

LÉGISLATION - REGLEMENTATION DU TRAVAIL

MESURES RELATIVES	LA LÉGISLATION ET/OU LA RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL	OBJ.	CIBLE	NIVEAU	TYPE
CONCERNANT LES REMBOURSEMENTS DES DÉPLACEMENTS					
Remboursement des déplacements domicile-travail identique quel que soit le mode de transport utilisés		2	3	3	pull
Obligation pour l'employeur de participer à tous les frais de déplacements en mode de transport durable, même si la distance domicile-travail est inférieure à 5 km		2	3	1	push
Frais de déplacements domicile-travail remboursés à 9 BEF/km au lieu de 6 BEF/km pour covoiturage prouvé		1	3	3	pull
Mise en place, dans le cadre des CCT, de systèmes de remboursements des déplacements domicile-travail qui privilégient les modes de transport durables		2	1	1	pull
CONCERNANT LES PLANS DE TRANSPORT					
Obligation (ou incitation) pour les entreprises d'élaborer des plans de transport		1	2	3	push/(pull)
Subsides octroyés aux entreprises dont les résultats du plan de transport sont sensibles		1	3	3	pull
CONCERNANT LA RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL					
Flexibilité des horaires de travail en entreprise		3	1	3	pull
CONCERNANT LES ACCORDS SECTORIELS					
Accord sectoriel pour un système de cotisations pour cyclistes (domicile-travail)		2	1	3	pull
Accord sectoriel pour la mise en place d'une cotisation ristournée aux employés qui choisissent des modes de transport durables		2	1	2	pull
AUTRES RÉGLEMENTATIONS					
Obligation pour les employeurs d'utiliser au moins 50% des dépenses réalisées pour les déplacements de leurs employés vers les modes de transport durables		2	1	3	push
Obligation pour les communes ou les villes d'élaborer des plans de mobilité		1	3	2	pull
Acquisition de véhicules propres par les collectivités publiques		6	2	2	pull
Permettre aux véhicules moins polluants de bénéficier d'une plus grande liberté de circulation		6	3	2	pull
Reorienter le budget public alloué au transport vers les transports alternatifs		2	3	3	push
Participation des entreprises au financement des transports publics		2	2	2	push

La législation et certaines réglementations, par leur caractère contraignant, peuvent avoir un effet direct sur la mobilité. Ainsi, la loi de 1962 oblige les employeurs à intervenir dans le remboursement des déplacements domicile-travail des travailleurs qui utilisent les transports publics (train ou bus-tram-métro). Cette loi propose donc un avantage financier pour les employés et peut inciter certains à utiliser les transports publics pour venir au travail.

Dans le secteur privé ce remboursement obligatoire est soumis à deux conditions (une condition de revenu et une condition de distance pour les bus-tram-métro), certaines conventions collectives de travail sectorielles ont prévu des conditions plus favorables en supprimant par exemple une des deux conditions (ainsi dans l'industrie chimique on a supprimé le plafond de revenu et dans les services de garde on a supprimé la condition sur la distance). Dans les secteurs concernés, les CCT favorisent donc l'utilisation de modes de transport durables par des mesures incitatives.

* Voir le propos la convention collective du travail du 5 mars 1991 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 mai 1991.

On peut aussi par des mesures légales contraignantes mener une politique qui encourage l'utilisation des transports publics ou d'autres modes durables, par exemple en obligeant les entreprises à réaliser des plans de transport.

Imposer «une participation» des entreprises au financement des transports publics (comme c'est le cas en France avec le «versement transport») et permettre ainsi d'améliorer la qualité des services offerts pourrait aussi indirectement influencer la mobilité.

❖ LA FLEXIBILITÉ DES HORAIRES DE TRAVAIL

Une réduction des problèmes de congestion

Peu d'études s'intéressent à l'impact d'une flexibilité accrue des horaires de travail en entreprise sur la mobilité. De l'information recoltée, il ressort qu'un étalement et une souplesse des heures de travail a un effet direct sur les risques de congestion aux heures de pointe.

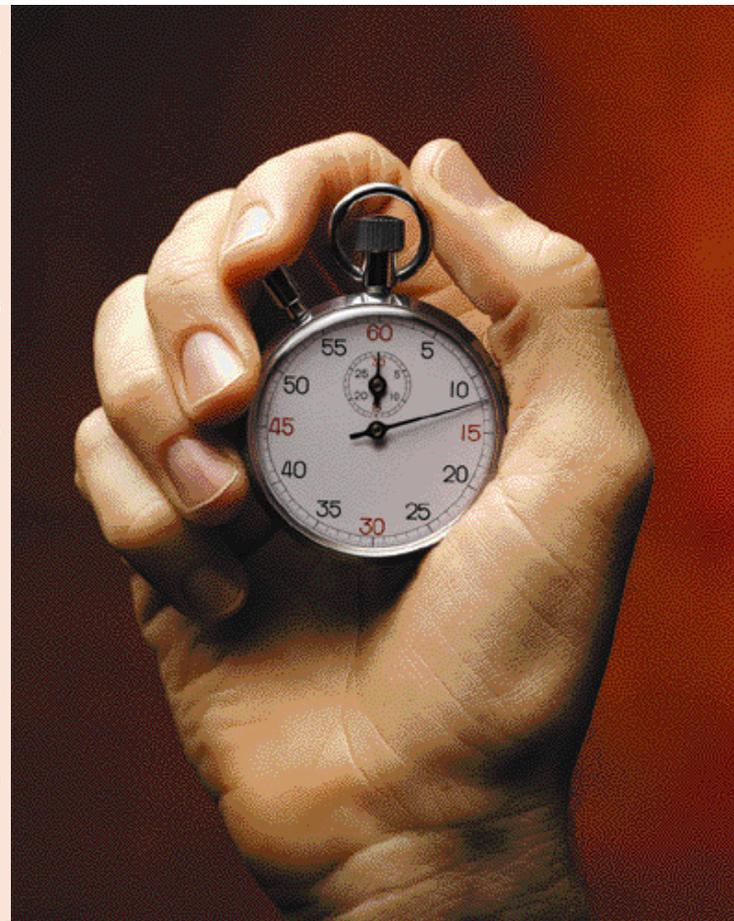
Ainsi, un certain nombre d'expériences menées en France montrent que, lorsqu'elle est bien coordonnée, cette mesure est efficace en terme de réduction des problèmes de congestion⁵.

Un accueil favorable

Cette mesure est généralement jugée acceptable par les différents acteurs économiques et sociaux pour autant qu'elle soit mise en place sur une base volontaire. Un système basé sur des plages horaires d'arrivée et de départ est mieux perçu qu'une liberté totale dans le choix de son horaire. Cette flexibilité est d'ailleurs déjà pratiquée par de nombreuses entreprises et administrations. Certains mettent cependant des réserves sur la flexibilité des horaires de travail et soulignent la difficulté voire l'impossibilité de mettre en place un tel système pour certaines entreprises (travail d'équipes sur machine de production,...) ou certaines catégories de travailleurs (chauffeurs de bus,...)

Des effets discutables

Beaucoup doutent de l'efficacité d'une telle mesure tant donné qu'une fois la flexibilité établie, une majorité des employés continue d'arriver et repartir aux mêmes heures pour répondre des contraintes familiales ou privées. Pour être vraiment efficace en terme de réduction, il faudrait imposer un décalage d'horaire col-



⁵CERTU (1994), Les enjeux des politiques de déplacement dans une stratégie urbaine, Ministère de l'Équipement des Transports et du Tourisme, France, 368p.

lectif, ou autoriser la flexibilité uniquement aux utilisateurs de modes de transport durable, ce qui est jugé complètement inacceptable.

Les effets sur l'utilisation de la voiture restent peu connus. D'aucuns prétendent que cette mesure favoriserait l'utilisation des transports publics en permettant chacun de mieux s'adapter sur leurs horaires. Elle permettrait également de réduire les pics de fréquentation des transports publics et conduirait ainsi à une meilleure gestion de leurs ressources. Pour d'autres, elle risque de favoriser l'autosolisme, d'une part, en permettant aux employés d'éviter les heures d'hyperpointe et, d'autre part, en favorisant des déplacements lorsque l'offre en transport public est moindre.

Certaines études menées aux USA montrent que s'il existe bel et bien un lien entre la flexibilité des horaires de travail et le pourcentage d'employés pratiquant le covoiturage, ce lien n'est pas toujours clair. Ainsi dans certains cas, cette flexibilité entraîne une part plus importante du covoiturage, tandis que dans d'autres cas, c'est l'inverse qui est observé.

En bref...

De l'avis général des personnes interrogées, la flexibilité des horaires de travail est plus considérée dans une perspective économique et sociale que dans une optique de gestion de la mobilité.

