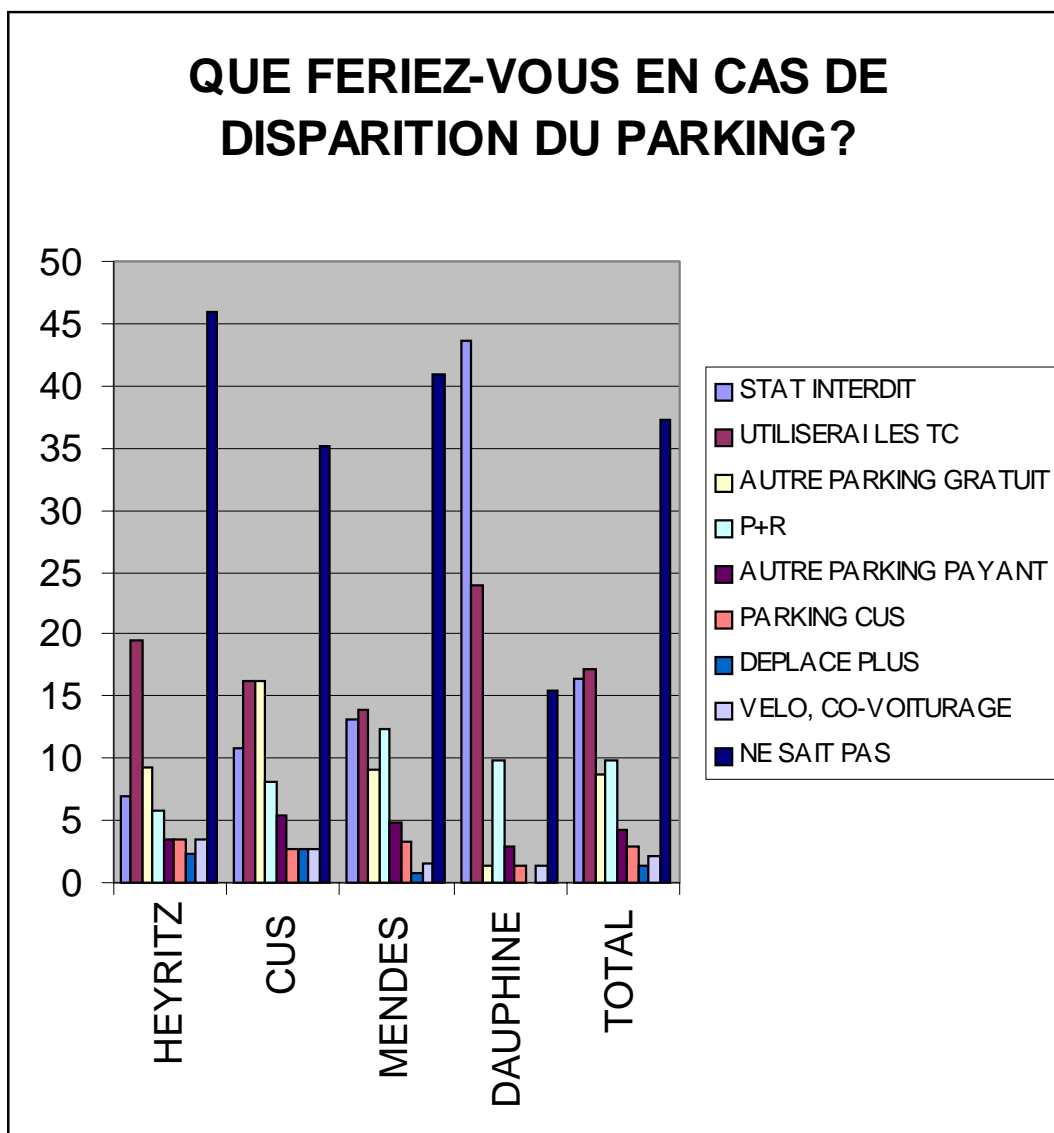


Le taux d'occupation des places de stationnement est le rapport entre véhicules stationnant et nombre théorique de places offertes. Supérieur à 100%, il reflète une saturation de l'offre et donc des stationnements illicites.

Les parkings Heyritz et Mendès-France-cimetière n'atteignent pas la saturation avec des taux avoisinant les 80-85% au maximum à 15 h.

Par contre, en ce qui concerne l'îlot Dauphine et la voirie autour du centre administratif, l'offre est saturée avec des taux qui atteignent respectivement 100 et 120% entre 10 et 11h du matin.

### 5.1.3 - Que feriez-vous en cas de disparition du parking ?



En réponse à cette question ouverte, la grande majorité des conducteurs ne savent pas...(37%)

Cependant, il est intéressant de constater qu'environ 30% des usagers utiliseraient un mode alternatif à la voiture (TC, P+R , vélo et co-voiturage).

