
PREDIT
Groupe thématique
Gestion des déplacements urbain

**LES PLANS DE MOBILITE
DURABLE DES SALARIES**

(PHASE I, II, III)

CODRA

SOMMAIRE

- PHASE I -

I.	MONOGRAPHIE DE 10 SITES DE PLAN DE MOBILITE	6
I.1	Introduction aux Monographies	6
I.2	Monographie de 10 sites	8
II.	SYNTHESE ET SUGGESTION POUR LE CHOIX DE 5 SITES A APPROFONDIR	48
II.1	Sites fortement pressentis	51
II.2	Sites à sélectionner	53
III.	STRATEGIE DANS LE CHOIX DES SITES	54

- PHASE II -

I.	EVALUATION RÉCAPITULATIVE	
I.1	Rappel : les 3 phases de la démarche plan de mobilité	58
I.2	Bilan et enseignements par site étudié	59
I.2.1	Carrefour Pleyel – Plaine Commune – Saint-Denis	59
I.2.2	GEODES – CUS (centre administratif) – Strasbourg	61
I.2.3	ST Microelectronics – Grenoble	63
I.2.4	Quartier Meriadeck et hôpital Pellegrin – CUB – Bordeaux	65
I.2.5	Douze services publics de Nîmes – DDE du Gard – Nîmes	67
II.	RÉSULTATS D'ENTRETIENS AUPRÈS DES 5 SITES	68
II.1	Carrefour Pleyel – Plaine Commune – Saint-Denis	69
	Entretien auprès du responsable technique de Plaine Commune	
II.2	GEODES – CUS (centre administratif) – Strasbourg	76
II.2.1	Direction de la CUS	77
II.2.2	Responsable technique à la CUS	80
II.2.3	Représentant des salariés à la CUS	85
II.3	ST Microelectronics – Grenoble	86
II.3.1	Direction de ST Microelectronics	87
II.3.2	Responsable technique à ST Microelectronics	92
II.3.3	Représentants des salariés à ST Microelectronics	96
II.4	Quartier Mériadeck et hôpital Pellegrin – CUB – Bordeaux	98

II.4.1	Entretien auprès du responsable technique à la CUB	99
II.4.2	Hôpital Pellegrin : Direction	104
II.5	Douze services publics de Nîmes – DDE du Gard – Nîmes	107
II.5.1	Entretien auprès du responsable technique à la DDE du Gard	108

- PHASE III -

SYNTHESE

LISTE DES SIGLES	120
-------------------------	------------

PREAMBULE	121
------------------	------------

I. SYNTHESE COMPARATIVE : PROCESSUS DECISIONNELS STRATEGIES D'ACTEURS, FREINS ET ACCELERATEURS	123
---	------------

I.1	Sur qui portent les plans de mobilités étudiés ?	123
I.2	Pourquoi et comment ont été lancées les démarches de plan de mobilité ?	124
I.3	La stratégie interne à l'établissement – cible	127
I.4	La méthodologie d'élaboration des plans de mobilité	129
I.5	Les actions mises en œuvre	133
I.6	Le coût de la démarche	136
I.7	Les freins et les accélérateurs tels qu'ils ont perçus par les établissements initiateurs et les établissements cibles	137

II. SUIVI ET EVALUATION	140
--------------------------------	------------

II.1	Elément de cadrage	146
II.2	Les indicateurs mis en place dans les expériences étudiées	142
II.3	Analyse critique de ces indicateurs : intérêt et limites	144
II.4	Typologie d'indicateurs pour le suivi des plans de mobilité	145

III. ENSEIGNEMENT	150
--------------------------	------------

III.1	Les « canaux » de diffusion de la démarche	151
III.2	Les leviers d'actions et les conditions de réussite pour la collectivité initiatrice afin d'inciter des établissements à mettre en œuvre des Plans de mobilité	152
III.3	Les leviers d'actions et les conditions de réussite pour les employeurs	155

CONCLUSION	157
-------------------	------------

ANNEXES :

- guide d'entretien complémentaire (janvier 2002)
- compte rendus des entretiens téléphoniques complémentaires

Phase 1 : Note de problématique
--

Préambule : objet de la note de problématique

Préalablement à l'évaluation « récapitulative » de 5 sites français où une démarche de plan de mobilité des salariés a été mise en place, la présente note a pour objet de proposer au maître d'ouvrage une analyse succincte de 10 sites afin qu'il se prononce sur le choix de 5 d'entre eux.

Cette note de problématique se décompose en deux parties :

- I. monographie de 10 sites de plans de mobilité
- II. synthèse et suggestions pour le choix de 5 sites à approfondir

*Remarque : La présélection des 10 sites a été effectuée d'une part sur la base des premiers sites identifiés dans la proposition du CODRA, d'autre part sur la base de données recueillies depuis (Cf. réunion de démarrage au printemps 2000) et analyse de la presse.
Cette présélection a permis d'établir la note d'étape n°1 « Eléments de connaissance et bibliographie ».*

I. MONOGRAPHIES DE 10 SITES DE PLANS DE MOBILITE

I.1 INTRODUCTION AUX MONOGRAPHIES

■ **Les monographies qui suivent ont été renseignées sur la base :**

- de documents transmis par le maître d'ouvrage ou par le CERTU
- d'entretiens téléphoniques auprès des établissements et/ou sites (1) concernés
- de documents transmis par les établissements contactés

■ **Chacun des sites est présenté sous la forme d'une fiche technique, dont les thèmes sont les suivants :**

- Les caractéristiques principales de chaque site : activité, nombre de salariés, conditions d'accessibilité
- La genèse du plan de mobilité (forces motrices et motivations)
- La démarche mise en œuvre pour établir le plan de mobilité
- Les mesures concrètes qui ont été mises en œuvre (en date de novembre-décembre 2000), ainsi que leurs coûts et les mesures de suivi
- Les résultats observés sur les comportements de mobilité des salariés, quantitativement lorsque les données sont disponibles
- Enfin, les perspectives d'évolution (nouvelles mesures envisagées, extension de la démarche à d'autres sites de l'établissement,...)

■ **Précautions méthodologiques :**

La présentation sous forme de fiches techniques a l'avantage de permettre une lecture rapide et synthétique de chaque expérience de plan de mobilité.

Elle a toutefois l'inconvénient de son avantage : un degré de précision et de finesse parfois insuffisant pour distinguer les nuances d'une action d'un site à un autre.

Par exemple, dans le thème des mesures mises en œuvre, une mesure telle que les places de stationnement réservées aux covoitureurs a une traduction dans les faits très variable d'un site à un autre, notamment suivant le nombre de places réservées, la localisation géographique plus ou moins attractive de ces places, ou les modalités de surveillance.

Enfin, pour ce qui est des résultats observés, les résultats quantitatifs sont très hétérogènes, notamment du fait de données partielles et/ou non disponibles à ce jour.

(1) La notion de site est plus large que celle d'établissement : un site peut être pluri-établissements comme mono-établissement

De même, ces résultats font état, lorsqu'ils existent, d'un partage modal observé à un moment donné ; mais du fait d'une mise en œuvre assez récente des plans de mobilité et en l'absence de situation de référence, il reste difficile de mettre en évidence un transfert modal ou une évolution.

■ **Etat d'avancement des plans de mobilité durable des salariés : phases I, II ou III :**

A l'expérience, il apparaît que la démarche des plans de mobilité durable des salariés, prévu indirectement dans la loi sur l'air (Cf. 6^e orientation des PDU) et, plus explicitement dans la loi SRU, peut se décliner en 3 phases :

Phase I : La collectivité publique engage une campagne de sensibilisation auprès des établissements, voire du grand public

Phase II : Des établissements, notamment identifiés à l'issue d'une phase I, décident d'engager l'élaboration d'un plan de mobilité : études et analyses préalables, pré-sensibilisation, choix de mesures

Phase III : Tout ou partie des mesures décidées sont mises en œuvre et suivies d'effets identifiables, voire mesurables

Chacune de ces phases peut donner lieu à évaluation récapitulative ; mais le contenu de l'évaluation, et notamment les critères, diffère selon les phases.

Des précautions devront être portées lors de l'évaluation transversale quand des sites sont à des phases différentes.

De plus, les exemples de Nîmes (DDE du Gard) et de Strasbourg (CUS) montrent que plusieurs phases peuvent avoir lieu simultanément : une collectivité met en œuvre un plan de mobilité dans un de ses propres établissements afin d'être exemplaire et de tenter d'être persuasive vis-à-vis d'autres établissements, notamment privés.

I.2 MONOGRAPHIES DE 10 SITES

- Liste récapitulative des établissements et/ou sites présélectionnés :

Site et/ou établissement		Nombre de salariés	Public/privé
TECHNOCENTRE RENAULT	Guyancourt (78)	8 000	Privé
DISNEYLAND PARIS	Marne-la-Vallée (77)	10 600	Privé
HEWLETT PACKARD	Grenoble (38)	3 200	Privé
PEUGEOT SA	Vélizy-V. (92)	4 200	Privé
DDE DU GARD	Nîmes (30)	250	Public
CUS - GEODES	Strasbourg (69)	1 300	Public
ST MICROELECTRONICS	Grenoble (38)	1 900	Privé
CARREFOUR PLEYEL	Saint Denis (93)	8 000	Privé
HOPITAL PELLEGRIN	Bordeaux (33)	5 000	Public
QUARTIER MERIADECK	Bordeaux (33)	6 050	Public/privé

technocentre renault - guyancourt

Caractéristique de l'établissement

- *Domaine d'activité :* Automobile – centre de recherche
 - *Nombre de salariés :* 8 000
 - *Catégorie de salariés :* ingénieurs
 - *Localisation :* zone de Villaroy, Guyancourt, périphérie de la Ville Nouvelle de Saint-Quentin-en-Yvelines
 - *Accessibilité en transports en commun :* 14 lignes de bus, dont 3 lignes urbaines
 - *Accessibilité en voiture particulière :* à proximité de l'A12 et de la RN10, sans difficulté majeure en dehors de certaines périodes de pointe
-

Genèse (*)

Forces motrices

- ➔ Volonté de l'employeur
- Demande des salariés
- Impulsion publique

Motivations

- ➔ Délocalisation / nouvelle implantation
 - Contraintes de stationnement
 - Difficultés d'accessibilité en VP
 - ➔ Difficultés d'accessibilité en TC
 - ➔ Politique environnementale et de développement durable
 - Autre
-

Démarche

Démarche initiée dès 1990 avec la nomination d'une personne chargée de la politique de déplacements des salariés, en prévision de la création du site par délocalisation progressive d'établissements existants ailleurs. Regroupement des ingénieurs entre septembre 1995 et fin 1998.

- *Phase du PMS* III
- *Sensibilisation*
- *Etudes* Enquête par questionnaire sur 1/3 des salariés
Etude sur les liaisons à partir de 27 localisations

- *Objectifs* Promouvoir au maximum l'utilisation des TC publics
Faire structurer des moyens publics et abandonner l'affrètement privé
- *Partenariat* STP, Conseil Général, société SQYBUS

(*)

TECHNOCENTRE RENAULT - GUYANCOURT

MESURES Axe principal : transport collectif, covoiturage

	<i>TC</i>	<i>Covoiturage</i>	<i>VP</i>	<i>Vélo</i>
<i>Incitations</i>	<input type="checkbox"/> participation financière à l'abonnement TC (1)	<input type="checkbox"/> incitation financière <input type="checkbox"/> avantage en services (vidanges gratuites, ...)	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un véhicule propre	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un vélo <input type="checkbox"/> avantages en services (entretien, ...)
<i>Stationnement</i>	<input checked="" type="checkbox"/> aménagement arrêt de bus, gare routière	<input checked="" type="checkbox"/> places de stationnement réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> nombre de places de stationnement réduit <input type="checkbox"/> stationnement payant	<input checked="" type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Qualité de service</i>	<input checked="" type="checkbox"/> vente de titres TC à l'intérieur de l'établissement <input type="checkbox"/> information dynamique (internet, bornes...) <input type="checkbox"/> navette privée	<input checked="" type="checkbox"/> bourse de covoiturage <input type="checkbox"/> garantie du retour (mise à disposition d'un véhicule, remboursement taxi, ...)		<input type="checkbox"/> vestiaires <input type="checkbox"/> douches
<i>Déplacements professionnels</i>	<input type="checkbox"/> mise à disposition d'abonnements TC professionnels	<input type="checkbox"/> organisation du covoiturage pour les déplacements professionnels	<input type="checkbox"/> flotte de véhicules de service propres	<input type="checkbox"/> flotte de vélos de service
<i>Actions engagées par la collectivité</i>	<input checked="" type="checkbox"/> amélioration de l'offre TC (localisation arrêts, fréquence...) (2)	<input type="checkbox"/> voies réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> stationnement gratuit sur voirie réduit <input type="checkbox"/> stationnement sur voirie rendu payant	<input type="checkbox"/> aménagements cyclables ou mixtes (piétons, vélo) <input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Communication</i>	<input type="checkbox"/> conseiller en mobilité <input type="checkbox"/> sensibilisation aux mesures mises en œuvre <input type="checkbox"/> information multimodale (mallette, borne à l'accueil, ...)			
<i>Autres mesures</i>				

- *Remarques :*
 - (1) la participation de l'employeur à hauteur de 50% du prix de la carte orange est obligatoire en Ile-de-France
 - (2) 14 lignes de bus desservant le site ont été mises en exploitation en 1990
 - Renault s'engage à garantir l'équilibre des comptes d'exploitation de 11 lignes, 5 étant actuellement déficitaires
 - Participation aux expérimentations Praxitèle et Allegio, toutes deux interrompues depuis.
- *Suivi :*
- *Coûts : investissement*

budget études	200 kF
gare routière	3,7 MF

	aire stationnement covoitureurs	300 kF
<i>fonctionnement</i>	déficit ligne de bus	788 kF/an

RESULTATS OBSERVES

- Rapprochement géographique de 40 % des salariés
 - Mode utilisé par les salariés en 2000 :

TC	26 %
Covoiturage	8 %
Modes légers	5 %
VP	61%
 - La bourse de covoiturage a dynamisé de 3 points cette pratique jusqu'alors informelle
-

Perspectives

- *Nouvelles mesures envisagées* non connu à ce jour
- *Extension à d'autres sites du même établissement* non connu à ce jour

CONTACTS

M. Augello, Technocentre Renault

Disneyland paris - marne-la-vallée

Caractéristique de l'établissement

- *Domaine d'activité :* loisirs, accueil et restauration
 - *Nombre de salariés :* 10 600
 - *Catégorie de salariés :* environ 1 000 cadres ; forte proportion d'emplois saisonniers (plus de 25 % en haute saison)
 - *Localisation :* Périphérie de la Ville Nouvelle de Marne-la-Vallée
 - *Accessibilité en transports en commun :* TGV, RER A, bus APTR
bus et navettes privés pour desserte interne du site
 - *Accessibilité en voiture particulière :* relié par un échangeur à l'A 4, RN 34
ralentissements sur A 4, Francilienne, A 86 aux heures de pointe
-

Genèse (*)

Forces motrices

- ➔ Volonté de l'employeur
- Demande des salariés
- Impulsion publique

Motivations

- ➔ Délocalisation / nouvelle implantation
 - Contraintes de stationnement
 - Difficultés d'accessibilité en VP
 - Difficultés d'accessibilité en TC
 - Politique environnementale et de développement durable
 - ➔ Autres : grèves des transports publics de 1995, qualité de vie des salariés
-

DEMARCHE

Covoiturage spontané, dès 1989, du personnel américain.

Grèves de 1995 : affrètement de cars vers Paris, « cellule de crise » à l'intention du covoiturage.

Expérience de covoiturage chez Nestlé (Noisiel, Marne-la-Vallée) a intéressé l'entreprise.

Expérimentation impulsée par le département transport de Disney en 1997 sur 1 000 salariés de 4 bâtiments administratifs (même lieu). Puis extension à l'ensemble du personnel.

- *Phase du PMS* III
- *Sensibilisation* Petits déjeuners (tous les six mois)
Intranet
Journal « téléphoné » quotidien : nouveaux articles sur le thème transport tous les 2 mois
Journal interne : nouveaux articles sur le thème transport tous les 6 mois
Management : sensibilisation par le biais des responsables de service ...
- *Etudes* 1997 : statistiques lieu de résidence des salariés réalisées par le service du personnel

novembre 2000 : enquête sur l'ensemble des salariés afin de connaître les choix modaux

- *Objectifs* Non quantifiés, non détaillés
Image de préoccupation environnementale recherchée
- *Partenariat* Fournisseurs de services (Cf. avantages liés au covoiturage), bureaux d'étude
STP, ADEME (intervention de Disney lors de colloques, rencontres, afin de promouvoir leur expérience), bureaux
d'études
Entreprises de transports publics (adaptation de l'offre)

DISNEYLAND PARIS - MARNE-LA-VALLEE

Mesures AXE PRINCIPAL : COVOITURAGE

	<i>TC</i>	<i>Covoiturage</i>	<i>VP</i>	<i>Vélo</i>
<i>Incidations</i>	<input type="checkbox"/> participation financière à l'abonnement TC (1)	<input type="checkbox"/> incitation financière <input checked="" type="checkbox"/> avantage en services (vidanges gratuites, ...)	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un véhicule propre	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un vélo <input type="checkbox"/> avantages en services (entretien, ...)
<i>Stationnement</i>	<input type="checkbox"/> aménagement arrêt de bus, gare routière	<input type="checkbox"/> places de stationnement réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> nombre de places de stationnement réduit <input type="checkbox"/> stationnement payant	<input checked="" type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Qualité de service</i>	<input type="checkbox"/> vente de titres TC à l'intérieur de l'établissement <input type="checkbox"/> information dynamique (internet, bornes...) <input type="checkbox"/> navette privée	<input checked="" type="checkbox"/> bourse de covoiturage <input checked="" type="checkbox"/> garantie du retour (mise à disposition d'un véhicule, remboursement taxi, ...)		<input type="checkbox"/> vestiaires <input type="checkbox"/> douches
<i>Déplacements professionnels</i>	<input type="checkbox"/> mise à disposition d'abonnements TC professionnels <input checked="" type="checkbox"/> navette privée	<input type="checkbox"/> organisation du covoiturage pour les déplacements professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> flotte de véhicules de service propres	<input checked="" type="checkbox"/> flotte de vélos de service
<i>Actions engagées par la collectivité</i>	<input checked="" type="checkbox"/> amélioration de l'offre TC (localisation arrêts, fréquence...)	<input type="checkbox"/> voies réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> stationnement gratuit sur voirie réduit <input type="checkbox"/> stationnement sur voirie rendu payant	<input type="checkbox"/> aménagements cyclables ou mixtes (piétons, vélo) <input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Communication</i>	<input type="checkbox"/> conseiller en mobilité <input checked="" type="checkbox"/> sensibilisation aux mesures mises en œuvre <input type="checkbox"/> information multimodale (mallette, borne à l'accueil, ...)			
<i>Autres mesures</i>	<input checked="" type="checkbox"/> aide financière à transformation en véhicule à bicarburation (GPL)			

• Remarques :

(1) la participation de l'employeur à hauteur de 50% du prix de la carte orange est obligatoire en Ile-de-France

Les avantages liés au covoiturage sont soumis à la validation d'un calendrier présentant un minimum de 10 trajets mensuels

- *Suivi :* Assuré par les départements transports et environnement (responsabilités inscrites dans fiches de postes) sur trois domaines :- gestion interne du système informatique
 - marketing interne
 - marketing externe
- *Coûts : investissement* Non distingués du budget global transport
- *fonctionnement* Non distingués du budget global transport

RESULTATS OBSERVES

- Covoiturage : nombre de covoitureurs réguliers
 - 1997 120 sur 1000 employés du centre administratif (phase d'expérimentation du covoiturage)
 - 1998 174 sur plusieurs services
 - 2000 200 environ, soit en 1,8 % du personnel total : ce pourcentage cache des écarts très importants suivant les services
- Fort taux d'usage des véhicules de service, tous utilisés y compris les vélos
- Répartition modale : 50 % TC ; 50 % VP environ
- Le vélo reste un mode de transport marginal

PERSPECTIVES

- *Nouvelles mesures envisagées*
 - Incitation au covoiturage :
 - des avantages en « produits culturels » (de type Fnac ...)
 - d'assouplir le système de calendrier (valoriser le parrainage, les plus utilisateurs, ...) avec un système de points
 - Incitation à l'usage du vélo : projet de création de pistes cyclables à l'intérieur du site
- *Extension à d'autres sites du même établissement* non envisagé

CONTACTS

M. Fournet, Disneyland Paris

HEWLETT PACKARD - GRENOBLE

Caractéristique de l'établissement

- *Domaine d'activité :* informatique
 - *Nombre de salariés :* 3 200 personnes présentes sur le site
 - *Catégorie de salariés :* cadres majoritairement
 - *Localisation :* Périphérie proche, au nord de la rocade Sud, à 4 km du centre
 - *Accessibilité en transports en commun :* nœud de TC (tram et bus) à 5 minutes, desservi par une navette publique
 - *Accessibilité en voiture particulière :* par rocade Sud, souvent saturée
-

GENESE (*)

Forces motrices

- ➔ Volonté de l'employeur
- Demande des salariés
- Impulsion publique

Motivations

- Délocalisation / nouvelle implantation
 - ➔ Contraintes de stationnement
 - Difficultés d'accessibilité en VP
 - Difficultés d'accessibilité en TC
 - Politique environnementale et de développement durable
 - ➔ Autre : loi sur l'air
-

DEMARCHE

Programme lancé en 1998 lors de travaux sur le site engendrant un déficit de 300 places de stationnement.

- *Phase du PMS* III
- *Sensibilisation*
- *Etudes* Enquête « trajet » diffusé à l'ensemble des salariés (taux de retour : 25 %)
Enquête ciblée sur train « Laser »
- *Objectifs*

- *Partenariat* Discussion dans le cadre du PDU

(*)

Peugeot S.A. - Vélizy

CARACTERISTIQUE DE L'ETABLISSEMENT

- *Domaine d'activité :* automobile – centre de recherche
 - *Nombre de salariés :* 4 200 (après une extension concernant 1000 salariés)
 - *Catégorie de salariés :* 46 % d'ingénieurs, 43 % de techniciens, 11 % d'ouvriers
 - *Localisation :* Vélizy-Villacoublay, à proximité d'une zone d'activité
 - *Accessibilité en transports en commun :* 4 lignes de bus APTR
7 lignes privées PSA (2 passages quotidiens)
 - *Accessibilité en voiture particulière :* A 86, RN 118
-

GENÈSE (*)

Forces motrices

- ➔ Volonté de l'employeur
- Demande des salariés
- Impulsion publique

Motivations

- Délocalisation / nouvelle implantation
 - ➔ Contraintes de stationnement
 - Difficultés d'accessibilité en VP
 - Difficultés d'accessibilité en TC
 - Politique environnementale et de développement durable
 - Autre : extension du site
-

DEMARCHE

Mis en place en septembre 1999, à l'occasion de l'augmentation des effectifs, il doit permettre le stationnement des salariés et clients en attendant la réalisation d'un nouveau parc de stationnement.

- *Phase du PMS* III
- *Sensibilisation* Intranet : relance mensuelle sur le thème du covoiturage
Kiosque d'information à la sortie du restaurant d'entreprise (pendant 1 journée au début de la démarche)
- *Etudes* Sondage sur l'intranet
Identification du covoiturage informel par pointage entrées/sorties du parc de stationnement

- *Objectifs* Améliorer l'accessibilité au site en VP et les conditions de stationnement
Améliorer la convivialité des trajets et diminuer le stress des salariés
- *Partenariat*

(*)

Peugeot S.A. - Vélizy

MESURES Axe principal : covoiturage

	<i>TC</i>	<i>Covoiturage</i>	<i>VP</i>	<i>Vélo</i>
<i>Incentations</i>	<input type="checkbox"/> participation financière à l'abonnement TC (1)	<input type="checkbox"/> incitation financière <input type="checkbox"/> avantage en services (vidanges gratuites, ...)	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un véhicule propre	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un vélo <input type="checkbox"/> avantages en services (entretien, ...)
<i>Stationnement</i>	<input type="checkbox"/> aménagement arrêt de bus, gare routière	<input checked="" type="checkbox"/> places de stationnement réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> nombre de places de stationnement réduit <input type="checkbox"/> stationnement payant	<input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Qualité de service</i>	<input type="checkbox"/> vente de titres TC à l'intérieur de l'établissement <input type="checkbox"/> information dynamique (internet, bornes...) <input type="checkbox"/> navette privée	<input checked="" type="checkbox"/> bourse de covoiturage <input type="checkbox"/> garantie du retour (mise à disposition d'un véhicule, remboursement taxi, ...)		<input type="checkbox"/> vestiaires <input type="checkbox"/> douches
<i>Déplacements professionnels</i>	<input type="checkbox"/> mise à disposition d'abonnements TC professionnels	<input type="checkbox"/> organisation du covoiturage pour les déplacements professionnels	<input type="checkbox"/> flotte de véhicules de service propres	<input type="checkbox"/> flotte de vélos de service
<i>Actions engagées par la collectivité</i>	<input type="checkbox"/> amélioration de l'offre TC (localisation arrêts, fréquence...)	<input type="checkbox"/> voies réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> stationnement gratuit sur voirie réduit <input type="checkbox"/> stationnement sur voirie rendu payant	<input type="checkbox"/> aménagements cyclables ou mixtes (piétons, vélo) <input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Communication</i>	<input type="checkbox"/> conseiller en mobilité <input type="checkbox"/> sensibilisation aux mesures mise en œuvre <input type="checkbox"/> information multimodale (mallette, borne à l'accueil, ...)			
<i>Autres mesures</i>				

- *Remarques :*

(1) la participation de l'employeur à hauteur de 50% du prix de la carte orange est obligatoire en Ile-de-France

Les entreprises du centre commercial voisin prêtent des places de stationnement à P.S.A.

Le covoiturage inter-entreprise et le vélo ne peuvent être développés du fait de la localisation de l'entreprise : l'A 86 et la RN 118 constituent des barrières

- *Suivi :*

Bilan annuel fin 2000

Centre administratif de la c.U.S. - G.E.O.D.E.S. - strasbourg

Gestion et organisation des déplacements des salariés

Caractéristique de l'établissement

- *Domaine d'activité :* Administration (collectivité locale)
- *Nombre de salariés :* 1 300 salariés sur le centre administratif
- *Catégorie de salariés :* Agents des collectivités
- *Localisation :* Centre-ville élargi
- *Accessibilité en transports en commun :* 2 lignes de tramway et 5 lignes de bus
- *Accessibilité en voiture particulière :* sortie directe depuis l'A 35

Genèse (*)

Forces motrices

- ➔ Volonté de l'employeur
- Demande des salariés
- Impulsion publique

Motivations

- Délocalisation
- ➔ Contraintes de stationnement
- Difficultés d'accessibilité en VP
- Difficultés d'accessibilité en TC
- ➔ Politique environnementale et de développement durable
- ➔ Autre : valeur d'exemple

DEMARCHE

- *Phase du PMS* I / III
- *Sensibilisation*
- *Etudes* Etude sur les déplacements domicile-travail réalisée par :
 - questionnaires auto-administrés (retour 30 %)
 - entretiens individuels et collectifs concernant le covoiturage
- *Objectifs* Le projet GEODES comporte 3 volets :

- plan de déplacements pendulaires pour ses agents
 - conseiller et aider d'autres employeurs (publics et privés)
 - dispositif de diffusion de la méthode
- *Partenariat* CTS (exploitant TCU), SNCF, PARCUS, Réseau 67 (TCNU), bureaux d'études

(*)

Centre administratif de la c.U.S. - G.E.O.D.E.S. - strasbourg
Gestion et organisation des déplacements des salariés

Mesures AXE PRINCIPAL : GLOBAL

	<i>TC</i>	<i>Covoiturage</i>	<i>VP</i>	<i>Vélo</i>
<i>Incitations</i>	<input type="checkbox"/> participation financière à l'abonnement TC	<input type="checkbox"/> incitation financière <input type="checkbox"/> avantage en services (vidanges gratuites, ...)	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un véhicule propre	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un vélo <input type="checkbox"/> avantages en services (entretien, ...)
<i>Stationnement</i>	<input type="checkbox"/> aménagement arrêt de bus, gare routière	<input checked="" type="checkbox"/> places de stationnement réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> nombre de places de stationnement réduit <input type="checkbox"/> stationnement payant	<input checked="" type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Qualité de service</i>	<input type="checkbox"/> vente de titres TC à l'intérieur de l'établissement <input type="checkbox"/> information dynamique (internet, bornes...) <input type="checkbox"/> navette privée	<input checked="" type="checkbox"/> bourse de covoiturage <input type="checkbox"/> garantie du retour (mise à disposition d'un véhicule, remboursement taxi, ...)		<input type="checkbox"/> vestiaires <input type="checkbox"/> douches
<i>Déplacements professionnels</i>	<input checked="" type="checkbox"/> mise à disposition d'abonnements TC professionnels	<input type="checkbox"/> organisation du covoiturage pour les déplacements professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> flotte de véhicules de service propres	<input checked="" type="checkbox"/> flotte de vélos de service
<i>Actions engagées par la collectivité hors PME</i>	<input type="checkbox"/> amélioration de l'offre TC (localisation arrêts, fréquence...)	<input type="checkbox"/> voies réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> stationnement gratuit sur voirie réduit <input type="checkbox"/> stationnement sur voirie rendu payant	<input type="checkbox"/> aménagements cyclables ou mixtes (piétons, vélo) <input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Communication</i>	<input checked="" type="checkbox"/> conseiller en mobilité <input type="checkbox"/> sensibilisation aux mesures mises en œuvre <input type="checkbox"/> information multimodale (mallette, borne à l'accueil, ...)			
<i>Autres mesures</i>				<input checked="" type="checkbox"/> piste cyclable à l'intérieur du parking <input checked="" type="checkbox"/> location de vélo annuelle

<i>Actions vers les entreprises</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ location annuelle de vélos à des fins de relocation aux salariés et de constitution de flotte de service ■ projets : communication sur l'offre TC, sur mise en place et intérêt de PME
-------------------------------------	---

- *Remarques :*
 - Le projet GEODES comporte des mesures à l'intention du grand public telles que la location de vélos, les titres de transport combiné...qui ne figurent pas dans ce tableau
 - La CUS se compose d'un total de 6000 salariés répartis sur divers sites ; les éléments de la présente fiche technique concernent uniquement les 1300 salariés du centre administratif
 - Difficulté dans la mise en œuvre du projet : l'ambiguïté du rôle de la CUS, à la fois employeur et collectivité gérant des fonds publics (exemple : ne peut assurer le retour en taxi pour les covoitureurs)
 - Le covoiturage ne s'adresse qu'à des groupes comprenant au minimum 3 personnes
- *Suivi :*
- *Coûts : investissement
fonctionnement*

RESULTATS OBSERVES

Vélo :

- parc de stationnement du personnel saturé
- liste d'attente pour la location à l'année
- vélos de service très sollicités

PERSPECTIVES

- *Nouvelles mesures envisagées*
 - prise en charge à hauteur de 50 % des titres de transport
 - mesures complémentaires favorisant la pratique du vélo (augmentation des capacités de stationnement, casiers, sèche-cheveux, ...)
 - information multimodale TC sur Intranet
- *Extension à d'autres sites du même établissement CUS*
 - mise en place progressive à l'ensemble des sites de la CUS

CONTACTS

M. Bach, CUS

DDE DU GARD - NIMES

CARACTERISTIQUE DE L'ETABLISSEMENT

- *Domaine d'activité :* Administration (Etat)
- *Nombre de salariés :* 250
- *Catégorie de salariés :* Fonctionnaires d'Etat
- *Localisation :* Périphérie proche (à 4 km du centre-ville)
- *Accessibilité en transports en commun :* 4 lignes de bus
- *Accessibilité en voiture particulière :* sans difficulté

GENESE (*)

Forces motrices

- ➔ Volonté de l'employeur
- Demande des salariés
- ➔ Impulsion publique

Motivations

- Délocalisation
- Contraintes de stationnement
- Difficultés d'accessibilité en VP
- Difficultés d'accessibilité en TC
- ➔ Politique environnementale et de développement durable
- ➔ Autre : valeur d'exemple

DEMARCHE

Le plan de mobilité a été mis en place en février 1999 à la suite des résultats positifs obtenus lors de l'expérimentation « une journée au travail sans ma voiture ».

