RECHERCHES (/RECHERCHES-TERMINEES/LISTE)



La LOM, 4 ans après : quels impacts sur la mobilité liée au tra

Recherches terminées

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) promulguée en 2019 a bouleversé les politiques de mobilité. Les analyses des et essentiellement porté sur la réorganisation territoriale des pouvoirs publics qu'elle portait (généralisation des AOM), le cl suggérait (plan vélo par exemple) ou le développement de nouveaux secteurs d'activité alternatifs à l'autosolisme qu'elle plateformes de covoiturage). Peu d'études ont, à ce jour, évalué globalement son effet sur l'accompagnement par les em leurs salariés. En fournissant aux organisations employeuses des outils financiers et en leur imposant des objectifs chif. dialogue social, elle a modifié en profondeur la manière dont les pouvoirs publics les utilisent pour mettre en œuvre des écologiques. Le présent article en détaille les effets et suggère des améliorations.

Acteurs de la recherche

ARNAUD PASSALACQUA

MAXIME HURÉ ANTOINE LÉVÊQUE EMMANUEL MUNCH EMRE KORSU FLOREN' NICOLAS FOURMONT MARIE-HÉLÈNE MASSOT PHILIPPE POINSOT

La mobilité liée au travail représentant près de 5% des émissions de $CO2^{-1}$ de la France, parvenir à la décarboner consti pour atteindre la neutralité carbone en 2050 comme nous nous y sommes engagés. Principal motif de déplacement de l'Enquête nationale mobilité et mode de vie 2020 ² du Forum Vies Mobiles, le travail occasionne en effet près d'un tiers voiture (32%), que ce soit pour les trajets domicile-travail ou pour les déplacements professionnels ³ (respectivement 22 taille et la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) de décembre 2019 a souhaité le relever en imaginant plusieurs outils.

Quatre ans après sa promulgation, la LOM a-t-elle permis aux employeurs (entreprises, associations, administrations, consignificativement à l'effort de décarbonation de la mobilité? Des stratégies pour décarboner la mobilité des salariés onten œuvre? Avec quels effets? Peut-on faire mieux?

Une équipe pluridisciplinaire de chercheurs coordonnée par Arnaud Passalacqua et Antoine Lévêque ⁴, a été missionr pour évaluer le rôle des employeurs dans l'encadrement de la mobilité liée au travail en 2022 et 2023. La recherche a prir organisations des bassins d'activité de deux villes moyennes françaises : Cherbourg (grandes entreprises industrielles) publique, petite entreprise dans le domaine de la santé, industrie de taille moyenne) ; et sur deux grandes entreprises d'é (assurance et énergie). Une vague de 25 entretiens a été réalisée auprès de représentants des directions Achats, RH, RSE automobiles, de représentants du personnel complétée par l'analyse de documentation d'entreprise (plans d'action, décl extra-financière...) ainsi que d'exercices de simulation via la base de données MOBPRO 2020 de l'INSEE. Cette recherche atelier d'étudiants du master Transport Mobilité de l'École d'urbanisme de Paris réalisé entre 2022 et 2023 ⁵ et d'une enq ayant notamment abouti à 18 entretiens semi-directifs.

1. Des résultats minimes?

1/ Le verdissement des flottes automobiles patine

Ce que dit la LOM:

les employeurs ayant une flotte de plus de 100 véhicules doivent la renouveler progressivement par des voitures élec véhicules achetés par ces organisations devaient être à faible émission en 2022, 20% en 2024 et jusqu'à 50% en 2030 6 .

Les entreprises et autres organisations possèdent ou louent 5,3% du parc automobile français en circulation soit, enviror service (à l'usage strictement professionnel et partagé entre les salariés) et 1,2 million de voitures de fonction ⁷ (attaché permettant de réaliser non seulement ses déplacements professionnels mais aussi ses trajets domicile-travail voire ses courses ou vacances).

Elles achètent ainsi près de la moitié des véhicules particuliers neufs vendus chaque année ⁸. Revendus assez rapider viennent alors alimenter le marché des voitures d'occasion où les particuliers se fournissent principalement. **Les entrep** massivement au renouvellement de la flotte en circulation et pourraient constituer un acteur majeur de l'électrifica national ⁹.

