

Instituut voor de autoCar en de autoBus v.z.w.

Institut pour l'autoCar et l'autoBus a.s.b.l.

# DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

et le rôle du transport  
collectif de personnes par  
route



# ICB

# Déplacements domicile-travail et le rôle du transport collectif de personnes par route


HD/HD/HD/ECO.033/2008.33/124


août 2008

ICB – Institut pour l'autoCar et l'autoBus a.s.b.l


“Dobbelenberg”

Avenue de la Métrologie 8 – 1130 Bruxelles

 02/245 90 53

 02/245 91 29

 [info@icb-institute.be](mailto:info@icb-institute.be)

 [www.icb-institute.be](http://www.icb-institute.be)

L'ICB aspire à la fiabilité de l'information publiée et rédige ses brochures avec le plus grand soin. Néanmoins, l'ICB ne peut pas être tenu responsable ni de l'actualité, ni de la véracité, ni de l'exhaustivité ou de la qualité du contenu. Cette brochure est une source d'information générale et concerne en aucun cas la situation d'une personne physique ou morale et de ce fait ne remplace pas un avis professionnel.

Rien de cette brochure peut être reproduit, stocké ou distribué sous quelle forme que ce soit ou de telle manière, électronique, mécanique ou à l'aide de photocopies, sans l'autorisation écrite et préalable de l'ICB.

## CONTENU

---

CONTENU .....	2
INTRODUCTION .....	4
PARTIE 1 APERCU DE LA LEGISLATION ET DES MESURES EXISTANTES.....	5
1 Niveau fédéral.....	5
1.1 Diagnostic déplacements domicile-travail 30/06/05.....	5
1.2 Le cadre fiscal pour les déplacements domicile-travail.....	13
2 La région de Bruxelles-Capitale.....	15
2.1 Les plans de déplacements d'entreprise.....	15
2.2 Le cadre légal .....	16
2.3 Résultats .....	17
3 La région flamande .....	20
3.1 Le « Pendelfonds » .....	20
3.2 La gestion du réseau .....	25
4 La région wallonne .....	26
4.1 Le plan de mobilité de zones d'activité économique (PMZA).....	26
4.2 Objectifs généraux.....	26
4.3 Le contenu du plan .....	27
4.4 Les avantages du PMZA.....	27
PARTIE 2 PLANS DE DEPLACEMENTS D'ENTREPRISE.....	28
1 Les avantages d'un plan de déplacements d'entreprise.....	28
2 Le contenu d'un plan de déplacements d'entreprise.....	30
2.1 Inventaire.....	30
2.2 Analyse des données.....	31
2.3 Objectifs .....	31
2.4 Action.....	31

PARTIE 3 LE RÔLE DU TRANSPORT COLLECTIF DE PERSONNEL .....	34
1 Points forts et opportunités .....	34
1.1 Le transport collectif de personnel est un mode de transport durable.....	34
1.2 Une circulation plus aisée par l'utilisation des couloirs bus .....	36
1.3 Avantage fiscal pour l'entreprise et le travailleur .....	36
1.4 Economies pour l'entreprise .....	36
1.5 La création de Slimweg .....	37
2 Faiblesses et menaces.....	37
2.1 Manque de facilités pour le transport collectif de personnel .....	37
2.2 Horaires flexibles.....	38
2.3 Absence des plans de déplacements d'entreprise .....	38
2.4 Voiture de société .....	38
PARTIE 4 UN EXEMPLE PRATIQUE : LE PROJET I-BUS.....	39
1 Enoncé du problème .....	39
2 But.....	39
3 Méthode .....	40
3.1 Le réseau.....	40
3.2 L'organisation.....	41
CONCLUSION.....	42

## INTRODUCTION

---

Les dernières décennies les embouteillages sur les routes belges n'ont que continué à augmenter. Les problèmes de circulation s'accumulent surtout pendant les heures de pointe. Dès lors, le coût externe causé par cette congestion continue également à augmenter. A côté de cela, le coût environnemental joue aussi un rôle important. Dans le cadre de la Convention de Kyoto, la Belgique doit réduire l'émission de gaz à effet de serre (parmi lesquels le CO<sub>2</sub>) de 7,5% dans la période 2008-2012 par rapport au niveau de 1990. En 2006, le transport routier représentait 18% de l'émission totale de gaz à effet de serre en Belgique et 20,2% de l'émission de CO<sub>2</sub><sup>1</sup>, dont environ 55% causée par les voitures et 45% par les camions.