La démarche mise en œuvre se veut pragmatique.

Sensibiliser → expérimenter → évaluer → valoriser → capitaliser → développer → sensibiliser → ...

- *Phase du PMS* I / III
- *Sensibilisation* Journée au travail sans ma voiture (septembre 1998, 1999, 2000)
Relances ponctuelles à chaque occasion
Affichage et dépliants à l'intention du personnel de la DDE
- *Etudes* En interne, évaluation des "journées sans voitures"
- *Objectifs*

- *Partenariat* Préfecture, exploitant ?

(*)

MESURES Axe principal : communication

	<i>TC</i>	<i>Covoiturage</i>	<i>VP</i>	<i>Vélo</i>
<i>Incidations</i>	<input type="checkbox"/> participation financière à l'abonnement TC	<input type="checkbox"/> incitation financière <input type="checkbox"/> avantage en services (vidanges gratuites, ...)	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un véhicule propre	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un vélo <input type="checkbox"/> avantages en services (entretien, ...)
<i>Stationnement</i>	<input type="checkbox"/> aménagement arrêt de bus, gare routière	<input type="checkbox"/> places de stationnement réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> nombre de places de stationnement réduit <input type="checkbox"/> stationnement payant	<input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Qualité de service</i>	<input type="checkbox"/> vente de titres TC à l'intérieur de l'établissement <input type="checkbox"/> information dynamique (internet, bornes...) <input type="checkbox"/> navette privée	<input type="checkbox"/> bourse de covoiturage <input type="checkbox"/> garantie du retour (mise à disposition d'un véhicule, remboursement taxi, ...)		<input type="checkbox"/> vestiaires <input type="checkbox"/> douches
<i>Déplacements professionnels</i>	<input checked="" type="checkbox"/> mise à disposition d'abonnements TC professionnels	<input type="checkbox"/> organisation du covoiturage pour les déplacements professionnels	<input type="checkbox"/> flotte de véhicules de service propres	<input type="checkbox"/> flotte de vélos de service
<i>Actions engagées par la collectivité hors PME</i>	<input type="checkbox"/> amélioration de l'offre TC (localisation arrêts, fréquence...)	<input type="checkbox"/> voies réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> stationnement gratuit sur voirie réduit <input type="checkbox"/> stationnement sur voirie rendu payant	<input type="checkbox"/> aménagements cyclables ou mixtes (piétons, vélo) <input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Communication</i>	<input checked="" type="checkbox"/> conseiller en mobilité <input checked="" type="checkbox"/> sensibilisation aux mesures mises en œuvre <input checked="" type="checkbox"/> information multimodale (mallette, borne à l'accueil, ...)			
<i>Autres mesures</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Adresse TC sur le papier tête			
<i>Actions vers les entreprises</i>				

- *Remarques :* Importance accordée à la communication à deux échelles :
 - diffusion d'une brochure aux chefs d'établissements
 - sensibilisation des salariés de la DDE
- *Suivi :*
- *Coûts : investissement
fonctionnement*

RESULTATS OBSERVES

Observation d'un transfert modal de l'ordre de 3 à 4 points

PERSPECTIVES

- *Nouvelles mesures envisagées*
 - Participation financière de l'Etat-employeur à l'abonnement TC, sous réserve de faisabilité.
 - Charte AO – Exploitant – Employeur – Employés
- *Extension à d'autres sites*
 - Etude engagée pour la mise en place de plan de mobilité des salariés dans 12 services de l'Etat à Nîmes.

CONTACTS M. Castets, DDE du Gard

ST microelectronics - grenoble

CARACTERISTIQUE DE L'ETABLISSEMENT (A LA VEILLE DE LA MISE EN ŒUVRE)

- *Domaine d'activité :* micro-électronique
- *Nombre de salariés :* 1 900 (dont 400 embauches en 2000)
- *Catégorie de salariés :* près de 75 % d'ingénieurs et cadres
- *Localisation :* presqu'île au Nord-Ouest de la ville de Grenoble, en périphérie proche, à environ 3 km à vol d'oiseau du centre-ville
- *Accessibilité en transports en commun :* 1 ligne de bus TCU
- *Accessibilité en voiture particulière :* A 48, A 480 en congestion
difficultés de circulation sur la presqu'île, contrainte au stationnement (emprise limitée)

GENESE (*)

Forces motrices

➡ Volonté de l'employeur

Motivations

Délocalisation / nouvelle implantation

- Demande des salariés
- Impulsion publique

➔ Contraintes de stationnement

■ Difficultés d'accessibilité en VP

Difficultés d'accessibilité en TC

➔ Politique environnementale et de développement durable

Autre

DEMARCHE

Travail itératif avec les salariés, constitution d'un groupe de travail (12 volontaires) en octobre 1999.

S'intègre au PDU (se veut un exemple d'application locale) : un cadre dirigeant de l'établissement a participé à une des commission du PDU

Plan de déplacement d'entreprise (PDE) d'une durée de 5 ans, démarré le 22/09/2000.

Comprend 3 étapes : une série d'actions immédiates, 16 mesures 2000-2002, actions 2003-2005.

- *Phase du PMS* III
- *Sensibilisation*
 - Enquête
 - Constitution d'un groupe de travail
 - Evénements (lancement PDE au cours de la « journée sans ma voiture » avec un repas campagnard, distribution de tickets de bus, ...)
 - Site internet
 - Journal interne, affichage
- *Etudes*
 - Enquête auprès de l'ensemble des salariés (retour 60 %) afin d'évaluer les intérêts et pratiques des salariés
- *Objectifs*
 - Passage de 20 % à 50 % d'usagers des modes alternatifs à la voiture particulière à l'horizon 2020
- *Partenariat*
 - Communauté d'agglomération de Grenoble
 - SEMITAG (exploitant des TCU)
 - GNG (SEM locale, chargée du gaz)
 - ADEME

(*)

ST MICROeLECTRONICS - GRENOBLE

Mesures AXE PRINCIPAL : GLOBAL ?

	<i>TC</i>	<i>Covoiturage</i>	<i>VP</i>	<i>Vélo</i>
<i>Incidations</i>	<input checked="" type="checkbox"/> participation financière à l'abonnement TC (1)	<input type="checkbox"/> incitation financière <input type="checkbox"/> avantage en services (vidanges gratuites, ...)	<input checked="" type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un véhicule propre (2)	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un vélo <input type="checkbox"/> avantages en services (entretien, ...)
<i>Stationnement</i>	<input type="checkbox"/> aménagement arrêt de bus, gare routière	<input type="checkbox"/> places de stationnement réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> nombre de places de stationnement réduit <input type="checkbox"/> stationnement payant	<input checked="" type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Qualité de service</i>	<input type="checkbox"/> vente de titres TC à l'intérieur de l'établissement <input type="checkbox"/> information dynamique (internet, bornes...) <input checked="" type="checkbox"/> navette privée (3)	<input type="checkbox"/> bourse de covoiturage <input type="checkbox"/> garantie du retour (mise à disposition d'un véhicule, remboursement taxi, ...)		<input type="checkbox"/> vestiaires <input checked="" type="checkbox"/> douches
<i>Déplacements professionnels</i>	<input type="checkbox"/> mise à disposition d'abonnements TC professionnels	<input type="checkbox"/> organisation du covoiturage pour les déplacements professionnels	<input checked="" type="checkbox"/> flotte de véhicules de service propres (2)	<input type="checkbox"/> flotte de vélos de service
<i>Actions engagées par la collectivité</i>	<input type="checkbox"/> amélioration de l'offre TC (localisation arrêts, fréquence...)	<input type="checkbox"/> voies réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> stationnement gratuit sur voirie réduit <input type="checkbox"/> stationnement sur voirie rendu payant	<input type="checkbox"/> aménagements cyclables ou mixtes (piétons, vélo) <input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Communication</i>	<input type="checkbox"/> conseiller en mobilité <input checked="" type="checkbox"/> sensibilisation aux mesures mises en œuvre <input type="checkbox"/> information multimodale (mallette, borne à l'accueil, ...)			

<i>Autres mesures</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ abribus SEMITAG par 	<ul style="list-style-type: none"> ■ covoiturage professionnel ■ coordinatrice déplacements professionnels 		<ul style="list-style-type: none"> ■ kit sécurité offert ■ service de prise en charge en cas d'intempérie ou d'imprévu ■ couverture parc de stationnement deux-roues motorisés
-----------------------	---	--	--	---

- *Remarques :* Il s'agit d'une première campagne d'actions correspondant à la première phase du PDE (2000-2002)
 - (1) La participation aux abonnements TC se fait à hauteur de 60% à 80%, selon l'usage
 - (2) GNV, GPL ou électrique
 - (3) La navette (17 A+R/jour) entre la gare routière Europole et l'établissement, cadencée aux 15' en heure de pointe, sera intégrée au réseau TCU en mars 2001, mais restera gratuite pour les salariés
- *Suivi :* Assuré par le groupe de travail
- *Coûts : investissement*
fonctionnement 500 à 600 KF (hors navette et restauration sur place) est consacré au PDE, somme équivalent actuellement à 10 % du VT

RESULTATS OBSERVES (APRES 1 MOIS DE FONCTIONNEMENT)

- Navette : 100 à 120 personnes heure de pointe
- TC : plus de 280 demandes de participation financière
- Vélo : 100 à 150 kits sécurité distribués
été 1999 : parc de stationnement de 250 places plein

PERSPECTIVES

- *Nouvelles mesures envisagées*
compléter le dispositif mis en place, notamment avec le développement de services de proximité : réparation de vélos sur place, petite restauration, contrôle anti-pollution, bornes d'accès Internet aux services administratifs, borne de la poste, vente de titre de TC sur place
- *Extension à d'autres sites du même établissement* non connu à ce jour

CONTACTS M. Tchoufian, ST Microelectronics Grenoble

Carrefour pleyel - expérimentation plaine commune - saint-denis

CARACTERISTIQUE DE L'ETABLISSEMENT

- *Domaine d'activité :* divers
 - *Nombre de salariés :* 12 entreprises totalisant 8 000 salariés
 - *Catégorie de salariés :* divers
 - *Localisation :* Carrefour Pleyel, Plaine Saint Denis (secteur en mutation)
 - *Accessibilité en transports en commun :* RER B, D, SNCF banlieue, métro, bus
 - *Accessibilité en voiture particulière :* A 86
-

GENESE (*)

Forces motrices

- Volonté de l'employeur
- Demande des salariés
- ➔ Impulsion publique (1)

Motivations

- Délocalisation / nouvelle implantation
- ➔ **Contraintes de stationnement**
- Difficultés d'accessibilité en VP
- Difficultés d'accessibilité en TC
- Politique environnementale et de développement durable
- Autre

(1) PDUIF, Ville, ADEME, PREDIT

DEMARCHE

Expérimentation mise en œuvre en 1998 et financée dans le cadre des études du PDU d'Ile-de-France. Menée à l'origine par la ville de Saint-Denis et aujourd'hui par Plaine Commune.

Basée sur une approche itérative et multipartenariale.

Réceptivité immédiate des entreprises aux sollicitations de la ville, liée d'une part à l'ancienneté des relations entreprises/ville de Saint-Denis, d'autre part aux difficultés de stationnement que connaissent actuellement les entreprises.

Etat d'avancement : fin du diagnostic.

- *Phase du PMS* II
- *Sensibilisation* Réunion avec les directions des entreprises

- *Etudes* Analyse fonctionnement du quartier et enquête stationnement
Entretiens avec les directeurs d'entreprise
Enquête auto-administrée aux 8 000 salariés (taux de réponse : 30 %) sur les choix modaux
- *Objectifs* Réduire la part modale de la VP au profit des TC
- *Partenariat* Transporteurs, ADEME, Ville de Saint-Denis, Plaine Commune, STP, RATP, bureaux d'études

(*)

Carrefour pleyel - expérimentation plaine commune - saint-denis

Mesures

	<i>TC</i>	<i>Covoiturage</i>	<i>VP</i>	<i>Vélo</i>
<i>Incentations</i>	<input type="checkbox"/> participation financière à l'abonnement TC (1)	<input type="checkbox"/> incitation financière <input type="checkbox"/> avantage en services (vidanges gratuites, ...)	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un véhicule propre	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un vélo <input type="checkbox"/> avantages en services (entretien, ...)
<i>Stationnement</i>	<input type="checkbox"/> aménagement arrêt de bus, gare routière	<input type="checkbox"/> places de stationnement réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> nombre de places de stationnement réduit <input type="checkbox"/> stationnement payant	<input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Qualité de service</i>	<input type="checkbox"/> vente de titres TC à l'intérieur de l'établissement <input type="checkbox"/> information dynamique (internet, bornes...) <input type="checkbox"/> navette privée	<input type="checkbox"/> bourse de covoiturage <input type="checkbox"/> garantie du retour (mise à disposition d'un véhicule, remboursement taxi, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> vestiaires <input type="checkbox"/> douches
<i>Déplacements professionnels</i>	<input type="checkbox"/> mise à disposition d'abonnements TC professionnels	<input type="checkbox"/> organisation du covoiturage pour les déplacements professionnels	<input type="checkbox"/> flotte de véhicules de service propres	<input type="checkbox"/> flotte de vélos de service
<i>Actions engagées par la collectivité</i>	<input type="checkbox"/> amélioration de l'offre TC (localisation arrêts, fréquence...)	<input type="checkbox"/> voies réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> stationnement gratuit sur voirie réduit <input type="checkbox"/> stationnement sur voirie rendu payant	<input type="checkbox"/> aménagements cyclables ou mixtes (piétons, vélo) <input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Communication</i>	<input type="checkbox"/> conseiller en mobilité <input type="checkbox"/> sensibilisation aux mesures mises en œuvre <input type="checkbox"/> information multimodale (mallette, borne à l'accueil, ...)			
<i>Autres mesures</i>				

- *Remarques :* (1) la participation de l'employeur à hauteur de 50% du prix de la carte orange est obligatoire en Ile-de-France Plan de mobilité à l'étude (à ce jour, achèvement du diagnostic)
- *Suivi :*
- *Coûts : investissement
fonctionnement*

Résultats observés

Le premier résultat observé concerne la bonne réceptivité des entreprises à la démarche

PERSPECTIVES

- *Nouvelles mesures envisagées*
 - travail d'information (sur l'intranet : information multimodale simplifiée sur l'état des réseaux et leur évolution)
 - amélioration de l'offre TC (fréquences, localisation arrêts de bus, ...)
 - covoiturage : informel (6 %)
potentiel global évalué à 23 % mais réticence a priori des entreprises (Cf. contraintes de fonctionnement : coût, difficile à mettre en œuvre)
 - vélo : stationnement et vestiaires
 - stationnement VP sur le lieu de travail : limiter la création de stationnement

- *Extension à d'autres sites du même établissement* non connu à ce jour

CONTACTS

M. Karinthi, Plaine Commune

hôpital pellegrin – C.U.B. - Bordeaux

CARACTERISTIQUE DE L'ETABLISSEMENT

- *Domaine d'activité :* hôpital
 - *Nombre de salariés :* 5000
 - *Catégorie de salariés :* Personnel hospitalier
 - *Localisation :* Périphérie intermédiaire
 - *Accessibilité en transports en commun :* Sera terminus provisoire d'une ligne de tramway en 200 ?
 - *Accessibilité en voiture particulière :*
-

GENESE (*)

Forces motrices

- Volonté de l'employeur
- Demande des salariés
- Impulsion publique (1)

Motivations

- Délocalisation / nouvelle implantation
- Contraintes de stationnement
- Difficultés d'accessibilité en VP
- Difficultés d'accessibilité en TC
- Politique environnementale et de développement durable
- Autre

(1) PREDIT, CUB

DEMARCHE

Etat d'avancement : diagnostic ?

- *Phase du PMS* II
- *Sensibilisation* Réunions animées par la CUB, assistée par un bureau d'étude
- *Etudes*

- *Objectifs*
- *Partenariat*

(*)

hôpital pellegrin – C.U.B. - Bordeaux

Mesures

	<i>TC</i>	<i>Covoiturage</i>	<i>VP</i>	<i>Vélo</i>
<i>Incentations</i>	<input type="checkbox"/> participation financière à l'abonnement TC	<input type="checkbox"/> incitation financière <input type="checkbox"/> avantage en services (vidanges gratuites, ...)	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un véhicule propre	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un vélo <input type="checkbox"/> avantages en services (entretien, ...)
<i>Stationnement</i>	<input type="checkbox"/> aménagement arrêt de bus, gare routière	<input type="checkbox"/> places de stationnement réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> nombre de places de stationnement réduit <input type="checkbox"/> stationnement payant	<input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Qualité de service</i>	<input type="checkbox"/> vente de titres TC à l'intérieur de l'établissement <input type="checkbox"/> information dynamique (internet, bornes...) <input type="checkbox"/> navette privée	<input type="checkbox"/> bourse de covoiturage <input type="checkbox"/> garantie du retour (mise à disposition d'un véhicule, remboursement taxi, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> vestiaires <input type="checkbox"/> douches
<i>Déplacements professionnels</i>	<input type="checkbox"/> mise à disposition d'abonnements TC professionnels	<input type="checkbox"/> organisation du covoiturage pour les déplacements professionnels	<input type="checkbox"/> flotte de véhicules de service propres	<input type="checkbox"/> flotte de vélos de service
<i>Actions engagées par la collectivité</i>	<input type="checkbox"/> amélioration de l'offre TC (localisation arrêts, fréquence...)	<input type="checkbox"/> voies réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> stationnement gratuit sur voirie réduit <input type="checkbox"/> stationnement sur voirie rendu payant	<input type="checkbox"/> aménagements cyclables ou mixtes (piétons, vélo) <input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Communication</i>	<input type="checkbox"/> conseiller en mobilité <input type="checkbox"/> sensibilisation aux mesures mises en œuvre <input type="checkbox"/> information multimodale (mallette, borne à l'accueil, ...)			
<i>Autres mesures</i>				

- *Remarques :* Plan de mobilité à l'étude (à ce jour, en phase de diagnostic ?)
- *Suivi :*
- *Coûts : investissement*

fonctionnement

Résultats observés

Une plaquette de sensibilisation, élaborée par la CUB, est en cours de distribution auprès des employés.

PERSPECTIVES

- *Nouvelles mesures envisagées*
- *Extension à d'autres sites du même établissement* non connu à ce jour

quartier Meriadeck – C.U.B. - Bordeaux

CARACTERISTIQUE DE L'ETABLISSEMENT

- *Domaine d'activité :* divers (pluri-établissements)
 - *Nombre de salariés :* 6050, dont La Poste (1700), France Télécom (1100), Département (1000), CUB (700), Caisse d'Epargne et Prévoyance (700), Région (450) et Auchan (400)
 - *Catégorie de salariés :* divers
 - *Localisation :* centre-ville élargi
 - *Accessibilité en transports en commun :*
 - *Accessibilité en voiture particulière :*
-

GENESE (*)

Forces motrices

- Volonté de l'employeur
- Demande des salariés
- Impulsion publique (1)

Motivations

- Délocalisation / nouvelle implantation
- Contraintes de stationnement
- Difficultés d'accessibilité en VP
- Difficultés d'accessibilité en TC
- Politique environnementale et de développement durable
- Autre

(1) PREDIT, CUB

DEMARCHE

Etat d'avancement : diagnostic ?

- *Phase du PMS* II
- *Sensibilisation* Réunions animées par la CUB, assistée par le bureau d'études Sareco
- *Etudes*

- *Objectifs*
- *Partenariat*

(*)

quartier meriadeck – C.U.B. - Bordeaux

Mesures

	<i>TC</i>	<i>Covoiturage</i>	<i>VP</i>	<i>Vélo</i>
<i>Incentations</i>	<input type="checkbox"/> participation financière à l'abonnement TC	<input type="checkbox"/> incitation financière <input type="checkbox"/> avantage en services (vidanges gratuites, ...)	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un véhicule propre	<input type="checkbox"/> participation à l'acquisition d'un vélo <input type="checkbox"/> avantages en services (entretien, ...)
<i>Stationnement</i>	<input type="checkbox"/> aménagement arrêt de bus, gare routière	<input type="checkbox"/> places de stationnement réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> nombre de places de stationnement réduit <input type="checkbox"/> stationnement payant	<input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Qualité de service</i>	<input type="checkbox"/> vente de titres TC à l'intérieur de l'établissement <input type="checkbox"/> information dynamique (internet, bornes...) <input type="checkbox"/> navette privée	<input type="checkbox"/> bourse de covoiturage <input type="checkbox"/> garantie du retour (mise à disposition d'un véhicule, remboursement taxi, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> vestiaires <input type="checkbox"/> douches
<i>Déplacements professionnels</i>	<input type="checkbox"/> mise à disposition d'abonnements TC professionnels	<input type="checkbox"/> organisation du covoiturage pour les déplacements professionnels	<input type="checkbox"/> flotte de véhicules de service propres	<input type="checkbox"/> flotte de vélos de service
<i>Actions engagées par la collectivité</i>	<input type="checkbox"/> amélioration de l'offre TC (localisation arrêts, fréquence...)	<input type="checkbox"/> voies réservées aux covoitureurs	<input type="checkbox"/> stationnement gratuit sur voirie réduit <input type="checkbox"/> stationnement sur voirie rendu payant	<input type="checkbox"/> aménagements cyclables ou mixtes (piétons, vélo) <input type="checkbox"/> parcs de stationnement sécurisés et abrités
<i>Communication</i>	<input type="checkbox"/> conseiller en mobilité <input type="checkbox"/> sensibilisation aux mesures mises en œuvre <input type="checkbox"/> information multimodale (mallette, borne à l'accueil, ...)			
<i>Autres mesures</i>				

- *Remarques :* Plan de mobilité à l'étude (à ce jour, en phase de diagnostic ?)
- *Suivi :*
- *Coûts : investissement*

fonctionnement

Résultats observés

Une plaquette de sensibilisation, élaborée par la CUB, est en cours de distribution auprès des employés.

PERSPECTIVES

- *Nouvelles mesures envisagées*
- *Extension à d'autres sites du même établissement* non connu à ce jour

II. SYNTHÈSE ET SUGGESTIONS POUR LE CHOIX DE 5 SITES A APPROFONDIR

Avant propos :

Le tableau analytique et comparatif page suivante récapitule les données principales des 10 sites présélectionnés.

Les suggestions pour un choix apparaissent dans les trois dernières lignes du tableau ; la hiérarchisation *X*, *XX*, *XXX* a été effectuée selon les critères suivants :

- l'état d'avancement du plan de mobilité
- la ou les phase(s) du plan de mobilité (I, II, III)
- les mesures mises en œuvre et l'axe principal du plan de mobilité
- l'affiliation à une expérimentation PREDIT

	TECHNO CENTRE RENAULT	DISNEY LAND PARIS	HEWLETT PACKARD	PSA	DDE DU GARD	GEODES	MICROELECTRONICS ST	CARREFOUR PLEYEL	HOPITAL PELLEGRIN	QUARTIER MERIADECK
		Guyancourt	Marne-la-Vallée	Grenoble	Vélizy-V.	Nîmes	Strasbourg	Grenoble	Saint Denis	Bordeaux
Année de mise en œuvre PDE	1990	1997	1998	1999	1999	2000?	2000	étude	étude	étude
Domaine d'activité	centre de recherche automobile	loisirs / accueil / restauration	informatique	centre de recherche automobile	administration (Etat)	administration (collectivité)	microélectronique	divers (multi-entreprises)	hôpital	administration + divers (multi-établissements)
Nombre de salariés	8000	10600	3200	4200	250	1300	1900	8000	5000	6050
Catégorie principale de salariés	ingénieurs	divers (dont 25% de saisonniers en haute saison)	cadre	ingénieurs + techniciens	fonctionnaires d'Etat	agents des collectivités	ingénieurs	divers	personnel hospitalier	divers
	périphérie de la VN "site autonome"	périphérie de la VN "site autonome"	périphérie proche	zone d'activité (de l'autre côté de l'autoroute)	périphérie proche	centre-ville élargi	périphérie proche (presqu'île)	secteur en mutation	périphérie intermédiaire	centre-ville élargi
Forces motrices	volonté de l'employeur	volonté de l'employeur	volonté de l'employeur	volonté de l'employeur	volonté de l'employeur (DDE+Préfet) +impulsion publique	volonté de l'employeur +impulsion publique	volonté de l'employeur	impulsion publique	impulsion publique	impulsion publique
	délocalisation difficultés d'accès TC environnement	nouvelle implantation grèves TC qualité de vie des salariés environnement	contraintes liées au stationnement loi sur l'air	Contraintes liées au stationnement	valeur d'exemple environnement	contraintes liées au stationnement valeur d'exemple valeur d'exemple environnement	contraintes liées au stationnement environnement qualité de vie des salariés	contraintes liées au stationnement loi sur l'air	PDU	PDU
Partenariats (mise en œuvre, suivi, évaluation)	STIF + Département + Transporteurs	STIF + Ademe + Transporteurs + Prestataires de services + bureau d'études	?	?	PREDIT	PREDIT + Transporteurs	AO (aménagement cyclables) + Transporteurs + ADEME + SEM locale (gaz)	STIF + Transporteurs + Ville de Saint Denis + Plaine Communes + ADEME (PREDIT) + bureau d'études	PREDIT + bureau d'études	PREDIT + bureau d'études
Mesures mises en œuvre (par mode)	TC + covoiturage +vélo	TC + covoiturage +vélo	TC + covoiturage +vélo	covoiturage	TC	TC + covoiturage +vélo	TC + covoiturage +vélo			
Mesures par type de déplacements	domicile-travail	domicile-travail + déplacements professionnels	domicile-travail	domicile-travail	déplacements professionnels	domicile-travail + déplacements professionnels	domicile-travail + déplacements professionnels	à l'étude	à l'étude	à l'étude
Axe principal du PDE	TC + covoiturage	covoiturage	global ?	covoiturage	communication	global	global			
Phase PDE	III	III	III	III	I / III	I / III	III	II	II	II
Suggestions pour un choix	XX	X	XX	XX	XXX	XXX	XXX	XX	XX	XX
Intérêts	ancienneté	ancienneté	pionnier à Grenoble		exp predict et PDE volontariste	exp predict et PDE volontariste	PDE complet et volontariste	pluri-établissements	exp predict	exp predict et pluri-établissements
Limites	ancienneté	PREDIT / Gestion des déplacements urbains et des transports de mobilité durable des salariés ancienneté (déjà étudié)	référénte en cours de définition	covoiturage	actions de communication	PDE récent	PDE récent	phase d'étude	phase d'étude	phase d'étude

D'ores et déjà, il semble se dégager deux catégories de sites :

- ceux qui paraissent fortement pertinents pour les évaluations récapitulative et transversale
- ceux qui restent à déterminer

II.1 SITES FORTEMENT PRESSENTIS

Ces sites ont pour dénominateurs communs d'avoir mis en place des plans de mobilité :

- très volontaristes, soit sur le plan des mesures mises en œuvre (en général tous modes), soit sur le plan de l'implication des acteurs locaux, soit les deux
- en phase III, c'est-à-dire **aboutis**

Il s'agit des trois sites suivants :

■ DDE du Gard

Structure de taille relativement modeste (250 salariés) mais dont le plan de mobilité a été porté par des acteurs locaux (Préfet et DDE) fortement sensibilisés.

La particularité de ce plan de mobilité réside dans la part importante que représente l'action de communication auprès des salariés de la DDE (Cf. journées « au travail sans ma voiture », affichages,...).

Cette action communication s'élargit pour pouvoir toucher et sensibiliser d'une part les autres établissements (Cf. diffusion d'un recueil de conseils et d'exemples (1)), d'autre part un large public (Cf. journées « au travail sans ma voiture »,...).

Par ailleurs, l'étude des plans de mobilité de 12 services de l'Etat à Nîmes a été confiée au conseiller en mobilité de la DDE du Gard.

■ Centre administratif de la CUS - GEODES

Le projet GEODES (Gestion et organisation des déplacements des salariés) de la CUS a pour intérêt de mener une action globale :

- application du projet GEODES à l'ensemble des services de la CUS (6000 salariés), pour une valeur d'exemple
- sensibilisation, conseil et aide auprès des établissements publics et privés
- intégration du projet dans la politique locale des déplacements

Ce projet a donc un champ d'action vaste et concerne les salariés, les autres établissements, mais aussi le grand public.

Dans la présente note de problématique, nous nous sommes intéressés au centre administratif de la CUS (1300 salariés). En effet, l'ensemble des services de la CUS, soit

(1) « Plan de mobilité, un recueil de conseils et d'exemples pour l'établir dans votre organisme », DDE du Gard, janvier 1999

6000 salariés, est réparti sur 300 sites différents ; celui du centre administratif est le plus important, tant en termes d'effectifs salariés qu'en termes de mesures mises en œuvre.