❖ MISE EN PLACE DANS LE CADRE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (CCT) DE SYSTÈMES DE REMBOURSEMENTS DES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL QUI PRIVILÉGIENT LES MODES DE TRANSPORT DURABLES

Tant les employeurs que les employés estiment que c'est au niveau des CCT que les systèmes de remboursements des déplacements domicile-travail peuvent être prévus. Une telle négociation est tout à fait acceptable et réalisable. Pour éviter que la mesure soit discriminatoire, il faudra cependant tenir compte des habitants des zones rurales qui n'ont pas d'autres choix que la voiture. Pour que la mesure soit efficace et induise un transfert modal, il sera donc nécessaire d'offrir à tous les travailleurs une bonne alternative à la voiture particulière.

Qu'est-ce qu'une CCT?

Une CCT est une convention conclue entre un patron, d'une part, et les représentants d'un syndicat d'ouvriers ou d'employés, d'autre part, pour régler les conditions de travail faisant l'objet de contrats individuels. Parmi ces conditions de travail figurent notamment les systèmes de remboursements pour les déplacements domicile-travail. Le choix d'un système de remboursement plutôt qu'un autre peut donc influencer le choix modal du travailleur pour ses déplacements domicile-travail.

Certaines CCT sont générales et fixent les conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs (ainsi par exemple, la CCT de mars 1991 a fixé, pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé, deux conditions nécessaires

pour l'obtention du remboursement des déplacements domicile-travail effectués en transport public); d'autres CCT sont sectorielles et fixent des conditions particulières applicables uniquement dans certains secteurs d'activité (ainsi par exemple, dans l'industrie de la chimie, une CCT sectorielle a supprimé le plafond sur le revenu fixé dans la CCT générale de mars 1991).

Toute CCT nécessite une négociation préalable

Ces CCT doivent toujours être négociées au préalable au sein d'une commission paritaire. Ces négociations sont parfois longues mais nécessaires et les CCT qui en résultent représentent un outil important pour contribuer à une meilleure mobilité.

Que peut-on changer dans les CCT actuelles pour améliorer la mobilité des travailleurs?

Pour les déplacements domicile-travail effectués en transport public (train ou bus-tram-métro), les remboursements - obligatoires depuis la loi de 1962 - sont actuellement soumis, pour les travailleurs du secteur privé, à deux conditions: une condition de revenu (1 200 000 BEF brut par an maximum) et une condition de distance pour les bus-tram-métro (5 km minimum), ce qui n'est pas le cas dans le secteur public.

Si on veut inciter les travailleurs à utiliser les transports publics pour venir au travail, on pourrait donc pour l'ensemble du secteur privé négocier la suppression de ces deux conditions en modifiant la convention collective du travail de mars 1991 (qui avait fixé ces deux conditions). En attendant que cette mesure générale soit appliquée, on pourrait discuter la suppression de ces deux conditions dans des conventions collectives de travail sectorielles, comme c'est déjà le cas partiellement dans certains secteurs.



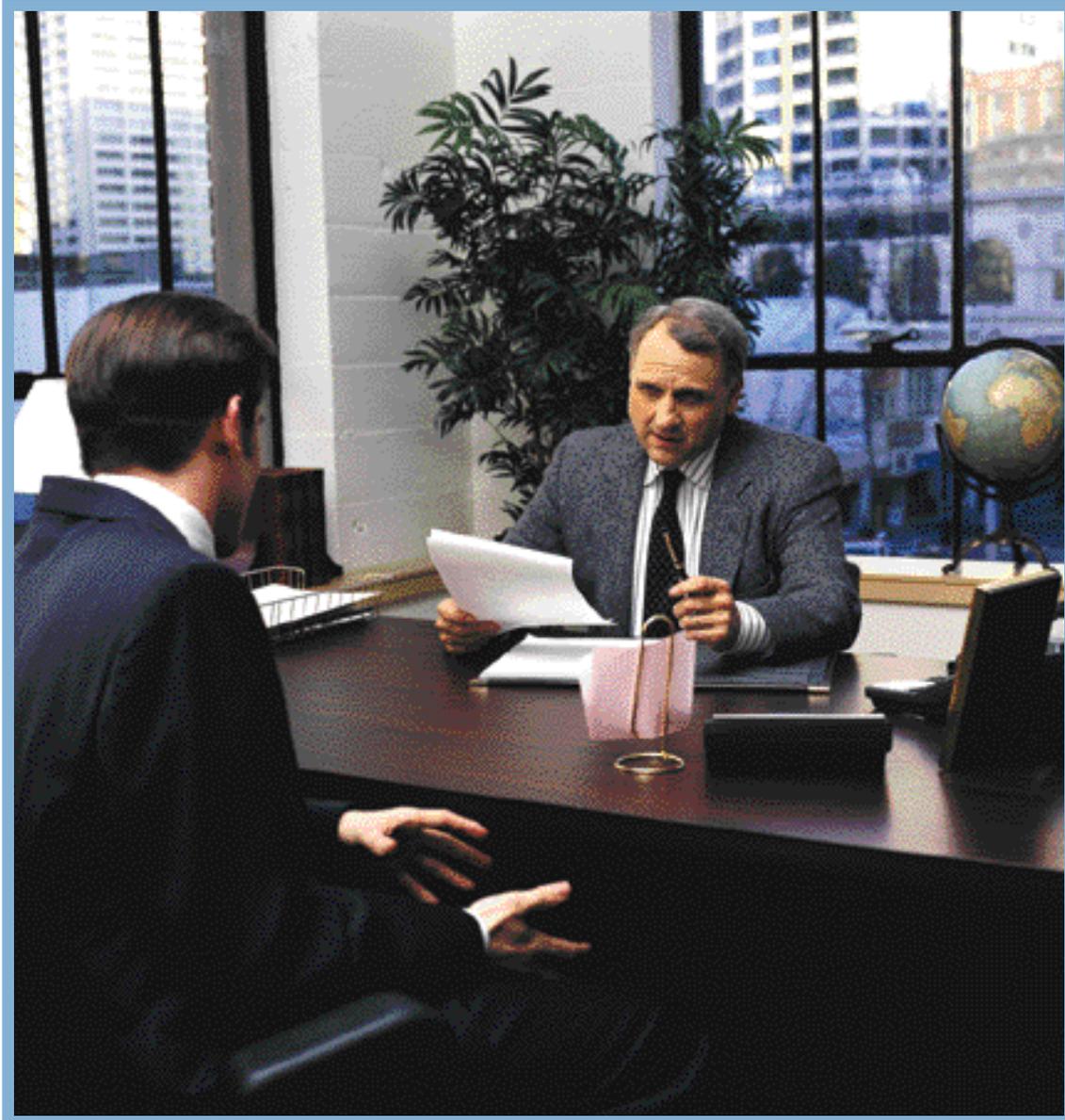
Pour les déplacements domicile-travail effectués en voiture, la loi de 1962 ne prévoit pas de remboursements mais de nombreux secteurs d'activités les ont prévus soit dans une clause du contrat de travail, soit dans une convention d'entreprise ou dans une convention collective de travail. Certaines conventions prévoient ainsi un mode de calcul identique que l'on utilise sa voiture particulière ou un transport public (c'est le cas notamment dans le secteur hospitalier), ce qui favorise le recours à la voiture particulière et va à l'encontre d'une mobilité durable.

Pour éviter cette situation qui n'incite pas au transfert modal de la voiture vers un mode durable, on pourrait donc diminuer, voire même supprimer ces remboursements en faveur de la voiture, de façon générale en prévoyant cette mesure dans une convention collective de travail (qui pourrait être rendue obligatoire par arrêté royal) ou, à défaut, dans des conventions collectives sectorielles. L'augmentation des remboursements liés aux modes durables pourrait ainsi être financée par une diminution des remboursements liés à la voiture.



© photo ICARO*

* Extrait de : «Car-pooling, le covoiturage, pour un usage plus rationnel du transport individuel» du projet Icaro de la Commission européenne



AVANTAGES

AVANTAGES ACCORDÉS PAR L'EMPLOYEUR

Certains avantages accordés par l'employeur peuvent conduire à une mobilité plus durable. Ainsi par exemple, si l'employeur augmente son intervention financière dans les frais d'abonnements de ses employés, s'il octroie des primes à ceux qui font du covoiturage ou à ceux qui utilisent des modes de transport durables (la marche, le vélo ou les transports publics), les employés concernés seront incités à abandonner leur voiture particulière pour se rendre au travail.

De son côté, la diminution d'avantages en faveur de la voiture, comme par exemple la suppression ou la restriction du remboursement accordé par l'employeur à ceux qui utilisent leur voiture particulière renforcera les mesures qui visent à réduire l'autosolisme et à favoriser le transfert modal.

Si on veut atteindre un objectif de mobilité durable, la diminution d'avantages à ceux qui utilisent leur voiture particulière devra, pour être efficace, être introduite en même temps qu'une augmentation des avantages pour ceux qui utilisent un mode de transport durable.

Dans le tableau suivant sont repris différents avantages que l'employeur pourrait accorder à ses employés en vue d'encourager une mobilité plus durable.