Il est donc logique qu'une gestion de mobilité durable et plus spécifiquement l'aspiration à des déplacements domicile-travail durables est devenu une problématique importante. Il est également clair que pour ceci il n'existe pas une solution unique, mais que la solution consiste d'une combinaison des différentes mesures dont un rôle est réservé pour chaque mode de transport.

D'abord, cette étude comprend un aperçu de la législation au sujet de la problématique des déplacements domicile-travail durables, ainsi que des avis existants et des mesures concrètes à cet égard, tant au niveau fédéral qu'au niveau des régions.

La partie deux traite plus spécifiquement la problématique des plans de transport d'entreprises et le rôle du transport collectif de personnel est discuté comme une des solutions pour le problème de la mobilité par le développement de déplacements domicile-travail plus durables.

La troisième partie de cette étude analyse les points forts et les faiblesses du transport collectif de personnel et traite également les opportunités et les menaces auxquelles ce mode de transport est confronté.

Finalement, un exemple pratique est présenté, à savoir le projet I-bus concernant le transport collectif de personnel de et vers le port d'Anvers.

---

<sup>1</sup> Source: L'inventaire national des émissions de gaz à effet de serre 2008

## **PARTIE 1 APERÇU DE LA LEGISLATION ET DES MESURES EXISTANTES**

---

Dans cette première partie un aperçu est donné de la législation existante et des mesures concrètes au sujet des déplacements domicile-travail et plus spécifiquement des plans de transport d'entreprise. L'aperçu se limite aux mesures concernant le transport collectif rémunéré de personnes par route et plus spécifiquement le transport collectif de personnel.

### **1 NIVEAU FÉDÉRAL**

---

#### **1.1 Diagnostic déplacements domicile-travail 30/06/05**

L'élément le plus important au niveau fédéral au sujet de la problématique des plans de déplacements d'entreprise est l'obligation imposée à toutes les entreprises et institutions publiques, employant en moyenne plus de 100 travailleurs, et dans cette catégorie également les unités d'établissement qui emploient en moyenne plus de 30 travailleurs, d'établir tous les trois ans un diagnostic des déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail.

Ces diagnostics sont réalisés par les entreprises en remplissant un formulaire d'enquête. Ce formulaire comprend six parties importantes:

1. l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ou l'institution;
2. le nombre de travailleurs selon la rue où ils sont domiciliés;
3. les modes de déplacement les plus importants;
4. l'accessibilité de l'entreprise;
5. les principales mesures que l'employeur a déjà prises dans le cadre de la politique de mobilité;
6. les problèmes spécifiques de mobilité de l'entreprise ou de l'institution.

Avec cette législation les autorités fédérales veulent lancer le débat sur les déplacements domicile-travail au sein de l'entreprise et sensibiliser les travailleurs à la problématique de la mobilité ainsi que promouvoir un changement de mentalité dans l'entreprise, qui, à terme, devrait amener à l'élaboration d'un plan de mobilité de l'entreprise sur base volontaire.

Ci-dessous, le cadre légal est d'abord présenté. Ensuite, un aperçu est donné des résultats les plus importants du premier rapport qui reflète la situation au 30 juin 2005. Ce rapport a été publié au cours de 2007.

### 1.1.1 Cadre légal

- ✚ Le chapitre 11 des dispositions diverses de **la loi programme du 8 avril 2003** (MB 17.04.2003) impose la réalisation d'un bilan de mobilité pour toutes les sociétés employant plus de 100 personnes.
- ✚ L'**arrêté royal du 16 mai 2003** (MB 05.05.2003) exécute le chapitre XI de la loi-programme du 8 avril 2003 relatif à la collecte de données concernant les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail. Cet AR définit les éléments qui doivent figurer dans le document à envoyer au SPF Mobilité et Transports.
- ✚ La **loi-programme du 22 décembre 2003** (MB 31.12.2003) précise que le premier état des lieux devra être dressé à la date du 30 juin 2005 et que le premier rapport devra être remis aux autorités pour le 30 avril 2006.
- ✚ L'**arrêté ministériel du 29 octobre 2004** (MB 26.11.2004) fixe le mode de collecte des informations pour la banque de données concernant les déplacements entre le domicile et le lieu du travail.

### 1.1.2 Résultats

Les résultats du diagnostic concernent 8.774 unités d'établissement qui emploient en total 1.339.976 travailleurs. 62,3% de ces unités d'établissement se situent en Flandre, 24,7% en Wallonie et 13,% dans la région de Bruxelles-Capitale.

#### 1.1.2.1 Mode de transport utilisé pour le déplacement principal

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de l'importance des différents modes de transport utilisés par les travailleurs pour le déplacement principal domicile-travail selon la région où ils travaillent.