Pourtant, le compte n'y est pas. Deux études successives de Transport & Environnement parues en 2023 et 2024, indique entreprises ne respectent pas les objectifs de verdissement de la flotte inscrits dans la LOM ¹⁰. En 2023, le rythme d' d'entreprise est en moyenne trois fois inférieur à celui des ménages sur le marché des véhicules neufs (8% contre 2

En parallèle, d'autres pratiques délétères se sont développées comme l'achat de lourds SUV très présents dans les catalog proposés aux entreprises, mais aussi, aux collectivités locales. Seulement un tiers des véhicules de société achetés sont près des deux tiers des véhicules neufs achetés par des particuliers ¹².

Certaines exceptions existent. Un groupe étudié par les chercheurs se donne pour objectif d'avoir une flotte de véhic électriques d'ici 2030 (25% en 2023). Mais cette ambition, qui va bien au-delà des objectifs de la LOM, s'inscrit dans la géant de l'énergie électrique. Étant donné son activité, on peut faire l'hypothèse que l'entreprise aurait fixé des objecti l'absence de la LOM.

2/ Le Forfait Mobilité Durable, un outil qui se diffuse encore peu

Ce que dit la LOM :

le Forfait Mobilité Durable (FMD) est une prime versée par l'employeur à tout travailleur se rendant au travail pendant au actifs (marche à pied, vélo et trottinette, électriques ou non) ou en autopartage ou covoiturage. Ce dispositif non obligat atteindre jusqu'à 800€ par an. Dans le public, le dispositif est obligatoire et la prime est fixé 300€. Cette prime est exonér charges sociales.

En 2024, 36% seulement des entreprises ont connaissance du dispositif et 29% l'ont mis en place ¹³, soit un taux de péné celui de la prime « Macron » (27% des établissements environ) ¹⁴. On peut donc considérer qu'à ce stade, le Forfait Mobi encore fait l'objet d'une adoption générale et, malheureusement, que l'argument écologique ne fait pas la différence aux

3/ Les Négociations Annuelles Obligatoires peinent à mettre l'enjeu écologique à l'agenda

Ce que dit la LOM:

la mobilité devient un sujet du dialogue social en étant intégrée aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), ir entreprises de plus de 50 salariés, où les ressources humaines (RH) et les syndicats négocient les conditions de travail, s l'absence d'accord négocié sur la mobilité dans ce cadre, un Plan De Mobilité Employeur (PDME) comportant un diagr d'action visant à rendre plus efficace la mobilité et à réduire les émissions de CO2, doit être élaboré. Ce PDME était jusquentreprises de plus de 100 salariés.

Avant la LOM, seulement 8% des entreprises concernées réalisaient un PDME 15. Depuis, il est difficile d'avoir des résulta

Concernant les NAO, une enquête de l'Ademe montre que les discussions ne donnent pas encore de très bons résultats cloisonnés, les dispositifs de suivi absents et les incitations sans financements majoritaires ¹⁶.

Notre recherche montre que lors des NAO, les sujets de mobilité sont relayés bien loin derrière ceux de pouvoir d'achat procure de most des mesures pour les RH. La question de la mobilité est souvent réduite à la mise en place d'un FMD, permettant d'a sans que cela entraîne d'augmentation de charges pour l'entreprise. Une déléguée syndicale d'un établissement public complique ainsi que les représentants de la direction le perçoivent comme « une espèce de compensation liée à une abse par exemple. Et donc je pense que pour une DRH, c'est quelque chose qui est plus facile à mettre en œuvre, ça ne rentre donc si elle peut le faire, elle le fera ». L'enjeu écologique est secondaire.

2. Les raisons du faible impact de la LOM

1/ Électrification des flottes automobiles : le non-respect des objectifs n'est pas sanctionné

Un gestionnaire de la flotte automobile d'un grand groupe assurantiel interrogé par l'équipe de chercheurs identifie plus des flottes : les entreprises ne considèrent pas que la baisse de la facture énergétique permise par le passage à l'électrique comme la relative volatilité du prix des voitures électriques, la difficulté à respecter les délais de livraison et la faible conf autonomie.

