



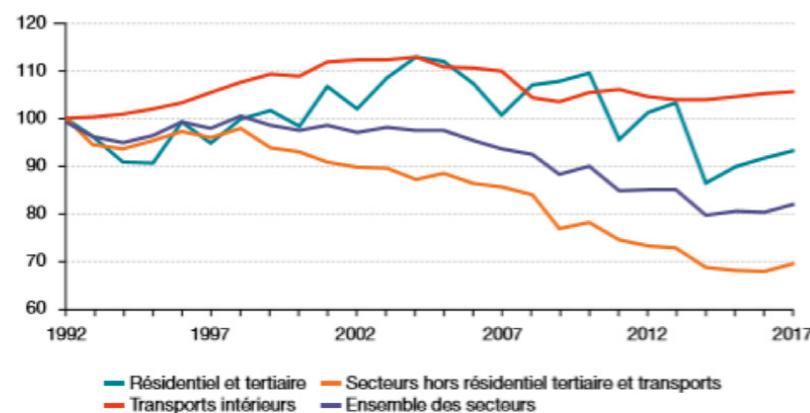
LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS (LOM) : QUELLES SONT LES NOUVELLES MESURES ?

Promulguée en décembre dernier, la loi d'orientation des mobilités (LOM) vise à rendre les transports du quotidien à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres. Passage en revue des dispositifs.

Le secteur des transports est essentiel à l'activité économique. Il favorise l'accès à l'emploi, permet de désenclaver des zones isolées, facilite l'accès aux hôpitaux et améliore le bien-être global des citoyens. Toutefois, le secteur génère aussi des nuisances qui peuvent impacter la santé humaine et l'environnement. En effet, il est source de pollution et d'accidents. Il est aussi responsable de 30 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) en France d'après le rapport sur les chiffres clés du transport 2019 du Commissariat général au développement durable (CGDD). Le transport est d'ailleurs le seul secteur à avoir augmenté ses émissions carbone depuis le protocole de Kyoto signé en 1997, comme le montre le graphique suivant :

ÉMISSIONS FRANÇAISES DE GES

Indice base 100 en 1992



Champ : France entière (métropole et DROM).

Source : SDES, CCTN 2018 (d'après Citepa avril 2018, format Secten)

La mobilité est un enjeu tant économique et social qu'environnemental. La complexité est de faire converger les intérêts économiques procurés par le transport et de limiter les risques environnementaux, en définissant une mobilité durable et juste socialement.

La Loi d'orientation des mobilités (LOM) cherche à répondre à ce défi.

En effet, l'accès aux mobilités reste inégal en France. Il y a encore des « zones blanches » hors du périmètre d'action d'une Autorité organisatrice de mobilité (AOM). Dans les faits, la gestion de la mobilité va alors dépendre des collectivités locales ou des groupements de communes. Leur périmètre d'action reste limité car ils ne bénéficient pas du « versement transport »⁽¹⁾ qui permet de financer en grande partie les transports publics urbains. Ainsi, les habitants de ces zones (environ 27 % de la population totale nationale) ont peu d'alternatives en matière de mobilité, ce qui rend complexe la mise en place d'une hausse de la taxe carbone qui peut paraître injuste pour ces populations fortement dépendantes de leur voiture. Ce sentiment d'injustice sociale s'est largement exprimé à travers le mouvement des « gilets jaunes ».

Dès lors, comment la loi LOM va-t-elle répondre à ces enjeux ? Va-t-elle impacter les salariés et dans quelle mesure ?

POINT DE REPÈRE

La Loi d'orientation des mobilités a été déposée en novembre 2018. Après plus d'un an de débat parlementaire, elle a été promulguée en décembre 2019.

LE PLAN DE MOBILITÉ

La loi crée « le plan de mobilité » qui remplace le plan de déplacement urbain. Parler de mobilité plutôt que de déplacement urbain permet d'englober tout type de mobilité et d'inclure également l'ensemble des territoires comme les zones rurales et non plus uniquement les zones urbaines. Le plan de mobilité est le point angulaire de la loi : il a pour objectif de répondre à la problématique des zones blanches en déterminant les principes régissant les autorités organisatrices de mobilité (AOM). En outre, il a pour vocation de diminuer le trafic automobile intérieur et d'augmenter l'usage de véhicule partagé tel que le



covoiturage, une des alternatives les plus pertinentes, notamment pour des zones ayant peu de transports en commun. Toutefois, bien que ce mode de transport soit à encourager, il est important de poursuivre les investissements dans les transports en commun, ceux-ci restant moins émetteurs de gaz à effet de serre.

LE COVOITURAGE

Les collectivités territoriales doivent établir un schéma de développement du covoiturage destiné à en faciliter la pratique. À côté des plateformes de mise en relation existantes, les collectivités territoriales peuvent également mettre en place des mesures visant à faciliter la mise en relation entre les passagers et les conducteurs.