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
voiture (seul ou en famille)	65,6 %	67,6 %	78,8 %	44,7 %
voiture (covoiturage)	4,5 %	5,1 %	4,8 %	2,4 %
train	9,3 %	3,9 %	4,3 %	31,5 %
transports urbains et régionaux (bus/tram/métro)	5,8 %	3,8 %	3,6 %	14,5 %
transport collectif mis en place par l'employeur	1,2 %	1,6 %	0,4 %	0,7 %
vélo	7,7 %	12,1 %	1,2 %	1,2 %
moto/mobylette	1,7 %	2,1 %	1,4 %	0,7 %
marche	2,4 %	2,1 %	3,2 %	2,5 %
autres <sup>2</sup>	1,8 %	1,7 %	2,3 %	1,8 %

Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, la voiture reste le mode de transport le plus important partout dans le pays. Néanmoins, on peut noter certaines différences entre les régions. La voiture est la plus utilisée par les travailleurs employés en région wallonne. Les transports en commun, par contre, sont les plus utilisés par les travailleurs employés dans la région de Bruxelles-Capitale. Finalement, il est frappant qu'en Flandre le vélo est utilisé par un nombre important de travailleurs pour faire des déplacements domicile-travail.

Les explications pour ces différences sont évidentes. En Wallonie, le taux d'urbanisation moins élevé et les distances plus grandes entre le domicile et le lieu de travail expliquent l'utilisation plus importante de la voiture. Il est logique que Bruxelles marque de bon points en matière de transports publics en raison de l'offre importante de transports publics dans et vers la capitale. De plus, il faut remarquer que la plupart des services

<sup>2</sup> Comme les personnes interrogées n'avaient pas la possibilité de détailler ce choix, il est impossible de savoir à quoi il correspond.



publics qui offrent l'utilisation gratuite ou pratiquement gratuite à leurs travailleurs, sont localisés à Bruxelles. Finalement, la tradition du vélo et les chemins plats expliquent en Flandre le succès du vélo pour les déplacements domicile-travail.

### 1.1.2.2 Horaires des travailleurs

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
horaire fixe	31,6%	32,1%	36,0%	25,2%
horaire variable	28,0%	22,4%	21,9%	52,2%
travail en équipe	17,7%	20,3%	18,7%	8,5%
horaire irrégulier	16,6%	17,9%	18,6%	10,0%
autres	6,1%	7,3%	4,8%	4,1%

En ce qui concerne les horaires, les résultats pour la région de Bruxelles-Capitale diffèrent également de ceux notés pour les autres régions. La grande concentration de services administratifs dans la capitale explique sans doute le pourcentage élevé de travailleurs qui travaillent selon un horaire variable. Le nombre restreint d'entreprises industrielles dans cette région est probablement la raison de la part limitée de travailleurs qui travaillent en équipe.

### 1.1.2.3 Mesures existantes dans les unités d'établissement

Les résultats de l'enquête indiquent que les mesures les plus fréquentes dans les unités d'établissement concernent la promotion de l'utilisation du vélo. Dans cette étude, nous nous limitons à l'analyse des résultats des mesures en faveur de l'utilisation du transport collectif et des mesures diverses pour améliorer la mobilité.

#### Mesures en faveur de l'utilisation des transports collectifs

Le tableau ci-après donne un aperçu des mesures les plus importantes prises par les entreprises enquêtées en faveur de l'utilisation du transport collectif pour les déplacements domicile-travail. Il est frappant qu'un pourcentage élevé des interrogées répond qu'aucune mesure n'est d'application à cet égard dans l'entreprise.

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
indemnité de déplacement supplémentaire pour les utilisateurs des transports publics	22,6%	20,2%	24,0%	31,4%
diffusion des informations sur les transports publics	9,0%	10,0%	5,1%	11,8%
encourager l'utilisation des transports publics pour les déplacements dans le cadre du travail	6,6%	7,1%	3,7%	9,6%
transport collectif mis en place par l'employeur	4,1%	4,0%	3,7%	5,7%
concertation régulière avec les sociétés de transports publics	4,7%	5,6%	2,1%	5,2%
autres <sup>3</sup>	8,5%	5,9%	9,6%	18,7%
aucune mesure	61,6%	65,8%	59,7%	45,2%

#### Mesures diverses pour améliorer la mobilité

Les résultats du tableau ci-dessous montrent qu'à cet égard peu d'initiatives sont développées, étant donné que 77,4% des entreprises remarquent qu'aucune mesure à cet égard n'a été prise dans l'entreprise.