AVANTAGES ACCORDÉS PAR L'EMPLOYEUR	OBJ.	CIBLE	NIVEAU	TYPE
INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE DÉPLACEMENT				
Augmentation de la part de l'employeur dans les abonnements aux transports publics	2	1	1	pull
Suppression ou réduction de l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement domicile-travail en voiture	1	1	3	push
PRIMES ACCORDÉES PAR L'EMPLOYEUR				
Prime spéciale ou jours de congé aux employés qui viennent travailler à vélo ou à pied	2	1	1	pull
Prime aux employés qui n'utilisent pas de places de parking	1	1	1	pull
Primes accordées aux covoitureurs	1	3	1	pull
Primes aux employés qui démangent et se rapprochent de leur lieu de travail	5	1	2	pull
AUTRES AVANTAGES				
Participation de l'entreprise à l'achat d'équipement pour cyclistes	2	1	1	pull
Système de troc de droit de stationnement, possibilité de changer sa place de parking contre un autre avantage	1	1	1	pull

AVANTAGES

La mesure "Prime aux employés qui n'utilisent pas de place de parking" a été discutée conjointement avec la mesure "Obligation pour l'employeur de faire payer les parkings à ses employés" dans la catégorie "Tarification".



© photo ICARO*

* Extrait de : «Car-pooling, le covoiturage, pour un usage plus rationnel du transport individuel» du projet Icaro de la Commission européenne

SERVICES

Convaincre les gens de changer de comportement en matière de choix modal est un processus de longue haleine qui demande la mise en œuvre d'un ensemble de mesures aussi bien dissuasives qu'incitatives (mesures " push and pull "). Parmi ces dernières, l'amélioration des services existants est souvent citée par les personnes interrogées comme un élément important qui pourraient les conduire à modifier leurs habitudes.

Dans cette optique, le concept de gestion de la mobilité s'appuie sur la mise en œuvre de nouveaux services, innovants et souvent peu coûteux, permettant de mieux exploiter les infrastructures existantes. Le succès de tels services est généralement basé sur une segmentation du marché permettant de proposer des produits adaptés répondant aux besoins spécifiques des différents publics cibles.

SERVICES	OBJ.	CIBLE	NIVEAU	TYPE
AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE				
Service de réservation pour votre organisme par l'entreprise	2	1	1	pull
Possibilité pour les employés de recourir à un service de taxi pour leurs déplacements professionnels.....	0	2	0	pull
Organisation du covoiturage	1	1	1	pull
Possibilité pour les entreprises de fournir directement leurs employés des tickets de transport public	2	1	2	pull
Conciergerie collective dans l'entreprise qui peut réaliser des courses simples pour les employés	1	1	1	pull
Vanpool, covoiturage en minibus mis à disposition par l'entreprise	1	1	1	pull
Retour à la maison garanti en cas d'urgence pour les covoitureurs.....	2	1	1	pull
Crèche d'entreprise.....	1	1	1	pull
Mise à disposition par l'entreprise de vélos ou/et de voitures pour les déplacements réalisés par le personnel en service	1	1	1	pull
Organisation par l'employeur de navettes spéciales pour leurs employés	2	1	1	pull
Mesures préventives pour lutter contre le vol des vélos	2	2	1	pull
AU NIVEAU DES TRANSPORTS PUBLICS				
Plus grande flexibilité des transports publics pour meilleure adaptation aux besoins des entreprises	0	3	2	pull
Service minimum assuré par les transports publics, même en cas de grève	2	3	2	pull
Meilleure desserte des zonings industriels par les transports publics.....	2	2	2	pull
Augmentation de la fréquence des transports publics.....	2	3	2	pull
Dial-a-ride, système de bus à la demande	1	3	2	pull
Système de tarification intégrée pour les transports publics	2	3	2	pull
Collaboration sociale de transport public et entreprise pour améliorer la desserte des zonings	2	2	6	pull
Définition de normes de qualité de service pour le transport public et le respect de ces normes	2	3	2	push
Amélioration des correspondances TEC et réseau ferroviaire.....	2	3	2	pull
Éliminer les grèves sauvages dans les transports publics	2	3	2	pull
Possibilité de prendre son vélo dans les transports publics.....	2	3	2	pull

SERVICES

❖ ORGANISATION DU COVOITURAGE

Un intérêt grandissant

Le terme "covoiturage" désigne l'usage d'une seule voiture par plusieurs personnes. En soi, il ne s'agit nullement d'une nouveauté. Partager plusieurs une même voiture pour se rendre quelque part est vraisemblablement une pratique qui est née en même temps que l'automobile.

Si le covoiturage retient aujourd'hui l'attention, c'est qu'il apparaît comme un des moyens à mettre en œuvre pour résoudre les problèmes de mobilité. En réduisant le trafic automobile, il permet de diminuer les problèmes de congestion et de pollution liés à l'utilisation de la voiture.

En Belgique, la plupart des acteurs interrogés se disent favorables à l'organisation et la promotion d'un tel système. Tout le monde s'accorde sur le fait que la procédure est assez simple à mettre en place et bon marché.

Le rôle des entreprises

Il apparaît clairement que les travailleurs constituent le premier public cible d'un tel système. En effet les déplacements domicile-travail, de par leur destination commune et leur régularité, se prêtent particulièrement bien à la mise en place d'un système de covoiturage. Dans cette optique, les entreprises ont un rôle clé à jouer. En effet, bien que la gestion d'un service de covoiturage peut être mise en place à l'échelle régionale ou nationale, différents projets ont montré que le succès d'un tel service implique des mesures d'accompagnement telles des primes, des facilités de stationnement, ..., et une forte action de sensibilisation et de promotion à développer au sein des entreprises.

Un potentiel faible, mais ne pas négliger

Le potentiel du covoiturage est régulièrement évalué à travers des enquêtes auprès du public cible qui l'on demande s'il serait prêt à covoiturer. De manière générale, le taux d'intérêt ou d'adhésion mesuré par enquête est un indicateur assez stable d'un site à l'autre : 30% des personnes seraient disposées à être covoitureurs si un partenaire convenable leur faisait propos.

Cependant, force est de constater l'écart significatif qui existe entre les déclarations d'intentions et les inscriptions effectives. En effet, les barrières restent nombreuses. Ainsi, au niveau des entreprises, et pour autant que le projet soit soutenu activement par l'employeur, seulement 50% des personnes se disant intéressées sont susceptibles de s'inscrire. Des campagnes de promotion menées à l'échelle nationale et régionale aux Pays-Bas et en Flandre se sont soldées par des résultats modestes en termes d'inscription. Les possibilités d'appariement dépendront alors de différents facteurs, tels que la dispersion des flux, les horaires de travail, le nombre d'inscrits (notion de taille critique), ... Ces contraintes limiteront encore le nombre de covoitureurs effectifs.

Si le covoiturage n'est pas LA solution permettant de régler tous les problèmes de mobilité – son impact restant minime – il contribue à réduire les effets négatifs d'une utilisation excessive de la voiture et constitue ainsi une des composantes d'une gestion rationnelle de la mobilité.

* Extrait de : «Car-pooling, le covoiturage, pour un usage plus rationnel du transport individuel» du projet Icaro de la Commission européenne



© photo ICARO*

Organisation du covoiturage en entreprise : le cas de la société Nestlé Noisiel (banlieue parisienne)

En 1996, l'entreprise qui compte 1650 employés lance le projet ECO-VOITURAGE. Il s'agit d'encourager et d'organiser le covoiturage au sein du personnel pour les déplacements domicile-travail. L'objectif est de proposer un système qui permette de diminuer le stress du personnel liés aux nouveaux déplacements engendrés par le développement de l'entreprise dans cette région, tout en favorisant la convivialité au sein de la société.

Après une campagne de promotion du projet, l'entreprise met à disposition de son personnel une base de données sur le réseau informatique interne contenant les coordonnées des candidats au covoiturage (nom, numéro de poste, lieu de résidence...). Chaque salarié a la possibilité de consulter ce fichier partir de son poste pour rechercher des partenaires susceptibles d'accomplir son trajet avec lui aux mêmes heures. En complément de ce dispositif, Nestlé organise des déjeuners d'information et de rencontre rassemblant les collaborateurs par zones géographiques de résidence. Des avantages complémentaires sont offerts aux covoitureurs :

- ◆ le versement d'une indemnité équivalente 50% du prix de la carte orange
- ◆ le contrat technique annuel gratuit
- ◆ des places de parking réservées
- ◆ le retour domicile garanti en cas d'urgence
- ◆ des facilités et avantages auprès des garages des environs

Un an plus tard, 600 personnes étaient inscrites dans le fichier covoiturage et l'on dénombrait 120 covoitureurs quotidiens sur les 900 personnes déclarant venir en voiture.

A qui s'adresser pour de plus amples informations ?

Si vous souhaitez obtenir plus d'infos sur les possibilités de mettre en œuvre un système de covoiturage, contactez Taxisstop.