Et comme le non-respect des objectifs de la LOM n'est associé à aucune sanction, les employeurs préfèrent continu thermiques. L'enjeu est pourtant énorme : 14 milliards d' \in ¹⁷ sont dépensés chaque année en France par les entreprises fonction, c'est 50% de plus que ce qu'elles versent aux AOM pour financer les transports en commun via le versement m ¹⁸ pour 3 fois moins de salariés concernés.

2/ Forfait Mobilité Durable : une prise de risque face au manque d'infrastructures dédiées au

Malgré les avantages fiscaux dont le dispositif bénéficie, le FMD représente un coût supplémentaire pour l'entreprise. Ell elle y trouve un intérêt : recruter de jeunes talents, répondre à la pression syndicale pour une augmentation des salaires,

Mais, plus inattendu et problématique, certains employeurs, comme le grand groupe assurantiel enquêté, disent **limiter active car ils craignent les accidents du fait de l'absence d'infrastructures cyclables ou piétonnes dédiées**. En effet i déplacement professionnel est considéré comme un accident de travail. En cas d'arrêt de travail, celui-ci est à la charge accident survenu lors d'un trajet domicile-travail est certes à la charge de la sécurité sociale mais il peut causer une inter un point d'attention des employeurs.

3/ Négociations Annuelles Obligatoires : une absence préjudiciable de diagnostic de mobilit

Si on peut se féliciter de l'inscription de la mobilité dans le dialogue social, les mesures prises à cette occasion sont de fa notamment par **une connaissance souvent parcellaire du sujet**, que ce soit par les ressources humaines ou par les syr

Aucun diagnostic sur la mobilité des salariés n'étant obligatoire pour nourrir ces négociations, comment espérer que les NAO formulent des propositions efficientes et adaptées ? De manière assez étrange, l'obligation de réaliser le diagnostic sanctionner l'absence d'accord social...

Pour autant, les NAO n'épuisent pas la participation des salariés aux décisions de leurs organisations sur la mobilité. I étudier à Cherbourg l'exemple d'un groupe de salariés choisis par leurs managers pour réfléchir à des mesures écologientreprise. Ce type d'initiative participe certes à une mise à l'agenda global de l'écologie mais a peu de chance d'aboustructurants. Sélectionné par le management et non élu par les salariés, le groupe a tendance à éviter les débats plus cexemple la semaine de quatre jours qui permettraient, pourtant, de diminuer les émissions de CO2 liées aux déplacer travailleurs de Cherbourg d'environ 16,6%. Un des salariés participant à ce groupe de travail résume la situation ainsi c'était pour me récompenser du travail que j'avais fourni, il voulait me mettre en avant ».

4/ Une gestion opérationnelle de la mobilité trop dispersée et in fine problématique

La mise en œuvre d'une stratégie globale de décarbonation de la mobilité liée au travail par un employeur suppose la pri nombreux paramètres : choix d'implantation des sites de travail, connaissance géographique des bassins d'emploi et de voire des alternatives possibles, ainsi que des lieux de résidence des salariés, de leurs modes de transport, de leurs besoi professionnels, politique horaire et de travail à distance ou sur site, etc. Or, dans les entreprises enquêtées, **les responsal concernant la mobilité sont éclatées :** service immobilier pour les implantations, département RH pour les remboursen déplacements et FMD, management pour l'attribution d'une voiture de fonction, services opérationnels chargés de la ge RSE et DAF pour la mesure de l'impact environnemental à expliciter dans le rapport extra-financier...

La voiture de fonction en est peut-être le meilleur exemple. Le directeur des supports opérationnels d'un grand groupe d le résume ainsi : « Demain, si y'a plus de voiture [de fonction], c'est juste un sujet de rémunération, de compensation fin kilomètres parcourus, c'est lié au statut de la fonction. » Les employeurs peuvent alors avoir tendance à oublier que la vo tout un moyen de déplacement et à mettre en avant l'avantage en nature qu'elle confère, financièrement non négligeab estimé, en en faisant malheureusement, un élément de rémunération... très carboné .