■ ST Microelectronics

Cette initiative privée s'explique notamment par des contraintes fortes de stationnement et de circulation (Cf. localisation sur la presqu'île de Grenoble).

Le plan de mobilité induit par ces contraintes a la caractéristique d'être très ambitieux et semble ne pas se limiter à des actions « a minima ».

II.2 SITES A SELECTIONNER

■ Les sites dont le plan de mobilité est en phase II (étude)

Il s'agit des sites du Carrefour Pleyel, de l'hôpital Pellegrin et du quartier Meriadeck.

La phase II dans laquelle se trouvent ces plans de mobilité peut faire l'objet d'une évaluation récapitulative, mais le contenu de l'évaluation (modalités d'étude et de sensibilisation des salariés, listes des mesures préconisées) sera différent de celui d'une évaluation de phase III (actions effectivement mises en œuvre, résultats mesurables) : cela pose le problème de l'évaluation transversale quand des sites sont à des phases différentes.

■ Les sites dont le plan de mobilité est en phase III (mise en oeuvre)

Ces plans de mobilité sont donc aboutis et ont des caractéristiques propres.

- Technocentre Renault

Mise en place en 1990 à l'occasion de la relocalisation des sites de Renault en un site unique et non desservi par les transports collectifs. Le plan de mobilité a cherché à répondre aux besoins de déplacements des salariés, en particulier pour le transport collectif (bus) et le covoiturage.

Ce plan de mobilité n'agit que sur les déplacements domicile-travail.

- Disneyland Paris

Actions liées au covoiturage mises en place en 1997 ; certaines actions sont antérieures à 1997 (Cf. offre en transport collectif, navette privée, flotte de vélos de service, parcs de stationnement vélo sécurisés).

A ce jour, les études sur Disney ont porté principalement sur le covoiturage.

- Hewlett Packard

Plan de mobilité « pionnier » à Grenoble (1998) et ayant évolué : covoiturage dans un premier temps, puis navette privée, et à terme, soutien d'une association type « agence de mobilité ».

Ce plan de mobilité n'agit que sur les déplacements domicile-travail.

Une nouvelle « personne référence » est en cours de désignation.

- Peugeot SA

Ce plan de mobilité ne porte que sur le covoiturage.

II.3 STRATEGIE DANS LE CHOIX DES SITES

Plusieurs angles d'attaque ou critères sont envisageables pour le choix des 5 sites à approfondir :

■ Privilégier le caractère abouti d'un plan de mobilité

C'est-à-dire choisir des sites en phase III ; l'intérêt principal est celui de pouvoir effectuer une évaluation transversale.

■ Privilégier l'évaluation des expérimentations PREDIT

L'état d'avancement des expérimentations PREDIT est hétérogène :

- certains sont en phase d'étude (Cf. hôpital Pellegrin et quartier Meriadeck)
- d'autres sont déjà mis en œuvre (Cf. DDE du Gard et CUS-GEODES)

■ Privilégier la diversité des plans de mobilité

Un critère de choix peut être celui d'avoir des plans de mobilité ayant chacun des caractéristiques particulières, par exemple :

- 1 site dont les mesures mises en œuvre sont multimodales
- 1 site dont les mesures mises en œuvre sont monomodales (covoiturage uniquement)
- 1 site dont la motivation est liée à une délocalisation
- 1 site dont la motivation est liée à des contraintes fortes (stationnement, circulation)
- 1 site dont la volonté des acteurs locaux est forte
- 1 site dont l'établissement est une collectivité, ce qui suppose qu'elle peut mettre en œuvre son propre plan de mobilité (phase III) et engager une campagne de sensibilisation auprès d'autres établissements (phase I)
- ...

Phase 2 : Evaluation récapitulative

PREAMBULE

■ **Rappel : le choix des 5 sites d'expérimentation à retenir**

Préalablement à l'évaluation « récapitulative » des 5 expérimentations de plans de mobilité durable des salariés, a été élaborée une note de problématique (1) récapitulant les principaux caractères de 10 sites, sous la forme de fiches techniques synthétiques.

Les 10 sites ont été identifiés et pré-sélectionnés dès le début de la mission ; les données figurant dans la note de problématique proviennent d'une analyse documentaire et d'un premier contact auprès de personnes-ressources identifiées au sein de chaque établissement (direction générale, ressources humaines, services techniques,...).

L'objectif final de cette note a été de préparer le choix de 5 sites, sur la base d'une analyse comparative dont les critères ont porté sur la localisation géographique, le nombre de salariés, les partenaires de l'expérience (financements publics, privés, mixtes),...

Dans le cadre de cette mission, **le critère de choix principal a porté sur des expérimentations ayant bénéficié des financements accordés par le PREDIT.**

A noter d'ores et déjà que chacune des expérimentations est à un stade d'avancement différent (sensibilisation, études, mise en œuvre, suivi,...). Les difficultés inhérentes à cet état de fait concerneront plus particulièrement l'étape suivante d'évaluation transversale : les analyses issues du croisement des données seront à interpréter avec précaution.

Les 5 sites retenus ont été les suivants :

- à Saint Denis : Carrefour Pleyel, piloté par Plaine Commune
- à Strasbourg : centre administratif de la Communauté urbaine (CUS), dans le cadre de GEODES, piloté par la CUS
- à Bordeaux : quartier Meriadeck et hôpital Pellegrin, piloté par la Communauté urbaine de Bordeaux
- à Nîmes : 12 services publics, piloté par la DDE du Gard
- à Grenoble : ST Microelectronics, initiative privée sans financement public.

(1) Note n°2 : « Pour une sélection de 5 sites à évaluer », CODRA, décembre 2000

Méthodologie

L'évaluation récapitulative de chaque site présentée ci-après a été réalisée sur la base des données recueillies antérieurement ; elle a été enrichie et consolidée par les résultats issus des **entretiens « face-à-face »** (1).

Lorsqu'il n'était pas possible de rencontrer la personne-ressource, un entretien téléphonique a été réalisé.

Chaque entretien a été précédé de l'envoi d'un guide d'entretien conçu en concertation avec le maître d'ouvrage (la trame du guide d'entretien est jointe en annexe).

Les points abordés lors de chaque rencontre ont été classés suivant 4 thématiques :

- le **contexte** du plan de mobilité
- la **perception** du projet
- les **difficultés et facilités** rencontrées
- le **bilan** à ce jour.

■ Axe de travail privilégié

L'axe de travail privilégié a consisté à comprendre et à faire émerger les **stratégies d'acteurs** ; c'est pour cette raison que les entretiens ont été menés auprès de personnes-ressources différentes, lorsqu'elles étaient identifiées, au travers de 3 angles de perception pour chaque expérience de plan de mobilité :

- celui de la direction de l'établissement, ou de son représentant
- celui du responsable technique du projet
- celui des salariés, ou de son représentant.

Remarque :

les personnes-ressources ont été désignées par la direction de l'établissement ou le responsable technique du projet ; il s'avère que :

- certaines personnes pouvaient ne pas totalement correspondre au profil recherché
- en fonction de l'état d'avancement du plan de mobilité, certaines personnes n'étaient pas encore identifiées.

(1) Entretiens effectués sous une forme semi-directive d'une durée de 30 minutes à 2 heures, réalisés durant les mois d'avril et de mai 2001.

■ Objet du présent document

Ce document constitue l'étape de l'**évaluation récapitulative** de 5 « plans de mobilité durable de salariés » ; cette étape précède celle de l'évaluation transversale.

Du fait que les plans de mobilité soient un thème de réflexion relativement nouveau en France et de l'axe de travail privilégié, les résultats présentés sont clairement d'ordre qualitatif ; certains éléments quantitatifs, lorsqu'ils étaient disponibles, viennent étayer l'évaluation mais ils restent encore marginaux et hétérogènes.

L'objet du présent document est multiple, il s'agit de :

- tirer le **bilan** des différentes expériences analysées
- mettre en évidence les éléments qui relèvent de l'**exemplarité**
- **restituer** le résultat des entretiens suivant les 3 angles de perception cités ci-avant.

Les deux premiers points sont traités au chapitre I « Evaluation récapitulative », le dernier point est traité au chapitre II « Résultats d'entretiens auprès des 5 sites ».

Nous avons volontairement pris le parti d'exposer dès le 1^{er} chapitre l'évaluation récapitulative, c'est-à-dire le bilan et les enseignements des 5 expériences étudiées.

Le lecteur désireux d'approfondir chacune des expériences se reportera au 2^{ème} chapitre.

I. EVALUATION RECAPITULATIVE

I.1 RAPPEL : LES 3 PHASES DE LA DEMARCHE PLAN DE MOBILITE

A l'expérience, il apparaît que la démarche des plans de mobilité durable des salariés, prévu indirectement dans la loi sur l'air (Cf. 6^e orientation des PDU) et, plus explicitement dans la loi SRU, peut se décliner en 3 phases :

Phase I : La collectivité publique engage une campagne de sensibilisation auprès des établissements, voire du grand public

Phase II : Des établissements, notamment identifiés à l'issue d'une phase I, décident d'engager l'élaboration d'un plan de mobilité : études et analyses préalables, pré-sensibilisation, choix de mesures

Phase III : Tout ou partie des mesures décidées sont mises en œuvre et suivies d'effets identifiables, voire mesurables

Chacune de ces phases peut donner lieu à évaluation récapitulative ; mais le contenu de l'évaluation, et notamment les critères, diffère selon les phases.

Des précautions devront être portées lors de l'évaluation transversale quand des sites sont à des phases différentes.

De plus, les exemples de Nîmes (DDE du Gard) et de Strasbourg (CUS) montrent que plusieurs phases peuvent avoir lieu simultanément : une collectivité met en œuvre un plan de mobilité dans un de ses propres établissements afin d'être exemplaire et de tenter d'être persuasive vis-à-vis d'autres établissements, notamment privés.

I.2 BILAN ET ENSEIGNEMENTS PAR SITE ETUDIE

I.2.1 Carrefour Pleyel – Plaine Commune – Saint-Denis

■ **Éléments de cadrage et de contexte**

- Plan de mobilité appliqué à un site pluri-établissements : 12 établissements.
- Plan de mobilité en phase 2 : études sur le site
- La démarche a été engagée dans un contexte dont les points majeurs sont :
 - >la volonté des élus de la Ville de Saint-Denis d’agir sur le stationnement en impliquant les établissements générant des déplacements, notamment les entreprises.
 - >un quartier urbain en mutation (Cf. réinvestissement de la Plaine Saint-Denis...)
 - >une opportunité d’expérimentation dans le cadre du PDUIF

■ **Stratégies d’acteurs**

- >une collectivité locale à l’origine des plans de mobilité : c’est elle qui depuis le départ joue un rôle moteur dans la démarche (Cf. sensibilisation, rythme des réunions, pilotage des études, relance de la démarche,...)
- >des entreprises rapidement et facilement mobilisées ; accueil favorable tant du point de vue des directions que des salariés. Pour autant, les entreprises semblent relativement passives (Cf. lenteur et lourdeur de la démarche ? faible mobilisation face aux problématiques de déplacements ?)
- >les transporteurs associés à la démarche : RATP et SNCF participent à la démarche dans une réflexion globale sur l’amélioration des transports collectifs
- >de nombreuses attentes de la part des salariés sont révélées par une enquête.

■ Freins et accélérateurs

- Freins à la démarche :

>les différences de temporalités entre la collectivité et le secteur privé, accentuées par l'absence de caractère prioritaire du plan de mobilité pour la collectivité

>le contexte institutionnel de l'organisation des transports en Ile-de-France (Cf. difficultés de faire évoluer l'offre)

>la difficultés de la traduction des « besoins » en « mesures »

>l'acceptabilité des mesures par l'ensemble des acteurs.

- Accélérateurs de la démarche :

>au début de la démarche, la prise de conscience par les directions des entreprises des problématiques de déplacements des salariés (Cf. budget déplacement).

■ Éléments relevant de l'exemplarité, enseignements

- Une mise en place rapide de la démarche

La mobilisation rapide des entreprises s'explique par le contexte local : la Ville de Saint-Denis entretient avec ces mêmes entreprises des relations de longue date (Cf. association de promotion...)

- Une relance nécessaire du fait d'une démarche qui s'essouffle

La prise de conscience des établissements, constatée au début de la démarche, ainsi que l'engagement de Plaine Commune, ne se sont pas à ce jour concrétisées par la mise en œuvre d'actions de plan de mobilité.

Cet état de fait semble s'expliquer d'une part par les « lourdeurs » des collectivités publiques, d'autre part par des entreprises qui ne sont finalement pas réellement motivées.

1.2.2 GEODES – CUS (centre administratif) – Strasbourg

■ Éléments de cadrage et de contexte

- Plan de mobilité appliqué à un site mono-établissement
- Plan de mobilité en phase 3 : mise en œuvre des actions
- La démarche a été engagée dans un contexte dont les points majeurs sont :
 - >la politique globale des déplacements de la Communauté Urbaine de Strasbourg : elle vise un rééquilibrage du partage modal au profit des modes alternatifs à la voiture particulière et s'accompagne d'une culture vélo forte (actions en faveur de ce mode déjà mises en place).
 - >la volonté de « montrer l'exemple » aux autres établissements de l'agglomération
 - >la connaissance d'expériences étrangères de plan de mobilité
 - >des facteurs intrinsèques à l'établissement : suppression de places de stationnement dans le centre administratif, création d'emplois jeunes
 - >la desserte du site par le tramway ; il s'agit avec le plan de mobilité d'« aller plus loin ».

■ Stratégies d'acteurs

On note une convergence de points de vue entre les acteurs interrogés.

Remarque : cette convergence peut notamment s'expliquer par le choix des interlocuteurs effectué par la CUS.

>les services techniques moteurs dans la mise en place des plans de mobilité au centre administratif et dans la sensibilisation des entreprises ; en revanche, les élus ne se sont pas fortement appropriés le projet.

>des salariés associés à la démarche (Cf. groupe de travail, entretiens individuels...) globalement satisfaits : des mesures telles que la participation de la CUS à la prise en charge des titres de transports collectifs constituent un avantage significatif et apprécié.

>des établissements extérieurs sensibilisés : une cinquantaine d'entreprises de plus de 50 salariés ont participé à un colloque organisé par la CUS, certaines ont manifesté un intérêt.

■ Freins et accélérateurs

- Freins à la démarche :

>frein financier : difficultés pour obtenir un budget conséquent de mise en œuvre

>la difficulté de « faire passer » le concept de plans de mobilité (notamment auprès des salariés, aux chefs de services...): concept nouveau, assimilé principalement au covoiturage, perçu comme un « gadget »

>la structure et le statut de la collectivité, qui restreint et contraint le champ des actions possibles et alourdit les procédures.

- Accélérateurs de la démarche :

>subventions du PREDIT (cadre de la démarche, soutien financier).

■ Éléments relevant de l'exemplarité, enseignements

- Une démarche à double finalité

GEODES vise à agir sur les déplacements pendulaires, à la fois des salariés de la CUS et des établissements privés, en offrant une alternative à l'automobile.

A la démarche d'élaboration de plan de mobilité du centre administratif de la CUS, est associée la sensibilisation des entreprises (colloque, guide méthodologique).

- Le plan de mobilité comme valeur d'exemple

La crédibilisation de la démarche est fondée sur sa mise en œuvre dans les services administratifs de la CUS.

1.2.3 ST Microelectronics – Grenoble

■ Eléments de cadrage et de contexte

- Plan de mobilité appliqué à un site mono-établissement
- Plan de mobilité en phase 3 : mise en œuvre des actions
- La démarche a été engagée dans un contexte dont les points majeurs sont :
 - >un établissement dont la politique globale est soucieuse des externalités environnementales générées par son activité (Cf. certification ISO 14 001), et d'autre part qui s'inscrit dans une démarche de TQM (Total Quality Management), c'est-à-dire la recherche de performances tant économiques que sociales
 - >des contraintes liées à la rareté de l'espace disponible (pour les fonctions de circulation et de stationnement) et à une desserte relativement pauvre en bus ou cars
 - >des perspectives d'augmentation des effectifs salariés : recrutements et rapatriement de 2 autres sites (300 salariés) sur celui du Polygone.

■ Stratégies d'acteurs

- Du point de vue de la Direction et du responsable technique :
(les points de vue de ces 2 interlocuteurs convergent sensiblement)
 - >une direction à l'origine de la démarche (Cf. politique globale de l'entreprise) et qui a su instaurer une démarche dynamique : la stratégie a été de concrétiser très rapidement un certain nombre d'actions
 - >la mise en place d'une concertation étroite dès le début de la démarche avec des salariés au sein de groupes de travail
 - >des partenariats qui restent difficiles avec les acteurs publics (Cf. autorités organisatrices des transports, transporteurs,...) en liaison avec les décalages temporels, de dynamisme, de principes de gestion.
- Du point de vue des salariés :
 - >ils ont été associés dès le début de la démarche au sein des groupes de travail ; ils ont fait acte de candidature, ou ont été désignés
 - >ils sont satisfaits des actions mises en œuvre à ce jour.

■ Freins et accélérateurs

- Freins à la démarche :

>la nécessité d'identifier un responsable du plan de mobilité

>le décalage qui existe entre acteurs privés et acteurs publics.

- Accélérateurs de la démarche :

>le rôle moteur de la Direction

>la présence d'individualités fortes tant parmi les salariés (Cf. militants vélos,...) qu'au sein des membres de la Direction

>des accélérateurs propres au site de Grenoble : une topographie favorable à l'usage du vélo, l'existence d'un réseau de transports collectifs, des salariés jeunes, des lieux d'habitat de salariés relativement regroupés.

■ Eléments relevant de l'exemplarité, enseignements

- Une réflexion systémique

Bien que lié aux contraintes de circulation et de stationnement du site, ce plan de mobilité est aussi le résultat de la politique globale de l'entreprise : un souci vis-à-vis des questions environnementales, un souci vis-à-vis des questions de performances sociales et de management du personnel.

- Une démarche pragmatique basée sur une concertation étroite et dynamique entre Direction et salariés

Elle s'illustre d'une part par la régularité des réunions de groupe de travail (2 fois par mois au début de la démarche), d'autre part par les « allers-retours » entre propositions des salariés et décisions de la Direction pour la mise en oeuvre.

- Une mise en œuvre rapide des actions

Sept à huit mois se sont écoulés entre les premières réunions en groupe de travail et la mise en œuvre des premières actions. La concrétisation rapide d'actions crédibilise la démarche.

1.2.4 Quartier Meriadeck et hôpital Pellegrin – CUB – Bordeaux

■ Éléments de cadrage et de contexte

- Plan de mobilité appliqué d'une part à un site pluri-établissement (quartier Mériadeck) et d'autre part à un grand site mono-établissement : 8 établissements en tout
- Plan de mobilité en fin de phase 2 : études
- La démarche a été engagée dans un contexte dont les points majeurs sont :
 - >la volonté de répondre à un des objectifs du PDU de Bordeaux
 - >la volonté d'élaborer un plan de mobilité pilote
 - >l'opportunité des financements du PREDIT
 - >l'implication de responsables locaux dans le programme PREDIT.

■ Stratégies d'acteurs

- L'autorité organisatrice des transports urbains est à l'origine de la démarche. Son rôle a été en particulier de sensibiliser les acteurs sur la problématique des déplacements.
- Les entreprises ont été, dans un premier temps, intéressées par la démarche. Finalement, certains établissements se sont révélés peu motivés à la mise en œuvre d'un plan de mobilité, seuls 3 établissements (dont la CUB) continuent à participer à la démarche aujourd'hui.

■ Freins et accélérateurs

- **Freins à la démarche :**
 - >Un manque d'information générale sur le thème des déplacements (Cf. PDU en cours d'élaboration au moment du démarrage de la démarche).
 - >Une période longue d'identification des établissements réellement motivés pour la mise en œuvre d'un plan de mobilité.
 - >Des alternatives à la voiture particulière aujourd'hui peu efficaces ; ce qui ne permet pas de crédibiliser suffisamment les modes de déplacements tels que le transport collectif ou les vélos.

- **Accélérateurs de la démarche :**

>Une prise de conscience récente de la part de certains établissements : Cf. retours liés à l'information du PDU, retours des actions de communication effectuées tout au long de la démarche.

■ **Eléments relevant de l'exemplarité, enseignements**

- Une phase d'identification préalable longue, du fait d'une méthode retenue peu pertinente (Cf. critère de sélection basé sur la taille de l'établissement). Les établissements encore présents et actifs sur le sujet des plans de mobilité sont des établissements réellement motivés.
- Un démarrage difficile, dans un contexte où la sensibilisation via un PDU n'était pas encore effectuée.
- Une faible qualité de service des transports publics, ce qui n'a pas crédibilisé la démarche engagée.

1.2.5 Douze services publics de Nîmes – DDE du Gard – Nîmes

■ **Éléments de cadrage et de contexte**

- Plan de mobilité appliqué à un site pluri-établissement : 12 établissements
- Plan de mobilité en fin de phase 2 : études
- La démarche a été engagée dans un contexte dont les points majeurs sont :
 - >le constat d'une évolution « insoutenable » du phénomène automobile (Cf. analyses du PDU,...)
 - >une adhésion forte des décideurs (Cf. commande politique et lettre de mission du Préfet du Gard)
 - >l'implication de la DDE du Gard, qui a mis en place pour ses agents des actions de plan de mobilité (valeur d'exemple) et dont un membre s'est fortement et activement impliqué dans la démarche.

■ **Stratégies d'acteurs**

- Un portage politique fort tant au niveau national que local, qui a notamment pour effet de légitimer la démarche.
- La DDE du Gard, moteur et animateur de la démarche, fortement sensibilisée aux problématiques des déplacements. Elle a de plus un rôle de conseil en mobilité.
- Des services publics sensibilisés au cours des journées « au travail sans ma voiture », ayant accepté de participer à la démarche (Cf. identification d'un correspondant mobilité).

■ Freins et accélérateurs

- Freins à la démarche :

>des freins surtout forts aux débuts de la démarche :

- le caractère « gadget » du plan de mobilité, notamment du fait de la nouveauté du sujet
- des partenaires peu moteurs, voire inexistants sur le thème des plans de mobilité (Cf. absence d'accompagnement des autorités organisatrices de transport)

>des freins structurels :

- pas de réels problèmes de circulation à Nîmes
- une qualité de service des transports collectifs médiocre.

- Accélérateurs de la démarche :

>la convergence des décideurs « de haut niveau et au bon niveau hiérarchique »

>le succès inattendu des journées « au travail sans ma voiture ! » qui ont notamment permis de créer un lien social (discussion quant aux pratiques de déplacements quotidiens,...) et d'affirmer la légitimité de la DDE du Gard

>le soutien financier du PREDIT

>une bonne connaissance de la part de la DDE, notamment sur la structure du budget transports en commun.

■ Eléments relevant de l'exemplarité, enseignements

- Une démarche relativement longue s'appuyant fortement sur de la communication, relayant la motivation des initiateurs de la démarche. Cette phase de communication et de sensibilisation est apparue une étape préparatoire importante d'un plan de mobilité.
- Une qualité de service des transports publics de faible qualité, qui n'a pas pu servir à appuyer la démarche engagée.

II. RESULTATS D'ENTRETIENS AUPRES DES 5 SITES

II.1 CARREFOUR PLEYEL – PLAINE COMMUNE – SAINT-DENIS

■ Caractéristiques principales de(s) établissement(s)

- Site multi-établissements : 12 établissements
- Nombre de salariés : 8 000 salariés au total
(entre 50 et 2 000 salariés par établissement)
- Localisation : Carrefour Pleyel, Plaine Saint-Denis (secteur en mutation), communes de Saint-Denis et Saint-Ouen
- Accessibilité en TC : RER B, RER D, SNCF Banlieue, métro, bus
- Accessibilité en VP : A86

■ Entretien réalisés

- Responsable technique : Plaine Commune : François Karinthe
Entretien réalisé le 6 avril 2001

■ Remarque

L'absence d'entretiens auprès des directions d'entreprises ou auprès des salariés se justifie notamment du fait que l'expérimentation du Carrefour Pleyel est actuellement en phase d'étude et qu'aucune mesure concrète n'a encore été mise en œuvre.

Entretien auprès du responsable technique de Plaine Commune

F. Karinthi a suivi la mise en œuvre du plan de mobilité depuis son origine, pour la Ville de Saint-Denis puis pour Plaine Commune.

■ **Le plan de mobilité dans son contexte**

- Les raisons ayant décidé Plaine Commune à engager une démarche de plans de mobilité
 - > **Une volonté politique :**
Volonté des élus de Saint-Denis d’agir sur les problématiques de stationnement (anarchique sur voirie), en impliquant les acteurs générant des déplacements et notamment les entreprises.
 - > **Un quartier en mutation :**
Cf. contexte autoroutier, réinvestissement de la Plaine Saint-Denis, Stade de France, ...
- L’élément déclencheur du plan de mobilité
 - > **Les expérimentations du plan de déplacements urbains d’Ile-de-France (PDUIF) :**
Réponse de la Ville de Saint-Denis à un appel à candidature dans le cadre des expérimentations du PDUIF visant à mesurer l’effet du stationnement comme levier d’action.
- Les étapes de préparation et de mise au point du plan de mobilité
 - > **Septembre-février 1999 : Sensibilisation des entreprises**
 - Sollicitation de 10 entreprises par courrier (septembre 1998)
La Ville leur propose de constituer un groupe de travail qui aurait pour finalité la modification de la répartition modale des salariés.
 - Réponse globalement favorable des entreprises (octobre 1998)
9 entreprises répondent de manière positive.
La rapidité de ces réponses et leur caractère favorable s’explique par les relations de longues dates avec la Ville de Saint-Denis (Cf. Association Saint-Denis Promotion). Dans un autre contexte, la réactivité des entreprises aurait vraisemblablement été différente.
 - Contact auprès d’entreprises localisées à Saint-Ouen (octobre 1998)
3 entreprises du parc d’activité acceptent de participer à la démarche.
 - Expérimentation retenue au titre du PDUIF (février 1999)

> **1999-2000 : Diagnostic**

- Étude de stationnement (1999)
L'étude a été réalisée par l'IAURIF. Il s'agit de la réactualisation d'une étude de 1996.
- Entretiens avec la direction des établissements (1er semestre 1999)
L'objectif a été de connaître leur perception du quartier (accessibilité, stationnement...) et des transports (comptes transport...). Ces entretiens ont été réalisés par la Ville de Saint-Denis.
- Enquête auprès des salariés (2000)
8 000 questionnaires auto-administrés ont été distribués. Le taux de participation s'élève à 25%. L'enquête a été réalisée par MV2.

> **Été 2001 : Synthèse du diagnostic**

Réalisation (en cours, par un bureau d'études) d'une synthèse du diagnostic, globale et par entreprise, afin :

- d'identifier ce qui relève de l'action globale, de l'action par établissement et les marges de coopérations entre établissements,
- de préciser les objectifs initiaux par acteur, qu'ils soient publics ou privés.

Une place importante est accordée ici au travail de concertation.

> **Etapas à venir :**

- Solutions et scénarios
- Mise en œuvre
- Suivi

- Le rôle des autres acteurs (institutionnels, publics, privés,...)

- > La DREIF et la Ville de Saint-Denis : moteurs dans le lancement de la démarche.
- > Les entreprises : elles ont « accepté » cette démarche.
- > Plaine Commune : moteur dans la mise en œuvre du plan de mobilité.
- > La RATP : en conflit avec la Ville de Saint-Denis à propos de l'amélioration de l'offre et de la qualité de service de la ligne 13 du métro.
- > La SNCF : non associée au démarrage de l'expérimentation. Aujourd'hui, Plaine Commune souhaite créer une relation directe et durable avec cet exploitant.

- Les évolutions passées (accessibilité, partage modal,...)

> **Une offre de stationnement en diminution**

(Source : réactualisation de l'étude stationnement de l'IAURIF, 1999)

- une offre de 650 places autorisées et tolérées,
- 1 000 véhicules en stationnement,
- changement des pratiques de rabattement à la suite du prolongement de la ligne 13 du métro.

Le réaménagement du carrefour Pleyel à la fin 1999 s'est accompagné :

- d'une diminution de l'offre en stationnement (50 places)
- d'une réduction de la capacité du carrefour, en termes de circulation générale.

> **Une répartition modale favorable aux TC**

(Source : enquête auto-administrée auprès de 8 000 salariés, 2000)

60 % des salariés utilisent les transports collectifs. 25 % d'entre eux seulement sont des captifs.

Cependant, un report modal des usagers de la ligne 13 du métro vers la voiture individuelle a été constaté par le directeur d'un des établissements.

> **La saturation du métro en période de pointe**

La ligne 13 est actuellement saturée aux heures de pointe dans la traversée de la commune de Saint-Denis. Cette situation est d'autant plus problématique que la capacité de la ligne ne peut être accrue ; elle pourrait avoir des conséquences en termes :

- de développement du quartier
- d'avancement du plan de mobilité (implication des établissements et des acteurs publics).

■ La perception du projet

- L'état d'avancement du plan de mobilité
 - > La **phase de synthèse du diagnostic** devrait débuter durant l'été 2001.
 - > Pour autant, des actions à court terme devraient bientôt être entreprises :
Un travail avec les établissements et les transporteurs devrait permettre d'améliorer les relations entre la gare RER et le carrefour Pleyel par l'instauration d'une navette (Cf. l'expérience des EMGP où la navette privée a été remplacée par une ligne de transport publique).

Cette démarche de négociation avec les acteurs privés s'effectue en parallèle du déroulement du plan de mobilité. Elle est plus adaptée aux « temporalités » de l'entreprise.
- Les objectifs fixés dans le cadre du plan de mobilité
 - > Le plan de mobilité vise :
 - la régulation du **stationnement**
 - une répartition modale plus favorable aux **transports collectifs**
 - > Il n'existe **pas d'objectifs chiffrés** mais **des objectifs de moyens** qui ne seront pas nécessairement formalisés par une convention ou une charte.
- Le point de vue du responsable technique quant au vécu, ressenti des salariés
 - > L'enquête auprès des salariés a révélé de **nombreuses attentes** de leur part (Cf. nombre élevé de salariés qui ont laissé leur coordonnées pour participer à l'élaboration de mesures).
- L'accueil initial par les différents protagonistes (direction des établissements, employés)
 - > L'accueil initial a été **très favorable** tant du point de vue des chefs d'entreprises que des salariés.

■ Les difficultés et les facilités

- Les freins à la mise en œuvre du plan de mobilité
 - > **Les différences de temporalités entre les entreprises privées et le secteur public :**
La collectivité locale, pour qui le plan de mobilité n'est pas forcément une priorité, est soumise à des temps, voire des lourdeurs, que l'entreprise ne comprend pas toujours (Cf. la création de la Communauté de communes qui s'est traduite par interruption de la démarche pendant près d'un an).