De Vlaamse Carpoolbank p.a. Taxisstop

Onderbergen 51 - 9000 Gent

Tél : 09/ 223 23 10 - Fax : 09/ 224 31 44

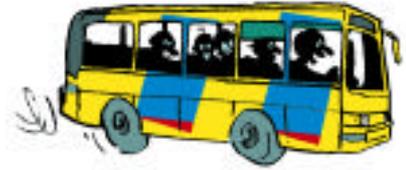
web : www.taxisstop.be

❖ COLLABORATION ENTRE LES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT PUBLIC ET LES ENTREPRISES POUR AMÉLIORER LA DESSERTE DES ZONINGS

Sont concernées par cette mesure les entreprises implantées dans des zonings industriels et les sociétés de transport public locales. La collaboration entre ces deux partenaires pour améliorer la desserte des zonings est tout à fait acceptable mais implique un coût très important. Cette mesure est préconisée par un certain nombre de personnes interrogées dans le cadre de notre étude, en particulier en Région flamande.

Les sociétés de transport public assurent déjà la desserte dans certains zonings, mais actuellement son succès diffère selon les zones desservies.

- ◆ En Région wallonne par exemple, le TEC Liège-Verviers assure la desserte des parcs d'Alleur et des Hauts-Sarts avec un certain succès puisque la fréquentation atteint quelques centaines de voyageurs; par contre, la desserte du parc des Plaines à Dison et celle du site de Liège Airport ont une fréquentation très faible.
- ◆ En Région bruxelloise, la STIB a répondu à une demande formulée par un ensemble d'entreprises appartenant à quatre zonings industriels proches les uns des autres et localisés au Nord de Bruxelles dans le quartier du Port. Selon la STIB, l'organisation de tout le réseau pose cependant problème car ces sites ne peuvent être que difficilement traversés, ce qui se traduit par un surcoût important pour la société de transport public par rapport à une rentabilité très faible.
- ◆ En Région flamande, la desserte des zonings est clairement prévue dans certains contrats de mobilité et rencontre un certain succès. Ainsi par exemple, dans le cadre du contrat de mobilité de Grimbergen-Vilvoorde-Zaventem, une restructuration des lignes de De Lijn a été réalisée en 1997 pour mieux desservir les entreprises de la zone et l'évaluation de cette mesure est très positive. Un autre exemple est celui de la ville de Malines où une restructuration des lignes urbaines a été réalisée dans le cadre du contrat de mobilité et offre une meilleure accessibilité des deux zonings industriels situés à proximité de la ville.



Le principal obstacle à cette mesure est la localisation des zonings en périphérie.

L'implantation des zonings industriels est souvent déterminée par la proximité des autoroutes et non par celle des transports publics, ce qui va à l'encontre d'une mobilité durable. Les problèmes d'accessibilité et de parkings ne se posent pas dans la majorité des zonings et l'usage de la voiture particulière est donc favorisé. De plus, les horaires de travail flexibles et non coordonnés au sein d'une même zone industrielle ainsi que la diversité des lieux de domicile des travailleurs limitent le succès d'une desserte des zonings par les transports publics.

Pourquoi ne pas s'inspirer du modèle français pour financer la mesure?

Un autre problème lié à cette mesure est celui du financement. Actuellement, les sociétés de transport public ne disposent pas des moyens financiers nécessaires pour adapter leur réseau et desservir les zonings et l'employeur n'est pas toujours en mesure de supporter le coût d'un service à la demande.

Certains proposent de mettre sur pied un mode de financement mixte qui impliquerait non seulement la société de transport public et les entreprises du zoning mais aussi la Région et la commune.

Une autre solution possible serait d'imposer, comme en France, un versement transport à toutes les entreprises de plus de 9 travailleurs. Obligatoire dans ce pays depuis 1982, ce versement varie de 1% à 2,2% (taux maximum appliqué à Paris) de la masse salariale et a permis de financer plusieurs projets de transport public, notamment le développement du tramway en site propre à Grenoble et à Nantes, la modernisation des lignes de transport à Lille, un transport public en site propre à Strasbourg. Près de 40% des coûts du transport public en France sont désormais financés par ces versements. Introduit dans notre pays au niveau fédéral, ce versement permettrait de financer différentes mesures visant une mobilité durable et notamment la desserte des zonings.



Comment rendre la mesure plus efficace?

Pour rendre la mesure plus efficace, il faudrait que les nouveaux zonings soient d'ordinaire localisés à proximité du réseau des transports publics. Lors d'un développement ou lors de l'implantation d'un nouveau zoning, il faudrait en tenir compte. Si la zone industrielle est en effet située à proximité d'une ligne importante d'autobus, des aménagements aux lignes existantes peuvent être étudiés. Ainsi par exemple, le zoning concerné pourrait, dans certains cas, devenir le nouveau terminus d'une ligne existante, ce qui permettrait de maintenir la vitesse commerciale sur toute la ligne sans défavoriser les autres usagers non concernés par le zoning. Un exemple concret de restructuration des lignes urbaines est celui de la desserte des deux zonings industriels situés à proximité de la ville de Malines.

La mesure sera également plus efficace si le nombre de clients potentiels est important comme c'est le cas par exemple dans la zone de Vilvoorde-Zaventem où le nombre d'emplois a augmenté sensiblement entre 1984 et 1990 ou dans le nouveau zoning industriel d'Ypres actuellement en pleine expansion.

Si le zoning industriel connaît des problèmes de congestion comme par exemple dans le zoning d'entreprises Keiberg-Zaventem, la desserte par les transports publics sera également mieux accueillie par les travailleurs.

L'efficacité de la mesure sera également accrue si on prend des mesures complémentaires visant d'une part, à décourager l'usage de la voiture particulière dans les zonings, notamment au niveau du stationnement (en limitant par exemple les places de parking) et, d'autre part, à favoriser le transport intermodal en rendant par exemple les frais de parking de dissuasion ductibles pour les employeurs et en incitant les sociétés de transport public à proposer certains services aux entreprises des zonings à des prix avantageux : les lignes-Plan de transport créées par la STIB, le service treintaxi mis au point par les chemins de fer néerlandais et les compagnies de taxis ou les taxisbus de Nancy en France sont des exemples à suivre.

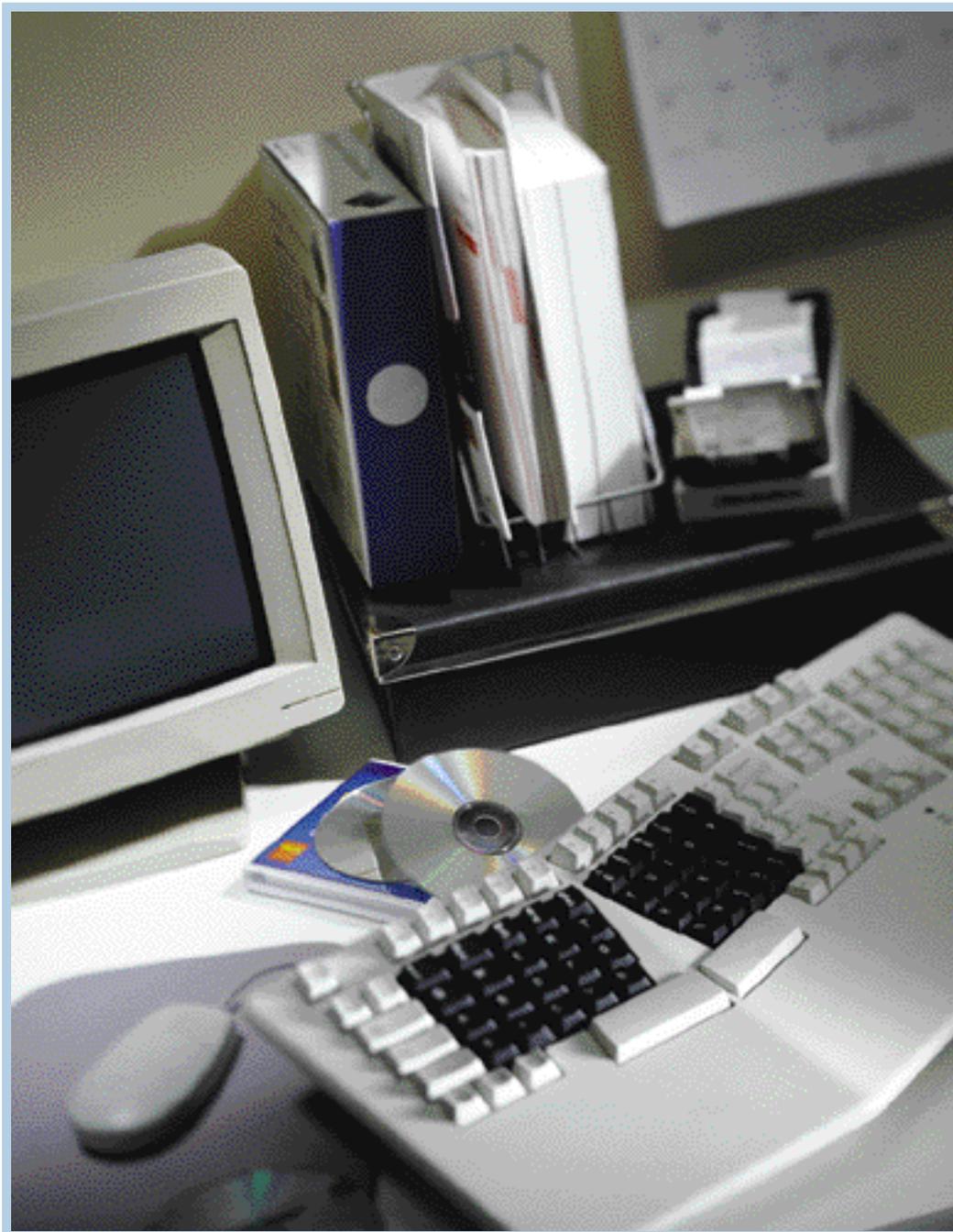
Les **lignes-Plan de transport** de la STIB fonctionnent en boucle et permettent aux entreprises d'obtenir une desserte individualisée.

