



Bruno RENARD
Président de la FAPM

Mai 2021

La FAPM s'était donnée pour mission d'alimenter les débats en lien avec les Plans De Mobilité Employeurs (PDME) jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 51 de la Loi de Transition Energétique pour la Croissance Verte (LTECV) au 1^{er} janvier 2018. En recul pendant plusieurs mois, mais dans une posture d'observation attentive et vigilante, elle a réuni ses membres mardi 16 mars 2021 pour une réunion extraordinaire. Entrée en vigueur de l'article 51, Loi d'Orientations des Mobilités (LOM), Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), Forfait Mobilités Durables (FMD), crise sanitaire... nous pouvons dire que ces trois dernières années ont été intenses pour les acteurs des Plans de Mobilité. Quelques semaines après les premières conclusions sur les effets du FMD (cf. Baromètre du Forfait Mobilité Durable) et à l'approche de l'évaluation globale prévue après 18 mois de mise en œuvre, la FAPM sort de son silence pour porter la parole de ses membres et alimenter le débat.

MOBILITÉS PENDULAIRES : DÉSORMAIS L'AFFAIRE DE TOUS

Il y a 10 ans, les questions de management de la mobilité n'étaient encore l'affaire que de quelques employeurs visionnaires et idéalistes, naturellement sensibles aux enjeux écologiques et capables d'une implication étonnante. Un réel glissement s'est opéré depuis, appuyé par une évolution indéniable des réglementations. La LTECV, tout d'abord, a affirmé le rôle essentiel des employeurs et placé le management de la mobilité comme un sujet à part entière dans la poursuite des objectifs de développement durable et environnementaux. Elle a notamment renforcé l'action des Autorités Organisatrices de la Mobilité (AOM) dans leur mission de conseil en mobilité créant de nouveaux liens publics/privés salutaires pour les entreprises, prises aux dépourvues et très peu outillées pour ce nouveau chantier. Vint ensuite la LOM, consécration ultime pour les membres de la FAPM. S'ils voyaient la notion de PDME au sens propre du terme s'effacer progressivement des textes, ils ne pouvaient que se réjouir de l'arrivée en force de la mobilité dans les sphères du dialogue social et des ressources humaines avec les NAO et plus récemment le FMD. Enfin, la crise sanitaire traversée depuis plus d'un an a plongé une partie du monde du travail dans un immobilisme forcé. Paradoxalement ou conséquemment, jamais les sujets de mobilité n'ont été aussi présents dans le débat : prise de conscience, nouvelles organisations du travail, développement exponentiel des mobilités actives, employeurs de plus en plus réceptifs...

UN CADRE RÉGLEMENTAIRE FLEXIBLE, MAIS FINALEMENT COMPLEXE...

Le contexte semble donc idéal. La très grande majorité des actifs voient leurs conditions de déplacements obligatoirement prises en compte par l'employeur, la LOM crée un cadre réglementaire incitatif, les modes actifs deviennent attractifs... Et pourtant ! Sur le terrain la mise en place de ces NAO et du FMD ne semble pas si évidente. «Comment aborder les questions de mobilités avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ?

Comment trouver un accord ? Qu'est-ce qu'un bon accord ? Quel plafond dois-je fixer pour mon FMD et pour quels modes ? Sur quelles bases ? Je suis salarié de la fonction publique, malgré le décret pourquoi n'ai-je pas droit au même FMD ?». La liste des questions émanant des employeurs comme des salariés, publics comme privés, est interminable.

La volonté de proposer un texte flexible et incitatif pour les employeurs, compatible avec les contraintes liées à leurs activités et leur territoire, est évidemment louable et inclusive. Ce dernier apparaît toutefois comme peu intelligible. Ces dispositions sont encore récentes, ce qui explique en partie ce manque de repères, de référentiel, d'exemples de bonnes pratiques, et de support d'accompagnement. Néanmoins, les acteurs de la profession estiment que réduire le management de la mobilité aux seules incitations financières n'est pas un élément facilitateur. Et si ce n'est bien sûr pas le message porté par le législateur, c'est pourtant la traduction trop souvent entendue dans les entreprises.

DES DÉMARCHES MOBILITÉS VIDÉES DE LEUR SUBSTANCE...