16% n'hésiteraient pas à stationner de façon « sauvage » et seuls 4% accepteraient de payer.

Enfin, citons le comportement spécifique des usagers du parking Dauphine, dont 44% n'hésiteraient pas à stationner en interdit.

### 5.1.4 - Conclusion

L'offre sur le secteur est de 900 places gratuites

Le stationnement pour motif de travail s'élève à 68% soit 475 véhicules

Le stationnement longue durée représente environ 500 véhicules soit 73%

Le stationnement courte durée représente 200 véhicules soit 27% dont 80 véhicules pour des démarches administratives à la CUS

Cette demande de 80 places pourrait se satisfaire au niveau du parking public du C.A. (capacité d'accueil maximale de 145 places)

Dans l'hypothèse d'une fermeture probable de ces différents parking, il subsisterait le problème des 500 véhicules stationnés pour longue durée.

Cependant, il est intéressant de constater qu'environ 30% des usagers utiliseraient un mode alternatif à la voiture (TC, P+R, vélo et co-voiturage).

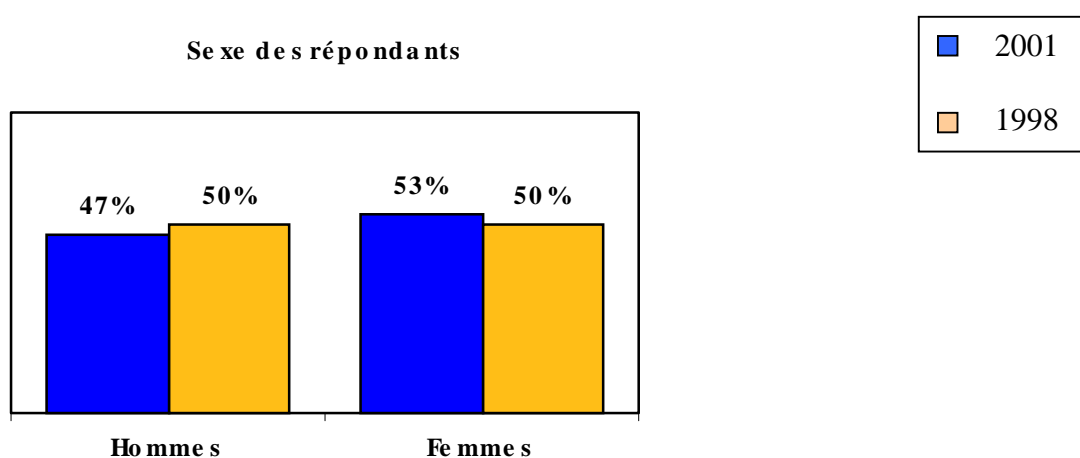
## 5.2. L'enquête finale

### 5.2.1 - Introduction

L'enquête a été réalisée auprès des 6675 agents de la Communauté Urbaine de Strasbourg sur la période du 4 décembre 2001 au 4 janvier 2002. Le taux de retour s'est avéré très satisfaisant soit 27,5% (1838 questionnaires retournés soit par courrier interne soit par enveloppe T).

La répartition des personnes interrogées est non conforme à ce que l'on peut observer à la CUS c'est-à-dire une proportion de femmes (53%) légèrement supérieure à la proportion d'hommes (47%).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2002 la répartition hommes / femmes des agents permanents (hors CEC, CES, CEJ) est de 3568 hommes (55,67 %) et de 2841 femmes (44,33 %).