Le **treintaxi (Pays-Bas)** permet au passager qui a un billet de train d'acheter un billet pour un trajet en taxi d'un montant de 120 BEF). À l'aire de parking des treintaxis, il attend maximum 10 minutes pour un taxi et le conducteur y dépose les différents passagers à leur destination. Un service similaire est organisé en sens inverse pour regagner la gare.

Les **taxisbus de Nancy (France)** sont de petits bus de 9 places dont le tarif équivaut à celui des autres transports publics. Ils complètent la ligne d'un trolleybus en desservant des zones à plus faible densité d'habitation.

La commune comme troisième partenaire dans cette collaboration

La commune a un rôle à jouer et pourrait intervenir comme troisième partenaire dans cette collaboration en intervenant notamment à la source au niveau de l'aménagement de son territoire, lors du choix de la localisation d'un nouveau zoning. Elle pourrait également intervenir partiellement dans le financement du service offert. Cette collaboration à trois partenaires (commune, entreprises privées et sociétés de transport public) pourrait ainsi être prévue dans le cadre des contrats de mobilité, comme c'est déjà le cas en Région flamande depuis janvier 2000.

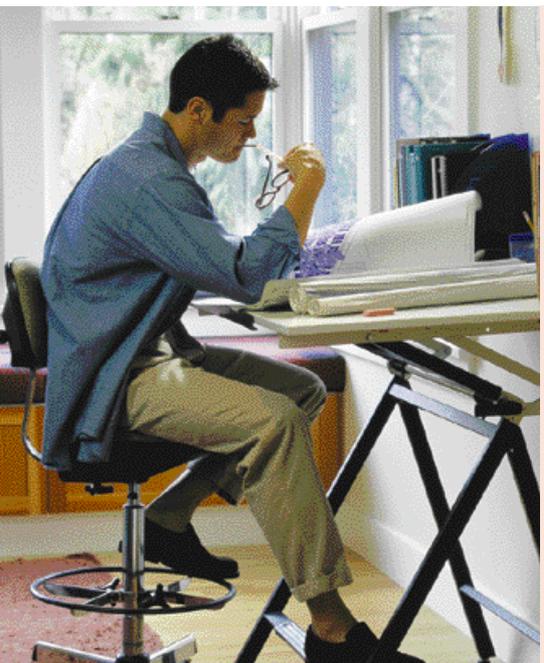


TÉLÉMATIQUE

Les nouvelles applications en informatique et en technologie de la communication influencent le fonctionnement de la société dans de nombreux domaines y compris celui de la mobilité. Du côté de la demande, les questions les plus débattues sont celles de savoir comment le travail, les achats, les commandes, les réservations, l'exécution de formalités administratives, les informations ... à distance du lieu de travail, du magasin, de la banque, ... par le biais d'applications informatiques pourront réduire le besoin en déplacements. Du côté de l'offre, le débat porte surtout sur les applications informatiques dans le système des transports, telles que la possibilité d'offrir aux voyageurs des informations (dynamiques) permettant aux voyageurs (potentiels) de sélectionner le meilleur mode de déplacement (ou la meilleure combinaison de modes de déplacements) sur la base d'une information actuelle. D'autres applications sont le guidage routier, par exemple l'aide d'ordinateurs de bord déterminant le trajet optimal, et la gestion du trafic par le biais d'une politique des prix dans laquelle la technologie chipcard joue un rôle important. Vous trouverez quelques-unes de ces applications dans le tableau suivant. Ces applications sont encore en pleine évolution.

TÉLÉMATIQUE	OBJ.	CIBLE	NIVEAU	TYPE
Réservation et achat distance de titres de transport	5	3	1	pull
Télébanking, téléshopping	5	3	1	pull
Développement du télétravail	5	1	1	pull
Informations des voyageurs dynamiques et interactives	2	3	5	pull
Signalisation messages variables	4	3	5	pull

❖ TÉLÉTRAVAIL



Le télétravail est un concept à facettes multiples. Au sens large, nous pouvons définir le télétravail comme un «travail non lié à un emplacement ou à un horaire et recourant à la technologie de l'information et de la communication». Généralement, il se pratique sous la forme d'un ou plusieurs jours par semaine de travail à domicile ou de travail dans un endroit spécialement aménagé à cet effet. Cet emplacement peut être partagé par les travailleurs de plusieurs organisations (télécentres ou bureaux satellites) ou être réservé aux membres d'une même entreprise (forme de décentralisation). La différence par rapport au travail à domicile traditionnel est que les télétravailleurs ont en général un contrat de travail régulier, que la communication avec l'employeur se fait essentiellement par télécommunication et que les activités s'exercent pendant les heures de bureau normales.

Dans la pratique, le télétravail est généralement introduit pour des raisons d'efficacité, pour une meilleure organisation du travail découlant de la gestion du personnel. L'accroissement du nombre de managers dont les deux membres travaillent exige de nouvelles formes de travail facilitant la combinaison du travail et de la vie familiale,

TÉLÉMATIQUE

telles que les horaires flexibles, diverses formes de travail à temps partiel ainsi que le télétravail. Il n'en reste pas moins que le télétravail peut constituer un élément de la politique de mobilité de l'entreprise, par exemple en tant que mesure du plan de transport de l'entreprise, où il peut constituer un bon complément aux mesures plus traditionnelles puisque le personnel de niveau supérieur, qui entre moins en ligne de compte cet aspect, se prête par contre souvent bien au télétravail/travail domicile. Il s'agit dans ce cas de personnes qui travaillent de manière relativement autonome et ont souvent une forme d'obligation de résultat. Le télétravail peut également être introduit de manière tout à fait indépendante de toute autre mesure.

Les effets du télétravail sur la mobilité ne sont guère évidents

Initialement, de grands espoirs étaient fondés sur le développement et les applications du télétravail et sur ses effets en termes de mobilité. En pratique, cet effet ne semble pas toujours entièrement positif. Peu de preuves empiriques existent sur un éventuel effet positif du télétravail sur la mobilité et de nombreux résultats se contredisent. En effet, si le télétravail/travail domicile peut éviter des déplacements (effet de substitution), il peut aussi engendrer de nouveaux déplacements (effet de génération). La voiture que le télétravailleur garde domicile peut être utilisée par un autre membre de la famille. Les formes de télétravail/travail domicile telles que les demi-journées de travail domicile ne réduisent pas le nombre de kilomètres parcourus. Si le télétravailleur est quelqu'un qui effectue essentiellement des déplacements prolongés, le télétravail n'aura que peu d'effets sur la mobilité. La possibilité d'effectuer un télétravail peut être l'occasion de s'éloigner de son lieu de travail ou d'accepter un travail plus loigné. Dans tous les cas, il semble difficile d'évaluer le solde des effets de substitution et de génération.

Un moyen de limiter les effets de génération peut être d'opter de manière réfléchie pour des formes d'organisation du travail prévoyant des garanties en matière de réduction du nombre et/ou de la durée des déplacements.