5/ Des stratégies foncières déconnectées de l'enjeu de la décarbonation de la mobilité liée au

Lors des choix d'implantation, la question de la distance à parcourir et du mode utilisé par les salariés pour se rendre au selon un responsable de la direction immobilière du même groupe assurantiel, du fait de la raréfaction du foncier dispo renchérissement du coût de l'énergie, ou encore des incitations à choisir des bâtiments neufs pour consommer moins l'absence d'incitation ou d'obligation en termes de réduction des émissions de CO2 liées aux déplacements peut même durablement néfastes du point de vue des mobilités carbonées. À titre d'exemple, la Chambre de Commerce et d'Indust centre-ville pour intégrer un bâtiment neuf dans un quartier périphérique à proximité d'une rocade autoroutière et non

6/ Des politiques de mobilité éclipsant la réduction des besoins

Suivant les règles fixées par la LOM, les entreprises cherchent avant tout à développer un bouquet d'offres de transpo sans chercher à diminuer le besoin de mobilité. Elles pourraient pourtant se soucier de la réduction des kilomètres à p visioconférences, réaffectation de salariés plus près de leur domicile, semaine de quatre jours, etc. À titre d'exemple, au sassurantiel enquêté, le télétravail fait l'objet de directives pour attirer de la main d'œuvre qualifiée mais n'est pas compris réduire les distances parcourues. Son aspect écologique reste en dehors des radars.

Les employeurs pourraient par exemple cibler les travailleurs émettant le plus de CO2 et les autoriser à travailler à distinulation des chercheurs, 2881 cadres et professions intermédiaires, soit 2,7% des salariés travaillant à Orléans, éme chaque année pour réaliser leurs déplacements domicile-travail, soit 31,5% des émissions de CO2 de l'ensemble des s moyenne trois jours de travail à distance par semaine à ces salariés, permettrait de diminuer de près de 19% les émiss. déplacements domicile-travail à Orléans !

L'instrumentation par les pouvoirs publics des entreprises quasi-uniquement via l'offre de mobilité interroge. Dans les fa publics qui produisent et régulent presque l'ensemble de l'offre de transport collectif et construisent l'essentiel des infras développer les modes actifs. Pourquoi des entreprises, déjà taxées via le versement mobilité pour qu'une offre alternative s'engageraient-elles davantage dans ce dossier? ²⁰ En revanche, leur rôle dans la modération des besoins est sous-exp

7/ La question centrale de la responsabilité employeurs – employés à clarifier

Plusieurs responsables d'organisations tout comme de nombreux salariés interrogés considèrent le salarié comme l'uni émissions de CO2 liés aux trajets domicile-travail. Un salarié à Orléans témoigne « Pour moi l'employeur je lui vends ma il ne me doit rien d'autres qu'un salaire. [...] C'est la définition économique du travail [...] le reste c'est à moi de m'en dépa

Dans les faits, la responsabilité semble bien plus partagée. Juridiquement, un accident entre le domicile et le travail est presponsabilité de l'employeur. En termes d'aménagement du territoire, les entreprises, via les CCI, ont conjointement or locales le développement de zones d'activité uniquement accessibles en voiture et aisément desservies en camion.

Parallèlement, on peut difficilement pointer la responsabilité directe d'un employeur dans d'autres évolutions socio-terr de l'habitat, la gentrification des centralités métropolitaines bien desservies ²¹, la progression du travail des femmes en ²² etc. Au cours de l'étude un responsable immobilier d'un grand groupe tertiaire exprime son désarroi. Face à la mairie

refuse des parkings mais ne propose aucun transport public depuis le périurbain, il explique pourquoi il a choisi d'impla zone d'activité plutôt qu'en cœur d'agglomération. Ses salariés «habitent tous entre 10 et 20 kilomètres dans les villages à ![...] Bon, moi comment je vais l'expliquer à mes 160 salariés que on va se mettre dans un projet où y'aura pas de parking trouver une mobilité pour arriver jusqu'à leur lieu de travail ? »

Pour y voir plus clair sur la responsabilité des acteurs, il conviendrait de bien différencier la mobilité domicile - travail de nous apparaît aussi opportun de séparer les politiques visant la gestion des besoins de mobilité (distance et récurrence « visant l'offre de mobilité (mode de transport). A partir de ces deux segmentations, nous pouvons plus aisément attribuer partagée aux problèmes des émissions de CO2 entre pouvoirs publics, employeurs et salariés.