Cela peut prendre les formes suivantes :

- La création de plateformes publiques visant à faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de covoiturage.
- La création de signes distinctifs des véhicules utilisés dans le cadre du covoiturage, avec la définition des conditions d'attribution
- Le versement direct ou indirect d'une allocation aux conducteurs qui effectuent un déplacement proposé en covoiturage et aux passagers qui effectuent un tel déplacement. Pour le passager, l'allocation reçue ne peut excéder les frais qu'il verse au conducteur. Pour le conducteur, l'allocation reçue ne peut excéder les frais engagés lors du déplacement. Les conditions dans lesquelles le conducteur pourrait recevoir une allocation sans qu'il ait de passager, alors qu'il avait proposé ce trajet en covoiturage,

seront définies par décret en Conseil d'État. A noter que les avantages issus des allocations versées par les AOM sont exonérés d'impôts sur le revenu.

- Île-de-France Mobilités a les mêmes obligations en ce qui concerne les allocations destinées aux usagers (passagers et conducteurs de covoiturage).
- Les véhicules bénéficiant du label autopartage, d'un signe distinctif de covoiturage ou les véhicules à faible émission pourront jouir par arrêté émis par le maire des voies de circulation ou de places de stationnement dédiées.
- La circulation des véhicules transportant un nombre minimal d'occupants (covoiturage) ou des véhicules à faibles émissions bénéficieront de facilités de circulation sur certaines voies dédiées au même titre que les taxis.

Les AOM disposent de 24 mois à compter de la promulgation de la loi d'orientation des mobilités pour mettre en œuvre le plan de mobilité.

LE PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEURS

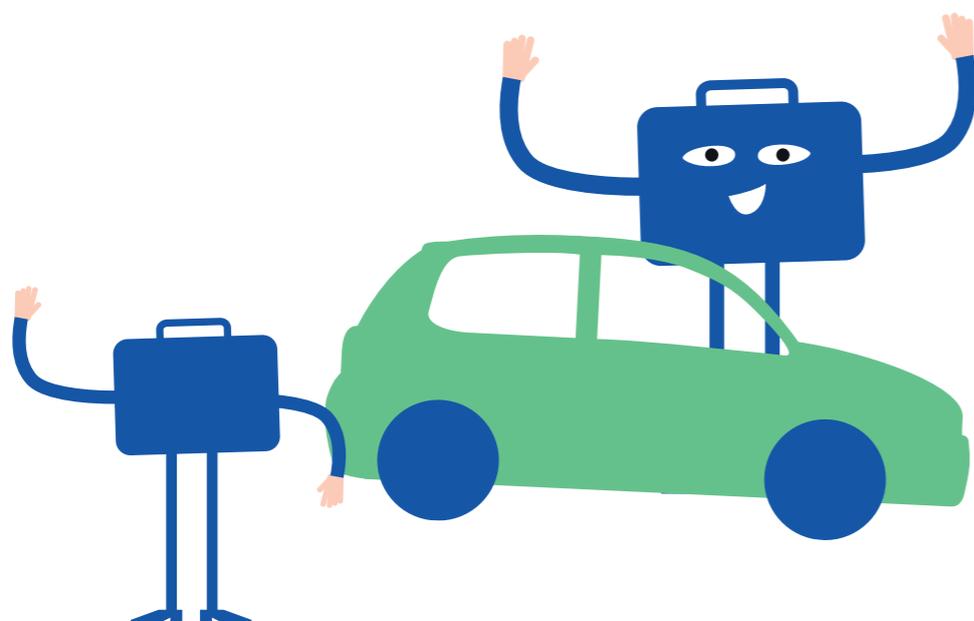
En ce qui concerne les salariés, le plan de mobilité employeurs a pour but d'améliorer la mobilité du personnel des entreprises et des collectivités publiques en incitant les employeurs à encourager l'usage des transports en commun et/ou du covoiturage, ainsi que le recours aux mobilités actives (marche, vélo, etc...). L'employeur est également incité à sensibiliser son personnel sur les enjeux de la qualité de l'air.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les entreprises d'au moins 50 salariés qui sont soumises à l'obligation d'engager des négociations relatives à la Qualité de vie au travail (QVT) et à l'égalité professionnelle doivent aborder les questions de mobilités (domicile-travail) dans les négociations. Les entreprises soumises à cette négociation doivent avoir au moins 50 salariés sur site.

La négociation sur la mobilité porte sur les sujets suivants :

- **Réduire le coût de la mobilité.**
- **Inciter à l'usage des modes de transport vertueux.**
- **Prendre en charge les frais de transport personnel.**

À défaut d'accord sur les mesures de mobilité en faveur des salariés





entre leur domicile et leur lieu de travail, les entreprises élaborent un plan de mobilité employeur. Ce plan inclut le soutien aux déplacements domicile-travail et prend en charge, le cas échéant, tout ou partie des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur domicile et leur lieu de travail, ou lorsque les salariés effectuent ces déplacements en tant que passagers en covoiturage (les modalités seront précisées par décret). Ces dispositifs s'appliquent aux employeurs de droit privé et public.