Par conséquent, afin d'éviter que la démarche ne s'essouffle, Plaine Commune cherche à :
 - mieux suivre les calendriers
 - dès à présent, mettre en œuvre des actions à court terme.
 - > **Le contexte institutionnel de l'Ile-de-France**
Ce contexte apparaît aux acteurs locaux peu favorable à des évolutions. Les initiatives des communes sont soumises aux décisions du STIF et contraintes par le poids de la RATP.
- Les accélérateurs
 - > **Publics :**
Le PDUIF et la démarche d'expérimentations
 - > **Privés :**
Prise de conscience, par les directions des établissements, des problématiques de déplacements de leurs salariés (Cf. compte-transport).
- Concrètement, les problèmes rencontrés
 - > La **définition et la traduction des besoins** en mesures
 - > L'**acceptabilité des mesures** par l'ensemble des acteurs (Cf. les entreprises qui ne croient pas au covoiturage...).
- Les écarts entre les prévisions et la mise en oeuvre
 - > **Retards** pris par rapport au calendrier initial.

■ **Le bilan et les perspectives**

- Les actions menées jusqu'à ce jour
 - > Achèvement de la phase de **diagnostic**.
 - > Coûts : budget de l'expérience pour Plaine Commune : 500 000 F HT incluant la Maîtrise d'Ouvrage.

- Les perspectives
 - > A court terme : mise en place d'une navette entre le carrefour et la gare RER.
 - > A moyen terme : mesures concernant l'information multimodale des salariés, le covoiturage, l'usage du vélo.
 - > A long terme, pérenniser le dispositif, notamment en y associant les nouvelles entreprises.

- Le programme de suivi envisagé
 - > Non défini à ce jour.

II.2 GEODES – CUS (CENTRE ADMINISTRATIF) – STRASBOURG

■ Caractéristiques principales de(s) établissement(s)

- Site mono-établissement
- Nombre de salariés : 1 300 (centre administratif)
- Localisation : centre-ville, en limite extérieure
- Accessibilité en TC : 2 lignes de tramway (l'une en doublage de l'autre) et 5 lignes de bus
- Accessibilité en VP : sortie directe depuis l'A35

■ Entretiens réalisés :

- Direction de l'établissement : M. Pesenti
Entretien réalisé le 10 mai 2001
- Responsables techniques : Odile Ausina, Sandro Carafa, Eric Fontenit
Entretien réalisé le 10 mai 2001
- Salarié : Xavier Maire
Entretien réalisé le 10 mai 2001

II.2.1 Direction de la CUS

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Les raisons ayant décidé la CUS à engager une démarche de plan de mobilité
 - > La mise en œuvre d'un plan de mobilité à la Communauté urbaine de Strasbourg (CUS) s'inscrit dans une **politique globale** des déplacements visant un rééquilibrage du partage modal au profit des modes alternatifs : transports collectifs (et notamment le tramway), vélo et marche.
 - > Une **culture « vélo »** forte et des vélos de service déjà à disposition du personnel depuis plusieurs années.

- Les attentes
 - > Diminution de l'utilisation de l'automobile dans les déplacements domicile-travail.

- L'élément déclencheur du plan de mobilité

Les facteurs plus particulièrement à l'origine de la mise en œuvre du plan de mobilité sont les suivants :

- > le plan de mobilité est inscrit dans le **plan de déplacements urbains (PDU)**
- > la CUS, en tant que collectivité-employeur, se doit de **montrer l'exemple** aux autres employeurs de l'agglomération
- > l'offre en **stationnement** automobile pour le personnel du centre administratif de la CUS a été réduite, et cette offre pourrait encore diminuer dans les prochains mois.

■ La perception du projet

- L'état d'avancement du plan de mobilité

Le projet est en **phase opérationnelle**. Plusieurs actions ont été mises en œuvre :

- > des actions en faveur des **vélos** :
 - parkings
 - casiers de rangement
 - douches.
- > des actions en faveur du **covoiturage** :
 - campagne de communication (affichage, distribution de brochures...)
 - places de stationnement réservées aux covoitureurs
 - affichage des demandes.
- > des actions en faveur des **transports collectifs** :
 - mise à disposition de titres de transport urbains pour les déplacements à caractère professionnel au sein du PTU
 - prise en charge par la collectivité de 50% du prix de l'abonnement au réseau de transports collectifs urbains.

- Les objectifs fixés dans le cadre du plan de mobilité

- > Il n'y a **pas d'objectif quantitatif affiché** mais la **volonté d'offrir une alternative** à l'automobile.

- Le point de vue de la Direction de la CUS quant au vécu, ressenti des salariés

- > Il n'y a eu que **peu de remontées** sur les mesures mises en place. L'accueil semble **plutôt favorable**.

- La part des effectifs de la CUS la plus directement concernée par le plan de mobilité

- > Ensemble des salariés.

■ **Les difficultés et les facilités**

- Les freins à la mise en œuvre du plan de mobilité
 - > Le frein principal est d'ordre **financier** : difficultés pour obtenir un budget conséquent, principalement pour la prise en charge par la collectivité-employeur de 50% du prix de l'abonnement au réseau de transports collectifs : utilisation de fonds publics.

■ **Le bilan et les perspectives**

- Les actions menées jusqu'à ce jour

A l'heure actuelle, aucun bilan chiffré n'est déjà disponible. Une enquête sera réalisée auprès du personnel de la CUS courant septembre 2001. On observe cependant :

- > une très **bonne utilisation du parking vélo**
- > **l'échec du covoiturage** (les places réservées ont à nouveau été banalisées).

II.2.2 Responsable technique à la CUS

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- L'élément déclencheur du plan de mobilité

Trois éléments apparaissent comme des éléments clés dans le lancement du plan de mobilité :

- > la connaissance d'expériences étrangères de plans de mobilité (Nottingham...)
- > la suppression de places de stationnement au centre administratif
- > la création d'emplois-jeunes.

En outre, les **subventions du PREDIT** ont permis un cadrage et une accélération du processus.

- Les étapes de préparation et de mise au point du plan de mobilité

- > **Mi-1997 :**
début du projet – constitution d'un groupe de pilotage constitué par des représentants des services informatique, moyens généraux, gestion du personnel, juridique, contrôle de gestion, déplacements et communication interne
- > **Mai 1998 :**
diffusion de questionnaires auprès des 6 000 salariés de la CUS : 2 000 questionnaires retournés
projet retenu par le PREDIT au titre d'expérimentation
- > **Septembre 1998 :**
réalisation d'une série d'entretiens individuels et collectifs auprès de salariés, principalement axés sur le covoiturage
- > **Début 1999 :**
présentation des résultats de l'enquête aux élus
- > **Mai 1999 :**
diffusion des résultats au personnel de la CUS via le magazine d'information interne
- > **Septembre 1999 – été 2000 :**
mise en place des premières actions

- > **Septembre 2000 :**
colloque avec des entreprises du territoire de la communauté urbaine sur les plans de mobilité d'entreprise
 - > **Septembre – décembre 2000 :**
mise en forme d'une méthodologie pour la mise en œuvre d'un plan de mobilité à l'intention d'autres établissements.
- Le rôle des autres acteurs (institutionnels, publics, privés....)
- > PREDIT : soutien financier.

■ La perception du projet

- L'état d'avancement du plan de mobilité

Le plan est au stade **opérationnel**. Plusieurs mesures ont été mises en place.

- > **au centre administratif :**
 - 116 places de vélos
 - 20 casiers (consigne)
 - 5 douches
 - 70 titres de transport urbain professionnels en libre service
 - un pool de 77 vélos de service
 - un pool de 41 véhicules de service
- > un système de **covoiturage**
- > la **prise en charge par la collectivité de 50% du prix de l'abonnement** au réseau de transports collectifs urbains
- > un service de **conseil en mobilité** pour les salariés de la CUS (information sur l'itinéraire, mode, tarif...)
- > un service de **conseil auprès des établissements** souhaitant mettre en place un plan de mobilité des salariés
- > la **location de vélos** aux particuliers et personnels d'autres établissements.

- Les objectifs fixés dans le cadre du plan de mobilité

- > **Aucun objectif chiffré n'a été fixé.**

- Le point de vue du responsable technique quant au vécu, ressenti des salariés

- > Le concept de plan de mobilité est difficile à faire passer, même en interne : beaucoup de personnes ont une **vision partielle** du plan de mobilité et le **réduisent au système de covoiturage seul**, considéré comme un **gadget**.

- L'accueil initial par les différents protagonistes (direction, employeurs des établissements, employés)

- > En interne, l'accueil a été **globalement favorable**.
- > De nombreux établissements ont répondu présent au colloque organisé par la CUS sur le thème des plans de mobilité (près de 50 établissements de plus de 50 salariés) et certains ont manifesté leur intérêt.
- > En revanche, **les élus ne se sont pas réellement approprié le projet**.

■ **Les difficultés et les facilités**

- Les freins à la mise en œuvre du plan de mobilité

Trois freins ont été rencontrés lors de la mise en œuvre du plan de mobilité :

- > le frein principal : **structure et statut de la collectivité**, qui restreint le champ des actions possibles et alourdit les procédures
- > le manque de **moyens financiers**
- > la **nouveauté** du concept.

- Les accélérateurs

- > Les **subventions** du PREDIT

- Concrètement, les problèmes rencontrés

- > La **non informatisation** du système de bourse du covoiturage.
- > **L'impossibilité de proposer certaines mesures** telles que des services de retour garanti aux covoiturés.
- > Les **difficultés pour motiver** les chefs de services.

■ **Le bilan et les perspectives**

- Les actions menées jusqu'à ce jour

- > Même s'il n'y a pour le moment aucune donnée chiffrée, le bilan est considéré comme **positif**, en particulier pour les actions touchant au vélo (Cf. forte occupation du stationnement vélo).

- Les perspectives

- > Monter un **club des plans de mobilité** afin d'échanger les expériences.

II.2.3 Représentant des salariés à la CUS

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Le rôle du représentant des salariés dans les différentes phases de mise en œuvre du plan de mobilité de la CUS (sensibilisation, mise en œuvre,...)
 - > Le service des ressources humaines a **participé au groupe de travail**, et plus particulièrement à la prise en charge de 50% de l'abonnement aux transports collectifs urbains.
- Le plan de mobilité par rapport à d'autres thèmes de l'organisation et des préoccupations des salariés (temps de travail,...)
 - > Ce plan de mobilité est un **avantage social** et renforce ainsi l'attractivité de la collectivité.

■ La perception du projet

- L'opinion du représentant du personnel quant au plan de mobilité
 - > L'opinion est **positive**.
- Le point de vue du représentant du personnel quant au vécu, ressenti des salariés
 - > Le plan de mobilité, et principalement la participation de la collectivité à l'abonnement de transport collectif, est **très bien vécu par les salariés et les syndicats**.
- Les convergences / divergences entre les différents représentants des salariés
 - > Il y a eu convergence entre la direction, les services et les syndicats sur la prise en charge par la collectivité de 50% du prix de l'abonnement aux TCU.

■ Le bilan

- > Bilan positif.

II.3 ST MICROELECTRONICS – GRENOBLE

■ Caractéristiques principales de l'établissement

- Site mono-établissement
- Nombre de salariés : 1 900 dont 1 400 ingénieurs et cadres
400-500 techniciens
110 ouvriers
- Localisation : Polygone scientifique
sur la presqu'île au nord-ouest de Grenoble, en
périphérie proche, à environ 3 km à vol d'oiseau du
centre-ville
- Accessibilité en TC : 1 ligne de bus urbain
- Accessibilité en VP : A48, A480 (en congestion)
Difficultés de circulation sur la presqu'île
Contraintes au stationnement dues à la superficie limitée
du terrain

■ Entretiens réalisés :

- Direction de l'établissement : Ludovic Tchoulfian / DRH
Entretien réalisé le 14 mai 2001
- Responsable technique : Benoît Mollaret / Exploitation
Entretien réalisé le 14 mai 2001
- Salariés : M. Lamourelle, Mme Mermond, M. Derudet
Entretien réalisé le 14 mai 2001

■ Remarque :

Le rôle de responsable technique du plan de mobilité a aussi été fortement assuré par la Direction de l'établissement.

II.3.1 Direction de ST Microelectronics

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Les raisons ayant décidé ST Microelectronics à engager une démarche de plan de mobilité

> **Une raison historique :**

ST Microelectronics a toujours eu un **positionnement en faveur de l'environnement** (Cf. certification ISO 14 001) : « notre vision écologique est de devenir une entreprise dont l'activité soit la plus neutre possible vis-à-vis de l'environnement ».

La mise en œuvre d'un plan de mobilité répond à cette politique globale.

> **Un constat :**

le site de l'entreprise sur la presqu'île est très contraint : **l'espace est rare et cher.**

> **Une perspective :**

l'entreprise est en plein **développement** (Cf. recrutements à venir) et, bien que dans un premier temps, la croissance des effectifs ait été traitée par l'ouverture de places de stationnement, il fallait trouver une alternative : la politique « recruter un salarié, c'est recruter sa voiture dans 8 cas sur 10 » n'était plus tenable.

- Les attentes

> Atteindre une bonne **performance sociale** par un équilibre coût / confort / sécurité.

- L'élément déclencheur du plan de mobilité

Plusieurs éléments déclencheurs se sont conjugués :

> le **renforcement du constat d'un site contraint** par le fait des nouveaux recrutements

> l'opportunité de **conjuguer performances économiques et performances sociales**, notamment en profitant de la **nouvelle gestion du temps de travail** induite par les 35 heures.

- Les autres enjeux, projets, évolutions liés au plan de mobilité de ST Microelectronics
 - > Le plan de mobilité s'inscrit dans le cadre du « **Total Quality Management** » (TQM).
 - > **Projet de rapatriement des sites de Meylan (200 salariés) et de Montbonnot (100 salariés) sur le site du Polygone :**
or ce déménagement constitue un moment favorable pour modifier les habitudes de déplacements des salariés. Les actions du plan de mobilité constitueront un outil d'accompagnement du changement grâce à l'offre d'une « qualité de service supérieure ».
 - > **Une « maturité sociale » nouvelle de l'entreprise :**
le plan de mobilité tel qu'il existe aujourd'hui n'aurait pas été pensé de la même manière deux ans auparavant, bien qu'une politique globale en faveur de l'environnement était en place. Le plan de mobilité est en quelque sorte le moteur de cette politique globale.

- Les conditions actuelles d'accessibilité, de stationnement, les évolutions passées
 - > **Des conditions d'accessibilité contraintes par la situation géographique** spécifique à ST Microelectronics :
d'où encombrements aux heures de pointe, effet de goulot d'étranglement aux carrefours d'accès à la presqu'île.
 - > **Une desserte pauvre en transports en commun :**
seule 1 ligne d'autobus dont les performances sont peu attractives.
 - > **Un espace de stationnement à saturation :**
ce stationnement doit répondre à la demande des salariés et à celle des visiteurs. Or entre 1997 et 2000, 970 personnes ont été recrutées et le nombre de places de stationnement a doublé passant de 650 à 1 300 places.

■ La perception du projet

- L'état d'avancement du plan de mobilité
 - > Depuis septembre 2000 : mise en œuvre d'une série de 16 mesures.
 - > Les actions mises en œuvre sont issues d'une concertation salariés / direction ; le schéma itératif a été le suivant :
 - réunion du groupe de travail transport constitué de salariés volontaires et/ou désignés et d'un responsable de la direction : définition des actions
 - réunion du comité de direction : propositions des actions, marges de manœuvre et prise de décision
 - réunion du groupe de travail transport : restitution des actions retenues et des marges de manœuvre.

- Les objectifs fixés dans le cadre du plan de mobilité
 - > Un report des usagers de la voiture particulière « auto-solistes » vers des modes de transport alternatif :
 - dans un premier temps : + 10 à + 15% de part de marché supplémentaire pour les modes alternatifs
 - à l'horizon 2005 : 50% de part de marché pour les modes alternatifs.
 - > Un objectif spécifique à l'entreprise : décrocher la médaille d'or du « knowledge sharing » (concours annuel interne aux différents sites de ST Microelectronics) avec le plan de mobilité.

- Le point de vue de la Direction de ST Microelectronics quant au vécu, ressenti des salariés
 - > Un constat : les mesures mises en œuvre à ce jour sont toutes **plébiscitées**, en particulier celles concernant la navette privée et le kit sécurité vélo.
 - > Une nécessité : les mesures du plan de mobilité ne doivent **pas être « gadget »** et « la communication externe doit être en phase avec la communication interne ».

■ **Les difficultés et les facilités**

- Les freins à la mise en œuvre du plan de mobilité
 - > La nécessité d'**identifier un responsable** du plan de mobilité pour assurer les rôles de coordination, prise de décision,...
 - > **La rigidité et le décalage avec d'autres acteurs** (SNCF, SEMITAG, collectivités) :
les échelles temporelles pour la prise de décision sont différentes, de même que les principes de gestion.

- Les accélérateurs
 - > **Le rôle moteur de la Direction :**
la Direction a aussi assuré la fonction de responsable technique gestionnaire du plan de mobilité, notamment au travers des réunions du groupe de travail transport. Ceci a supposé :
 - un **fonctionnement dynamique**
 - une **rapidité d'action** pour la mise en œuvre des mesures.
 - > Le rôle des autres acteurs internes à l'entreprise : **des individualités fortes**
 - un responsable technique (Cf. exploitation) maîtrisant le fonctionnement des collectivités locales
 - des salariés « militants ».
 - > Remarque : le cumul des rôles (conception des actions, pilotage) peut aussi induire des retards.

- L'attitude du ou des représentants du personnel vis-à-vis de la mise en place du plan de mobilité
 - > Accueil **favorable** des mesures du plan de mobilité car c'est un sujet consensuel (tous les syndicats ont un courant pro-environnement).
 - > Remarque :
la satisfaction au travers du prisme syndical peut constituer un indicateur d'évaluation des plans de mobilité et/ou un indicateur de fonctionnement interne :
« s'il y a un conflit avec les syndicats, c'est qu'il y a un problème ».

■ **Le bilan et les perspectives**

- Les actions menées jusqu'à ce jour

> Elles ont suscitées l'**enthousiasme** des salariés.

- Les perspectives

> A l'horizon 2002 : **mise en œuvre de 6 autres mesures** de plan de mobilité (celles-ci sont tributaires d'acteurs externes à l'entreprise tels que transporteurs, collectivités,...).

> A plus long terme : **susciter une dynamique « presque »** avec les autres établissements du Polygone.

II.3.2 Responsable technique à ST Microelectronics

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- L'élément déclencheur du plan de mobilité
 - > Un souci d'**anticiper les encombrements** de circulation et de stationnement.
 - > Un souci **environnemental**.

- Les étapes de préparation et de mise au point du plan de mobilité
 - > **Septembre-octobre 1999 :**
 - début de la démarche : constitution de deux groupes de travail (comité de pilotage et comité de conception) qui se sont fusionnés
 - réunions du groupe de travail (une fois par semaine).
 - > **Mars-avril 2000 :**
 - mise en œuvre des premières mesures du plan de mobilité.
 - > **Mai-juin 2000 :**
 - première enquête auprès des salariés afin de :
 - constituer un point de référence (point 0)
 - communiquer sur le projet et les mesures mises en œuvre
 - motiver le personnel.
 - > **Juin 2001 :**
 - deuxième enquête auprès des salariés (point 1)
 - A compter de cette date, une enquête par an est prévue.

- Le rôle des autres acteurs (institutionnels, publics, privés,...)
 - > Rôle de St Microelectronics : information.
 - > ADEME : financements pour le programme de suivi et les véhicules propres.
 - > Les autres acteurs (SEMITAG - exploitant des transports urbains, SMTC - syndicat des transports, autres collectivités) se sont avérés peu actifs et peu sensibles.

- Les évolutions passées (accessibilité, partage modal,...)
 - > Début 2000 : le partage modal était d'environ 80% d'usagers de la voiture particulières et 20% d'usagers des autres modes.
 - > Mi 2001 : les modes alternatifs représentent 30 à 35% de part modale.

■ **La perception du projet**

- L'état d'avancement du plan de mobilité
 - > **Phase opérationnelle** : mise en œuvre d'une série de 16 mesures.

- Les objectifs fixés dans le cadre du plan de mobilité
 - > A l'horizon 2005 : 50% de part de marché pour les modes alternatifs.

- Le point de vue du responsable technique quant au vécu, ressenti des salariés
 - > **Un accueil positif** :
une enquête auprès des usagers de la navette bus a fait ressortir la satisfaction des salariés.
 - > **Un argument** pour les usagers de la voiture particulière « auto-soliste » :
subvention pour l'achat d'un véhicule propre.

- L'accueil initial par les différents protagonistes (direction, employeurs des établissements, employés)
 - > Accueil positif (comme pour les salariés).

■ Les difficultés et les facilités

- Les freins à la mise en œuvre du plan de mobilité

Les rigidités sont principalement liées aux **différences de temps de réaction des autres acteurs** tels que SEMITAG, SMTC, SNCF :

- > acteurs peu dynamiques sur le sujet
- > absence de raisonnement en termes de gains de clientèle
- > absence de tarification souple à l'usage des trajets domicile-travail (propositions actuellement en discussion).

- Les accélérateurs

Plusieurs facteurs favorables aux mesures du plan de mobilité :

- > pour les **vélos** : configuration géographique plate
- > pour les **transports en commun** : existence d'un réseau « correct » (effet réseau)
- > une population de **salariés plutôt jeunes**
- > une **concentration des lieux d'habitat** des salariés.

- Concrètement, les problèmes rencontrés

- > En particulier : des temps d'attente qui se sont avérés perdus.

- Les écarts entre les prévisions et la mise en œuvre

Peu d'écarts par rapport aux prévisions à l'exception de :

- > un investissement plus coûteux par rapport aux résultats escomptés
- > un retard avec la mesure de subvention à l'achat de véhicules propres.

■ Le bilan et les perspectives

- Les actions menées jusqu'à ce jour

- > Ces actions ont permis un **gain de +10 à +15 points de part de marché pour les modes alternatifs en l'espace d'un an.**
- > Un **scepticisme quant au covoiturage** : « les covoitureurs potentiels ont déjà covoituré ». Mais cette mesure reste envisagée à moyen terme.
- > Le plan de mobilité est une action prioritaire mais sa mise en œuvre n'a pas nécessité de ressources supplémentaires : ce sont les responsables qui gèrent au jour le jour les priorités dans le cadre de leur travail habituel.
- > Les coûts identifiés correspondent aux investissements :
 - arceaux à vélos : 300 kF pour 200 arceaux
 - navette : 2 000 F par jour.

- Les perspectives

Poursuite du plan de mobilité suivant **deux priorités** :

- > négociation avec la SNCF
- > transformation de la navette privée en ligne publique.

- Le programme de suivi envisagé

- > Actions du programme de suivi :
 - **comptages vélos** quotidiens
 - **comptages voyageurs** de la navette
 - **enquête satisfaction** par mode de transport
 - A plus long terme : **enquête globale**, notamment afin de déterminer les nouveaux leviers d'actions.
- > Moyens mis en œuvre :
 - **un stagiaire** à plein temps pendant 4 à 5 mois (coût total estimé : environ 40 à 50 kF)

II.3.3 Représentants des salariés à ST Microelectronics

Les trois salariés rencontrés font partie du groupe de travail transports alternatifs constitué au début de la démarche.

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Le rôle du représentant des salariés dans les différentes phases de mise en œuvre du plan de mobilité de ST Microelectronics (sensibilisation, mise en œuvre,...)
 - > Dès le début de la démarche (septembre-octobre 1999), le rôle des salariés a été, dans le cadre d'un groupe de travail transport, de **réfléchir sur deux questions clés** :
 - Comment agir pour la réduction des émanations automobiles polluantes ?
 - Quelles mesures faciliteraient le développement des transports alternatifs ?Les réponses apportées à ces questions étaient **force de proposition** auprès de la direction.
 - > Ce groupe fonctionne de la manière suivante :
 - une douzaine de salariés, ayant fait acte de candidature et/ou désignés
 - une réunion d'une durée d'1h à 1h30
 - une réunion 1 fois par semaine (en particulier au début de la démarche) à 1 fois toutes les 2 semaines
 - restitution des propositions du groupe de travail par le DRH en comité de direction pour mise en œuvre.
- Le plan de mobilité par rapport à d'autres thèmes de l'organisation et des préoccupations des salariés (temps de travail,...)
 - > Le groupe de travail transport a une réflexion à part ; il n'y a **pas de coordination avec d'autres thèmes** tels que le logement.
- Les liaisons avec d'autres actions du représentant du personnel
 - > Pas de liaison.

■ La perception du projet

- L'opinion du représentant du personnel quant au plan de mobilité
 - > Le concept de plan de mobilité semble ne pas être « gadget » et restera probablement un **sujet important**.
 - > Toutes les propositions faites ont été acceptées par la direction.
- Le point de vue du représentant du personnel quant au vécu, ressenti des salariés
 - > Accueil **positif**, en particulier pour la navette qui est l'action la plus appréciée : le transfert de la voiture vers le transport en commun a été immédiat. De plus, le passage d'une ligne publique en une navette privée s'est effectué sans pression salariale.
- Les convergences / divergences entre les différents représentants des salariés
 - > Globalement, il y a **convergence** entre les différents salariés du groupe de travail transport.
 - > Les syndicats reprochent à la direction de s'être approprié les demandes déjà faites auparavant : par exemple, pour les syndicats, « les douches, on les demande depuis... ».

■ Le bilan

- > **Un bilan positif :**
Les actions se sont vite concrétisées et se voient : Cf. offre en douches, abribus, abri-moto, navette, participation financière au titre de transport, kit vélo,...
- > **Une insatisfaction par rapport au service SNCF.**
- > **Des projets à plus long terme :**
 - création de crèches au sein de l'établissement
 - implantation de commerces de proximité (Cf. future ZI).
- > **Une évolution des mentalités :**
Par exemple, la direction n'acceptait pas certains vêtements tels que le port du short. Avec la pratique du vélo, il y a un changement vers plus de tolérance.
- > **Une condition de réussite d'un plan de mobilité :** l'existence de **contraintes** ou de désagréments à résorber.

II.4 QUARTIER MERIADECK ET HOPITAL PELLEGRIN – CUB – BORDEAUX

■ Caractéristiques principales de(s) établissement(s)

- un site pluri-établissement : Quartier Meriadeck (7 établissements)
et un site mono-établissement : Hôpital Pellegrin (1 établissement)
- Nombre de salariés : Quartier Meriadeck : 6 050
Hôpital Pellegrin : 5 000
- Localisation : Quartier Meriadeck : centre-ville élargi
Hôpital Pellegrin : périphérie intermédiaire

■ Entretiens réalisés :

- Direction de l'établissement : Hôpital Pellegrin : M. Vignau
Entretien réalisé le 17 mai 2001
- Responsable technique : M. Maréchal (CUB), assisté de M. Paquier (SARECO,
bureau d'études)
Entretien réalisé le 27 septembre 2001

■ Remarque :

L'absence d'entretiens auprès des salariés des établissements se justifie notamment du fait que l'expérimentation de la CUB est actuellement en phase d'étude et qu'aucune mesure concrète n'a encore été mise en œuvre.

II.4.1 Entretien auprès du responsable technique à la CUB

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Les raisons ayant décidé la CUB à engager une démarche de plan de mobilité
 - > La volonté de faire un plan de mobilité pilote pour la CUB.
 - > La volonté de répondre à un des objectifs du PDU de Bordeaux.
- L'élément déclencheur du plan de mobilité
 - > Les financements du PREDIT.
- Les étapes de préparation et de mise au point du plan de mobilité
 - > **Début de la démarche : élaboration d'une note de cadrage et de fiches-actions**
Août 1999
 - > **Première visite aux entreprises (sélectionnées sur la base des effectifs salariés)**
4^e trimestre 1999 – 1^{er} trimestre 2000
 - > **Elaboration d'une plaquette de communication « Qui veut bouger malin ménage sa voiture »**
2^e trimestre 2000 – été 2000
 - > **Distribution de 11 000 plaquettes et d'un questionnaire aux entreprises**
à partir de l'été 2000
(retours : uniquement de la part de 3 entreprises : La Poste, Hôpital Pellegrin et Caisse d'épargne)
 - > **Actions de relance : courriers, dont un signé par le président de la CUB**
courant 2001
 - > **Définition des actions du plan de mobilité de la CUB : la Mairie de Bordeaux s'associe à l'expérimentation (Cf. proximité des établissements de la CUB et de la Mairie)**
courant 2001
 - > **Etapes à venir :**
 - mise en œuvre des actions du plan de mobilité à la CUB et à la mairie de Bordeaux (fin 2001 – début 2002)

- Le rôle des autres acteurs (institutionnels, publics, privés,...)
 - > CUB, assisté du bureau d'études SARECO : moteur et animateur de la démarche
- Les évolutions passées (accessibilité, partage modal,...)
 - > Entre 1990 et 1998 : une croissance de 12% du nombre de voitures particulières pour une augmentation de 2% de la population dans le périmètre de la CUB
 - > Au sein du périmètre de la CUB, 79% des salariés viennent travailler en voiture
 - > Résultats issus du questionnaire (2000) sur le partage modal :

	Hôpital Pellegrin	Caisse d'épargne	La Poste
VP conducteur	73%	62%	56%
VP passager	1%	3%	3%
TC	10%	14%	39%
train	0%	5%	6%
Marche	9%	9%	7%
Deux-roues	7%	7%	6%

Il existe une corrélation forte entre usage des TC et offre de place de stationnement dans l'établissement : c'est La Poste qui offre le moins de places de stationnement à ses salariés ; c'est aussi elle qui a le plus fort taux d'usage des TC.

■ La perception du projet

- L'état d'avancement du plan de mobilité
 - > En phase d'étude ; mise en œuvre prochaine des actions de plan de mobilité pour la CUB et la Mairie de Bordeaux.

- Les objectifs fixés dans le cadre du plan de mobilité
 - > Pas d'objectif chiffré sur les résultats, mais des objectifs de moyens.

- Le point de vue du responsable technique quant au vécu, ressenti des salariés
 - > Sur le fond, la démarche est intéressante et satisfaisante intellectuellement. En revanche, la mise en œuvre est plus délicate : tout le monde est d'accord sur les principes, mais aucun établissement n'est réellement prêt à s'engager dans la mise en œuvre.