Un partage des responsabilités suivant pourrait être discuté afin de mieux guider l'instrumentation des organisations er publics dans le domaine de la mobilité liée au travail :

	Déplacements domicile-travail	Déplacements profess
Offre de mobilité	Pouvoirs publics	Employeurs et pouvoi
Besoins de mobilité	Employeurs et salariés	Employeurs

Clé de lecture : En ce qui concerne les déplacement domicile-travail, la responsabilité de l'offre de mobilité est celle des responsabilité des besoins de mobilité est partagée entre employeurs et salariés.

3. Dix propositions pour permettre une bifurcation écologique des mo travail respectant les aspirations des salariés

Les chercheurs en conclusion de leur étude indiquent que « les organisations sont un lieu favorable pour faire évoluer le mais « les mesures de réduction de l'empreinte écologique [...] sont toujours conditionnées in fine à la rentabilité de l'act législation, il apparaît difficile d'espérer que les employeurs soient davantage moteurs. Les entreprises qui respectent les particuliers à aller au-delà de ce qu'elles font déjà et celles qui ne les respectent pas ne sont pas sanctionnées à ce jour.

C'est pour sortir de ce statu quo que le Forum Vies Mobiles formule dix propositions :

Clarifier les responsabilités des acteurs

- 1. Les pouvoirs publics : leur donner l'entière responsabilité de l'offre de mobilité domicile-travail alternative à la voit besoins des salariés et des employeurs.
- 2. Les employeurs : leur confier l'entière responsabilité de la modération des besoins de déplacements professionnels fixant des objectifs annuels à atteindre dans le cadre d'une stratégie de réduction des émissions de CO2 et en asso financières au non-respect des objectifs.
- 3. Les employeurs : sanctionner toute relocalisation foncière conduisant à une augmentation globale des distances c des salariés (par exemple intégrant le temps supplémentaire passé à se déplacer aux heures de travail rémunérées)
- 4. Identifier un responsable mobilité au sein des grandes organisations ainsi qu'un interlocuteur dédié aux enjeux de sein des collectivités autorités organisatrices de mobilité pour accompagner techniquement les employeurs.

Assurer un meilleur fonctionnement des NAO sur les mobilités liées au travail

- 1. Rendre obligatoire la réalisation d'un diagnostic mobilité par l'entreprise avant la tenue des NAO.
- 2. Répondre au désir des Français à vivre davantage en proximité au quotidien et à passer moins de temps à se dépla travailleurs répondant à cette aspiration : échange de postes sur un même métier, télétravail, réunions à distance, s

Sortir du système voiture en développant un système complet alternatif

- 1. Transformer progressivement la fiscalité pour que les avantages en nature décarbonés soient systématiquement p salariés que les avantages en nature carbonés.
- 2. Abandonner le système des véhicules de fonction et leur fiscalité avantageuse pour réserver la flotte d'entreprise au à-dire aux déplacements professionnels.
- 3. Inscrire dans le droit de l'urbanisme la nécessité pour toute nouvelle activité économique d'être reliée à une offre a

4. Développer un système complet alternatif à la voiture sur l'ensemble du territoire français afin de sortir de la dépen nombre de salariés.
4. Documents à télécharger Félécharger le rapport complet (/sites/default/files/Rapportfinal_LOM%20Mobilit%C3%A9%20des%20entreprises%20Fon
ENCADRER LES DÉPLACEMENTS CARBONE LIÉS AU TRAVAIL : UNE

POLITIQUE PUBLIQUE A IMAGINER

Rapport final – mars 2024

(/sites/default/files/Rapportfinal_LOM%20Mobilit%C3%A9%20des%20entreprises%20Forum%20Vies%20Mobiles.pdf)

Télécharger la synthèse

(/sites/default/files/Note%20Mobilit%C3%A9%20et%20entreprises%20_%20LOM%204%20ans%20apr%C3%A8s%20_%20For