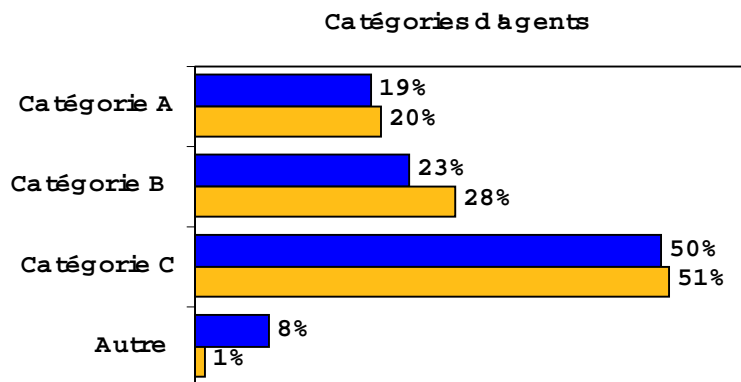




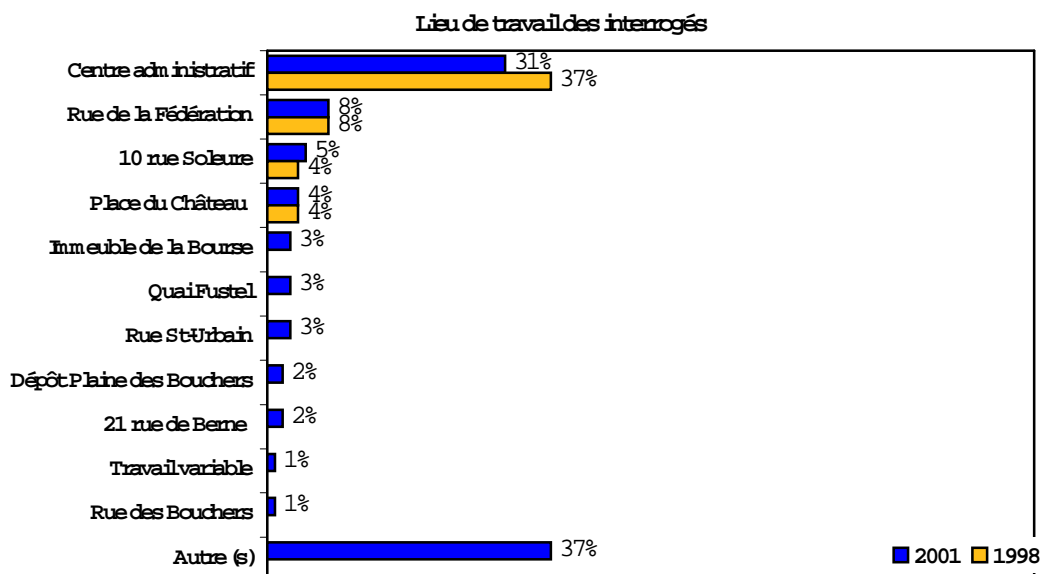
Par ailleurs, bonne représentativité des catégories socioprofessionnelles en particulier la catégorie C majoritaire à la CUS. On notera la présence de 148 répondants dans la catégorie autre regroupant les CEC, CES et CEJ.

Au 1<sup>er</sup> janvier la répartition hommes / femmes des agents permanents ( Hors CEC, CES, CEJ) est la suivante :

- 4) Catégorie A : 849 soit 13,25%
- 5) Catégorie B : 1093 soit 17,05%
- 6) Catégorie C : 4467 soit 69,70%



Concernant la répartition suivant le lieu de travail, on notera la présence de répondants parmi toutes les implantations géographiques avec une prédominance du Centre administratif (environ 1 500 agents travaillent sur ce site).



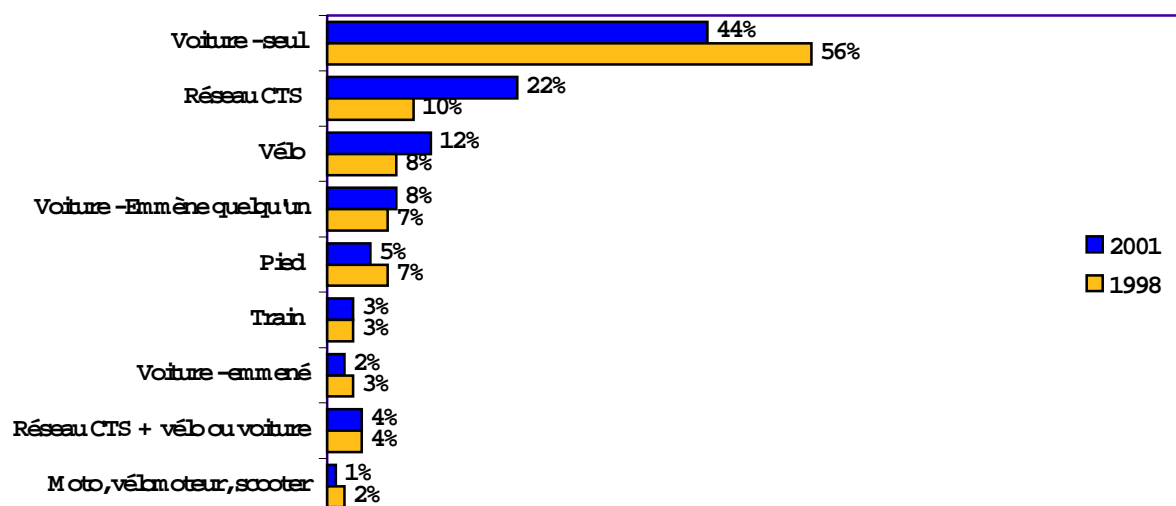
## 5.2.2 – Modes de transport utilisés la plupart du temps

Tableau présentant la répartition pour les déplacements Domicile Travail

- Comme base de référence, l'enquête ménage donnant la répartition pour les déplacements Domicile Travail des résidents de la CUS et environ (1997)
- Enquête MV2 donnant la répartition pour les déplacements Domicile Travail des agents CUS (mai 1998)
- Enquête finale donnant la répartition pour les déplacements Domicile Travail des agents CUS (janvier 2002)