Potentiel du télétravail

L'impact (potentiel) global du télétravail/travail domicile sur la mobilité est également déterminé par la masse globale des télétravailleurs. Aujourd'hui, 4% à peine des travailleurs belges travaillent depuis leur domicile. Le potentiel est toutefois beaucoup plus élevé. Selon certaines études, cette proportion pourrait être amenée à 40%. On observe dans le secteur industriel une croissance dans le domaine du télétravail. L'évolution du télétravail dépend directement des possibilités et de la disponibilité tant des employeurs que des travailleurs à s'engager dans ces nouvelles formes de travail. En effet, le télétravail n'est pas un bon choix pour toutes les entreprises, ne convient pas pour tous les types de travail et tous les travailleurs n'y sont pas disposés. C'est dans les entreprises où la structure hiérarchique est plane et la bureaucratie réduite et où la communication s'effectue déjà en grande partie par voie électronique que le télétravail a le plus de chances de succès. La relation avec les travailleurs est basée sur la confiance. Les tâches concernées sont celles qui peuvent être effectuées à distance avec un niveau d'autonomie relativement important: lecture, écriture, gestion de données, analyses, rapports, traitement de texte, programmation, contacts téléphoniques. Le télétravailleur travaille en fonction

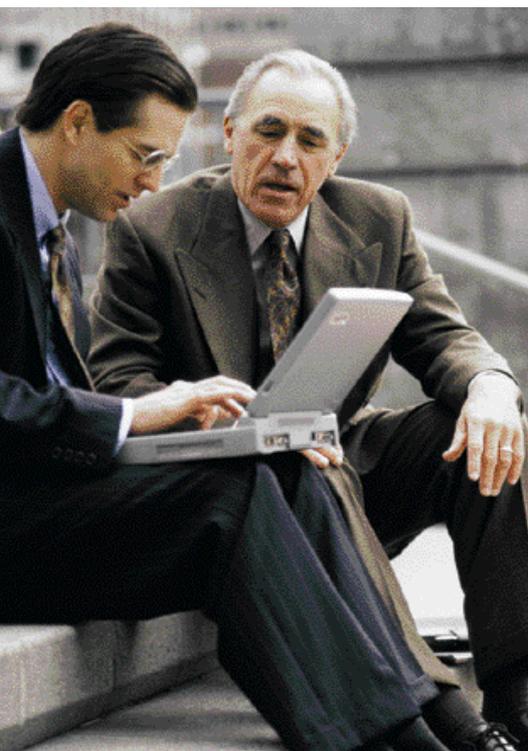


d'objectifs (obligation de résultats). Le t l travail est surtout indiqué pour les travailleurs disposant d'un diplôme d'études supérieures, bien qu'il existe également des possibilités pour ceux dont le niveau d'études est inférieur. Les caractéristiques dont doivent faire preuve les travailleurs pour pouvoir effectuer un t l travail sont les suivantes: capacité travailler de manière indépendante, auto-discipline, souplesse et ouverture aux innovations, capacité communiquer de manière structurée, besoin de contacts pas trop important et disponibilité d'un environnement privé permettant d'effectuer le t l travail. La motivation travailler à distance est elle aussi une condition importante.

Les autorités peuvent encourager le t l travail mais peuvent également prendre d'autres initiatives telles que la création de l'infrastructure nécessaire, par exemple en créant des endroits stratégiques des centres de t l travail dont les entreprises peuvent faire usage pour leur personnel.

Coûts et avantages du t l travail

Depuis plusieurs décennies, il y a eu des prévisions hasardeuses concernant le succès rapide et l'application à grande échelle du t l travail à court terme. Ces prévisions ne se sont pas réalisées, principalement en raison de **freins du côté des employeurs**. Les principaux sont:

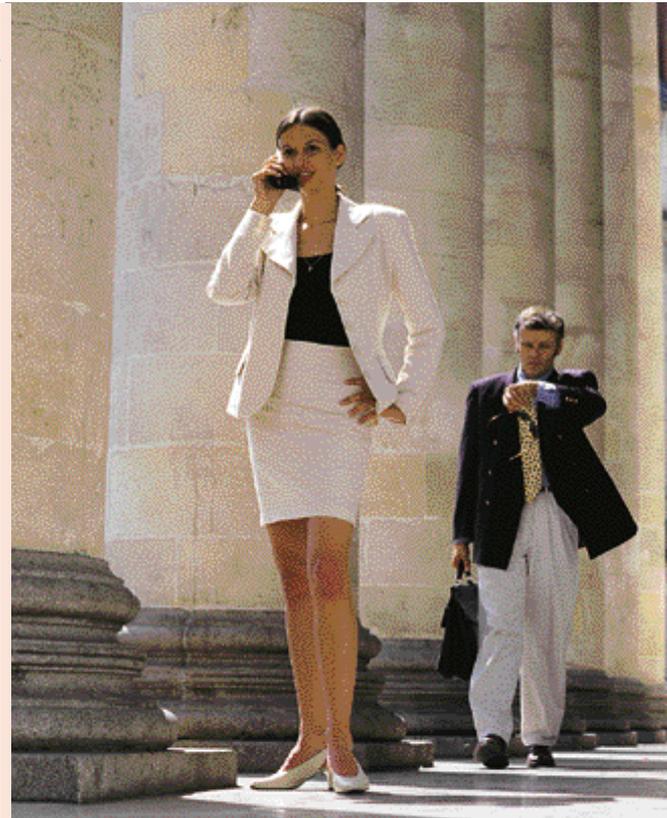


- ◆ La **peur de perdre le contrôle** sur les prestations des collaborateurs ;
- ◆ Le t l travail induit une **diminution des contacts sociaux** et de la communication informelle au travail, ce qui peut avoir pour conséquence une augmentation du coût des transactions et une réduction de la cohésion au sein de l'entreprise. En général, il est conseillé de limiter le t l travail quelques jours par semaine pour limiter les inconvénients et les risques liés à l'isolement social et à la réduction des contacts informels.
- ◆ Le **coût (perçu) lié à l'instauration du t l travail** PC, imprimante, fax, modem, chauffage et électricité pour le nouveau lieu de travail, ainsi que le coût des télécommunications, encore fort élevé en Belgique. Plusieurs études indiquent que les coûts fixes pour un t l travailleur sont inférieurs à ceux d'un travailleur au bureau. Pour les travailleurs qui travaillent domicile quelques jours par semaine, il peut suffire d'une indemnité couvrant l'utilisation de l'équipement propre, la consommation d'électricité et les télécommunications domicile pendant la durée du travail. L'acquisition de PC portables est également une solution permettant d'éviter un double investissement en matériel. Le frein financier peut être partiellement levé à l'aide d'incitants fiscaux.

Lorsque le t l travail s'effectue dans des conditions adéquates, il s'amortit de lui-même. Le t l travail présente en effet un certain nombre d'**avantages pour l'employeur**:

- ◆ diminution du nombre de places de parking nécessaires ;
- ◆ moins d'indemnités de déplacement pour les déplacements domicile-travail ;

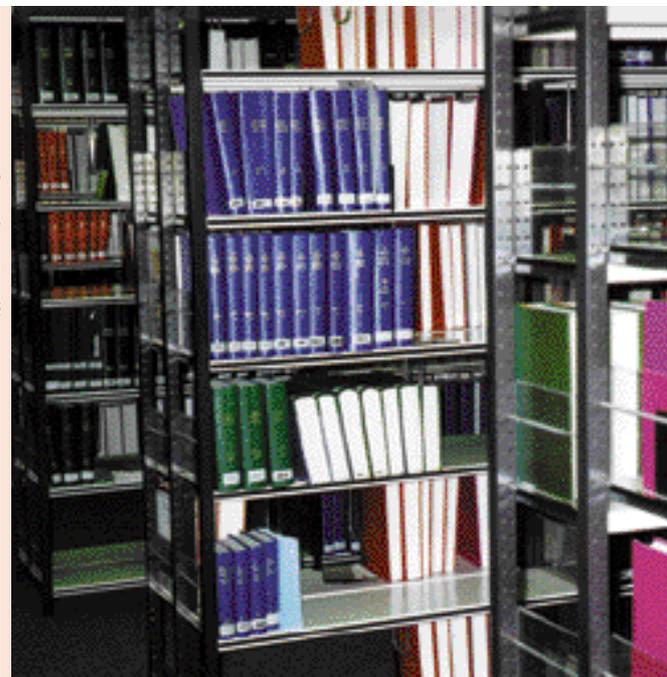
- ◆ économie sur les bureaux. Le t l travail peut être associé à une "rotation des postes de travail", système dans lequel le travailleur ne dispose pas d'un bureau fixe mais partage le poste de travail avec des collègues ;
- ◆ moins de stress liés aux files, meilleure combinaison de la vie professionnelle et de la vie familiale, davantage d'autonomie et de responsabilité, ... autant de facteurs qui induisent une plus grande satisfaction au travail et une plus grande motivation, et donc une productivité plus élevée et une meilleure qualité du travail ;
- ◆ le temps gagné sur la durée des déplacements est progressivement converti en temps de travail supplémentaire ;
- ◆ le travailleur peut mieux moduler son effort en fonction du volume et de la pression du travail ;
- ◆ le t l travail augmente l'attrait de l'entreprise pour les nouveaux travailleurs ;
- ◆ le t l travail offre plus de possibilités d'engager des personnes moins mobiles.



Aspects juridiques

Le cadre juridique du t l travail est institué en Belgique par la loi sur le travail domicile du 6 décembre 1996. C'est l'expérience pratique d'indiquer dans quelle mesure cette loi doit être complétée par des modalités d'exécution pratiques et/ou des conventions collectives au niveau des entreprises (concertation entre les partenaires sociaux pour définir les modalités et les conditions et les transcrire dans les conventions collectives)

L'employeur peut traduire ces conventions dans un contrat de t l travail, sorte de complément au contrat de travail. Les accords portent sur les tâches du t l travail, le pourcentage de temps consacré au t l travail, la présence sur le lieu de travail, l'accessibilité du t l travailleur, les visites domicile, l'obligation de résultat, l'évaluation du t l travailleur, l'installation du lieu de travail, le matériel et les rémunérations.