- L'accueil initial par les différents protagonistes (direction des établissements, employés)
 - > Une démarche qui a été bien perçue à ses débuts, mais qui s'est détériorée, notamment du fait :
 - que les employeurs y ont vu une perte de temps par rapport à leurs activités (Cf. nécessité de détacher une personne de l'entreprise pour assister aux réunions)
 - des risques de mouvements sociaux
 - des coûts financiers liés aux actions, tant en investissement qu'en fonctionnement.

■ Les difficultés et les facilités

- Les freins à la mise en œuvre du plan de mobilité
 - > Le choix des entreprises qui s'est effectué sur la base de la taille de l'établissement (Cf. plus de 500 salariés), et non pas sur celui de la motivation.
 - > Un manque d'information générale sur le sujet des déplacements : Cf. un PDU non encore achevé au début de la démarche.
 - > Le manque d'efficacité des transports collectifs par rapport à la voiture.
 - > Un démarrage prématuré du fait du décalage temporel entre la démarche et les projets à venir (Cf. arrivée du tramway) : « on mettra en place quelque chose quand il y aura le tramway ».

- Les accélérateurs
 - > Une prise de conscience récente : Cf. retours liés à l'information du PDU, retours des actions de communication effectuées tout au long de la démarche.

- Concrètement, les problèmes rencontrés
 - > Un désintéressement progressif des établissements non réellement volontaires, puis abandon de ces établissements.

- Les écarts entre les prévisions et la mise en oeuvre
 - > Un calendrier qui s'est fortement décalé (Cf. notamment au niveau de la conception de la plaquette de communication).

■ Le bilan et les perspectives

- Les actions menées jusqu'à ce jour
 - > Les actions sont principalement de la communication (Cf. plaquette, réunions de sensibilisation, actions de relance).
 - > Identification des établissements réellement motivés par écrémage : 3 établissements sur 8.
 - > Recrutement d'un nouvel établissement : Mairie de Bordeaux.

- Les perspectives
 - > Mise en œuvre des actions du plan de mobilité pour la CUB :
 - navette entre la porte de Bordeaux-CUB et Mairie : acquisition de 2 bus électriques
 - prise en charge des abonnements TC : achat de 200 abonnements citépass (abonnement annuel) pour la CUB et prise en charge de 50% des abonnements citépass pour la mairie
 - mise à disposition de 20 voitures électriques et 20 scooters électriques pour les trajets domicile-travail
 - « P+R privé » : l'automobiliste laisse sa voiture à ce P+R et utilise une voiture électrique pour terminer son trajet vers la CUB
 - covoiturage : bourse intranet animée, places de stationnement réservées aux covoitureurs
 - vélos : achat et prêt de vélos pour les trajets domicile-travail (50 vélos), casiers+consignes+stationnement vélos
 - communication auprès de l'ensemble du personnel.
 - > Mise en œuvre d'actions d'intérêt général :
 - achat et prêt de 2 000 vélos (Ville de Bordeaux)
 - tarification combinée TC et stationnement pour les parkings périphériques (Cf. expérimentation sur le parking Mérignac).

- Le programme de suivi envisagé
 - > Suivi des moyens mis en œuvre (Cf. coûts,...) et des économies réalisées
 - > Suivi d'évolution du partage modal (nombre de voitures solo,...).

II.4.2 Hôpital Pellegrin : Direction

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Les raisons ayant décidé l'hôpital Pellegrin à engager une démarche de plan de mobilité
 - > Un souci principalement lié à la **saturation des espaces de stationnement** : il s'agit de réduire l'usage de la voiture particulière pour résoudre une situation où « les voitures stationnent n'importe comment ».

- Les attentes
 - > Un **report du trafic** de voitures particulières vers le transport en commun.

- Les autres enjeux, projets, évolutions liés au plan de mobilité de l'hôpital Pellegrin
 - > La mise en service d'un **nouveau parking** de 310 places, dont 100 réservées aux covoitureurs.
 - > La mise en service du **tramway**.
Remarque : « j'espère que le transporteur aura une politique plus 'agressive' : aujourd'hui, il n'y a même pas de publicité pour les bus ».

- Les conditions actuelles d'accessibilité, de stationnement, les évolutions passées
 - > Stationnement saturé depuis au moins 3 ans.
 - > Partage modal : plus de 75% d'usagers de la voiture particulière.
 - > Constat qualitatif : « il semble y avoir un peu plus de vélos ».

■ La perception du projet

- L'état d'avancement du plan de mobilité
 - > **En phase d'étude et de discussion :**
 - étude sur les souhaits des salariés
 - discussion avec les syndicats
 - proposition pour réserver une centaine de places de stationnement pour les covoitureurs dans le nouveau parking de 310 places prévu pour fin 2002.

- Les objectifs fixés dans le cadre du plan de mobilité
 - > **Pas d'objectif quantifié** à ce jour.
 - > Remarque : pour l'hôpital, **le plan de mobilité n'est pas une priorité.**

- Le point de vue de la Direction de l'hôpital Pellegrin quant au vécu, ressenti des salariés
 - > Les salariés ont été associés à la démarche par le biais de l'enquête et la distribution d'un dépliant élaboré par la CUB.
 - > « **Tout ce qui va toucher à la voiture sera vécu de manière négative**, les alternatives à la voiture ne sont pas efficaces aujourd'hui ».
 - > Les salariés constituent plutôt une population âgée et féminine, qui sera peu encline à utiliser le vélo.

■ Les difficultés et les facilités

- Les freins à la mise en œuvre du plan de mobilité
 - > **La démarche est longue** : elle a été amorcée il y a 2 ans déjà.
 - > Quelques « **mauvaises surprises** » : l'expérimentation des vélos gratuits a duré 48 heures (!) : les 250 vélos mis à disposition ont tous été volés (!)
- L'attitude du ou des représentants du personnel vis-à-vis de la mise en place du plan de mobilité
 - > **Pas d'hostilité particulière** de la part des syndicats, notamment pour le covoiturage.
 - > L'attitude de la Direction est de ne pas « fâcher ».

■ Le bilan et les perspectives

- Les actions menées jusqu'à ce jour
 - > La démarche a permis d'amorcer une réflexion, d'avancer des idées, mais le **bilan reste mince**.
- Les perspectives
 - > Fin 2002 : mise en service d'un nouveau parking de 310 places, dont 100 réservées aux covoitureurs
 - > 2003 : mise en service du tramway qui desservira l'hôpital
 - > Pour les actions du plan de mobilité, il n'y a **pas d'échéancier précis**.

II.5 DOUZE SERVICES PUBLICS DE NIMES – DDE DU GARD – NIMES

■ Caractéristiques principales de(s) établissement(s)

- Site multi-établissements et multi-sites : voir carte page 14
- Nombre de salariés : 9 800 au total (de 80 à 3 700 salariés)
- Localisation : voir carte page 14
- Accessibilité en TC : voir carte page 14
- Accessibilité en VP : voir carte page 14

■ Entretiens réalisés :

- Responsable technique : B. Castets, H. Odorico (DDE du Gard / Service transport)
Entretien réalisé le 19 avril 2001

■ Remarque :

L'absence d'entretiens auprès des salariés des établissements se justifie notamment du fait que l'expérimentation de la DDE du Gard sur les 12 services publics est actuellement en phase d'étude et qu'aucune mesure concrète durable n'a encore été mise en œuvre.

II.5.1 Entretien auprès du responsable technique à la DDE du Gard

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Les raisons ayant décidé la DDE du Gard à engager une démarche de plan de mobilité
 - > **Un constat :**
l'évolution sans fin et « insoutenable » du phénomène automobile qui s'auto alimente et dont font état les PDU, DVA,... (Cf. étalement urbain, augmentation de l'offre routière pour répondre à la demande, croissance de l'usage de la voiture particulière,...).
 - > **Une question :**
comment stabiliser la croissance de l'usage de l'automobile, voire l'infléchir ?
 - > **Une réponse potentielle** formalisée dans la 6^{ème} orientation de la loi sur l'air (1) : agir sur l'une des sources du problème : **les déplacements domicile-travail** qui représentent 30% des déplacements.
De plus ces déplacements sont structurants et prédéterminent les individus dans leurs choix modaux : « si l'on choisit la voiture pour aller travailler, il y a de très grandes chances que l'on cherche à l'utiliser aussi pour faire tous les autres déplacements de la journée ».
- L'élément déclencheur du plan de mobilité
 - > Le franc succès des journées « au travail sans ma voiture »
 - > L'adhésion forte des décideurs : **une commande politique**
 - 23 février 1999 : lettre de madame la ministre de l'aménagement du territoire et de l'environnement
 - 7 avril 1999 : lettre de mission du préfet du Gard.
- Les étapes de préparation et de mise au point du plan de mobilité

La démarche générale du plan de mobilité suit le schéma général suivant : sensibiliser-expérimenter-évaluer-valoriser-capitaliser-développer...

Les différentes étapes présentées ci-après concernent d'une part le plan de mobilité de la DDE du Gard (à caractère d'exemple), d'autre part celui des 12 services publics.

- > **Sensibilisation et évaluation : journées « au travail sans ma voiture ! » :**

(1) « 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 le covoiturage ».

- 22 septembre 1998 : 1^{ère} journée
 - 22 septembre 1999 : 2^{ème} journée : sensibilisation auprès d'une quarantaine de services publics (environ 10 000 salariés)
 - constitution d'un groupe d'échanges des 40 services publics et réunions en groupe de travail
 - 22 septembre 2000 : 3^{ème} journée
- > **Expérimentation d'un plan de mobilité pour les agents de la DDE du Gard :**
- février 1999 : présentation des actions du plan de mobilité de la DDE du Gard
- > **Extension de la démarche auprès de 12 services publics : phase études**
- fin 1999 : sélection de 12 sites pilotes parmi les 40 services (le lien reste maintenu avec les autres services par l'intermédiaire du groupe d'échanges) et identification des correspondants mobilité (un par établissement)
 - juin-novembre 2000 : étude des conditions d'accessibilité des 12 établissements
 - novembre 2000 à avril 2001 : propositions : définition de mesures-types et principes de fonctionnement
 - janvier 2001 : présentation des résultats au préfet
- > **Etapes à venir :**
- Signature d'une charte entre autorités organisatrices, exploitant, employeurs et employés
 - Mise en œuvre des plans de mobilité pour chaque établissement
 - Evaluation et suivi
- > **Remarque :**
la valorisation de l'expérience de la DDE du Gard s'est effectuée tout au long du processus via les médias (radio, presse) locaux et nationaux.
- Le rôle des autres acteurs (institutionnels, publics, privés,...)
- > Préfet du Gard : lettre de commande et soutien de la démarche
 - > Etablissements : acceptation et désignation d'un correspondant mobilité
 - > PREDIT : financements d'études
 - > La loi SRU : les plans de mobilité y figurent nommément comme action à court terme
 - > Remarque : absence d'accompagnement de la démarche par les autorités locales organisatrices de transport (Ville, Département).

- Les évolutions passées (accessibilité, partage modal,...)

> **Des pratiques de mobilité différentes selon les établissements.**

La particularité des plans de mobilité à Nîmes ne permet pas de dégager des données s'appliquant de manière identique aux 12 services publics, notamment du fait de leurs caractéristiques propres (localisation géographique,...) : chaque établissement sera l'objet d'un plan de mobilité particulier.

Les données qui suivent sont issues des enquêtes menées dans le cadre des études préalables à la mise en œuvre des plans de mobilité :

- Données de stationnement :

En moyenne, pour 100 salariés, un établissement situé en centre-ville offre 16 places de stationnement (sauf le Conseil Général et la Préfecture qui offrent respectivement 25 et 42 places) ; en revanche, un établissement situé en 1^{ère} couronne offre en moyenne 44 places de stationnement pour 100 salariés (sauf EDF-GDF qui n'offre que 13 places).

- Pour ce qui est des données de répartition modale, elles sont fortement différenciées selon les établissements.

■ **La perception du projet**

- L'état d'avancement du plan de mobilité des 12 services publics de Nîmes
 - > Phase préalable à la mise en œuvre : **fin de la phase d'études.**
 - > Remarque : des petites actions symboliques sont d'ores et déjà entreprises ; par exemple, un vélo de service a été acheté par la DDASS (100 salariés) pour les déplacements professionnels locaux.

- Les objectifs fixés dans le cadre du plan de mobilité
 - > 5% de report modal vers les transports en commun et le vélo (échéance inconnue)
 - > un engagement clair et marqué des employeurs sur les problématiques de déplacements.

- L'accueil initial par les différents protagonistes (direction, employeurs des établissements, employés)
 - > Un **bon degré de sensibilisation et d'implication des services et des agents** :
 - 63% de participation du groupe d'échanges (40 établissements) aux réunions de travail
 - 45% des chartes visés
 - 30% des questionnaires « écrits » distribués retournés.

■ **Les difficultés et les facilités**

- Les freins à la mise en œuvre du plan de mobilité
 - > Des freins surtout forts aux débuts de la démarche :
 - le caractère « gadget » du plan de mobilité, notamment du fait de la nouveauté du sujet
 - des **partenaires peu moteurs**, voire inexistants sur le thème des plans de mobilité (Cf. absence d'accompagnement des autorités organisatrices de transport).
 - > Des freins structurels :
 - **pas de réels problèmes de circulation** à Nîmes
 - une culture très « automobile » de la population nîmoise
 - une qualité de service des **transports collectifs insuffisante**.
- Les accélérateurs
 - > la **convergence des décideurs** « de haut niveau et au bon niveau hiérarchique » et l'implication d'un responsable motivé de la DDE
 - > le **succès inattendu des journées « au travail sans ma voiture ! »** qui ont notamment permis de créer un lien social (discussion quant aux pratiques de déplacements quotidiens,...) et d'affirmer la légitimité de la DDE du Gard
 - > le **soutien financier** du PREDIT (700 kF TTC pour les études et supports de communication)
 - > une **bonne connaissance** de la part de la DDE, notamment sur la structure du budget transports en commun.
- Concrètement, les problèmes rencontrés
 - > En phase d'étude, une implication variable selon les établissements

■ Le bilan et les perspectives

- Les actions menées jusqu'à ce jour

- > Pour les 12 services publics, les actions du plan de mobilité ne sont pas encore mises en œuvre.
En revanche, l'évaluation des journées « au travail sans ma voiture ! » a permis de mettre en évidence **des conditions de réussite** d'une telle démarche :
 - l'implication au plus haut niveau
 - l'exemplarité et l'engagement des dirigeants
 - la légitimité des animateurs
 - la reconnaissance des acteurs par la sensibilisation et le retour d'information
 - la simplicité et la lisibilité des mesures
 - un intérêt à agir.
- > Remarque :
les actions seront vraisemblablement différenciées selon les établissements suivant leurs problèmes propres et leur degré d'implication dans la démarche.
- > Les coûts identifiés sont d'un montant de 700 kF TTC (subvention PREDIT) pour les études et les supports de communication.
A noter un grand nombre de tâches réalisées en régie DDE (organisation des journées sans voiture, rédaction de documents, comptages...).

- Les perspectives

- > **Validation des propositions** d'actions par chacun des 12 services concernés.
- > Création d'une **centrale de mobilité**.

- Le programme de suivi envisagé

- > Suivi envisagé, méthode actuellement non définie.

ANNEXES :
Guides d'entretien

Evaluation des plans de mobilité des salariés

Guide d'entretien à l'attention de la direction de l'établissement

Remarque : ceci n'est pas un questionnaire ; ce guide présente les différents thèmes que nous vous proposons d'aborder lors de notre rencontre.

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Pour quelles **raisons** avez-vous décidé d'engager une démarche « plan de mobilité » au sein de votre établissement ?
- Qu'en attendez-vous ?
- Quel a été l'**élément déclencheur** du plan de mobilité ?
- Quels sont les autres **enjeux, projets, évolutions** pour votre établissement qui sont liés à ce plan de mobilité ?
- Quelles sont actuellement les **conditions d'accessibilité** : partage modal, circulation, stationnement ?
Quelles ont été les évolutions passées ?

■ Perception du projet

- Où en est le plan de mobilité (sensibilisation, étude, mise en œuvre, ...) ?
- Vous êtes-vous fixés des **objectifs** dans le cadre de ce plan de mobilité ?
- Comment pensez-vous que le plan de mobilité est (ou sera) **vécu, ressenti** par vos salariés ?
- Quelle part des effectifs de votre établissement est la plus directement concernée ?

■ Difficultés / facilités

- Quels ont été les **freins** à la mise en œuvre du plan de mobilité ? Existents-ils toujours ?
- Quels ont été les **accélérateurs** ?
- Quelle a été l'**attitude** du ou des représentants du personnel vis-à-vis de la mise en place du plan de mobilité ?

■ Bilan

- Quel **bilan** tirez-vous aujourd'hui de l'action déjà menée ?
- Quels sont les suites et les **perspectives** dans l'immédiat ? A court terme ? A moyen terme ?

Evaluation des plans de mobilité des salariés

Guide d'entretien à l'attention du responsable technique de l'élaboration et/ou de la gestion du plan de mobilité

Remarque : ceci n'est pas un questionnaire ; ce guide présente les différents thèmes que nous vous proposons d'aborder lors de notre rencontre.

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Quel a été l'élément **déclencheur** du plan de mobilité ?
- Quelles ont été les **étapes** de préparation et de mise au point du plan de mobilité ?
- Quel a été le **rôle des autres acteurs** (institutionnels, public, privés,...) ?
- Quels ont été les **évolutions passées** (accessibilité, partage modal,...) ? (éléments chiffrés si possible)

■ Perception du projet

- Où en est le plan de mobilité (sensibilisation, étude, mise en œuvre, ...) ?
- Avez-vous fixé des **objectifs** dans le cadre de ce plan de mobilité ?
- Comment pensez-vous que le plan de mobilité est (ou sera) **vécu, ressenti** par les salariés ?
- Quel a été l'**accueil initial** des différents protagonistes (direction, employeurs des établissements, employés) ?

■ Difficultés / facilités

- Quels ont été les **freins** à la mise en œuvre du plan de mobilité ? Existents-ils toujours ?
- Quels ont été les **accélérateurs** ?
- **Concrètement**, quels sont les problèmes que vous rencontrez ?
- Quel **écart** entre les prévisions et la mise en œuvre ?

■ Bilan

- Quel **bilan** tirez-vous aujourd'hui de l'action déjà menée ? (éléments chiffrés si possible)
- Quelles sont les suites et les **perspectives** dans l'immédiat ? A court terme ? A moyen terme ? (Concrètement, quelles actions ?)
- Avez-vous prévu un programme de **suivi** ?

Evaluation des plans de mobilité des salariés

Guide d'entretien à l'attention du représentant des salariés

Remarque : ceci n'est pas un questionnaire ; ce guide présente les différents thèmes que nous vous proposons d'aborder lors de notre rencontre.

■ Le plan de mobilité dans son contexte

- Quel a été **votre rôle** dans la phase de sensibilisation et/ou de mise en œuvre du plan de mobilité ?
- Comment ce plan de mobilité se situe-t-il par rapport à d'autres thèmes de l'organisation et des préoccupations des salariés (Cf. temps de travail, logement,...) ?
- Ce plan de mobilité est-il en **liaison** avec d'autres actions des représentants du personnel ?

■ Perception du projet

- Que pensez-vous de ce plan de mobilité ?
- Comment pensez-vous que ce plan de mobilité est (ou sera) **vécu, ressenti** par les salariés ? Quels échos avez-vous eus ?
- Y a-t-il **convergence** entre les différents représentants de salariés (Cf. section syndicale, délégué du personnel, comité d'entreprise) ?

■ Bilan

- Quel **bilan** tirez-vous aujourd'hui de l'action déjà menée ?

Phase 3 :

Evaluation comparative et transversale de 5 sites

SYNTHESE

■ Problématique :

Les déplacements liés au motif travail ne représentent qu'une partie de l'ensemble des déplacements. Cependant ils structurent "à la source" l'organisation journalière des déplacements d'un individu : en se rendant à son lieu de travail en voiture, un salarié a de fortes chances d'utiliser la voiture pour les autres déplacements de la journée. Les plans de mobilité sont un des outils permettant de faire évoluer la répartition modale de ces déplacements en faveur des modes alternatifs.

Dans cette optique, cette recherche vise à :

- analyser les conditions d'élaboration des plans de mobilité sous l'angle des processus décisionnels
- analyser les processus de suivi et évaluation mis en place ou envisagés
- tirer les enseignements des expériences en dégagant les conditions de réussite d'un plan de mobilité.

■ Méthodologie :

1. Analyse documentaire de 10 sites de plan de mobilité et sélection de 5 sites à évaluer :
 - à Saint Denis : Carrefour Pleyel, piloté par Plaine Commune
 - à Strasbourg : dans un premier temps, centre administratif de la Communauté urbaine (CUS), dans le cadre du programme GEODES, piloté par la CUS
 - à Bordeaux : quartier Meriadeck et hôpital Pellegrin, piloté par la Communauté urbaine de Bordeaux (CUB)
 - à Nîmes : 12 services publics, piloté par la DDE du Gard
 - à Grenoble : ST Microelectronics, initiative privée sans financement public.

Remarque : 4 de ces sites ont bénéficié de financement du PREDIT.

2. Evaluation récapitulative des 5 sites, sur la base :
 - d'entretiens « face-à-face » réalisés auprès de 3 acteurs de l'établissement : direction, responsable technique des projets, représentant des salariés
 - d'analyses de documents fournis par les établissements.
3. Évaluation transversale des expérimentations et enseignements, sur la base :
 - d'entretiens téléphoniques complémentaires réalisés auprès des responsables techniques des projets
 - d'analyses croisées entre sites.

■ Résultats :

1. Leviers d'actions et conditions de réussite pour la collectivité dans l'incitation d'autres établissements à mettre en œuvre des plans de mobilité :
 - montrer l'exemple : un préalable souhaitable, voire nécessaire, pour être crédible
 - intégrer les plans de mobilité à la politique globale des déplacements (Cf. PDU,...)
 - cibler et sensibiliser les établissements potentiels, notamment ceux qui rencontrent actuellement des difficultés d'accès ou de stationnement
 - avoir une approche « entreprise », par une argumentation prenant en compte les intérêts propres aux entreprises
 - apporter une aide financière, notamment pour impulser la démarche
 - apporter une aide méthodologique, notamment par le biais du conseil en mobilité
2. Leviers d'actions et conditions de réussite pour les employeurs :
 - adapter la démarche à chaque site, à chaque établissement
 - impliquer les salariés dans une démarche itérative
 - communiquer sur la base des préoccupations des salariés
 - mettre en place des actions qui encouragent à l'usage des modes alternatifs
 - se donner les moyens de réussir en mettant en œuvre des actions véritablement incitatives
 - maintenir une dynamique constante
3. Typologie d'indicateurs de suivi

LISTE DES SIGLES

A	Autoroute
ATEC	Association pour le développement des techniques de transport, d'environnement et de circulation
CERTU	Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques
CUS	Communauté urbaine de Strasbourg
CUB	Communauté urbaine de Bordeaux
DDE	Direction départementale de l'équipement
DRH	Direction des ressources humaines
GEODES	Gestion et organisation des déplacements de salariés
IAURIF	Institut d'aménagement et d'urbanisme de la région Ile-de-France
LAURE	Loi sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie
PDU	Plan de déplacements urbains
PDUIF	Plan de déplacements urbains d'Ile-de-France
PMDS	Plan de mobilité durable des salariés
POS	Plan d'occupation des sols
PREDIT	Programme de recherche et d'innovation dans les transports terrestres
RD	Route départemental
RER	Réseau express régional
RN	Route nationale
SDRIF	Schéma directeur de la région Ile-de-France
SRU	Solidarité et renouvellement urbains
TC	Transports collectifs
VP	voiture particulière
2R	Deux-roues

PREAMBULE

■ **Rappel : étapes antérieures de la mission d'évaluation**

Première étape : sélection de 5 sites à évaluer

L'objectif de la première phase était de sélectionner 5 sites d'expérimentations de plans de mobilité sur lesquels porterait l'évaluation.

Pour ce faire, 10 sites avaient été pré-sélectionnés dès le début de la mission. Une première analyse de ces 10 sites fut réalisée à partir de données documentaires et d'un entretien téléphonique auprès de la personne-ressource identifiée dans chacun des sites.

Une grille d'analyse permet de comparer les sites entre eux (localisation, nombre d'employés, partenaires de l'expérience, état d'avancement de la démarche...). Le choix des 5 sites a finalement porté prioritairement sur des **expérimentations ayant bénéficiées des financements accordés par le PREDIT.**

Les 5 sites retenus ont été les suivants :

- à **Saint Denis** : **Carrefour Pleyel**, piloté par Plaine Commune
- à **Strasbourg** : **centre administratif** de la Communauté urbaine (CUS), dans le cadre du programme GEODES, piloté par la CUS
- à **Bordeaux** : quartier **Meriadeck** et **hôpital Pellegrin**, piloté par la Communauté urbaine de Bordeaux (CUB)
- à **Nîmes** : **12 services publics**, piloté par la DDE du Gard
- à **Grenoble** : **ST Microelectronics**, initiative privée sans financement public.

Par ailleurs, ce premier travail a permis de distinguer 3 phases dans l'élaboration des plans de mobilité :

Phase 1 : La collectivité publique engage une campagne de sensibilisation auprès des établissements, voire du grand public

Phase 2 : Des établissements, notamment identifiés à l'issue d'une phase 1, décident d'engager l'élaboration d'un plan de mobilité : études et analyses préalables sont menées avec une pré-sensibilisation des salariés et des mesures sont choisies

Phase 3 : Tout ou partie des mesures décidées sont mises en œuvre et suivies d'effets identifiables, voire mesurables

Les sites analysés sont à des phases différentes d'élaboration et leur évaluation n'est pas la même selon la phase à laquelle ils sont parvenus.

Deuxième étape : évaluation récapitulative de 5 sites

L'évaluation récapitulative des expérimentations a été effectuée sur la base d'entretiens réalisés auprès des directions des établissements, des responsables techniques des projets et des représentants des salariés.

Ces entretiens se sont déroulés en avril et mai 2001. Ils portaient sur :

- le contexte du plan de mobilité
- la perception du projet
- les difficultés et les facilités rencontrées
- le bilan au jour de l'entretien

Les personnes rencontrées ont été désignées par la direction de l'établissement ou le responsable technique du projet. Il s'avère que :

- certaines personnes pouvaient ne pas correspondre totalement au profil recherché
- en fonction de l'état d'avancement du plan de mobilité, certaines personnes n'étaient pas encore identifiées.

■ Objet du présent document : l'évaluation transversale

Ce document présente les résultats de l'évaluation transversale des 5 plans de mobilité durable de salariés.

Cette analyse vise à :

- réaliser une **synthèse comparative** des expériences étudiées, notamment en mettant l'accent sur les points forts et les points faibles des démarches, les freins et les accélérateurs pour les établissements ;
- définir les modalités de **suivi et d'évaluation**, notamment en proposant une typologie d'indicateurs de suivi pertinents ;
- tirer les **enseignements** de ces expériences en identifiant les leviers d'actions, tant pour les collectivités incitant à la mise en place de plans de mobilité, que pour les employeurs des établissements publics et privés.

Pour ce faire, cette évaluation transversale se nourrit des entretiens réalisés en phase 2 ; elle est enrichie par une **série d'entretiens téléphoniques complémentaires** avec les responsables des projets de plan de mobilité.

Ces entretiens téléphoniques (janvier 2002) ont permis de prendre connaissance de l'évolution des plans de mobilité depuis les premiers entretiens « face-à-face » (avril-mai 2001). L'ensemble des entretiens est restitué en annexe.

Les résultats de cette évaluation s'inscrivent **en complémentarité d'autres recherches** menées par ailleurs sur les plans de mobilité et notamment les travaux de l'ATEC et du CREDOC (2) : outre les enseignements relatifs aux conditions de réussite de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan de mobilité, cette étude vise à **identifier les leviers d'actions et les conditions de réussite pour l'incitation à la mise en place de plans de mobilité par les collectivités locales.**

(2) - PREDIT/CERTU/CREDOC : plans de mobilité des salariés : recherche de sites et analyse des stratégies des établissements ; juillet 2001

- ATEC : déplacements dans les entreprises et établissements publics : plans de mobilité pour les employés et usagers - synthèse de l'analyse transversale ; mars 2001

I. SYNTHÈSE COMPARATIVE : PROCESSUS DECISIONNELS, STRATÉGIES D'ACTEURS, FREINS ET ACCELERATEURS

I.1 SUR QUI PORTENT LES PLANS DE MOBILITES ETUDIES ?

■ Etablissements initiateurs et établissements-cibles

Parmi les 5 expérimentations étudiées, 4 d'entre elles ont été mises en place à l'**initiative d'établissements publics** (collectivités locales et État) dans le cadre d'expérimentations financées par le PREDIT. La cinquième est d'initiative privée.

Les établissements sur lesquels portaient ces expérimentations (établissements-cibles) sont de différents types :

- Plaine Commune (communauté de communes en Seine Saint-Denis) visait des entreprises localisées autour du carrefour Pleyel
- la CUB (Communauté urbaine de Bordeaux) visait 8 établissements publics et privés
- la CUS (Communauté urbaine de Strasbourg), dans le cadre du programme GEODES (Gestion et organisation des déplacements domicile-travail salariés), visait d'abord ses propres établissements, puis dans un second temps, d'autres établissements
- la DDE du Gard visait les services publics de l'État à Nîmes
- ST Microelectronics visait son propre établissement situé sur la presqu'île de Grenoble : c'est la seule initiative privée.

■ L'importance de la valeur d'exemple de l'établissement initiateur

L'incitation publique à la mise en place de plans de mobilité est parfois précédée par l'élaboration d'un plan de mobilité dans les services de l'établissement initiateur. Ces plans de mobilité étudiés et mis en place ont alors **valeur d'exemple** auprès des établissements cibles.

- A Strasbourg, le programme GEODES à l'initiative de la CUS prévoyait deux étapes distinctes dans la mise en œuvre de plans de mobilité : dans un premier temps, la mise en place d'un plan de mobilité pour le centre administratif de la CUS ; dans un second temps, la mise en place de plans de mobilité pour d'autres établissements de la CUS pour lesquels la CUS se ferait **conseiller en mobilité**.
- A Bordeaux, la CUB élabore actuellement un plan de mobilité pour ses services et ceux de la mairie de Bordeaux afin de **pallier le manque de crédibilité** qu'elle a pu rencontrer dans sa première démarche auprès des établissements publics et privés qu'elle a cherché à sensibiliser.
- A Nîmes, la DDE du Gard a mis en place un plan de mobilité dans ses propres services à l'initiative d'un de ses agents particulièrement sensibilisé sur cette thématique. Ainsi, le plan de mobilité des 12 services publics, bien que relevant d'une expérimentation différente,

bénéficie des **résultats positifs obtenus par la DDE**. L'expérience est soutenue directement par le préfet.