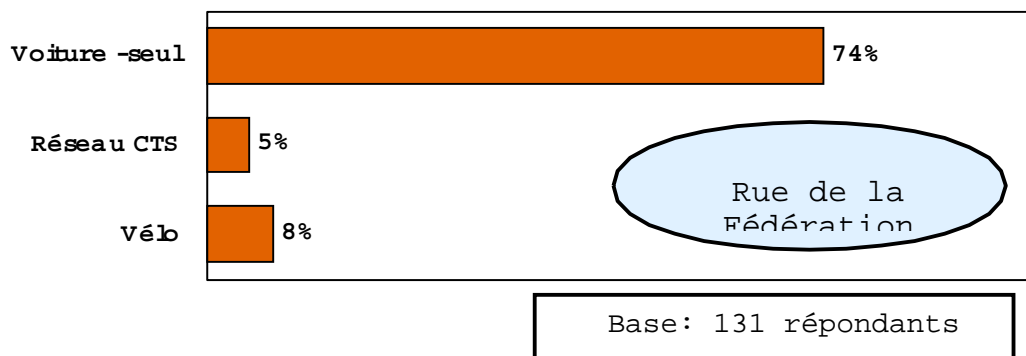
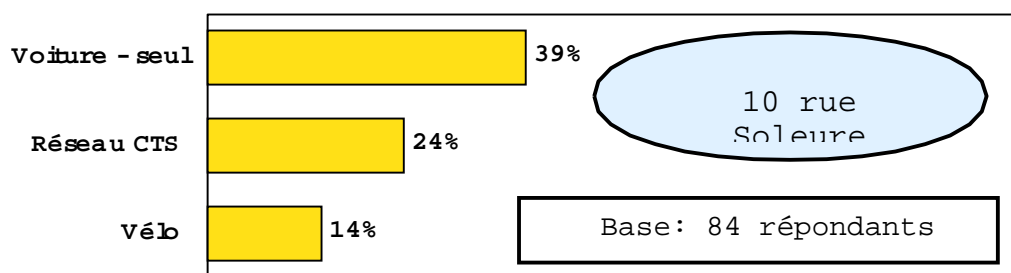
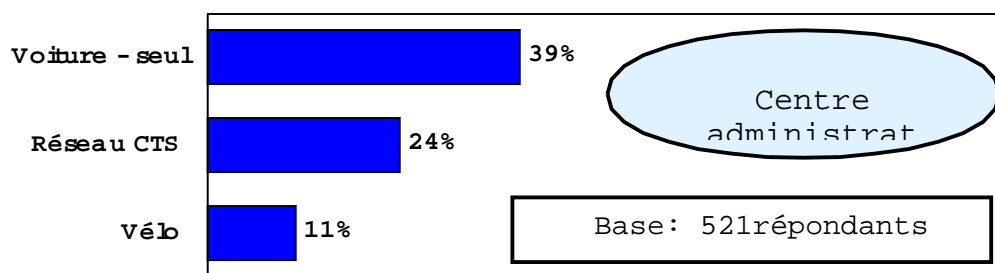
	Enquête ménage	Enquête MV2	Enquête finale
Voiture	70%	66%	54%
Transport en Commun	11.5%	13%	25%
Marche	10%	7%	5%
2 roues	8.5%	2%	1%
Vélo		8%	12%
Autres modes		4%	3%

Mode(s) de transport utilisé(s) de façon régulière



On constate une réduction (de 12%) de l'utilisation de la voiture pour les déplacements domicile travail au profit des transports en commun (+12% par rapport à l'enquête menée en 1998) et du vélo (+4%).

### 5.2.3 - Modes utilisés vers différents lieux de travail



L'arrivée en voiture reste majoritaire sur la plupart des lieux de travail où les agents prennent le service.

Ce phénomène est marqué notamment sur le site rue de la Fédération pour plusieurs raisons :

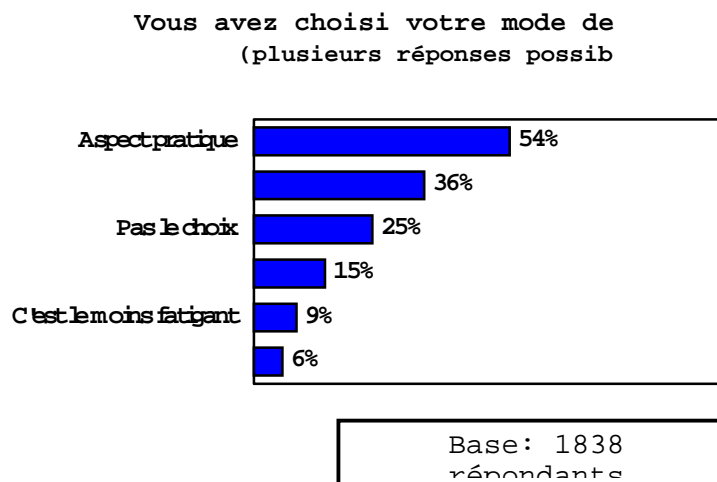
- personnel technique dont les transports en commun ne garantissent pas une desserte suffisante (exemple prise de service à 4h, 5h du matin)
- un stationnement en nombre et gratuit n'incite pas les salariés à se tourner vers d'autres modes de déplacement