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
concertation avec les autorités locales sur les voies d'accès	22,6%	20,2%	24,0%	31,4%
télétravail	9,0%	10,0%	5,1%	11,8%
informations concernant les alternatives à l'utilisation de la voiture	6,6%	7,1%	3,7%	9,6%
collaboration avec les instances locales pour la gestion de la mobilité	4,1%	4,0%	3,7%	5,7%
désignation d'un coordinateur du transport	4,7%	5,6%	2,1%	5,2%
aucune mesure	77,4%	76,7%	84,6%	67,2%

<sup>3</sup> Il s'agit ici par exemple d'une plus grande participation de l'employeur dans le coût des abonnements, d'actions promotionnelles dans le cadre de la semaine de la mobilité, d'intervention pour l'installation d'un arrêt d'autobus, de l'introduction du système du tiers payant,...

### 1.1.2.4 Influence des mesures prises et de l'accessibilité

En général, quand une entreprise prend certaines mesures, des effets positifs sur la mobilité sont générés par le changement en faveur de modes de transport les plus durables. Dans cet aperçu, nous nous limitons aux mesures importantes pour notre secteur:

- ✓ lorsque l'employeur désigne un coordinateur du transport, l'utilisation de la voiture diminue en moyenne de 3,4% (de 70,1% à 67,7%). L'utilisation du train augmente en moyenne de 38,7% (de 9,3% à 12,9%), l'utilisation du bus, tram et métro augmente de 17,2% (de 5,8% à 6,8%) et la mise en place d'un transport collectif augmente de 166,6% (de 1,2% à 3,2%) ;
- ✓ l'utilisation du bus, tram et métro est fortement influencée par la plus ou moins grande proximité d'un arrêt, comme indiqué dans le tableau ci-dessous:

	Flandre	Wallonie	Bruxelles
utilisation moyenne bus, tram et métro	3,8%	3,6%	14,5%
utilisation lorsque l'arrêt se trouve à > 500m	1,1%	0,9%	6,9%
utilisation lorsque l'arrêt se trouve à 500m ou moins	4,4%	4,1%	14,9%
utilisation lorsque l'arrêt se trouve à 500m ou moins dans une agglomération	9,6%	6,5%	/

### 1.1.2.5 Problèmes de mobilité concernant le transport collectif

Dans ce point les problèmes de mobilité les plus importants, notés par les entreprises concernant le transport collectif, sont discutés.

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
horaires non adaptés aux heures de travail	27,0%	26,3%	35,0%	14,8%
établissement insuffisamment desservi	24,9%	23,5%	33,9%	14,6%
durée du voyage trop longue	19,2%	14,3%	27,7%	26,2%
grande distance entre arrêt et l'unité d'établissement	14,8%	14,8%	18,1%	8,6%
qualité, sécurité et confort insuffisants	7,4%	4,4%	10,9%	14,9%
insécurité dans les environs de l'établissement	5,4%	2,5%	7,8%	15,2%
aucun problème	49,0%	52,4%	39,3%	50,2%

### 1.1.2.6 Mesures envisagées par les entreprises en vue d'une meilleure gestion de la mobilité

#### Mesures envisagées en faveur du transport collectif

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
indemnité de déplacement supplémentaire pour les utilisateurs des transports publics	5,9%	3,6%	7,3%	14,2%
diffusion des informations sur les transports publics	16,3%	14,2%	17,3%	24,4%
encourager l'utilisation des transports publics pour les déplacements dans le cadre du travail	9,8%	8,8%	7,8%	18,8%
concertation régulière avec les sociétés de transports publics	9,6%	8,2%	11,3%	13,0%
aucune mesure	52,9%	56,3%	51,3%	39,9%

#### Mesures diverses envisagées en matière de gestion de la mobilité

	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
concertation avec les autorités locales sur les voies d'accès	11,4%	12,0%	10,2%	10,9%
télétravail	6,4%	5,3%	5,1%	14,2%
informations concernant les alternatives à l'utilisation de la voiture	11,9%	10,0%	11,8%	20,9%
collaboration avec les instances locales pour la gestion de la mobilité	8,4%	7,1%	10,0%	11,5%
aucune mesure	52,8%	53,7%	55,1%	43,9%