A qui s'adresser pour de plus amples informations ?

Nombreuses sont les informations disponibles à propos de l'introduction du t l travail dans une organisation. Un guide pratique rassemblant des témoignages d'employeurs et de t l travailleurs a été publié en 1998 par le ministre néerlandais des transports et de la Gestion de l'Eau (Ministerie van Verkeer en Waterstaat) sous le titre «Flexibel werken/Telewerken. Het management-instrument van deze tijd» (La flexibilité dans le travail/t l travail. L'instrument de gestion de notre époque). Vous y trouverez par exemple des modèles de contrats de t l travail (p. 90-91).

Internet propose aussi diverses informations sur le t l travail. Quelques sites intéressants:

◆ European Telework Online

est consacré au t l travail, au commerce électronique et à la t l coopération, une initiative de la Commission européenne.
<http://www.eto.org.uk/etd>

◆ La Belgian Teleworking Association (BTA)

est une organisation sans but lucratif ayant pour principal objectif d'étudier, d'encourager et de diffuser le t l travail en Belgique.
<http://www.bta.be>

◆ Le Nederlandse Ministerie van Verkeer en Waterstaat

fournit des informations relatives au t l travail.
<http://www.dgv.minvenw.nl/koffie/default.htm>

Innotek, créée avec le soutien du Gouvernement provincial d'Anvers, du Fonds européen de développement régional et de la Communauté flamande propose un ensemble de t l centres - T l village - à divers endroits en Belgique.



INFORMATION ET SENSIBILISATION

Cette catégorie de mesures porte sur l'organisation d'activités de sensibilisation, de campagnes d'information et de promotion visant à modifier le comportement des individus en matière de déplacements et à réduire l'utilisation de la voiture.

Sensibilisation. Une première étape dans la modification du comportement en matière de déplacements consiste à s'assurer que les individus comme les organisations, institutions, administrations publiques ... prennent mieux conscience à la fois des effets négatifs des déplacements motorisés sur l'environnement, la santé, la qualité de la vie et sur les possibilités de déplacements elles-mêmes (accessibilité) et des possibilités et avantages que présentent les modes de déplacement alternatifs tels que la marche, le vélo, les transports publics, etc.

Si les individus prennent conscience des effets négatifs des déplacements en voiture et adoptent une attitude plus ou moins positive vis-à-vis des modes de déplacement durables, les initiatives des autorités et d'autres institutions visant à réduire l'utilisation de la voiture seront plus facilement acceptables. Les initiatives destinées à promouvoir les déplacements durables auront donc plus d'effets.

Information et promotion. Le rôle crucial de l'information dans la promotion des modes de déplacement durables est incontestable. Si l'on veut que les «modes de transport durables», les services et produits de gestion de la mobilité nouveaux et existants, soient utilisés de manière efficace, il faut que les utilisateurs potentiels soient au courant de l'offre existante et de la manière dont ils peuvent en faire un usage optimal. Les avantages liés à l'utilisation des moyens de déplacement durables - avantages fiscaux, primes, avantages accordés par l'employeur, etc., - doivent être communiqués largement. Quelles que soient les activités de gestion de la mobilité, elles doivent toujours s'articuler autour d'une bonne communication et d'une bonne promotion.

C'est ainsi que le *Commuter Challenge recognition Programme* de Seattle récompense chaque année les entreprises ayant pris des mesures pour réduire l'utilisation de la voiture dans les déplacements domicile-travail. Les lauréats obtiennent des espaces publicitaires gratuits dans les médias et se voient cités en exemple par les autres entreprises et les autorités en raison de leurs efforts. Le but de cette initiative est d'informer les entreprises et de les encourager à pratiquer une gestion de la mobilité. Ce programme semble rencontrer un succès particulièrement important.



Un grand nombre d'acteurs a de bonnes raisons de jouer un rôle actif dans ces activités de sensibilisation et d'information: **les acteurs commerciaux**, en offrant des solutions sur le plan de la mobilité durable, **les autorités**, pour des raisons d'intérêt général (sécurité, qualité de la vie, santé, économie, environnement, etc.), **les entreprises individuelles ou les zonings et autres gestionnaires de trafic**, pour des raisons économiques et sociales, **les écoles**, principalement pour des motifs de sécurité et d'éducation, **les associations** qui défendent les intérêts des petits usagers de la route ou des utilisateurs de transport public en fonction des objectifs de leur organisation.

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous plusieurs exemples de mesures possibles sur le plan de l'information et de la sensibilisation.



MESURES D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION	OBJ.	CIBLE	NIVEAU	TYPE
Organisation de la concertation et de la coopération entre les employeurs, les travailleurs et les autorités en vue de réaliser une meilleure gestion de la mobilité	1	3	7	pull
Mise en place de "cellules d'information" sur les modes de déplacements durables	2	1	7	pull
Nomination et formation de "conseillers en mobilité"	1	3	7	pull
Organisation par l'entreprise d'une journée/campagne de promotion pour les modes de déplacement durables (marche, vélo, transport public, covoiturage)	2	2	1	pull
Promotion de différents produits proposés par les sociétés de transports publics	2	3	7	pull
Promotion de la gestion de la mobilité dans les entreprises, information et soutien des entreprises dans la réalisation d'un plan de transport	1	2	3	pull
Documentation informative et sensibilisation à la mobilité durable l'intention des nouveaux employés	1	1	6	pull
Attribution d'une distinction/récompense aux personnes/entreprises qui se sont le plus impliquées en faveur des modes de déplacement durables	1	1	6	pull
Organisation d'une loterie à laquelle ne peuvent participer que les personnes qui utilisent des modes de déplacement durables	2	1	1	pull

❖ INCITATION DES ENTREPRISES À RÉALISER DES PLANS DE TRANSPORT

La mesure consistant à "**inciter les entreprises à réaliser un plan de transport**" est traitée ici dans la catégorie "information et sensibilisation". A ce jour, aucune loi n'a été publiée qui rende obligatoire la réalisation d'un plan de transport, donc ce type d'initiative est essentiellement du domaine de l'information et de la sensibilisation des entreprises. Cette tâche peut être assurée par tous les niveaux de la gestion et les partenaires sociaux s'y voient également attribuer un rôle important.

Il est impossible de classer les plans de transport dans une seule catégorie de mesures. Ce type de plan se compose en effet d'un ensemble de mesures des différentes catégories présentées dans cette brochure. Outre les mesures elles-mêmes, la politique de soutien - le cadre législatif, les mesures fiscales, la tarification - est cruciale pour la réalisation des plans de transport.

Qu'est-ce qu'un plan de transport d'entreprise ?

Il s'agit d'un moyen d'optimiser les déplacements domicile-travail en fonction des besoins de l'entreprise et des travailleurs, dans le but d'organiser ces déplacements autant que possible sans recourir à l'utilisation de la voiture seule, dans d'autres plages horaires, et de remplacer ou de raccourcir les déplacements. A cet effet, l'entreprise, en collaboration éventuellement avec la commune, la société de transport en commun ou d'autres partenaires, compose un ensemble de mesures "push" et "pull".

Chaque plan de transport est un travail sur mesure. Il n'existe pas de plan de transport prêt à l'emploi qui puisse être directement appliqué n'importe quelle entreprise. Il incombe à chaque entreprise de composer, en fonction du profil et des besoins de mobilité des travailleurs et de son propre profil d'accessibilité, un ensemble de mesures push et pull. Il est indispensable dans cette optique de réaliser une **tâche préliminaire** qui permettra de déterminer les activités de gestion de la mobilité les plus appropriées.

Coûts et avantages du plan de transport d'entreprise ?

Les entreprises qui développent un plan de transport le font presque toujours pour des raisons économiques, **en guise de solution aux problèmes de mobilité sur leur site. Il s'agit généralement d'un manque d'emplacements de parking**, souvent liée à une surcharge du parking dans le voisinage, **ou d'un problème d'accessibilité**. Il faut donc s'attendre à ce que le nombre de plans de transport augmente au fur et à mesure de l'aggravation des problèmes de trafic. Il n'en reste pas moins qu'il n'est pas nécessaire qu'une entreprise prouve des problèmes de mobilité directe pour pouvoir tirer avantage d'un plan de transport. De nombreuses entreprises se focalisent sur les coûts de réalisation et de mise en œuvre de ce type de plan. Il est toutefois possible de concentrer l'effort préliminaire, et par ailleurs, les mesures envisagées par un plan de transport ne sont pas toutes onéreuses. Une mise en œuvre progressive des mesures permet de distribuer les coûts.