Les transports en commun sont en revanche très utilisés par les agents qui prennent leur service au Centre Administratif ou sur le site rue de Soleure (24% d'utilisateurs pour ces deux sites).

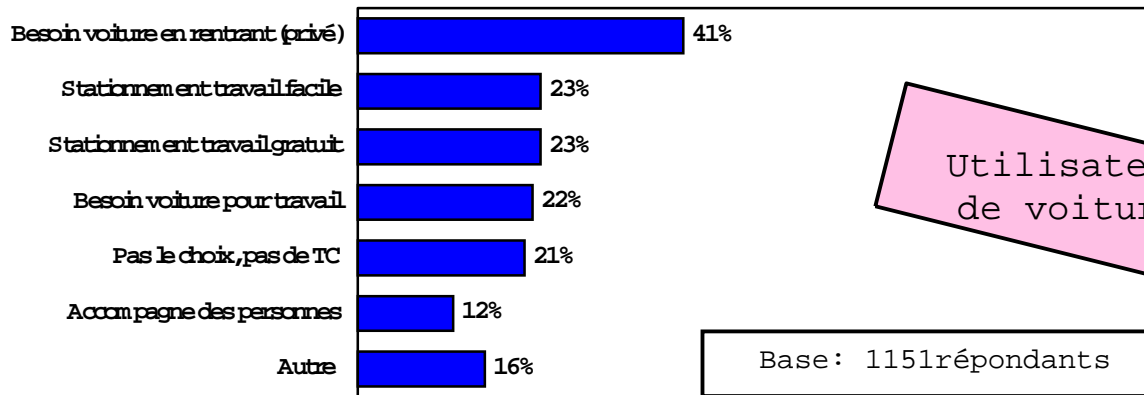
Ces deux sites bénéficient d'une bonne desserte TC avec notamment les lignes de tram A et D ainsi que plusieurs lignes de bus.

#### 5.2.4 - Raisons d'utilisation des modes

Pour plus de la moitié des agents, l'aspect pratique dicte le choix du mode de transport qu'ils utilisent.



Vous arrivez en voiture au t:  
(plusieurs réponses possibl



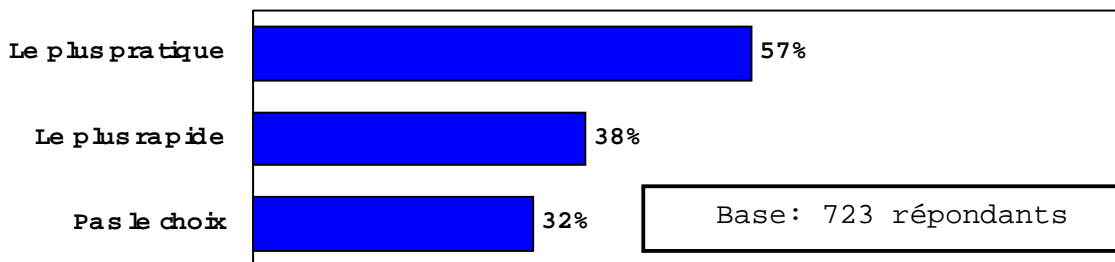
Concernant l'utilisation de la voiture, la grande majorité invoque le besoin de voiture pour des motifs privés (courses, dépose d'enfants à l'école...).

L'aspect pratique et la rapidité constitue deux arguments forts pour les utilisateurs de la voiture.

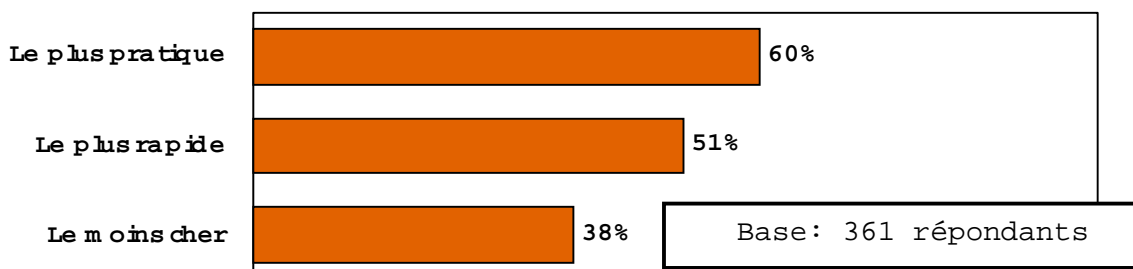
La voiture reste le mode de déplacement le plus adapté à l'individualisation des lieux de résidence et des conditions de travail notamment des horaires (35h) et l'implantation géographique sur le territoire de la CUS (environ 350 sites).