Établissements initiateurs	Type d'établissement initiateur	Établissements-cibles	Remarques
Plaine Commune	Collectivité locale	12 établissements publics et privés du carrefour Pleyel	
CUS	Collectivité locale	Services de la CUS (1 ^{ère} phase de GEODES)	dans un second temps, la CUS cherche à sensibiliser les établissements privés de l'agglomération (2 ^{ème} phase de GEODES)
CUB	Collectivité locale	8 établissements publics et privés	la CUB a choisi de mettre en place un plan de mobilité pour son propre établissement afin d'être valeur d'exemple
DDE du Gard	État	12 services publics	afin d'être valeur d'exemple, la DDE avait déjà mis en place un plan de mobilité pour le compte de ses agents
ST Microelectronics	Entreprise privée	ST Microelectronics	Seule initiative privée de l'échantillon des 5 sites

➔ *La mise en place d'un plan de mobilité dans les services de la collectivité initiatrice constitue souvent la première étape au développement de plans de mobilité dans l'agglomération.*

1.2 POURQUOI ET COMMENT ONT ETE LANCEES LES DEMARCHES DE PLAN DE MOBILITE ?

■ La motivation des établissements initiateurs

Une constante : les préoccupations environnementales et la volonté d'agir sur les déplacements domicile-travail.

Elles s'expriment différemment :

- à travers les PDU pour les collectivités locales
- par la directive du Préfet qui vise l'application de la loi sur l'air dans le Gard
- par la certification ISO 14 001 de l'entreprise ST Microelectronics

➔ *La loi sur l'air est à l'origine de ces préoccupations pour les établissements publics.*

Un levier dans la mise en œuvre : les contraintes locales

Les plans de mobilité de la CUS et de ST Microelectronics visaient à résoudre des difficultés (existantes ou à venir) de stationnement des salariés. L'élaboration de ces plans de mobilité s'est effectuée de manière la plus rapide et ce sont les seuls établissements à être en phase III (mise en œuvre du plan de mobilité).

De même, la Ville de Saint-Denis souhaitait agir sur les problématiques du stationnement, de la circulation et de la requalification des espaces publics au carrefour Pleyel en impliquant les acteurs générant des déplacements. Pour autant, ce plan de mobilité est encore en cours d'étude et d'élaboration.

Enfin, à Bordeaux, après une période de désengagement de la part de 5 établissements (sur un total de 8), ces derniers sont en train de progressivement se réintéresser à la démarche de plan de mobilité. Cela s'explique par l'apparition de problèmes de circulation et de stationnement liés à la mise en chantier des travaux du tramway de Bordeaux.

➔ *Les établissements ne se sont véritablement investis dans les démarches de plan de mobilité que lorsqu'ils rencontraient des problèmes concrets de circulation ou stationnement.*

■ L'articulation avec les autres démarches de planification des déplacements

Les PDU des agglomérations où les plans de mobilité sont étudiés ont été approuvés entre mai 2000 et janvier 2001.

La démarche de plan de mobilité s'inscrit pleinement dans le PDU de trois agglomérations : l'Île-de-France, Strasbourg et Bordeaux :

- Les plans de mobilité de Plaine Commune ont été lancés dans le cadre des expérimentations du PDUIF.
- A Strasbourg, le programme GEODES constitue un volet de la politique de déplacements de la CUS. Il comprend la mise en œuvre d'un plan de mobilité et la diffusion de la méthode auprès d'autres établissements. Parmi les actions favorisant l'usage de modes alternatifs à la voiture particulière, se retrouvent des actions programmées dans le PDU (Cf. tramway...).
- A Bordeaux, la démarche de plan de mobilité a été lancée avant l'approbation du PDU ; le PDU a « légitimé » le plan de mobilité en l'inscrivant dans ses actions.

Ailleurs, les démarches ont été engagées sans lien formel avec le PDU, ce qui s'explique notamment par le type d'établissement initiateur : un établissement privé (ST Microelectronics), la Direction départementale de l'équipement (Nîmes). Toutefois les collectivités ont pu adapter leurs projets ou améliorer leur réseau de transport public en faveur des entreprises ayant élaboré un plan de mobilité : Cf. navette de ST Microelectronics reprise par l'exploitant grenoblois.

➔ *Les démarches engagées par les établissements initiateurs sont plus ou moins en lien avec les politiques locales de déplacements. Lorsqu'une agglomération s'est dotée d'un PDU, les plans de mobilité font parti des actions préconisées dans le PDU.*

■ Le « choix » des établissements cibles

Les collectivités ont développé **deux stratégies** pour inciter les établissements à mettre en place des plans de mobilité :

- l'établissement initiateur **communique** sur les plans de mobilité et invite les entreprises à se mobiliser sur ce thème au cours d'un évènement (par exemple colloque ou journée sans voiture), comme à Strasbourg ou à Nîmes. La collectivité peut alors proposer ses services comme **conseiller en mobilité** ;
- l'établissement initiateur **démarche certaines entreprises ciblées**, comme Plaine commune, la CUB ou la DDE du Gard.

Dans ce dernier cas, le choix des établissements-cibles répond à **différentes logiques : expérimentation et/ou résolution d'un problème local de déplacement**. Les établissements ont alors été sélectionnés sur différents critères :

- la **localisation** géographique : la collectivité souhaite résoudre une difficulté inhérente à un quartier et mobilise les établissements concernés. A Saint-Denis, la direction des établissements concernés par la problématique du stationnement autour du carrefour Pleyel a été sollicitée ;
- l'**effectif** salarié de l'établissement : ce critère ne semble pas le plus pertinent : à Bordeaux, les établissements de plus de 500 salariés ont été retenus au départ, mais seuls les établissements ayant véritablement des difficultés d'accessibilité ou de stationnement participent encore à la démarche expérimentale
- le **type d'établissement** et le caractère **volontaire** des établissements : à Nîmes, les journées « au travail sans ma voiture » ont été l'occasion de sensibiliser et d'identifier parmi les établissements publics, ceux qui étaient les plus intéressés ; cette première sélection a ensuite été « panachée », notamment par des critères liées à la localisation géographique, la taille de l'établissement, dans le but d'avoir un **panel d'établissements représentatifs** ;

➔ *Réalisés dans le cadre d'expérimentation, les collectivités ont, le plus souvent, sélectionné les établissements-cibles puis les ont démarchés.*

➔ *Le critère de sélection le plus pertinent semble être les difficultés de stationnement ou de circulation auxquelles sont (ou seront) soumis certains établissements.*

➔ *Le fait que certaines expériences ne débouchent pas encore sur une mise en oeuvre effective provient notamment du fait d'une sélection non pertinente : il s'agit donc d'identifier des critères « éliminatoires » de sélection, afin de ne retenir que des établissements réellement motivés.*

■ La motivation des établissements-cibles

Certains arguments ont a priori plus particulièrement attiré l'attention des entreprises :

- Le **compte-transport** constitue l'argument qui a sensibilisé et intéressé les entreprises du Carrefour Pleyel.
- Les **difficultés de stationnement** que rencontrait l'Hôpital Pellegrin à Bordeaux l'ont conduit à suivre la démarche de plan de mobilité engagée par la CUB.

- Les "journées au travail sans ma voiture" à Nîmes ont permis de mettre en place une dynamique et de **sensibiliser globalement** les services publics à la problématique des déplacements professionnels.

A posteriori, les difficultés de circulation et de stationnement inhérentes au chantier du tramway auxquelles sont soumises les entreprises du quartier Mériadec à Bordeaux ont constitué un argument majeur pour les entreprises.

➔ *Les établissements sont sensibles aux arguments qui les concernent directement (coût des déplacements de leurs salariés, accessibilité de leur site...)*

■ L'implication des établissements cibles

Les établissements cibles sélectionnés au départ de la démarche ne se sont pas impliqués de manière identique :

- les établissements du Carrefour Pleyel, qui ont tous répondu favorablement dès les premières sollicitations, sont restés "**passifs**" tout au long de la démarche
- des 8 établissements sélectionnés à Bordeaux, seuls les **3 véritablement motivés** sont restés impliqués tout au long de la démarche
- à Nîmes, les correspondants des 12 services publics n'ont pas tous le même degré de motivation. Pour autant, l'ensemble des services continue de participer à la démarche d'élaboration.

Ces tendances observées au milieu de l'année 2001 sont toutefois en train de se renverser :

- à Saint Denis, où l'élaboration des actions à mettre en œuvre dans le cadre du plan de mobilité du Carrefour Pleyel a impliqué une **démarche plus active** de la part des établissements : les problématiques soulevées étaient plus concrètes.
- à Bordeaux, où l'apparition de **problèmes de circulation et de stationnement** à l'occasion du chantier du tramway a fait « revenir » dans la démarche des établissements qui s'étaient désengagés.

➔ *L'implication des établissements est variable selon les intérêts qu'y trouvent les directions des établissements. En outre, cette implication varie dans le temps, notamment en fonction des évolutions de la démarche et/ou du contexte urbain.*

I.3 LA STRATEGIE INTERNE A L'ETABLISSEMENT-CIBLE

Globalement, il se dégage des entretiens réalisés une convergence de point de vue à l'intérieur des établissements concernant le plan de mobilité. Toutefois, il faut rappeler que les personnes rencontrées ont été nommées par le représentant de la direction de l'entreprise.

■ Le rôle relativement moteur de la direction

Dans les établissements privés ou publics étudiés, la direction joue un rôle moteur dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan de mobilité :

- soit parce qu'elle a des **motivations propres**, comme ST Microelectronics à Grenoble ;
- soit parce qu'elle est **sollicitée par des établissements publics** initiateurs.

Dans le **premier cas de figure**, la **démarche est lancée par la direction qui pilote le projet** et organise le processus d'élaboration (constitution de groupes de travail, ...).

Dans le second cas de figure (établissements cibles sollicités par un initiateur), la direction est aussi moteur de la démarche au sein de son établissement mais **les niveaux d'implication varient** selon les véritables intérêts portés par les directions.

Si la direction n'est pas réellement motivée par l'expérimentation, elle peut adopter une **attitude attentiste** vis-à-vis de l'établissement initiateur, comme au Carrefour Pleyel.

A Bordeaux, si les plans de mobilités étaient bien perçus au départ, leur image s'est détériorée au cours de la démarche et les employeurs se sont **démobilisés**. La direction des entreprises y voyait notamment une **perte de temps et un coût financier** trop élevé.

A la CUS, les responsables techniques regrettent le **manque d'appropriation** du projet de plan de mobilité **par les élus**.

➔ *La direction de l'établissement constitue un interlocuteur clé dans les démarches de PMDS étudiés car elle est le véritable maître d'ouvrage du plan de mobilité.*

■ L'accueil des salariés

L'accueil du plan de mobilité par les salariés est **globalement positif**.

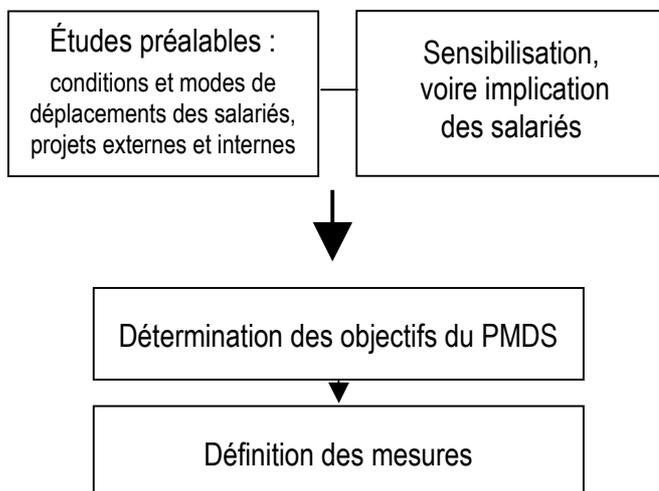
Les mesures du plan de mobilité de la CUS sont perçues comme des **avantages sociaux** et plus particulièrement la prise en charge de 50% de l'abonnement mensuel des transports collectifs par l'employeur.

A Grenoble, les salariés ont apprécié la **mise en œuvre rapide** des actions qui pour certaines répondaient à une demande plus ancienne de la part des salariés (navette, abribus, douches,...). En outre, les salariés ont constaté une **évolution des mentalités** vers plus de tolérance : le port de certains vêtements tel que le short n'était pas accepté par la direction avant l'incitation à la pratique du vélo.

➔ *Un accueil globalement positif des mesures par les salariés qui s'explique par leur caractère incitatif (par exemple, pas de restriction du nombre de places de stationnement)*

I.4 LA METHODOLOGIE D'ELABORATION DES PLANS DE MOBILITE

■ Organisation globale de la phase II des PMDS :



Organisation interne :

- Assistance d'un bureau d'étude

- Constitution de groupes de travail pouvant regrouper : conseiller en mobilité, directions et/ou salariés

■ Des bureaux d'études en appui des établissements initiateurs

3 des 4 établissements publics initiateurs ont mandaté des bureaux d'études pour les assister dans l'élaboration des plans de mobilité. Ces bureaux d'études interviennent à différents degrés :

- la CUB a choisi de s'adjoindre un bureau d'études spécialisé dans les transports et le stationnement (Sareco) afin de l'assister et d'animer la démarche
- Plaine commune a fait appel dans un premier temps à l'IAURIF pour réactualiser un diagnostic sur le stationnement, puis dans un second temps, à un bureau spécialisé dans le management et l'organisation des entreprises (Arkos) pour définir le programme d'actions après le diagnostic
- la DDE du Gard a confié à un prestataire (Transitec) le travail de diagnostic et de définition des actions à mettre en œuvre.

➔ *L'assistance par des bureaux d'études n'est pas indispensable à l'élaboration des plans de mobilité (Cf. ST Microelectronics)*

➔ *La nature des prestations est variable : appui technique au niveau de l'analyse et de la définition des actions en matière de transports et de déplacements ; conduite de projet, implication des salariés et "accompagnement du changement".*

■ Le diagnostic et l'implication des salariés

L'organisation de la phase d'élaboration du plan de mobilité (Cf. phase 2) est variable. La constitution de groupe de travail impliquant un conseiller en mobilité, les directions des services et/ou des représentants des salariés (syndicats ou non) n'est pas systématique.

Le diagnostic comprend, dans la plupart des expérimentations étudiées, deux volets réalisés de manière plus ou moins conjointe :

- analyse des pratiques de mobilité et des conditions de déplacement,
- sensibilisation, voire implication des salariés.

Dans les expériences étudiées, les comités d'entreprise/d'établissement ne jouent pas un rôle particulier dans l'élaboration des plans de mobilité.

L'enquête auprès des salariés

Une enquête auprès des salariés a été réalisée dans 3 des 5 expérimentations étudiées. Par exemple, au Carrefour Pleyel et à la CUS, les enquêtes ont été auto-administrées. Les questionnaires ont été distribués à l'ensemble des salariés et le taux de retour est considéré comme satisfaisant : entre 25 et 35 %.

Ces enquêtes ont permis d'atteindre deux objectifs :

- acquérir une connaissance des **pratiques de mobilité**
- **sensibiliser**, voire impliquer, les salariés dès le début de la démarche.

La constitution de groupes de travail

Des groupes de travail constitués des responsables de services et éventuellement des salariés n'ont été mis en place que dans 2 des 5 expériences étudiées (Cf. à ST Microelectronics et à la DDE du Gard avec les correspondants mobilité).

➡ *L'organisation et la réalisation du diagnostic est variable selon les sites. Il constitue une opportunité d'implication des salariés.*

■ Objectifs des plans de mobilité : peu d'objectifs de résultats chiffrés

Les collectivités locales initiatrices n'ont pas défini d'objectifs de résultats chiffrés mais plutôt des objectifs de moyens :

- Plaine commune vise la **régulation du stationnement** dans le quartier du carrefour Pleyel - A noter, la collectivité mène, conjointement au plan de mobilité des actions d'aménagement physique pour atteindre cet objectif et une répartition modale plus favorable au TC.
- la CUS cherche à « **offrir une véritable alternative à l'usage des véhicules particuliers** dans les déplacements domicile-travail »
- la CUB a pris une délibération en décembre 2001 fixant les actions à mettre en œuvre, ainsi que les coûts associés à chaque action.

Les objectifs chiffrés concernent :

- la DDE du Gard : + 5% de report modal de la voiture vers les transports collectifs et le vélo (échancier non connu)
- ST Microelectronics : 50 % de part de marché pour les modes alternatifs à l'horizon 2005.

A ces objectifs quantifiés sont associés des **objectifs qualitatifs** :

- la DDE du Gard recherche un **engagement clair et marqué des employeurs** des 12 services publics sur la problématique des déplacements
- ST Microelectronics cherche à décrocher une médaille annuelle interne au groupe ST Microelectronics.

➔ *L'état d'avancement des différents plans de mobilité ne permet pas de comparer les objectifs propres à chaque PMDS.*

➔ *Les collectivités initiatrices ont préféré les objectifs de moyens aux objectifs de résultats quantifiés.*

■ Une durée variable de l'élaboration des PMDS

L'élaboration des plans de mobilité étudiés varie de 7 mois à plus de 3 ans :

Établissement initiateur	Phase 1 : sensibilisation des établissements cibles	Phase 2 : élaboration du plan, études	Phase 3 : mise en œuvre des premières mesures
Plaine Commune	Février 1999	1999 à 2001	<i>fin 2002</i>
CUS dans ses services (1 ^{ère} phase de GEODES)	-	Juin 1997	Septembre 1999
CUS vers autres établissements (2 ^{ème} phase de GEODES)	Septembre 2000	à venir	-
CUB	Septembre 1999	Avril 2000	<i>courant 2002</i>
DDE du Gard	Décembre 1999	Juin 2000	<i>courant 2002</i>
ST Microelectronics	-	Septembre 1999	Avril 2000

NB : les données en italiques sont les estimations des responsables techniques

Une mise en œuvre très rapide : le cas particulier de ST Microelectronics

Les responsables de cette entreprise privée avaient une **volonté forte d'agir sur les modes de déplacements** de leurs salariés. Le plan de mobilité constituait, pour eux, la possibilité de concilier développement des effectifs (Cf. recrutement et rapatriement des salariés de 2 sites satellites) et maintien dans le site actuel, contraint en terme d'espaces disponible. Les moyens

mis en place pour parvenir à une évolution du partage modal dans les déplacements domicile-travail sont donc à la hauteur de l'enjeu : Cf. processus d'élaboration associant étroitement direction et salariés, ampleur des mesures qui touchent l'ensemble des modes de déplacements,... et rapidité de la mise en œuvre, dont l'objectif était de montrer le **caractère concret de la démarche** et la volonté de l'employeur de répondre aux attentes des salariés.

Une durée moyenne de deux ans pour l'élaboration de plan de mobilité à l'initiative du secteur public (phase I exclue)

Cette durée est **perçue comme longue** à la fois par les responsables techniques des établissements initiateurs et la direction des établissements cibles (privés en particulier).

Elle s'explique notamment par les **calendriers des établissements publics** et par le **manque de caractère prioritaire** de ces dossiers, tant pour les établissements initiateurs que pour les établissements cibles.

En outre, certains éléments peuvent alourdir ou perturber le calendrier : par exemple, la mise en place de la structure intercommunale Plaine Commune s'est traduite par une interruption de la démarche pendant près d'une année.

➔ *La durée variable d'élaboration des plans de mobilité s'explique principalement par les différences de motivation : autant pour ST Microelectronics, le plan de mobilité doit constituer une alternative au déménagement, autant pour les collectivités initiatrices, il s'agit d'expérimentations dont le caractère prioritaire fait souvent défaut. Par conséquent, dans ce dernier cas, si les établissements sollicités ne perçoivent pas d'enjeux à court terme, la démarche a tendance à s'essouffler.*

I.5 LES ACTIONS MISES EN OEUVRE

■ ST Microelectronics : une palette d'actions multimodale

	Actions mises en oeuvre (état à janvier 2002)	Quantité / volume	Remarques
TRANSPORT EN COMMUN	installation d'un abribus à l'arrêt des lignes 34 et 35	1 abribus	
	mise en place d'une navette entre le Polygone et la gare Europole	1 ligne	juillet 2001 : la navette est remplacée par la ligne 35 de la Semitag
	gratuité de l'utilisation de la navette par les salariés ST	-	gratuité maintenue sur la ligne 35 de la Semitag (via cartes d'abonnement tag) : aujourd'hui, 299 cartes en service
	prise en charge ST de l'abonnement TC (semitag, VFD, SNCF) entre 60% et 80%	-	aujourd'hui, ce sont 352 salariés qui bénéficient de cette participation
	billetterie ST : vente de titres, horaires	1 point	afin d'éviter aux salariés de se déplacer
VELO	station de gonflage pour les 2 roues	1 station	
	stationnement	200 places	investissement : 300 kF
	kit de sécurité et de confort (été ou hiver)	distribués à ce jour : 198 été 102 hiver	kit hiver composé de : 1 sac à dos, 1 casque, 1 gilet fluo sécu, 1 cape de pluie, 1 t-shirt, 1 bombe anti-crevaisson, 2 brassards réfléchissants, 1 carte pistes cyclables (le kit été est plus léger)
	service cyclo-joker	-	20 tickets de bus + retour en taxi en cas d'incident corporel
	douches	n.c.	
	campagnes de révision de vélos	à ce jour : 1 campagne	en collaboration avec les associations « un p'tit vélo dans la tête » et FUBicy
	vélos de service	3 vélos	pour les déplacements dans le site
COVOITURA GE	pour les déplacements professionnels vers les autres sites ST (Aix, Italie)	-	
AUTRE	Jonction du site ST avec la rue des Martyrs	-	rénovation de la rue J. Horowitz programmée pour 2002 afin d'offrir une meilleure circulation aux bus et des voies sécurisées aux piétons et vélos
	augmentation du nombre de véhicules de service propres	+ 3 VP GNV + 1 VP électriq.	en plus des camionnettes au gaz déjà existantes
	aide à l'acquisition de véhicules propres (GNV, GPL)	à ce jour : 11 VP équipées GPL 1 VP équipée GNV	sous l'intitulé « G agit pour l'environnement »
	service de petite restauration sur site + service postal	1 service	afin d'éviter aux salariés de se déplacer
	contrôle anti pollution pour les véhicules des salariés		action en cours de mise en place
	suivi / évaluation : enquêtes, comptages	-	
	communication : site intranet, internet, affichages, enquêtes, campagnes (vélos,...), distribution de kits sécurité,...	-	afin de faire connaître aux salariés l'offre de transport existante, les actions proposées par ST,...

Outre le volume important des actions mises en œuvre par ST Microelectronics (1 900 salariés) entre 2000 et 2001, les actions listées dans le tableau page précédente mettent en évidence :

- une **approche multimodale** des déplacements des salariés : transports en commun, modes doux, covoiturage,... qui s'intéresse tant aux déplacements domicile-travail qu'aux déplacements professionnels
- la préoccupation d'**agir sur les causes** de certains déplacements (par exemple, la mise en place d'un service de billetterie transports collectifs évite aux salariés d'aller chercher leur billet en gare)
- le souci de **répondre concrètement et rapidement** aux demandes des salariés (Cf. dans le cadre des groupes de travail mis en place).
A ce titre, ST Microelectronics a même dû impulser des actions que la collectivité aurait pu mettre en œuvre : par exemple, la mise en place d'une navette privée entre le Polygone et la gare. Celle-ci est aujourd'hui remplacée par la ligne 35 du réseau de transports urbains.
- une **approche basée sur l'incitation** à l'usage de modes alternatifs, sans pour autant contraindre l'usage de la voiture (Cf. pas de suppression de places de stationnement,...)

■ Centre administratif de la CUS : un incitateur valeur d'exemple

Ce plan de mobilité concerne les l'ensemble des salariés de la CUS (au total 6 675 agents (1)) qui sont répartis en près de 300 sites différents.

Certaines des actions décrites ci-après ne concernent que les 1 300 agents du centre administratif de la CUS ; elles sont signalées par le sigle (*).

	Actions mises en oeuvre (état à janvier 2002)	Quantité / volume	Remarques
TRANSPORT EN COMMUN	prise en charge de 50% de l'abonnement TCU	-	budget 2001 : 1 500 kF
	titres de TCU professionnels en libre service	70 titres	pour les déplacements professionnels (hors domicile-travail) budget annuel : 126 kF
VELO	stationnement (*)	116 places	il existe des actions stationnement vélo sur les autres sites, mais elles ne sont pas quantifiées
	consignes (*)	20 casiers	investissement : 45 kF
	douches (*)	5	il existe des actions consignes et douches pour cyclistes sur les autres sites, mais elles ne sont pas quantifiées
	vélos de service (*)	77 vélos	investissement : 154 kF
	vélos de service (autres sites sauf centre administratif)	100 vélos	investissement : 150 kF
	location de vélos aux particuliers et autres établissements	1 600 vélos	investissement : 2 400 kF
COVOITURAGE	système de réservation (affichage papier) (*)	3	
	stationnement réservé (*)	10 places	
AUTRE	Service de conseil en mobilité pour les salariés de la CUS	1	ce service est assuré par : >1 poste en emploi-jeune
	Service de conseil en mobilité pour les établissements	1	>0,5 poste d'un responsable CUS

(1) Agents : fonctionnaires, contractuels, CES

- Des mesures qui concernent en particulier les **transports collectifs** et le **vélo** (Cf. contexte favorable strasbourgeois); et les déplacements domicile-travail et professionnels.
- La préoccupation de sensibiliser les autres établissements de Strasbourg et d'apporter une aide via un service de **conseil en mobilité** ; de plus, la mise en œuvre d'actions de plan de mobilité pour ses propres agents confère à la CUS un caractère de légitimité et d'**exemplarité**.
- Un **dispositif complété** par des actions de la collectivité à Strasbourg où la CUS est à la fois établissement initiateur et établissement cible ainsi qu'autorité organisatrice des transports urbains. Le plan de mobilité de la CUS bénéficie ainsi des actions mises en œuvre par ailleurs (Cf. tramway, politique vélo,...).

■ Communauté urbaine de Bordeaux : projet

Les actions de ce projet de plan de mobilité seront mises en œuvre dans le courant de l'année 2002.

Ces actions concernent les 2 300 agents de la CUB.

Les éléments de coûts figurant dans la colonne « Remarques » sont estimatifs.

	Actions mises en oeuvre (état à janvier 2002)	Quantité / volume	Remarques
TRANSPORT EN COMMUN	Navette électrique entre le parking Porte de Bordeaux et le quartier Meriadeck	2 bus électriques de 20 places	mise en œuvre prévue au 2 ^{ème} semestre 2002 investissement : 2 000 kF fonctionnement : 600 kF/an
	Abonnement au parking Porte de Bordeaux	-	mise en œuvre prévue au 2 ^{ème} semestre 2002 fonctionnement : 200 kF/an
	Prise en charge des abonnements city-pass (80%) contre l'abandon de la place de stationnement	200 abonnements (dans un 1 ^{er} temps)	mise en œuvre prévue au 1 ^{er} trimestre 2002 fonctionnement : 280 kF/an
VELO	vestiaire et parkings vélos sur les 4 implantations de la CUB à Meriadeck	50 vestiaires 150 places de stationnement vélo (dont 66 existantes)	mise en œuvre prévue au 1 ^{er} semestre 2002 investissement : 500 kF
	mise à disposition de vélos pour les agents de la CUB	achat de 100 vélos	mise en œuvre prévue au 1 ^{er} trimestre 2002 investissement : 200 kF
COVOITURAGE	bourse de covoiturage en intranet	-	mise en œuvre prévue au 1 ^{er} trimestre 2002 investissement : 50 kF fonctionnement : 100 kF/an
	stationnement réservé (badge)	-	investissement : 200 kF
AUTRE	2 roues électriques	achat de 30 scooters électriques	mise en œuvre prévue au 1 ^{er} trimestre 2002 investissement : 480 kF fonctionnement : 200 kF/an
	actions de communication / plan de sensibilisation	-	investissement : 200 kF fonctionnement : 100 kF/an

- Des **mesures variées** qui concernent l'ensemble des modes : covoiturage, vélo, deux-roues motorisés, véhicules propres, transports collectifs ; et les déplacements domicile-travail et professionnels.
- Un **dispositif complété** par des actions de la collectivité à Bordeaux où la CUB est à la fois établissement initiateur et établissement cible ainsi qu'autorité organisatrice des transports urbains. Le plan de mobilité de la CUB bénéficie ainsi des actions mises en œuvre par ailleurs dans le cadre du PDU de Bordeaux (Cf. tramway,...).

I.6 LE COUT DE LA DEMARCHE

Établissement initiateur	Phase 1 : sensibilisation des établissements cibles	Phase 2 : élaboration du plan, études	Phase 3 : mise en œuvre des premières mesures
Plaine Commune	Etude + Maîtrise d'ouvrage : 500 kF		pas de mise en œuvre effective aujourd'hui
CUS dans ses services (1 ^{ère} phase de GEODES)	non chiffré	non chiffré	Cf. tableau paragraphe précédent pour détails : investissements : 2 749 kF fonctionnement : 1 626 kF
CUS vers autres établissements (2 ^{ème} phase de GEODES)	non chiffré	non chiffré	pas de mise en œuvre de la part d'autres établissements aujourd'hui fonctionnement (Cf. conseil en mobilité) : + 1 poste emploi-jeune + 0,5 poste responsable CUS
CUB	non chiffré	non chiffré	pas de mise en œuvre effective aujourd'hui Cf. tableau paragraphe précédent pour détails : investissements : 3 630 kF fonctionnement : 1 480 kF
DDE du Gard	Etude : 700 kF Maîtrise d'ouvrage : 5% à 10% de temps de conseiller en mobilité		pas de mise en œuvre effective aujourd'hui
ST Microelectronics	0	non chiffré	Cf. tableau paragraphe précédent pour détails : investissements : nd fonctionnement : 600 kF/an

Il reste encore difficile de dégager des coûts globaux pour chacune des 3 phases d'élaboration d'un plan de mobilité.