Depuis le 1er janvier 2020, cette prise en charge peut prendre la forme d'un « forfait mobilités durables » qui pourra atteindre au maximum un montant de 400 euros par an. Ce forfait viendra en complément de la prise en charge obligatoire de 50 % des frais de transport en commun. Il est à noter que le « forfait mobilités durables » reste une mesure facultative.

Le montant et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de mobilités (domicile-travail) sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprises, à défaut par accord de branche. En cas de désaccord, la prise en charge des frais de déplacement domicile-travail est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), s'il existe.

La « prime transport » suit le même processus d'application que le « forfait mobilités durables ». Elle est sujet à un accord d'entreprise ou à un accord interentreprises ou, à défaut, à un accord de branche. Initialement, « la prime transport » permettait de prendre en charge une partie des frais de carburant et des frais pour l'alimentation des véhicules hybrides rechargeables. Depuis le 1er janvier 2020, la « prime transport » inclut les frais pour l'alimentation des véhicules à hydrogène. La « prime transport » et le « forfait mobilités durables » restent des mesures facultatives. Il existe toutefois des mesures fiscales incitatives à son application. En effet, l'avantage résultant de la prise en charge du « forfait mobilités durables » et de la « prime de transport » est exonéré d'impôts sur le revenu, de cotisations sociales et de Contribution sociale généralisée (CSG)/Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Les modalités d'application seront fixées par décret (en attente).

LE TITRE MOBILITÉ

La loi crée « le titre de mobilité » qui prend la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisé et prépayé. Ce titre est émis par une société spécialisée qui le cède à l'employeur contre paiement de sa valeur libératoire. Le montant du titre de mobilité est de 400 euros par an dont 200 euros maximum pour les frais de carburant (étendus aux véhicules hybrides rechargeables et aux véhicules à hydrogène).

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC a été auditionnée par l'Assemblée nationale en avril 2019. Elle salue la mise en place de dispositifs incitant l'usage des mobilités actives et partagées. Toutefois, la CFE-CGC regrette le fait que le forfait « mobilités durables » ne soit pas une disposition rendue obligatoire.

De plus, la CFE-CGC déplore que sa proposition de mise en place d'un crédit à taux zéro pour l'achat d'un véhicule à très faibles émissions ne soit pas reprise dans le texte. Il est important de soutenir la demande de véhicules propres et de faire participer l'ensemble des acteurs de la vie économique au développement d'une mobilité efficace et durable. Aussi, la CFE-CGC avait proposé que les subventions à l'achat de véhicules propres soient complétées par des solutions de financement faisant participer les banques. Concrètement, les banques pourraient prêter à des salariés dont la garantie de solvabilité est inférieure aux critères actuels avec un mécanisme de garantie assuré par les pouvoirs publics, BpiFrance pouvant endosser ce rôle. Une éventuelle participation des employeurs au financement de ce fonds de garantie aurait pu être envisagée.

Bien que la LOM ait mis en place des mesures qui peuvent répondre aux enjeux de la mobilité, les dispositifs restent donc insuffisants ! Le fait est qu'une partie de ces dispositifs restent facultatifs, ce qui les rend moins efficaces.



Au-delà de la LOM, des aides sont disponibles, via divers sites ⁽²⁾, pour avoir une mobilité durable :

- Prime de 500 euros proposée à partir du 20 février aux Franciliens pour l'achat d'un vélo à assistance électrique neuf ⁽³⁾.
- Prime de 5 000 euros du département des Bouches-du-Rhône (13) qui s'ajoute au bonus écologique proposé par l'État (plafonné à 6 000 euros) et à la prime à la conversion d'une valeur de 2 500 euros (sous conditions d'éligibilité) soit au total un avantage pouvant atteindre 13 500 euros ⁽⁴⁾.
- Prime pouvant aller jusqu'à 400 euros pour l'achat d'un vélo à assistance électrique (VAE) du département des Bouches-du-Rhône ⁽⁵⁾.

(1) La contribution dite « versement transport » est la participation des employeurs occupant 11 salariés et plus au financement des transports en commun

(2) Pour en savoir plus : <https://beev.co/financement/aides-regionales-voitures-electriques>

(3) Plus d'infos : <https://www.iledefrance-mobilites.fr/actualites/vae-aide-achat-500-euros>

(4) Plus d'infos : <https://www.departement13.fr/prime-voiture-electrique>

(5) Plus d'infos : <https://www.departement13.fr/400-euros-pour-achat-velo-assistance-electrique>

Contacts

Madeleine Gilbert
Secrétaire nationale
nouvelle offre syndicale,
RSE, développement
durable
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

François Moreux
Délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Dalia Amara