Notons que la facilité de stationnement et la gratuité sont cités (23% chacun) pour les agents qui prennent leur service rue de la Fédération ou au Dépôt de la Plaine des Bouchers.

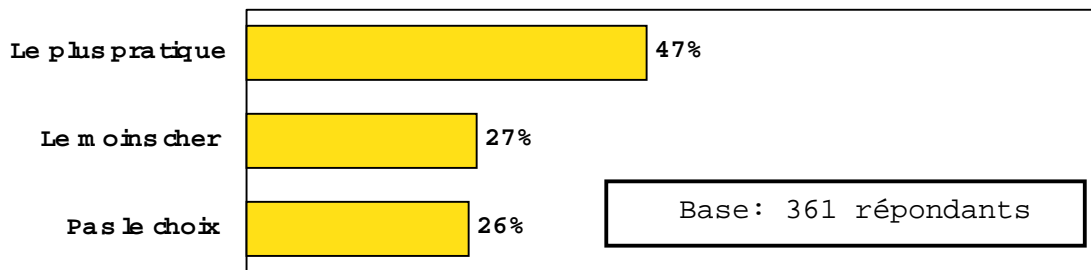
#### Voiture (autosoliste)



#### Réseau CTS



Vélo

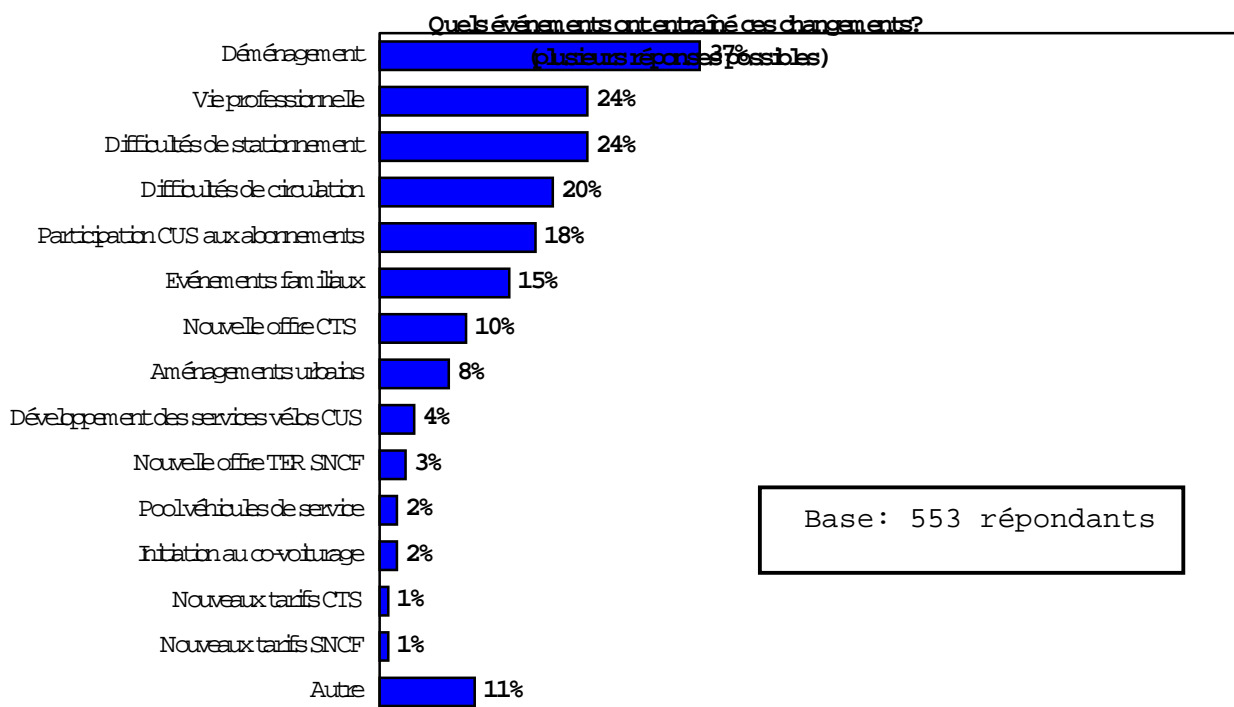


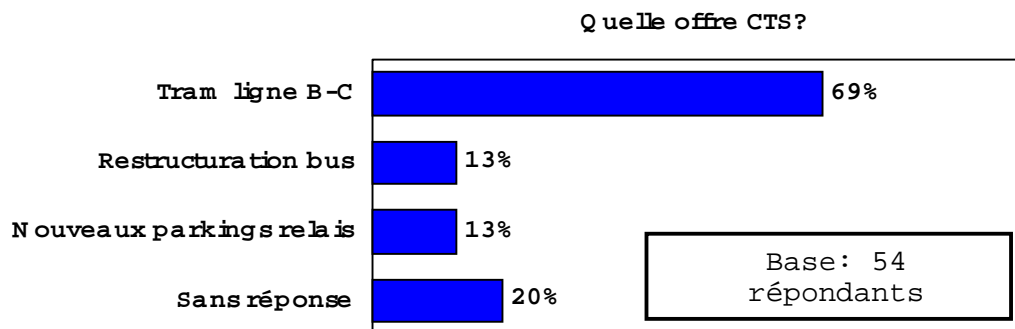
L'aspect pratique d'un mode de transport justifie souvent son utilisation, quelque soit ce modes :

- la rapidité est un motif secondaire invoqué pour l'utilisation de la voiture et celle du vélo
- le plus pratique reste l'argument fort pour les trois modes de déplacement principaux : voiture (57%, vélo (47%), vélo (60%)
- le réseau CTS, s'il est moins privilégié pour sa rapidité par rapport aux autres modes, est en revanche souvent apprécié parce qu'il représente l'option la moins chère (27% des cas).