L'(auto)mobilité induit de nombreux coûts indirects dont l'entreprise ne tient généralement pas compte. Il s'agit des coûts liés aux accidents sur le chemin du travail, et au remplacement des travailleurs en incapacité

de travail à la suite d'un accident de ce type, des coûts liés à la négligence, de la baisse de productivité liée au stress (de la circulation notamment), de coût du manque de ponctualité des travailleurs, des indemnités de déplacement, du coût des véhicules de société, des places de parking etc. Un plan de transport rationnel permet de réduire ces coûts. Les mesures prises dans le cadre d'un plan de transport en faveur des modes de déplacement durable induisent une amélioration des conditions de travail et augmentent l'attrait de l'entreprise pour les automobilistes et les nouveaux travailleurs. Les travailleurs sont en meilleure santé et moins stressés. Enfin, un plan de transport contribue à améliorer l'image de l'entreprise.

> > > Il est essentiel que l'entreprise prenne en compte tous les coûts de la mobilité et tous les avantages d'un plan de transport afin de pouvoir en valuer correctement l'efficacité.

Effet des plans de transport d'entreprise sur la mobilité

Les estimations faites aux Pays-Bas dans des entreprises disposant d'un plan de transport d'entreprise indiquent que l'utilisation de la voiture diminue de 5 à 10 % lorsqu'est mis en place un ensemble de mesures de base (voir infra), tandis que les entreprises qui mettent en place des mesures plus strictes telles que le transport d'entreprise, des mesures relatives au parking, des modifications des indemnités de déplacement enregistrent une diminution moyenne de 15 à 20 %. Il est difficile de prévoir l'effet d'un ensemble de mesures particulier parce que le résultat dépend dans une large mesure de la situation spécifique de l'entreprise - toutes les mesures ne sont pas applicables dans n'importe quelle entreprise - et que les mesures peuvent se renforcer les unes les autres. D'autres facteurs extérieurs à l'entreprise, tels que la politique communale en matière de parking ou les possibilités de déductions fiscales des primes attribuées par l'employeur, influencent fortement le résultat.

L'élément fondamental reste les efforts que l'entreprise est disposée à consentir. Nous établissons une distinction entre l'ensemble des mesures de base et les mesures complémentaires. Les mesures de l'ensemble de base sont relativement peu onéreuses et sont très simples à mettre en œuvre (voir tableau). Peu de résistance est attendue des travailleurs à leur égard.

ENSEMBLE DES MESURES DE BASE D'UN PLAN DE TRANSPORT D'ENTREPRISE	
TRANSPORTS PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnités de déplacement, par exemple remboursement total de l'abonnement aux transports publics ou remboursement d'une quotité supérieure à la quotité obligatoire • Mise à disposition d'informations concernant les horaires et la durée des trajets avec les transports publics
COVOITURAGE	<ul style="list-style-type: none"> • Carpoolmatching: assistance à la formation d'équipes de covoiturage
VÉLOS	<ul style="list-style-type: none"> • Vélo de société • Abris pour vélos sécurisés • Règlement concernant les frais de déplacement pour les collaborateurs habitant à distance de vélo
DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS	<ul style="list-style-type: none"> • Règlement relatif aux déplacements professionnels stipulant la manière dont les différents déplacements doivent être effectués • Vélo de service pour les déplacements professionnels à courte distance • Voiture de service et/ou de location pour les déplacements d'affaires • Remboursement normal des kilomètres parcourus en voiture des fins professionnelles

Source: extrait de Ligtermoet en Louwse (2000), Vervoermanagement voor bedrijven, mars 2000, vervoermanagement Nederland, Utrecht, p. 35.

L'entreprise peut **largir cet ensemble de base** l'aide de mesures plus strictes, réalisant ainsi un équilibre entre les mesures push et pull. Ces mesures complémentaires demandent de plus grands efforts de la part de l'entreprise. Les mesures pull sont populaires. Elles récompensent les travailleurs qui renoncent à la voiture, par exemple sous la forme d'une contribution financière de l'entreprise l'exploitation d'une ligne de bus, de l'organisation d'un transport d'entreprise, d'emplacements de parking réservés au covoiturage, de l'installation de douches et de vestiaires, de la fourniture d'accessoires gratuits pour vélos, etc. Ces mesures représentent un certain coût pour l'employeur. Les mesures qui interviennent au niveau du processus de travail, telles que la semaine des quatre jours, les horaires flexibles et le télétravail/travail domicile, sont également d'importantes mesures complémentaires. Les mesures push complémentaires sont peu populaires mais extrêmement efficaces. Leur introduction se heurte généralement des résistances mais le coût en est réduit. Des exemples en sont la suppression (partielle) des avantages existants pour les automobilistes voyageant seuls et des voitures de société, l'introduction d'une limitation de parking ou du parking payant, une diminution des indemnités au kilomètre pour les déplacements professionnels, etc.

A qui s'adresser pour de plus amples informations ?

Il y a du côté des employeurs comme des travailleurs un besoin d'information et de sensibilisation concernant les plans de transport. De nombreuses entreprises ne savent pas ce que recouvre exactement un plan de transport ni les avantages qu'elles peuvent en retirer. Les entreprises ne disposent souvent pas du savoir-faire suffisant pour élaborer et réaliser ce type de plan. Les autorités se voient par conséquent investies d'une mission dans le domaine du soutien et de l'accompagnement. Il leur faut créer un cadre pour ce faire. Il existe déjà un certain nombre d'initiatives qui tentent de répondre au besoin d'information.

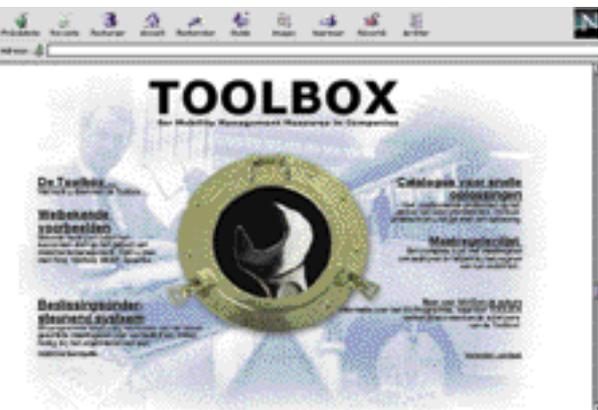
Toolbox, un outil de gestion de la mobilité pour les entreprises

Toolbox est un projet patronné par la Commission européenne. Les connaissances actuelles en matière de plans de transport sont présentées sous forme de CD-Rom interactif et d'application Internet. Y sont proposés des exemples et des solutions pratiques pour les entreprises, qu'un moteur de recherche simple permet de consulter.

On y trouve également un ensemble de questionnaires relatifs aux déplacements, qui permet à l'entreprise de réaliser

une enquête sommaire auprès de son personnel afin de dégager un profil de mobilité, un système proposant les mesures de gestion de la mobilité les plus adéquates en fonction des résultats de l'enquête, et une évaluation des coûts et des avantages des mesures proposées. Une lacune du système est qu'il ne présente que des mesures isolées alors qu'un plan de transport est normalement constitué d'une combinaison de plusieurs mesures.

Le site web devrait être prêt pour le début de l'année 2001. Vous pouvez obtenir plus d'informations sur ces outils auprès de Traject (tél. 09/2259583, site internet: www.traject.be).



Formation aux plans de transport d'entreprise

La Vlaamse Voor Stichting Verkeerskunde (VSV) vient d'intégrer dans son programme de cours une formation intitulée "gestion de la mobilité et plans de transport d'entreprises". Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser à la *Kamer van Koophandel & Nijverheid* (t. l. 015/451020) ou à la VSV (t. l. 015/440921, site internet: www.verkeerskunde.be). La VSV organise également une formation à la gestion de la mobilité et aux plans de transport à l'intention des syndicats.

Le modèle néerlandais de gestion des transports

Pour répondre au besoin d'information des entreprises, le gouvernement néerlandais a réalisé un manuel retraçant l'ensemble du processus, du plan à la mise en œuvre et à l'évaluation. Ce guide constitue un plan de marche pour la réalisation d'un plan de transport mais est aussi fort pratique pour tous ceux qui souhaitent mettre en œuvre des mesures isolées non liées à d'autres mesures. Les entreprises désireuses d'améliorer leurs performances en matière de gestion de la mobilité pourront également s'en inspirer utilement. Le modèle proposé contient également des sources, des adresses Internet, des références, le nom d'organismes qui peuvent être utiles pour sa réalisation et proposent des services plus détaillés. Le modèle fonctionnel est publié en version papier qui peut être commandée au numéro 0031/(0)30/2971495. Une version numérique est en cours de réalisation.



SERVICES FÉDÉRAUX DES AFFAIRES SCIENTIFIQUES, TECHNIQUES ET CULTURELLES
Rue de la Science 8 - 1000 Bruxelles



Université de Liège
Services d'Economie des Transports
Boulevard du Rectorat
Bâtiment B33 Boîte 6
4000 Liège



Institut Wallon
Bld Frère Orban, 4
5000 Namur



Langzaam Verkeer
J.P. Minckelerstraat 43 - Paviljoen A
3000 Leuven