Toutefois, nous pouvons d'ores et déjà mettre en évidence :

- des phases 1 et 2 (sensibilisation et études) qui nécessitent de 500 kF à 700 kF de budget, correspondant aux subventions du PREDIT, auquel s'ajoute le coût de la main d'œuvre du maître d'ouvrage (environ 10% de temps d'un agent sensibilisé aux questions des transports)
- une phase 3 dont les coûts sont fortement différenciés, en fonction des actions mises en œuvre. Nous distinguerons 2 catégories de mesures :

- >les mesures les plus coûteuses et les plus lourdes (Cf. partenariats,...) telles que la mise en place de ligne de transport en commun
- >les mesures moins coûteuses et qui peuvent être mises en place très vite, telles que les actions relatives aux vélos, aux piétons, à des petits services (Cf. billetterie TC sur place,...).
- un recul encore insuffisant pour apprécier pleinement les coûts de fonctionnement d'un plan de mobilité (Cf. gestion au quotidien, conseil en mobilité,...).

I.7 LES FREINS ET LES ACCELERATEURS TELS QU'ILS SONT PERÇUS PAR LES ETABLISSEMENTS INITIATEURS ET LES ETABLISSEMENTS CIBLES

■ Des éléments liés au contexte local :

Des facteurs exogènes liés au plan de mobilité peuvent agir favorablement ou défavorablement sur l'élaboration du plan de mobilité. Il s'agit notamment de :

- la **qualité du réseau de transports collectifs urbains** : elle est déplorée par le responsable technique du plan de mobilité des 12 services publics du Gard, mais considérée comme un facteur favorable à Grenoble.
- l'**environnement de l'agglomération** : la topographie est favorable à la pratique du vélo à Grenoble ; les conditions de circulation et de stationnement à Nîmes n'incitent pas les habitants à utiliser un autre mode de transport que leur voiture.
- la **culture en matière de déplacements** : à Strasbourg, la « culture vélo » a motivé et facilité, en partie, la mise en œuvre du plan de mobilité
- la **localisation des lieux de résidence des salariés** : concentrée ou diffuse, facile ou non à desservir par les transports collectifs... à Grenoble, la concentration des lieux d'habitat contribue à faciliter l'élaboration des mesures du plan de mobilité telles que le covoiturage.

■ Les principaux accélérateurs :

La présence d'individus moteurs

A Grenoble ou à Nîmes, l'implication d'une **personne motivée** pour piloter le projet a permis de faire avancer les plans de mobilité. Au sein des salariés, des individualités fortes sont considérées à Grenoble comme un élément favorable dans la mise en œuvre du plan de mobilité.

Les financements du PREDIT

Pour les établissements publics, ils ont permis le **lancement des expériences** étudiées. Dans ce sens, l'État a joué un rôle de déclencheur des démarches en débloquant des fonds nécessaires à l'élaboration de ces plans de mobilité.

■ **Les principaux freins :**

Un décalage temporel entre secteur privé et secteur public, entre établissements et autorités organisatrices / exploitants

Les collectivités locales sont soumises à des délais inhérents à leur statut et à leur mode de fonctionnement que les entreprises privées ne comprennent pas toujours.

Toutefois, cette incompréhension a évolué : le dialogue entre établissements privés et publics a permis à chacun des acteurs de prendre conscience de mécanismes de fonctionnement différent, et donc de les prendre en compte.

Afin de pallier ce décalage et de relancer la démarche, le responsable du plan de mobilité de Plaine Commune a souhaité mettre en œuvre, avec les directeurs d'entreprises, des **actions concrètes** à très court terme. Celles-ci pourraient être réalisées avant la fin de l'élaboration définitive du plan de mobilité.

En outre, les autorités organisatrices et les exploitants des transports collectifs (SNCF, exploitants de réseaux de transports en commun) ont des temps de réactions qui apparaissent longs et en décalage avec le rythme d'élaboration des plans de mobilité.

A Bordeaux, le **manque de coordination entre projet de PDU et projet de plan de mobilité** s'est traduit par une attitude attentiste des établissements cibles : attente des données sur les déplacements, attente de la concrétisation du projet de tramway... En revanche, la communication sur le PDU a été un facteur de sensibilisation important sur la thématique des déplacements et donc sur l'intérêt des plans de mobilité.

A Nîmes, le responsable du plan de mobilité n'a pas trouvé d'accompagnement de la part de l'autorité organisatrice de transport (la Ville).

A Grenoble, les négociations entre ST Microelectronics et l'exploitant des transports collectifs urbains ont révélé une **approche différente de la clientèle** (approche marketing tournée vers la « clientèle » pour ST Microelectronics, alors que l'approche semble plus tournée vers l'exploitation pour le transporteur). Finalement, ST Microelectronics a financé et mis en place une navette qui, une fois sa rentabilité démontrée sera reprise par l'exploitant.

Le **contexte particulier de l'Île-de-France** apparaît peu favorable au responsable des plans de mobilité du Carrefour Pleyel : les initiatives des communes sont soumises aux décisions du STIF et contraintes par le poids des exploitants. Les évolutions de l'offre de transport en sont d'autant plus longues et difficiles à mettre en œuvre. La **crédibilité de la collectivité** dans les négociations avec les établissements cibles peut s'en trouver **pénalisée** (Cf. la difficile amélioration de la fréquence de la ligne 13 du métro actuellement saturée et qui fait partie des demandes de nombreuses entreprises)

En revanche, ces décalages n'ont pas été identifiés comme pénalisant dans l'élaboration des plans de mobilité dans les services des collectivités locales qui sont aussi autorités organisatrices des transports (CUS et CUB).

➔ *En dehors des différences de temporalités entre le secteur public et privé, l'implication des autorités organisatrices, et par conséquent des exploitants, permet de dynamiser la démarche de plans de mobilité.*

La motivation et la sensibilisation au sein des établissements cibles

La **sensibilisation et la motivation d'acteurs clés** pour l'élaboration et la mise en œuvre des plans de mobilité dans les établissements cibles se révèle parfois difficile :

- les directeurs de certaines entreprises du Carrefour Pleyel restent **sceptiques** face à certaines mesures, comme le covoiturage
- les chefs de services de l'administration de la CUS ne sont pas intéressés par la problématique
- la direction des établissements sélectionnés à Bordeaux voit dans le plan de mobilité une **perte de temps et le risque de conflits sociaux...**

En outre, la **nouveauté du concept** des plans de mobilité peut aussi être un facteur défavorable :

- à Strasbourg, de nombreux agents ont une **vision partielle et réductrice** du plan de mobilité : le plan de mobilité est assimilé à un système de covoiturage
- à Nîmes, il a été considéré comme un **"gadget"** par certains responsables de services publics. Ce constat semble aujourd'hui s'estomper.

➔ *Le travail de sensibilisation sur la thématique des déplacements semble être un des éléments essentiels du plan de mobilité et surtout la mise en évidence des avantages que chacun des acteurs peut en tirer.*

Les difficultés méthodologiques

Dans la plupart des plans de mobilité étudiés, les responsables techniques ont été confrontés à des difficultés méthodologiques qui sont apparues à différents stades de la démarche :

- dans la sélection des entreprises à Bordeaux où le critère retenu (effectif des entreprises) s'est révélé non pertinent au regard de la mobilisation des entreprises
- dans l'identification d'un responsable assurant le rôle de coordination, de prise de décision... à Grenoble (au début de la démarche)
- dans l'élaboration du plan : définition et traduction des besoins en mesures concrètes dans le plan de mobilité du Carrefour Pleyel

Les difficultés liées au statut d'établissement public

Les établissements publics, tels que les collectivités territoriales, ont de fait un double statut : celui d'employeur et celui de gestionnaire d'argent public.

Ceci suppose que l'argent public ne peut être destiné à financer certaines mesures telles que subventionner les abonnements de transport public des agents de la collectivité (sauf en Ile-de-France). Cette rigidité n'existe pas dans une entreprise privée.

La loi SRU a toutefois permis de débloquer la situation pour ce qui est du cas précis des abonnements de transport collectif.

II. SUIVI ET EVALUATION

Le suivi des PDU (plans de déplacements urbains) est abordé dans le titre V de la loi sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie : « au terme d'une période de cinq ans, le plan fait l'objet d'une évaluation et est révisé le cas échéant ».

Cette disposition correspond directement à la volonté et à l'habitude croissantes d'effectuer des suivis et des bilans a posteriori des politiques publiques. L'intérêt en est multiple :

- constater les évolutions pour **poursuivre, compléter ou amender** les actions entreprises
- vérifier comment les orientations qui ont guidé l'élaboration d'une démarche de planification sont **satisfaites et suivies d'effets**
- mieux **connaître les mécanismes** qui existent entre offre de déplacements et comportements de mobilité pour mieux élaborer les actions futures
- communiquer sur des résultats concrets.

Ce point souligne l'importance de l'évaluation dans le cadre de démarches de planification ; on peut supposer qu'il serait souhaitable qu'il en soit de même pour les plans de mobilité.

La question du suivi a déjà été abordée par certains établissements (Cf. § II.2). Il en ressort que les approches analysées sont diversifiées, car ne répondant pas à la même logique.

Cette diversité met en évidence l'intérêt d'une homogénéisation des outils de suivi notamment afin de :

- pouvoir effectuer des **comparaisons** entre différents sites, grâce à des bilans multi-entreprises, voire multi-agglomérations
- **partager** et mutualiser les différentes approches méthodologiques de suivi.

II.1 ELEMENTS DE CADRAGE

Quelques remarques préalables sont à formuler :

- le suivi des plans de mobilité répond à **plusieurs logiques**, en particulier celle de l'initiateur (qui cherche à sensibiliser et à recruter d'autres établissements dans la démarche, mais qui peut aussi être employeur) et celle de l'employeur qu'il soit public ou privé
- de ce fait, la **finalité** du suivi ne sera pas la même suivant que l'établissement se place en tant qu'initiateur ou employeur : selon les cas, il s'agira de constater la mise en œuvre, de mesurer les résultats et de les comparer aux objectifs à atteindre (part modale,...), de se servir de ces résultats pour ajuster les actions mises en œuvre ou pour communiquer
- enfin la **nature** même du suivi sera différente selon la phase d'élaboration du programme de plans de mobilité (Cf. phases 1, 2 ou 3)

Afin de bien poser le problème du suivi et de l'évaluation des plans de mobilité, il s'agit d'apporter des éléments de réponses aux questions suivantes :

- **qui** suit et évalue le plan de mobilité ?
- **quand** faut-il suivre et évaluer ?
- **à qui** s'adresse ce suivi ?
- **pour quelles finalités** suivre et évaluer ?
- **comment** suivre et évaluer ? suivre **quoi** ?

Des éléments de réponses à ces questions sont synthétisés dans le tableau ci-après :

QUI ?	QUAND ?	A QUI ?	POUR QUELLES FINALITES ?	remarques
Initiateurs (collectivités)	phase 1 : sensibilisa- tion des établisse- ments	initiateur	connaître la sensibilisation des employeurs sur le sujet	ces résultats de suivi peuvent être communiqués à une échelle plus vaste
		autres employeurs et grand public	faire savoir, partager, sensibiliser, communiquer	
	phase 2 : élaboration	initiateur	connaître la sensibilisation des employeurs sur le sujet	
		autres employeurs et grand public	faire savoir, partager, sensibiliser, communiquer	
	phase 3 : mise en œuvre	initiateur	constater la mise en œuvre des actions	
			connaître les moyens mis en œuvre et leur efficacité (comparer aux objectifs à atteindre)	
autres employeurs et grand public	faire savoir, partager, sensibiliser, communiquer			
Employeurs (publics et privés)	phase 2 : élaboration	initiateur	établir une situation de référence	la définition d'indicateurs communs à l'ensemble des plan de mobilité permet des comparaisons ces résultats de suivi peuvent être communiqués à une échelle plus vaste
	phase 3 : mise en œuvre	initiateur	constater la mise en œuvre des actions	
			mesurer les résultats et les comparer aux objectifs à atteindre (efficacité)	
			ajuster et corriger si nécessaire les actions mises en œuvre	
autres employeurs et grand public	faire savoir, partager, sensibiliser, communiquer			

Remarque :

les éléments généraux développés dans le tableau ci-avant restent toutefois à adapter suivant le contexte spécifique de chaque plan de mobilité.

II.2 LES INDICATEURS MIS EN PLACE DANS LES EXPERIENCES ETUDIEES

Lors des entretiens réalisés en avril et mai 2001, seuls 2 établissements avaient réellement déjà réfléchi à un programme de suivi et d'évaluation ; il s'agissait de la DDE du Gard et de ST Microelectronics à Grenoble.

■ DDE du Gard : les « échelles vertes » (1)

- Principe général :

Les échelles vertes constituent les indicateurs de mesure, dont la forme évoque « une sorte de thermomètre » gradué de 0 à 100 car « en général, les indicateurs sont des pourcentages ». Ces échelles vertes permettent de caractériser « le degré d'engagement citoyen, que ce soit à un niveau individuel, celui de l'employé, ou à un niveau collectif, celui de l'employeur, de l'exploitant ou de l'édile ».

« Plus ces degrés sont élevés, plus grand est l'engagement citoyen de l'acteur-partenaire correspondant »

- Echelle verte de l'employé :

l'indicateur retenu peut être celui de la part relative des déplacements alternatifs à la voiture individuelle sur l'ensemble des déplacements entre le domicile et le travail du salarié.

- Echelle verte de l'employeur :

les indicateurs peuvent être par exemple :

- la part des modes alternatifs dans les déplacements domicile-travail pour l'ensemble du personnel
- le montant total du « compte-déplacements-employeur » hors versement transport
- le rapport entre ce montant et le montant du budget de fonctionnement total de l'employeur
- la part relative des modes alternatifs dans le montant total du « compte-déplacements-employeur » hors versement transport

- Echelle verte de l'exploitant :

les indicateurs peuvent être par exemple :

- la part relative de la clientèle dans les recettes du budget annuel de l'exploitation du système de transports
- la pourcentage d'employeurs qui ont contractualisé pour des dispositifs de prise en charge des titres de transports

- Echelle verte des édiles :

l'indicateur retenu peut être celui de la part relative des dépenses consacrées aux déplacements alternatifs dans le compte déplacements de l'agglomération.

(1) Source : abécédaire des plans de mobilité / Bernard Castets / DDE du Gard / août 2000

■ ST Microelectronics : une démarche pragmatique et opérationnelle

La démarche de ST Microelectronics cherche dans un premier temps à calibrer et à adapter les actions déjà mises en place ; ce suivi est basé autour de 4 approches :

- analyses de visu : observations et reportages photographiques
- dénombrements : Comptages (notamment pour les actions relatives au vélo (1) et au transport collectif (2))
- Enquêtes qualitatives (satisfaction / opinion par mode de transport) sous forme de questionnaires auto-administrés
- Approche budgétaire (suivi des coûts des actions)

Pour ce faire, deux types de personnels sont mobilisés :

- un stagiaire à temps plein, chargé du suivi sur une durée de 4 à 5 mois (coût estimatif comprenant le salaire et les charges sociales : environ 10 kF par mois, soit environ 1,5 k€ par mois)
- le directeur des ressources humaines de l'établissement, pour l'encadrement et la communication (quantification du temps de travail non effectuée)

Ce suivi a déjà été mis en œuvre ; ont d'ores et déjà été établies la situation de référence (année 2000) et la première année consécutive à la mise en œuvre des mesures du plan de mobilité (année 2001).

Le bilan exhaustif de ce suivi figure en annexe.

(1) Stationnement vélo

(2) Navette

II.3 ANALYSE CRITIQUE DE CES INDICATEURS : INTERETS ET LIMITES

- ☺ avantages
- ☹ inconvénients

- Pour les échelles vertes (Cf. DDE du Gard) :

- ☺ Un souci de simplicité, afin de rendre les indicateurs compréhensibles par le plus grand nombre. C'est d'ailleurs ce souci qui guide l'élaboration des indicateurs.
- ☺ La notion de valorisation des résultats, notamment dans le but de communiquer (Cf. indice ATMO (1) basé sur le même principe).
- ☺ La dimension communicante dans la présentation du concept des échelles vertes, avant même d'en présenter les résultats.
- ☹ Le caractère synthétique de ces échelles vertes suppose plusieurs contraintes, dont :
 - >la définition claire et précise des composantes de ces indicateurs
 - >la difficulté de bâtir certains indicateurs globaux, car ils impliquent des sources d'information multiples
 - >la nécessité de commenter et d'interpréter les résultats.
- ☹ En outre, ces indicateurs ne peuvent être pris isolément.
- ☹ Les échelles vertes des édiles semblent être relativement éloignées de la problématique des plans de mobilité
- ☹ A ce jour, l'efficacité de cette dimension communicante n'est pas encore confirmée.

- Pour les enquêtes et comptages (Cf. ST Microelectronics):

- ☺ Des indicateurs répondant aux besoins de l'employeur
- ☺ Un souci de constater l'efficacité des actions du plan de mobilité, dans le but de les ajuster et de poursuivre le programme d'actions.
- ☺ Des indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs (Cf. enquêtes de satisfaction)
- ☹ Un suivi difficilement mutualisable.

(1) Indicateur de pollution atmosphérique utilisé à l'échelle nationale

II.4 TYPOLOGIE D'INDICATEURS POUR LE SUIVI DES PLANS DE MOBILITE

Ce point a déjà été sommairement abordé au point II.1 du présent chapitre ; ce point va s'attacher à préciser et proposer un ensemble d'indicateurs pertinents de suivi, ainsi que d'identifier la (les) source(s) des données permettant de construire ces indicateurs.

■ Nous rappelons brièvement quelques recommandations générales pour l'élaboration d'indicateurs de suivi, ainsi que les principales étapes de travail :

1. **sélectionner** les principaux objectifs et actions du plan de mobilité à suivre et évaluer.
2. **définir un ou plusieurs indicateurs adaptés** à chaque objectif ou action retenus dans le cadre du plan de mobilité.
Aussi, il sera bon de **limiter** le nombre des indicateurs et d'aller à l'essentiel, de « faire avec ce qui existe » et de viser la **pédagogie**.
3. **élaborer des indicateurs selon une définition méthodologique précise**, notamment pour s'assurer que l'on comparera bien toujours les mêmes chiffres, mesurés de la même façon.
Il faudra donc donner un contenu précis aux indicateurs, c'est-à-dire indiquer :
 - leur définition
 - leur mode de constitution ou de recueil
 - leur mode de calcul
 - leur périmètre de définition
 - leur périodicité
 - les sources utilisées
4. Prévoir la réalisation d'une **observation de référence (t=0)**.
En effet, pour une bonne connaissance de l'évaluation des phénomènes « après » (t=1, 2, 3,...), il est essentiel d'avoir une bonne connaissance des phénomènes « avant » (t=0).
La plupart des indicateurs sont à analyser au travers de comparaisons multiples : entre avant (t=0) et après (t=1, 2, 3,...), entre un établissement et un autre établissement ou par rapport à des moyennes, locales, régionales ou nationales,...

- Les deux tableaux pages suivantes présentent ces indicateurs :
 - le 1^{er} tableau concerne le suivi pour une collectivité initiatrice
 - le 2^{ème} tableau concerne le suivi pour un établissement employeur

- Chacun des tableaux distinguera :
 - les objectifs du suivi (connaître et mesurer (1), sensibiliser, ajuster)
 - quelques indicateurs associés à l'objet du suivi, en situation de référence (t=0)
 - quelques indicateurs associés à l'objet du suivi, à la suite de la mise en œuvre des premières actions du plan de mobilité (t=1, 2, 3,...)
 - les modalités d'exécution (Cf. recueil auprès des détenteurs de données, enquêtes,...)
 - des remarques particulières.

(1) Ces mesures sont tant quantitatives (Cf. la mesure de l'efficacité des actions du plan de mobilité via les résultats par rapport aux objectifs, les moyens mis en œuvre,...) que qualitatives (Cf. satisfaction et/ou l'opinion des salariés,...).

■ **Tableau 1 : Suivi pour les collectivités initiatrices**

OBJECTIFS DU SUIVI	INDICATEURS ASSOCIES EN SITUATION DE REFERENCE (T=0)	INDICATEURS ASSOCIES A LA SUITE DE LA MISE EN ŒUVRE (T=1, 2, 3,...)	MODALITES	REMARQUES
Connaître la situation actuelle : état des lieux	nombre total d'établissements (publics et privés)	idem + évolution par rapport à t=0	Cf. registres de la Chambre de commerce	la périodicité d'observation de cet indicateur est à définir (annuelle,...)
	effectifs salariés par établissement	idem + évolutions par rapport à t=0	Cf. registres de la Chambre de commerce	la périodicité d'observation de cet indicateur est à définir (annuelle,...)
	indicateurs du PDU : partage modal, données de trafic/congestion, offre TC,...	idem + évolutions par rapport à t=0	données en possession de l'initiateur (sinon : Cf. observatoire du PDU)	ces indicateurs (par exemple le niveau d'offre TC) permettent de cibler les établissements qui pourraient être potentiellement intéressés par la démarche
Evaluer la sensibilisation des employeurs	part des établissements se déclarant intéressés par une démarche plan de mobilité / total des établissements	évolution de la part des établissements se déclarant intéressés par une démarche plan de mobilité / total des établissements	données en possession de l'initiateur	
	part des établissements s'engageant dans une démarche de plan de mobilité / établissements s'étant déclarés intéressés	évolution de la part des établissements s'engageant dans une démarche de plan de mobilité / établissements s'étant déclarés intéressés	données en possession de l'initiateur	cet indicateur permet de mettre en évidence le passage d'une phase « théorique » à une démarche préopérationnelle
	liste des actions retenues et étudiées	idem + évolutions par rapport à t=0	données en possession de l'initiateur	
Constater la mise en œuvre des actions	part des établissements mettant en œuvre des actions / établissements s'étant engagés dans la démarche	évolution de la part des établissements mettant en œuvre des actions / établissements s'étant engagés dans la démarche	données en possession de l'initiateur	
	-	liste des actions effectivement mises en œuvre (par établissement) : typologie par mode de déplacement	recueil de données auprès des employeurs	afin de tirer des enseignements quant aux actions qui intéressent en 1 ^{er} lieu les établissements
	-	coûts associés à chaque action (investissements et fonctionnement)	recueil de données auprès des employeurs	

Remarque :

Les indicateurs qui auront pu être « centralisés » dans ce suivi pourront aussi servir de base de sensibilisation à la démarche de plan de mobilité auprès des employeurs. En outre, cette démarche de sensibilisation pourra aussi s'appuyer sur l'expérience concrète de sites ayant mis en œuvre des actions de plan de mobilité (Cf. listes d'actions ayant été mises en place, résultats observés,...).

■ **Tableau 2 : Suivi pour les établissements employeurs**

OBJECTIFS DU SUIVI	INDICATEURS ASSOCIES EN SITUATION DE REFERENCE (T=0)	INDICATEURS ASSOCIES A LA SUITE DE LA MISE EN ŒUVRE (T=1, 2, 3,...)	MODALITES	REMARQUES
Connaître la situation actuelle : état des lieux	données d'offre (volume) pour le site et ses abords : >TC : fréquences, amplitudes, qualité de service (confort, vitesse,...) >marche : état des cheminements existants, éclairage, jalonnement,... >vélos : itinéraires, jalonnement, stationnement sur site >VP : conditions de circulation (Cf. trafic, congestion, temps de parcours), stationnement sur site	Cf. ci-dessous	>données en partie en possession de l'employeur (Cf. DRH) >enquête et observations de visu >données générales à recueillir auprès de la collectivité (Cf. PDU)	afin de connaître l'état initial pour se fixer des objectifs en termes d'offre (quantité et qualité)
	données d'usage : >partage modal déplacements domicile-travail >partage modal autres déplacements professionnels >lieux d'habitat des salariés >horaires de travail		>données en possession de l'employeur (Cf. DRH) >enquêtes (périodicité à définir)	afin de connaître l'état initial pour se fixer des objectifs en termes d'usage
	aspects budgétaires : >part du budget affecté au transport (Cf. versement transport, coûts du transport de personnel, véhicules de fonction,...)		données en possession de l'employeur (Cf. DRH)	afin de connaître les marges de manœuvre (répartition différente à budget constant, budget supplémentaire,...)
	données qualitatives : >enquête d'opinion		enquêtes, sondages,... (périodicité à définir)	dont l'objet initial (en t=0) sera notamment d'identifier les leviers d'action. Par la suite, une enquête annuel peut être effectuée.
Constater la mise en œuvre des actions, ainsi que les moyens affectés	liste des actions prévues: typologie par mode de déplacement	évolution des données d'offre : liste des actions mises en œuvre	données en possession de l'employeur	pourquoi des actions prévues n'ont pas été mises en œuvre ?
	coûts estimés pour chaque action (investissements et fonctionnement)	aspects budgétaires : >coût effectif des actions (investissements et fonctionnement)	données en possession de l'employeur	
Constater l'efficacité des actions mises en œuvre	-	évolutions des données d'usage et des données qualitatives mises à plat en t=0	enquêtes, sondages,... (périodicité à définir)	la connaissance des évolutions par rapport à t=0 permettra notamment d'ajuster et/ou corriger les actions mises en œuvre

Communiquer	-	économies liées à la mise en œuvre des actions : >externalités environnementales >budget pour l'employeur >budget pour le salarié	données en possession de l'employeur	
-------------	---	--	--------------------------------------	--

III. ENSEIGNEMENTS

L'analyse de 5 expérimentations (1) a permis de dégager un ensemble d'enseignements ; ils concernent :

- les « canaux » de diffusion d'une démarche de plan de mobilité
- les moyens pour une collectivité d'inciter des établissements (publics ou privés) à mettre en œuvre des plans de mobilité
- les conditions de réussite d'un plan de mobilité au sein d'un établissement public ou privé.

(1) 5 expérimentations :

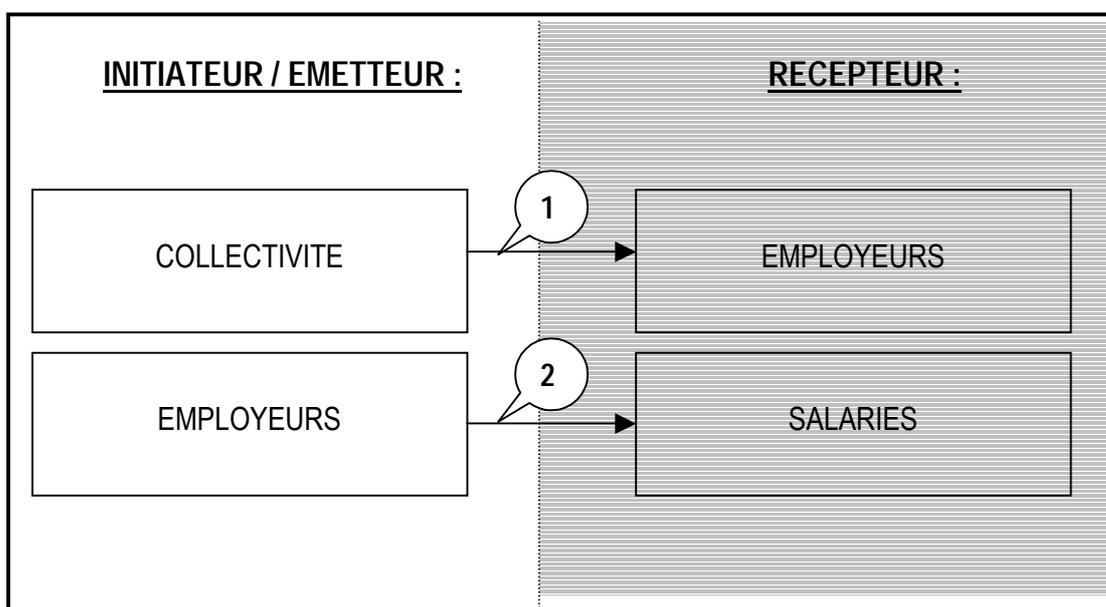
- à Saint Denis : Carrefour Pleyel, piloté par Plaine Commune
- à Strasbourg : centre administratif de la Communauté urbaine (CUS), dans le cadre du programme GEODES, piloté par la CUS
- à Bordeaux : quartier Meriadeck et hôpital Pellegrin, piloté par la Communauté urbaine de Bordeaux (CUB)
- à Nîmes : 12 services publics, piloté par la DDE du Gard
- à Grenoble : ST Microelectronics, initiative privée sans financement public.

III.1 LES « CANAUX » DE DIFFUSION DE LA DEMARCHE

Les 3 grandes catégories d'acteurs d'une démarche de plan de mobilité sont :

- les salariés
- les employeurs
- la collectivité (initiatrice et/ou partenaire)

Il ressort que chacun de ces acteurs reçoit et émet l'information suivant différents canaux, que nous avons formalisé dans le schéma ci-après :



1 La collectivité initiatrice cherche à inciter les établissements publics et privés de son territoire à s'engager dans une démarche de plan de mobilité ; son objectif est de sensibiliser en adaptant son discours aux intérêts propres des établissements (résolution de difficultés de stationnement, économies budgétaires,...).

2 Les employeurs qui s'engagent dans la démarche de plan de mobilité, dans le cadre de leurs stratégies d'entreprise, cherchent à inciter leurs salariés à utiliser des modes alternatifs à la voiture particulière ; son discours s'adapte aux intérêts des salariés (gains de temps, économies, avantages, santé et qualité de vie,...).

Remarques :

- A partir de l'échantillon des 5 sites, nous n'avons pas constaté de relations directes des collectivités initiatrices vers les salariés. Sauf à considérer les démarches de sensibilisation du grand public dans le cadre de démarches plus larges (Cf. PDU).
- D'autre part, les relations des salariés ou de leurs représentants vers les employeurs ne sont pas apparues pas comme un canal.

III.2 LES LEVIERS D'ACTIONS ET LES CONDITIONS DE REUSSITE POUR LA COLLECTIVITE INITIATRICE AFIN D'INCITER DES ETABLISSEMENTS A METTRE EN ŒUVRE DES PLANS DE MOBILITE

L'analyse des démarches de 4 collectivités pour inciter d'autres établissements à mettre en œuvre des plans de mobilité a permis d'identifier des leviers d'actions et des éléments conditionnant la réussite de telles incitations.

■ Montrer l'exemple : un préalable souhaitable, voire nécessaire

Un établissement initiateur qui fonde son discours sur sa propre expérience acquiert plus de **crédibilité** auprès des autres établissements qu'il va « démarcher ». En phase d'élaboration de son propre plan, il démontre qu'il "croit" dans ce type d'actions. Lorsque le plan aura été mis en œuvre, la collectivité pourra, en outre, valoriser ses actions et ses résultats.

Ainsi, le programme GEODES de la Communauté urbaine de Strasbourg (CUS) comporte deux temps dans la démarche : le premier consiste à mettre en œuvre des actions pour son centre administratif et ses autres sites, le second consiste à sensibiliser d'autres établissements sur la base de son expérience concrète. La Communauté urbaine de Bordeaux a intégré cette dimension d'exemplarité en cours de phase de sensibilisation : elle s'attache aujourd'hui seulement à mettre en œuvre un plan de mobilité pour les agents de la CUB.