- Le faible prix d'utilisation est aussi une raison d'utiliser le vélo, invoquée par 38 % des agents qui utilisent ce mode.

### 5.2.5 - Changements dans les habitudes

**30% des agents ont changé leurs habitudes de déplacement au cours des trois dernières années.**





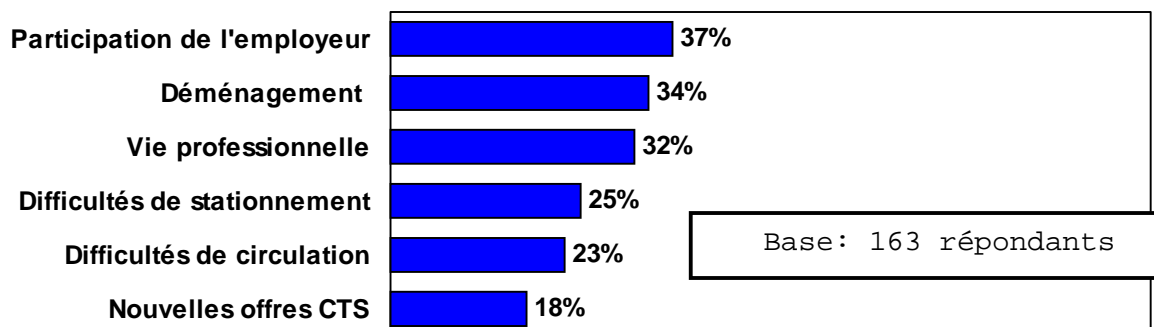
La raison essentielle de ces changements tient à la vie privée : déménagement (37%), évènements familiaux (15%) et à la vie professionnelle(24%).

Les difficultés liées à la voiture (difficultés de stationnement, difficultés de circulation) arrivent ont aussi joué un rôle décisif dans plusieurs cas (24% et 20%)

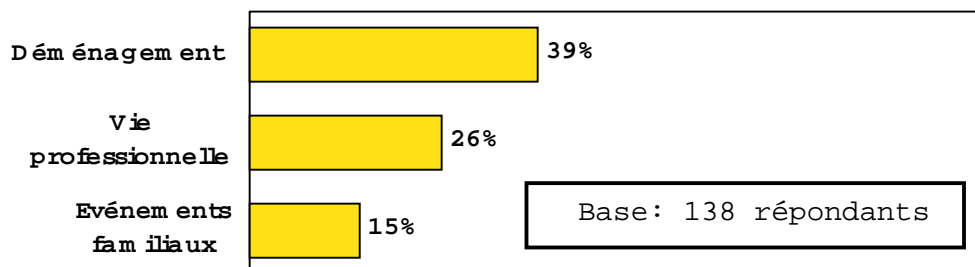
La participation de la CUS aux abonnements TC a contribué au changement d'habitude dans 18% des cas.