Dans le cadre de la LOM, les NAO visent « à améliorer la mobilité des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ». Mais le PDME/PDMEC n'étant plus un prérequis, comment améliorer ces mobilités sans les connaître ? Sans avoir un état des lieux précis ? Sans connaître les attentes réelles des salariés ? Sans une projection du potentiel de report modal ? Sans objectifs ? Sans indicateurs de suivi ?

Beaucoup d'inconnues donc pour des entreprises censées engager des dépenses supplémentaires sans pouvoir en évaluer le volume.

Le FMD est une avancée majeure, une mesure incitative puissante qui trouve une place de choix dans les PDME existants. Mais comme présenté, il tend à signifier que la contribution financière de l'employeur prévaudrait devant les autres actions, non monétisées, mais non moins efficaces. La vision systémique, intégrant les équipements et infrastructures sur sites, les déplacements professionnels, les notions de test et d'expérimentation, etc, est éclipsée. La question du management de la mobilité n'est aujourd'hui plus abordée que sous un angle budgétaire pour les salariés comme l'employeur. C'est potentiellement clivant, car financièrement impactant pour l'entreprise, alors même que certaines mesures plus légères, consensuelles et mutualisables peuvent être très efficaces au regard des objectifs d'intérêt général recherchés.

CONDUITE DU CHANGEMENT, NE BRULONS PAS LES ÉTAPES !

C'est un fait acquis dans la profession, le report modal en entreprise est le fruit d'un processus dont les bases reposent sur la sensibilisation, la communication et l'animation dans les établissements. Les mesures mises en place par l'employeur n'ont de sens que si l'on explique leur raison d'être et la façon de s'en emparer. Ces notions d'acculturation et d'accompagnement sont pourtant trop absentes des débats, alors qu'elles sont un prérequis. Les employeurs ont besoin d'outils, d'éléments de langage et d'arguments pour comprendre et convaincre leurs salariés. La montée en compétence des responsables mobilité en entreprise devrait être une priorité.

Formation, animation, communication... autant d'éléments jugés incontournables et sur lesquels, de plus, les économies d'échelles sont envisageables pour un territoire ou une zone d'emploi.

LES AOM COMME TRAIT D'UNION

Leur rôle dans le déploiement des PDME/PDMEC et le renforcement de leur compétence de « conseil en mobilité » étaient clairement affichés dans la LTECV. Il est moins clair dans la LOM. Pourtant, au-delà de l'aide à la décision pour les entreprises, leur implication produit de nombreuses externalités positives. L'effet d'entraînement est certain, et les entreprises se sentent soutenues sur cette thématique qu'elles savent importante, mais qu'elles ne maîtrisent pas, ou trop peu. Sous leur impulsion, l'écosystème mobilité du territoire (AOM, entreprises, délégataires de transport, prestataires de services, associations) se mobilise, facilitant les échanges, la mutualisation, la capitalisation d'expérience ainsi que l'ajustement des offres d'essais et de services. Il paraît judicieux de poursuivre la dynamique et de réaffirmer leur rôle central dans la dynamisation des démarches de mobilité en entreprise.

Pour résumer, la Fédération des Acteurs des Plans de Mobilité souhaite par cette tribune amplifier la prise de conscience actuelle et mobiliser les parties prenantes pour que tous ensemble nous puissions :

- Aider les nouveaux acteurs, comme les associations de DRH, les syndicats d'employeurs et de salariés, à comprendre et appréhender ces nouveaux enjeux (formations, conseil, outils, etc.) afin d'éduquer au management de la mobilité et de mieux piloter les flux de mobilité des salariés
- Donner une forme concrète de ce que pourrait être une bonne préparation à des NAO efficaces
- Réaliser des revues de projets critiques pour vérifier la pertinence d'un état des lieux et d'un plan d'action associé, et sa compatibilité avec les stratégies nationales et internationales (Accord de Paris, Stratégie Nationale Bas Carbone, etc.)
- Avoir des contacts officiels pour prendre la parole et répondre aux demandes des employeurs, faire connaître les enjeux, alimenter les réseaux / journalistes, etc. pour faire parler du sujet
- Disposer de données de suivi régulières pour identifier les améliorations à mettre en place et faciliter le déploiement du FMD (amendement, ordonnance, etc.)



Bruno RENARD
Président de la FAPM

AVEC LE SOUTIEN DE