NOTE

OCTOBRE 2024



LA LOM, 4 ANS APRES:

QUELS IMPACTS SUR LA MOBILITE LIEE AU TR

La mobilité liée au travail représentant près de 5% des émissions de CO₂¹ de la F décarboner constitue un enjeu incontournable pour atteindre la neutralité carbo nous nous y sommes engagés. Principal motif de déplacement des Français l'Enquête nationale mobilité et mode de vie 2020² du Forum Vies Mobiles, le tra effet près d'un tiers des distances parcourues en voiture (32%), que ce soit pour l travail ou pour les déplacements professionnels³ (respectivement 22% et 10%). taille et la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) de décembre 2019 a sou imaginant plusieurs outils.

Quatre ans après sa promulgation, la LOM a-t-elle permis aux employ associations, administrations, collectivités) de contribuer significativem décarbonation de la mobilité ? Des stratégies pour décarboner la mobilité de leur été effectivement mises en œuvre ? Avec quels effets ? Peut-on faire mieux ?

Une équipe pluridisciplinaire de chercheurs coordonnée par Arnaud Passalacqua et Antoine Lévé par le Forum Vies Mobiles pour évaluer le rôle des employeurs dans l'encadrement de la mobilité et 2023. La recherche a principalement porté sur des organisations des bassins d'activité de françaises : Cherbourg (grandes entreprises industrielles) et Orléans (recherche publique, pe domaine de la santé, industrie de taille moyenne) et sur deux grandes entreprises d'envergure i énergie). Une vague de 25 entretiens a été réalisée auprès de représentants des directions entreprises, de leurs gestionnaires de flottes automobiles, de représentants du personnel compl documentation des entreprises (plans d'action, déclarations de performance extra-financière...) : simulation via la base de données MOBPRO 2020 de l'INSEE. Cette recherche a été accompagnée du master Transport Mobilité de l'École d'urbanisme de Paris réalisé en 2022 et 2023⁵ et d'une salariés ayant notamment abouti à 18 entretiens semi-directifs.

(/sites/default/files/Note%20Mobilit%C3%A9%20et%20entreprises%20_%20LOM%204%20ans%20apr%C3%A8s%20_%20For