### 5.2.6 - raison du changement d'habitudes

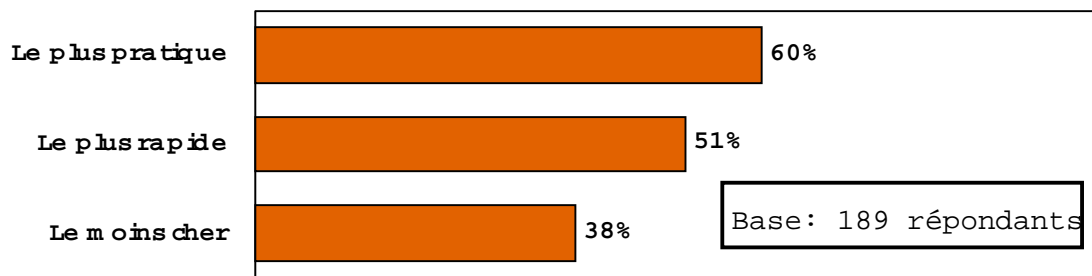
#### Vers Réseau CTS



#### Vers voiture (autosoliste)



## Vers vélo



La participation de l'employeur aux abonnements CTS a contribué au changement de comportement de 37 % des agents utilisant aujourd'hui les transports en commun.

Pour les utilisateurs de la voiture (et du vélo), *un déménagement* est le motif expliquant en grande partie le changement d'habitudes.

Par ailleurs, *les difficultés de stationnement et les aménagements urbains* sont d'autres motifs invoqués par plusieurs agents utilisant maintenant le vélo.

### 5.2.7 - Conclusion

- Une comparaison entre le mode de transport utilisé en 1998 et celui utilisé en 2001 indique une moindre utilisation de la voiture (-11%) au bénéfice du réseau CTS et SNCF (+15%). Le vélo connaît lui aussi une évolution sensible (+4%).
- Il est intéressant de noter que les utilisateurs "voiture-seuls" ayant modifié leurs habitudes de déplacement au cours des 3 dernières années motivent très majoritairement le changement par des événements relatifs au contexte de vie ou travail (déménagement, vie professionnelle, événements familiaux). LE CHANGEMENT VERS LA VOITURE APPARAÎT PLUTÔT COMME UNE CONTRAINTE. Autrement dit, ils sont passés à la voiture non pas parce que celle-ci présente des avantages pour eux en terme de transport, mais parce qu'ils sont dans une situation qui les y contraint.
- Il n'en va pas de même pour les utilisateurs du réseau CTS ou du vélo. En effet, ces modes de transport présentent pour eux des avantages en terme de coût (participation de l'employeur aux abonnements CTS), mais aussi de commodité ou de confort (éviter les difficultés de stationnement et de circulation). Ils apprécient et profitent des nouvelles solutions qui leur sont proposées (nouvelles offres CTS, aménagements urbains, arceaux-douches-casiers,...)



## 6. CONCLUSION GENERALE

Les changements de comportements déplacement observés au sein du personnel de la C.U.S. en l'espace de 3 années montrent qu'un P.M.S. doté de quelques moyens incitatifs (vélo, abonnements) et adossé à une politique de déplacements volontariste (réseau TC, réseau SNCF, aménagement cyclables) a toute chance de réussir à inverser la tendance générale de développement du tout automobile.

La démarche mériterait d'être prolongée et affinée en interne (2<sup>ème</sup> phase du P.M.S. de l'établissement C.U.S.) en mettant à profit les marges de manœuvre nouvelles données par la loi S.R.U..

Les premières réactions des établissements publics et privés dans la C.U.S. montrent que le terrain est favorable au développement de projets à trois niveaux : logique d'établissement mais aussi logique de secteur professionnel et logique de site. En complément au P.M.S. interne, l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la gestion des déplacements d'entreprise pourrait s'inscrire dans un contexte d'approfondissement d'une politique multimodale des déplacements ou plus globalement dans un souci de développement durable de l'agglomération.

# ANNEXES

- ANNEXE 1 : Questionnaire transport (enquête mai1998)
- ANNEXE 2 : Rapport au Conseil de Communauté (février 2001)
- ANNEXE 3 : Note à tous les agents
- ANNEXE 4 : Charte du covoiturage
- ANNEXE 5 : Plaquette GEODES
- ANNEXE 6 : Panneaux Centre Info PMS
- ANNEXE 7 : Carton d'invitation à la conférence « le management de la mobilité dans l'entreprise » (septembre 2000)
- ANNEXE 8 : Vélo entreprise
- ANNEXE 9 : Panneaux présentés lors du point info France telecom
- ANNEXE 10 : Questionnaire transport (enquête finale décembre 2001)
- ANNEXE 11 : Revue de presse (presse écrite)
- ANNEXE 12 : Méthodologie (présentation de la gestion de projet P.M.S. destinée à des établissements publics et privés externes)
- ANNEXE 13 : P.M.S. C.U.S. 1999/2001 – tableau synthétique des dispositifs mis en œuvre