■ Intégrer les plans de mobilité à la politique de déplacements

Avec la loi SRU, le contenu des PDU a été renforcé et la 6^{ème} orientation porte aujourd'hui sur l'encouragement à établir des plans de mobilité, et non plus uniquement sur l'encouragement à favoriser le transport de personnel.

Le plan de mobilité s'inscrit donc dans le cadre de démarches plus globales de planification des déplacements. A ce titre, des actions sur les déplacements à l'échelle de l'agglomération (Cf. amélioration des transports collectifs, schéma d'itinéraires cyclables,...) profitent aux actions d'un plan de mobilité à l'échelle d'un établissement.

Les interrelations entre les effets des actions à l'échelle de l'agglomération (Cf. PDU) et ceux des actions à l'échelle local (Cf. plan de mobilité) peuvent être prises en compte par la mise en cohérence de ces deux niveaux d'intervention.

■ Cibler et sensibiliser les établissements potentiellement intéressés

La collectivité qui souhaite initier des plans de mobilité dans son agglomération peut communiquer auprès de l'ensemble des établissements (Cf. la CUS) et/ou cibler certains établissements susceptibles d'être intéressés, comme l'ont fait Plaine Commune et la DDE du Gard.

Les expériences étudiées ont montré que tous les établissements ne trouvaient pas un intérêt dans la mise en place de plan de mobilité. Si la direction d'un établissement ne perçoit pas un

intérêt clair pour son propre établissement, son engagement dans la démarche ne sera pas durable. En effet, un directeur d'entreprise se préoccupe généralement davantage de la rentabilité de son entreprise que des problématiques de déplacements, à moins que celles-ci le concernent directement.

Ainsi, deux types d'établissements peuvent potentiellement être intéressés par les plans de mobilité :

- les établissements qui **rencontrent actuellement des difficultés** en termes d'accès ou de stationnement, difficultés qui pénalisent véritablement l'établissement, par exemple espace trop restreint pour créer à la fois des surfaces de bureaux supplémentaires et du stationnement
- les établissements qui **seront amenés à être confrontés à ces mêmes difficultés** notamment du fait de l'action publique (suppression de places de stationnement lié au tramway, par exemple, ou stationnement rendu payant dans le cadre du PDU par exemple).

Ces établissements pourront être ciblés de manière prioritaire par les initiateurs. *L'expérience montre que ce sont les contraintes qui sont à l'origine de l'action.*

■ Avoir une approche « entreprise »

La compréhension mutuelle des acteurs constitue un facteur de réussite. En effet, le monde de l'entreprise et celui du secteur public (initiateur) fonctionnent suivants des logiques différentes (Cf. temporalités, rentabilité, comptabilité analytique, ...).

Toutefois, ce sera à l'initiateur d'adapter son discours afin d'avoir une approche séduisante et « parlante » vis-à-vis du monde de l'entreprise ; il s'agira alors à l'initiateur de :

- **connaître les mécanismes** de fonctionnement d'un établissement privé (Cf. culture d'entreprise, rentabilité,...)
- **adapter l'argumentation aux intérêts propres** de l'entreprise : par exemple, un discours argumenté, fondé sur les économies budgétaires liées à la mise en œuvre d'actions de plan de mobilité est plus « percutant » qu'un discours basé uniquement sur les effets bénéfiques d'un plan de mobilité sur la santé publique et l'environnement
- **explicitier les difficultés prévisibles** d'actions qui relèvent du temps long : par exemple, des actions impliquant un grand nombre de partenaires, telles que la création d'une ligne de bus,...

Deux niveaux d'arguments pourront être employés par les collectivités :

- d'une part, sur l'**intérêt immédiat** que peut trouver l'établissement : par exemple, comment compenser une évolution de l'offre en stationnement public au moindre coût.
- d'autre part, sur les **bénéfices plus globaux** que peut en tirer l'établissement : amélioration des relations sociales au sein de l'entreprise, amélioration de l'image, amélioration des conditions d'accueil de la clientèle...

■ Apporter une aide financière

Afin d'enclencher le mécanisme, une aide (Cf. point suivant : mission de conseil) et/ou une incitation financière (Cf. subvention aux études) sont souhaitables : les expériences analysées ont pu mettre en évidence le rôle déclencheur des subventions accordées par le PREDIT.

■ Apporter une aide méthodologique et un support à la concertation en créant un poste de conseiller en mobilité

L'article 113 de la loi solidarité et renouvellement urbains (SRU) indique que : « *l'autorité compétente pour l'organisation des transports publics (...) met en place un service de conseil en mobilité à l'intention des employeurs et des gestionnaires d'activités générant des flux de déplacements importants* ».

Le conseiller en mobilité pourra être la personne ressource faisant l'interface entre collectivité et les établissements, comme le proposait déjà Bernard Castets, l'animateur des plans de mobilité à la DDE du Gard en 1999 (1).

Le conseiller en mobilité peut notamment avoir pour fonction :

- de **promouvoir le concept** de plans de mobilité auprès d'établissements publics et privés :
 - en communiquant dans un premier temps sur les expériences hors de l'agglomération et dans un second sur celles déjà menées de l'agglomération (Cf. organisation du suivi, mutualisation, et valorisation des expériences locales)
 - par le biais de colloques, de diffusion de guides, de prospection directe auprès d'établissements ciblés, de forums d'échanges...
- **d'assister les établissements** qui souhaitent mettre en œuvre un plan de mobilité en leur apportant
 - un support méthodologique : organisation de la démarche globale, méthode d'élaboration d'un diagnostic accessibilité, d'enquêtes,...
 - une assistance technique : participation à des réunions avec des salariés,...
- d'être le **support de la concertation** entre autorités organisatrices, exploitants et établissements.

Notons que le PDU de l'agglomération de Lorient prévoit la création d'une « agence d'écomobilité » dont une des fonctions est ce rôle de conseil en allant au devant des entreprises.

(1) Plan de mobilité : un recueil de conseils et d'exemple pour l'établir dans votre organisme ; Janvier 1999.

III.3 LES LEVIERS D'ACTION ET LES CONDITIONS DE REUSSITE POUR LES EMPLOYEURS

A l'issue de l'analyse des 5 expérimentations d'élaboration de plans de mobilité, il ressort qu'un ensemble d'éléments constitue des facteurs favorables à la réussite d'un plan de mobilité. Ces conclusions ont été enrichies des résultats des études du CREDOC et du CERTU.

Il faut peut-être rappeler ici que les plans de mobilité visent à faire diminuer la part modale de la voiture particulière principalement dans les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels. Dit autrement, ce sont les **salariés qui sont au centre du dispositif** puisque ce sont leurs comportements que cherchent à faire évoluer les plans de mobilité.

■ Une démarche adaptée à chaque site, à chaque établissement

Pour que les actions mises en œuvre soient suivies d'effets, il apparaît nécessaire qu'elles soient **adaptées site par site**. Toutes les mesures ne sont pas, en effet, applicables partout de la même façon. Par exemple, la réussite de mesures relatives au développement du covoiturage ou de l'usage du vélo dépendra, entre autres, de la localisation du lieu de résidence des salariés, du relief, des conditions de circulation aux abords du site et dans l'agglomération et des horaires de travail.

La phase de diagnostic est donc importante à double titre : connaissance des pratiques de mobilité (conditions de déplacement, choix modal) et connaissance des avis et attentes des salariés pour mieux fixer les enjeux. Elle doit alors permettre de dégager les leviers d'actions et de cibler les pistes d'actions pertinentes.

■ Impliquer les salariés dans une démarche itérative

L'implication des salariés, en totalité ou en partie, dans la démarche recouvre plusieurs enjeux et notamment :

- une **meilleure connaissance de leurs attentes** et la définition de mesures sur lesquels ils sont prêts à s'engager,
- une **adhésion aux mesures** (objectifs et dispositions concrètes,
- une **diffusion des idées** auprès d'autres salariés.

Cette implication peut se réaliser à plusieurs niveaux : enquête, groupes de travail... ainsi qu'en faisant appel à des personnes qualifiées pour accompagner les changements de comportement dans les entreprises (personnel interne ou cabinet spécialisé).

■ Une communication basée sur un argumentaire adapté aux préoccupations des salariés

L'adhésion des salariés aux mesures mises en œuvre passe plus facilement par un **argumentaire adapté** : il importera peu aux salariés, à quelques exceptions près, de participer à

la diminution de la pollution atmosphérique ; en revanche, gagner du temps ou économiser de l'argent seront des arguments, s'ils sont démontrés, qui se révéleront plus efficaces.

■ Des actions en faveur des salariés

Les mesures proposées devront chercher à **encourager l'utilisation des modes alternatifs** à la voiture particulière.

En effet, les restrictions (par exemple, réduction du nombre de places de stationnement), risquent de générer des mouvements de protestation de la part des salariés.

Des établissements, comme ST Microelectronics, ont montré que la mise en œuvre d'actions en faveur de modes alternatifs peut avoir des résultats très positifs, car ces actions correspondaient à une demande latente.

■ Des actions véritablement incitatives

Pour qu'elles soient efficaces, il semble que les actions devraient être véritablement incitatives et garantir, autant que possible, au salarié les mêmes souplesses que celles de sa voiture.

Par exemple :

- garantir la prise en charge par l'employeur d'un taxi pour ramener les salariés qui pratiquent le vélo en cas d'incident corporel (1)
- offrir des tickets de transports collectifs aux cyclistes afin qu'ils puissent utiliser le bus en cas de fortes intempéries et leur donner le droit à des voyages en taxis par an en cas de nécessité de déplacement rapide (accident d'un enfant...) (1)

■ Maintenir une dynamique constante

Afin que la démarche ne s'essouffle pas et que les nouveaux salariés y soient sensibilisés, il paraît nécessaire de maintenir une certaine dynamique qui peut passer par une information régulière sur l'état d'avancement du plan de mobilité et les résultats obtenus. Cette information peut être diffusée par le biais de l'intranet, de la lettre d'information interne, par la réunion du groupe de travail, par l'organisation d'évènements, par la remise d'une « mallette multimodale » à chaque nouveau salarié,...

(1) Cf. exemple de ST Microelectronics

CONCLUSION

- Le PREDIT a joué un rôle déclencheur dans la mise en œuvre de plans de mobilité en finançant des expérimentations publiques.

L'analyse de ces expérimentations, qui ne sont pas toutes abouties à ce jour, a toutefois déjà permis de dégager un ensemble d'enseignements relatifs d'une part aux conditions de réussite des plans de mobilité au sein d'un établissement, d'autre part à l'efficacité de l'incitation des collectivités dans le développement des plans de mobilité.

- Les plans de mobilité tels qu'ils sont évoqués dans la loi sur l'air et précisés dans la loi solidarité et renouvellement urbains ne sont pas et ne seront probablement pas systématiquement mis en œuvre dans l'ensemble des établissements d'une agglomération.

En effet, l'élaboration d'un plan de mobilité dans un établissement, qu'il soit privé ou public, est principalement conditionnée par la motivation de la direction à faire évoluer la répartition modale de ses salariés dans leurs déplacements domicile-travail et professionnels. De notre analyse, cette motivation provient de contraintes ou de difficultés en termes de circulations et de stationnement que rencontre (ou rencontrera) l'établissement.

Quant à l'efficacité du plan de mobilité, elle dépendra notamment du niveau d'implication des salariés dans la démarche et à la réponse des actions à leurs attentes.

La volonté des collectivités à inciter les établissements à mettre en place des plans de mobilité n'est pas une condition suffisante à la concrétisation de plans de mobilité. Cependant, la collectivité aura un rôle à jouer, notamment afin de créer un contexte favorable aux plans de mobilité :

- d'une part, dans la mise en œuvre d'actions de déplacements à l'échelle de l'agglomération (Cf. amélioration de lignes de transports collectifs, aménagements d'itinéraires cyclables, stationnement,...)
- d'autre part, en tant que conseiller en mobilité (Cf. sensibilisation des établissements, animation des démarches, développement d'un partenariat entre autorité organisatrice, exploitants et établissement,...).

- Aujourd'hui, la mise en œuvre concrète des plans de mobilités ne concerne qu'un nombre limité d'établissements.

Cette mise en œuvre étant progressive, il serait intéressant de dégager des enseignements généralisables quant à l'efficacité des actions proposées et des outils de suivi et évaluation. En outre, ces enseignements permettraient de valoriser les démarches de plan de mobilité sous l'angle de constats chiffrés et de résultats observés.

ANNEXES :

Guides d'entretiens

Comptes rendus des entretiens
téléphoniques (janvier 2002)

Évaluation des plans de mobilité des salariés

Guide d'entretien à l'attention du responsable technique de l'élaboration et/ou de la gestion du plan de mobilité

Évolutions juin 2001 - janvier 2002

L'objectif de ces entretiens téléphoniques est de prendre connaissance des évolutions des plans de mobilité des établissements étudiés au cours des 6 derniers mois.

■ La démarche

- Quel est aujourd'hui le **stade d'avancement** du projet de plan de mobilité par rapport à ce qu'il était en juin dernier ?
- Quelles **actions** ont été mises en œuvre depuis l'été dernier (élaboration du plan, mesures, sensibilisation...) ?

■ Perception du projet

- Comment a évolué l'**accueil initial** des différents protagonistes (direction, employeurs des établissements, employés) ?
- Comment ont évolué les comportements ?

■ Difficultés / facilités

- Durant ces 6 derniers mois, y a-t-il eu de nouveaux freins ou accélérateurs à l'élaboration et/ou la mise en œuvre du plan de mobilité ?
- **Concrètement**, avez-vous rencontré de nouvelles difficultés ?
- Quel **écart** entre les prévisions et la mise en œuvre, notamment quant au calendrier, aux actions à mettre en place et effectivement mises en œuvre, aux résultats escomptés,... ?

■ Bilan

- Quel **bilan** tirez-vous aujourd'hui de l'action déjà menée ? (éléments chiffrés si possible)
- Avez-vous fait évoluer ou vous êtes vous dotés d'un programme de **suivi** ?
- Quelles sont les nouvelles **perspectives** dans l'immédiat ? Les perspectives à moyen et long terme ont-t-elles évoluées ?

Carrefour Pleyel – Plaine Commune – Saint-Denis

Entretien téléphonique réalisé le 21 janvier 2002 avec M. Karinthi / Plaine Commune.

■ La démarche

Plaine Commune a engagé la phase préalable à la mise en œuvre des actions du plan de mobilité du carrefour. Ce travail est sous traité à un cabinet de conseil en organisation des entreprises ; ce travail consiste à réaliser :

- une synthèse globale et par entreprise faisant le point sur l'état de la démarche
 - la définition de pistes d'actions (pour une phase opérationnelle courant 2002) et la présentation des mesures aux établissements
 - le suivi et l'évaluation du plan de mobilité (définition des indicateurs,...)

Aujourd'hui, les mesures sont en cours de définition ; elle devraient être présentées courant février 2002 aux établissements. Ces mesures concernent 3 axes principaux :

- les transports collectifs et l'amélioration des conditions d'accès
- la gestion de l'information existante (élaboration d'un guide d'accès du site de chaque entreprise,...)
- le covoiturage (guide méthodologique), dont la mise en œuvre reviendra à chaque établissement

La date de mise en œuvre des actions du plan de mobilité dépendra de la phase de négociation, notamment pour les actions relevant d'une prise de décision conjointe (Cf. avec les autres partenaires : STIF, RATP,...).

Le calendrier prévu par Plaine Commune est le suivant :

- fin 2002 : 1ères actions liées aux transports collectifs
- fin 2002 : guide d'accès du site de chaque entreprise

Remarque :

D'ores et déjà, certaines entreprises se démarquent : d'une part, les entreprises qui conduiront la démarche de plan de mobilité jusqu'au bout, d'autre part les entreprises qui devraient se désengager (2 à 3 établissements).

■ Perception du projet

Les établissements commencent à percevoir plus concrètement les actions qui peuvent être mises en œuvre.

La démarche passe d'une phase où les établissements étaient passifs (écoute) à une phase plus active (participation à la réflexion).

Le relais communication entre directions des établissements (présentes aux réunions) et salariés a jusqu'à aujourd'hui été du ressort de chaque établissement.

En revanche, Plaine Commune prévoit pour la suite de la démarche une rencontre avec les salariés des entreprises concernées par le plan de mobilité.

■ Difficultés / facilités

Accélérateur :

le renfort sur la démarche apporté d'une part par le cabinet extérieur en organisation des entreprises, d'autre part par l'accueil d'un stagiaire à Plaine Commune.

Nouvelle difficulté prévisible :

la mise en œuvre des actions du plan de mobilité, notamment pour les actions impliquant de nombreux partenaires (Cf. navette,...) : il va falloir gérer une clef de répartition (au prorata du nombre de salariés concernés,...), le financement des actions dans leur intégralité ou en partie (par exemple, un établissement pourra n'être intéressé que par une ligne de bus alors que le plan de mobilité prévoit l'amélioration de 3 lignes), la gestion du service (qui facture ? est ce une facturation par une entreprises ou plusieurs ?...).

Remarque :

- Les difficultés liées aux différences de temporalité entre secteur public et secteur privé sont toujours présentes ; elles sont cependant aujourd'hui mieux acceptées par les entreprises
- la traduction des besoins en mesures, qui était une difficulté identifiée, peut s'effectuer aujourd'hui sans problème grâce à l'intervention du cabinet extérieur.

■ Bilan

Aujourd'hui les actions du plan de mobilité du carrefour Pleyel ne se sont pas concrétisées, bien que la démarche soit engagée depuis septembre 1998).

Les éléments d'explication résident notamment dans une phase d'études (phase 2) longue ; cette phase était cependant nécessaire car elle a été menée de manière exhaustive (« afin de ne plus revenir sur des éléments de diagnostic ») ; en outre, elle prépare la formalisation des actions qui doivent être des réponses aux besoins identifiés.

Un programme de suivi est prévu (actuellement non formalisé). En revanche, le choix a été de ne pas fixer d'objectifs chiffrés en termes de résultats à atteindre (Cf. part modale,...), mais de se concentrer sur les moyens à mettre en œuvre.

GEODES – CUS (centre administratif) - Strasbourg

Entretien téléphonique réalisé le 21 février 2002 avec Mme Ausina / CUS

■ La démarche

Le projet GEODES arrive à son terme :

- Actions pour les agents de la CUS : actions déjà mises en œuvre toujours en place ; pas de nouvelle action
- Actions vis-à-vis des autres établissements : depuis le colloque (septembre 2000), plusieurs contacts ont été pris avec des établissements, qui n'ont pas encore abouti à la mise en œuvre de plan de mobilité.
Toutefois, la CUS joue un rôle de conseil en mobilité : par exemple, l'hôpital rencontre des problèmes d'accessibilité à son site ; la CUS l'a aidé à élaborer un plan d'accès.
Le rôle de conseil en mobilité de la CUS se limite aujourd'hui à apporter des réponses/solutions ponctuelles à des problèmes ponctuels.

Actuellement, la CUS finalise l'évaluation du projet GEODES dans le cadre des financements PREDIT.

■ Perception du projet

- Les élus ne se sont toujours pas appropriés le sujet des plans de mobilité ; il est difficile aujourd'hui de poursuivre la mise en œuvre d'autres actions car les élus ne suivent pas.
- Les déplacements sont un thème fédérateur pour les salariés : un tiers des salariés de la CUS ont répondu récemment à une enquête sur ce thème.
- Le concept GEODES n'est pas toujours bien compris de la part des salariés ; ces derniers considèrent GEODES comme un tout intégrant les actions propres au plan de mobilité (Cf. prise en charge TC, vélos, covoiturage,...), mais aussi les actions de la collectivité en faveur des transports en commun (Cf. tramway,...)

■ Difficultés / facilités

- Pas de nouveau frein ou accélérateur ; le principal frein restant la lourdeur des procédures dans le cas de la CUS.
- Ecart entre prévisions et mise en œuvre : 2 échecs :
 - >le covoiturage : aujourd'hui, il se limite à un affichage papier, les places de stationnement réservées au covoitureurs ne sont pas utilisées car il n'y a pas de pression au stationnement
 - >le club plan de mobilité : inexistant

- Evolutions institutionnelles : SRU
La nouvelle loi SRU a permis de débloquent certaines actions qui n'avaient pas pu voir le jour auparavant.
Par exemple, il est aujourd'hui possible de proposer aux covoitureurs et covoiturés des services de retour garanti (Cf. remboursement du taxi,...).
Pour autant, bien que la nouvelle législation rend possible de telles mesures, il n'y a pas encore eu d'application concrète à la CUS.

■ Bilan

- Le projet GEODES est actuellement en « stand by », en attente de l'appropriation par les élus. Mais il semblerait qu'il y ait d'autres priorités à court terme.
- Suivi-évaluation : il n'y a pas de programme de suivi aujourd'hui. Cependant, il serait utile de la faire ; le problème reste que ce projet n'est pas porté politiquement.
- Perspectives à moyen-long terme :
créer une entité plus large regroupée au sein d'une centrale de mobilité (Cf. participations de la CUS, Région, Département,...), dont les aspects seraient multiples :
 - >aspect physique et visible en ville, par le biais de kiosques d'information,...
 - >aspect matériel, par le biais d'un serveur internet
 - >aspect humain, par le biais d'agents ou de conseillers en mobilité
 - >aspect conseil en mobilité, vis-à-vis des établissements

ST Microelectronics - Grenoble

Entretien téléphonique réalisé le 24 janvier 2002 avec M. Tchoufian / ST Microelectronics

■ La démarche

Aujourd'hui, pas d'action nouvelle mise en œuvre, mais des améliorations et des adaptations des actions déjà en place.

L'étape à venir est de préparer la 2^{ème} campagne d'actions pour la période 2002-2005 par la rédaction d'un document (similaire à celui rédigé en 2000) pour septembre 2002 (Cf. journée sans voiture) ; ce document présentera d'une part les actions futures à mettre en place entre 2002 et 2005, d'autre part une méthodologie pour la mise en œuvre de plan de mobilité.

Remarque : le projet de rapatrier les 2 sites satellites de l'établissement sur celui de la presqu'île a été achevé en novembre 2001.

■ Perception du projet

Vis-à-vis des salariés :

l'intérêt porté à la démarche (Cf. groupe de travail constitué de salariés) ne s'est pas démenti ; aujourd'hui, ce groupe de travail continue à se réunir environ tous les 15 jours.

Vis-à-vis de la direction de l'établissement :

ST Microelectronics traverse actuellement une crise économique de son secteur d'activité (Cf. semi-conducteurs), en particulier liée au contexte. Le fait que les lignes budgétaires liées à la démarche de plan de mobilité soient maintenues est le signe que la démarche est pérenne.

■ Difficultés / facilités

Les difficultés liées au décalage entre acteurs publics et l'entreprise restent présentes et alourdissent la démarche. Pour ST Microelectronics, ce décalage temporel devient finalement une contrainte à prendre en compte.

Un risque potentiel pour le plan de mobilité concerne l'impact d'une grève des transports publics : selon ST Microelectronics, la perte de part de marché liée à une telle grève peut être durable.

■ Bilan

La démarche de ST Microelectronics est confortée comme l'illustrent les résultats des actions menées à ce jour :

- Adhésion à la démarche : 40% des salariés de ST Microelectronics (1 930 salariés au total) ont signé un accord (« Commun accord ») qui formalise leur adhésion au plan de mobilité de l'établissement
- Sur la base des enquêtes réalisés en septembre 2001 : il y a aujourd'hui 35% d'utilisateurs des modes alternatifs, alors qu'un an auparavant, ils n'étaient que 20%.

Ce gain de +15 points en un an concerne :

> pour 7 points : le transfert modal d'utilisateurs de la voiture particulière vers le vélo

> pour 8 points : le transfert modal d'utilisateurs de la voiture particulière vers le transport collectif

Remarque : ce transfert modal est sujet à variation saisonnière (Cf. usage du vélo en hiver) ; cependant, les observations faites durant cette période permettent de dire que le transfert est vraisemblablement durable.

- Sur la base d'une enquête d'opinion effectuée en septembre 2001 (enquête auto-administrée) : le taux de réponse était de 65% ; cette enquête a permis de pondérer les enquêtes (dénombrement) par des aspects qualitatifs.

Le programme de suivi de ST Microelectronics est basé sur une approche pragmatique :

- observations de visu et reportages photographiques sur site
- enquêtes d'occupation (comptages)
- enquêtes d'opinions
- suivi des aspects budgétaires et financiers

Cette méthode pragmatique guide aussi la définition des objectifs à atteindre ; le seul objectif chiffré retenu est global : il s'agit d'atteindre 50% d'utilisateurs des modes alternatifs (en moyenne annuelle) à l'horizon 2005.

À l'avenir, il est prévu d'élaborer un suivi plus large (Cf. impacts environnementaux,...).

Enfin, il est aujourd'hui possible de chiffrer le fonctionnement du plan de mobilité de ST Microelectronics : 600 kF par an (hors subventions de l'ADEME et hors investissement).

Ce coût de fonctionnement représente 10% du versement transport ; un objectif consistera à négocier à la baisse le versement transport au titre des actions mises en œuvre par le plan de mobilité.

Quartier Meriadeck et hôpital Pellegrin – CUB – Bordeaux

Entretien téléphonique réalisé le 24 janvier 2002 avec M. Maréchal / CUB.

■ La démarche

Les établissements qui s'étaient retirés de la démarche sur le quartier Meriadeck sont en train de revenir sur leur décision. Deux facteurs peuvent expliquer ce retournement de situation :

- un changement de direction dans trois établissements
- l'apparition de problèmes de circulation et de stationnement liée à la phase de travaux du tramway de Bordeaux.

Pour le plan de mobilité de la CUB, la CUB a pris une délibération en décembre 2001 fixant les actions à mettre en œuvre. Ces actions sont au nombre de 9 et concernent :

Mesures	Investissements (kF)	Fonctionnement (kF/an)	Calendrier de mise en œuvre
Navette électrique	2 000	600	2 ^{ème} semestre 2002
Abonnements parking Porte de Bordeaux	-	200	
Voitures et 2 roues électriques	480	200	1 ^{er} semestre 2002
Bourse de covoiturage	50	100	
Parking réservé aux covoitureurs	200	-	
Prise en charge des abonnements city pass	-	280	
Achat de vélos	200	-	
Vestiaires et parkings vélos sur les 4 implantations de la CUB à Meriadeck	500	-	
Actions de communication	200	100	
TOTAL	3 630 kF	1 480 kF/an	courant 2002

La mise en œuvre effective des actions du plan de mobilité de la CUB est fixée courant 2002.

Remarque :

La ville de Bordeaux a également pris une délibération en décembre 2001 fixant les actions de son plan de mobilité.

■ Perception du projet

Depuis octobre 2001, le relais communication entre direction de l'établissement et salariés est assuré par un correspondant mobilité qui a pour mission d'informer en temps réel sur les problèmes de circulation liés aux travaux du tramway d'une part, d'autre part d'être le moteur du plan de mobilité.

■ Difficultés / facilités

Les difficultés liées à la motivation réelle des établissements sont en train de disparaître du fait de l'apparition de problèmes de circulation et de stationnement liés aux travaux du tramway.

Un accélérateur semble apparaître du fait de la valeur d'exemple que va jouer la CUB. La sensibilisation effectuée depuis deux ans semble aujourd'hui porter ses fruits.

■ Bilan

Le constat est d'une démarche longue qui s'explique notamment par un travail de fonds (Cf. changer les comportements). Cependant, il semble que la démarche n'aurait pas pu être menée plus rapidement car la réflexion sur le sujet doit mûrir.

La démarche aurait pu être plus rapide dans un contexte plus favorable (Cf. population déjà sensibilisée aux problèmes de déplacements,...).

Un suivi du plan de mobilité de la CUB est prévu ; c'est l'objet d'un travail confié à la mission évaluation de la CUB (service d'une quinzaine de personnes) qui doit définir les indicateurs à retenir, notamment en s'appuyant sur les travaux du CERTU.

Le plan de mobilité de la CUB n'a pas retenu d'objectifs chiffrés en matière de résultats à atteindre.

Douze services publics de Nîmes – DDE du Gard – Nîmes

Entretien téléphonique réalisé le 22 janvier 2002 avec M. Castets / DDE du Gard.

■ La démarche

Signature d'une charte entre autorités organisatrices, exploitants, employeurs et employés : non formalisée à ce jour ; cette charte restera vraisemblablement un document de travail.

Mise en œuvre des actions du plan de mobilité pour chaque établissement ; 2 types d'actions ont été définis :

- les actions dites communes, c'est-à-dire qu'elles associent employeurs, autorité organisatrice, exploitant et collectivité : la mise en œuvre de ces actions n'est pas du ressort de l'employeur seul et suppose une phase de négociation. Actuellement, aucune de ces actions n'a encore été mise en place
- les actions par établissement : leur mise en œuvre est variable ; aujourd'hui, encore peu d'actions sont mises en œuvre

Remarque :

Un facteur exogène vient influencer sur la mise en œuvre du plan de mobilité : la création de la communauté d'agglomération. Cet événement implique un retard supplémentaire pour le plan de mobilité, en particulier du fait l'extension du périmètre des transports urbains. En revanche, l'incidence de l'extension du PTU vient positivement appuyer la démarche du fait d'une meilleure cohérence de la desserte en transports collectifs.

■ Perception du projet

Pas d'évolution majeure.

Le relais communication est laissé au soin des établissements ; la communication correspondant mobilité et salariés a été variable selon les établissements.

■ Difficultés / facilités

Les freins structurels (pas ou peu de problèmes de circulation, qualité de service du transport collectif médiocre) subsistent toujours.

En revanche, le caractère « gadget » du plan de mobilité est un frein qui s'est estompé.

La réflexion sur les déplacements soulevée par la démarche de plan de mobilité a permis de rebondir sur un débat plus large ; elle a été l'occasion d'aborder les problèmes quotidiens des habitants.

Le plan de mobilité a été un déclencheur de débat sur des sujets contemporains.

■ Bilan

Une mise en œuvre variable suivant les établissements ; une absence de mise en œuvre pour les actions impliquant plusieurs partenaires.

Un programme de suivi (Cf. échelles vertes) actuellement théorique ; il n'y a pas eu d'application opérationnelle de la méthode de suivi des échelles vertes.

Éléments de coûts :

pour l'ensemble des phases d'élaboration du plan de mobilité : 5% à 10% du temps du conseiller en mobilité de la DDE du Gard.

Estimation « dans l'idéal » : environ un mi-temps d'un conseiller en mobilité.