Notes

- ① Les résultats exprimés ci-dessus sont issus de l'enquête mobilité des personnes de 2019 (EMD 2019) de l'INSEE. Ils con domicile-travail de la semaine et du week-end, et les mobilités professionnelles de courte et longue distance (c'est-à-di Dans la mesure où 15% des émissions de CO2 sont liées à la voiture et que 32,3% des kilomètres parcourus chaque jour e raisons professionnelles, 4,8% du CO2 émis en France l'est du fait de déplacements liés au travail et effectués en voiture. l'objet d'approximations et ont vocation à exprimer un ordre de grandeur ; la non-intégration à l'EMD 2019 des travailleu et l'attribution d'un unique motif à un déplacement pouvant en outre faire débat.
- 2 Enquête nationale mobilité et modes de vie 2020, Forum Vies Mobiles : https://forumviesmobiles.org/recherches/12 mobilite-et-modes-de-vie (https://forumviesmobiles.org/recherches/12796/enquete-nationale-mobilite-et-modes-de
- ③ Les trajets domicile-travail correspondent aux trajets réalisés entre le domicile et le poste de travail usuel, à l'aller et au dehors des heures de travail. Les trajets professionnels sont réalisés pour des motifs professionnels (aller à un rendez-ve travail à un autre, etc.) et sont réalisés pendant les horaires de travail.
- 4 L'équipe de chercheur était composée de Nicolas Fourmont, de Maxime Huré, d'Emre Korsu, de Florent Le Néchet, d'Hélène Massot, d'Emmanuel Munch, d'Arnaud Passalacqua et de Philippe Poinsot.
- (5) L'atelier étudiant était composé d'Anne-Chalotte Alazard, de Soubsada Koulabouth, de Pierre Rodriguez et d'Hugo Que
- 6 Ce dernier taux a été augmenté suite à la loi climat résilience promulgué en août 2021 : 70% des véhicules achetés en doivent être des véhicules à faible émission.
- 7 https://www.transportenvironment.org/uploads/files/2024_10_TE_Niche-brune-sur-les-voitures-de-fonction.pdf (https://www.transportenvironment.org/uploads/files/2024_10_TE_Niche-brune-sur-les-voitures-de-fonction.pdf)
- (8) À noter que ce ratio officiel de 50% des ventes de neuf (1,6million en 2023) est discuté par Bernard Jullien, expert de l'I conviendrait de le revoir à la baisse parce qu'il couvre non seulement les voitures de société mais aussi celles des loueur et celles des concessionnaires automobiles.
- (9) Le Secrétariat Général à la Planification Ecologique (SGPE) vise qu'à l'horizon 2030, 66% des véhicules achetés seront
- 10 Transport & Environnement (2024), Électrification des véhicules professionnels : 60 % des grandes entreprises ne res
- ① https://www.transportenvironment.org/uploads/files/2024_05_Briefing_Reforme-loi-LOM.docx.pdf (https://www.transportenvironment.org/uploads/files/2024_05_Briefing_Reforme-loi-LOM.docx.pdf)
- 😰 Analyse T&E des données d'immatriculations de voitures neuves en 2023 (base SIV) fournies par NGC-data
- 13 https://www.francemobilites.fr/outils/ressources/resultats-du-barometre-forfait-mobilites-durables-fmd-edition-2 (https://www.francemobilites.fr/outils/ressources/resultats-du-barometre-forfait-mobilites-durables-fmd-edition-202
- (https://www.lesechos.fr/economie-france/social/pres-de-6-millions-de-salaries-ont-beneficie-de-la-prime-macue) (https://www.lesechos.fr/economie-france/social/pres-de-6-millions-de-salaries-ont-beneficie-de-la-prime-macron
- (b) https://www.1kmapied.com/post/encourager-les-plans-de-mobilite-employeur-et-les-accords-mobilite (https://www.1kmapied.com/post/encourager-les-plans-de-mobilite-employeur-et-les-accords-mobilite)
- 🌀 https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transports/6320-bilan-des-accords-collectifs-sur-la-mobilite-domicile-travai

17) En retenant un montant de 12.000€/an pour le coût de possession d'une voiture (TCO du Car Cost Index 2022) pour 1
18 https://www.medef.com/fr/communique-de-presse/article/augmenter-le-versement-mobilite-serait-destructeur-jentreprises-alors-que-dautres-voies-de-financement-bien-plus-efficaces-existent (https://www.medef.com/fr/commpresse/article/augmenter-le-versement-mobilite-serait-destructeur-pour-la-competitivite-des-entreprises-alors-que-financement-bien-plus-efficaces-existent)
19 La voiture de fonction n'est pas assujettie aux cotisations sociales alors qu'une part significative de son usage n'est parterise professionnels.
Décret tertiaire du 23 juillet 2019 relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale da tertiaire : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038812251 (https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF
21 Le versement mobilité a conduit à l'abandon de nombreux service de ramassage assurée par les entreprises, voire : A Banlieue. Métropolisation et relégation des quartiers d'habitat social dans l'agglomération lyonnaise (1959-2019), Lyon, I
② Hormis pour certains secteurs très spécifiques comme l'immobilier ou le transport
🔞 Rendant difficile l'élection d'un domicile proche des deux lieux du travail du ménage
Thématiques associées :
MODES DE VIE
POLITIQUES

(https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transports/6320-bilan-des-accords-collectifs-sur-la-mobilite-domicile-travail.https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transports/6320-bilan-des-accords-collectifs-sur-la-mobilite-domicile-travail.https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transports/6320-bilan-des-accords-collectifs-sur-la-mobilite-domicile-travail.https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transports/6320-bilan-des-accords-collectifs-sur-la-mobilite-domicile-travail.https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transports/6320-bilan-des-accords-collectifs-sur-la-mobilite-domicile-travail.https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transports/6320-bilan-des-accords-collectifs-sur-la-mobilite-domicile-travail.https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-travail.https://librairie.ademe.f

 $^{^{1}\,}http://www.metropolitiques.eu/De-Velib-a-Autolib-Les-grands.html$