### 1.1.2.7 Influence de quelques facteurs sur le mode de transport utilisé

Ce dernier point donne un aperçu de l'influence de deux facteurs, notamment la distance domicile-travail et l'importance de l'entreprise, sur le mode de transport utilisé par le travailleur:

km	voiture	train	métro, tram bus	transport collectif	vélo	moto	marche	autres
0-5	67%	3%	4%	0%	17%	3%	5%	1%
6-10	75%	2%	4%	1%	10%	3%	2%	3%
11-15	80%	3%	4%	1%	7%	2%	2%	1%
16-20	79%	6%	5%	1%	5%	1%	1%	2%
21-25	70%	12%	5%	4%	4%	1%	1%	2%
26-30	71%	14%	6%	2%	2%	1%	1%	3%
31-35	55%	30%	8%	3%	1%	1%	1%	2%
36-40	36%	51%	8%	0%	1%	1%	0%	3%
41-45	39%	52%	4%	1%	1%	0%	1%	3%
46-100	56%	34%	3%	2%	2%	1%	1%	1%

Les résultats du mode de transport utilisé selon la distance domicile-travail indiquent que même pour des petites distances la voiture est très souvent utilisée par le travailleur. Dès que la distance dépasse 20 km on constate un glissement vers les transports publics et principalement vers le train. Lorsque la distance dépasse 40 km on constate à nouveau un glissement vers la voiture.

travailleurs	voiture	train	métro, tram bus	transport collectif	vélo	moto	marche	autres
0-50	72,5%	5,8%	5,6%	0,2%	9,3%	1,7%	3,4%	1,5%
51-100	71,7%	6,0%	5,9%	0,3%	9,0%	1,8%	3,2%	2,1%
101-200	73,1%	6,3%	5,1%	0,6%	8,7%	1,8%	2,8%	1,6%
201-500	70,4%	8,3%	5,9%	1,0%	8,0%	1,8%	2,4%	2,1%
501-1000	69,5%	10,5%	5,8%	1,3%	6,8%	1,6%	2,0%	2,4%
1001-3000	65,5%	16,6%	6,5%	1,3%	5,3%	1,5%	1,4%	1,9%

Le tableau ci-dessus montre que l'importance de la voiture diminue au fur et à mesure que l'emploi dans l'entreprise est plus important. Ce résultat est logique du fait que ce sont surtout les plus grandes entreprises qui disposent des moyens (personnel, capital) pour investir dans une gestion de la mobilité au sein de l'entreprise.

## 1.2 Le cadre fiscal pour les déplacements domicile-travail

Dans cette partie, un aperçu est donné de la réglementation fiscale concernant les déplacements domicile-travail tant du côté du travailleur que du côté de l'employeur. Dans cet aperçu nous nous limitons aux mesures importantes pour notre secteur.

### 1.2.1 *Du côté du travailleur*

En Belgique les employeurs ont l'obligation de payer une indemnité pour les déplacements domicile-travail effectués par les transports publics. L'intervention légale s'élève actuellement à environ 60% du prix de l'abonnement. Il existe également des employeurs privés qui accordent à leur personnel une intervention de la valeur de l'intervention légale dans l'abonnement du train, même à ceux qui viennent au travail en voiture. La réglementation exacte et les montants varient par secteur et sont fixés par CCT. Les autorités publiques ne payent pas d'indemnité de déplacement à ceux qui viennent en voiture. Certaines entreprises et de nombreuses administrations publiques paient, par contre, plus que l'intervention légale, et ce parfois même jusqu'à 100% du prix de l'abonnement. Finalement, plus en plus d'entreprises accordent une indemnité de vélo aux membres du personnel qui utilisent le vélo pour aller au travail.

L'indemnité de déplacement que le travailleur reçoit, est en principe imposable comme salaire<sup>4</sup>. Il y a néanmoins quelques exonérations qui sont prévues dépendant du mode de transport utilisé :

1. Si le travailleur utilise les transports publics et s'il peut à la demande du contrôleur prouver ces frais, l'exonération s'élève à 100% de l'intervention patronale (sauf si les frais sont plus bas que l'intervention patronale ; dans ce cas, l'exonération égale les frais). Les frais pour les transports publics peuvent être augmentés de l'exonération maximale de 160 EUR pour d'autres modes de transport, si une partie des déplacements a été effectuée avec d'autres modes de transport (voir ci-dessous).
2. Si le travailleur utilise le transport collectif (bus d'entreprise, covoiturage) mis en place par l'employeur ou un groupe d'employeurs et s'il existe à cet égard une convention entre l'employeur et le travailleur, l'exonération maximale égale le tarif d'un abonnement hebdomadaire de train première classe pour la période dans laquelle le travailleur utilise le système. Ce système peut également être combiné avec l'exonération de 160 EUR pour "d'autres modes de transport".

---

<sup>4</sup> A l'exception de l'indemnité de vélo où un montant, jusqu'à € 0,15/km, est exonéré d'impôts.

3. Autres modes de transport: exonération maximale de 160 EUR.

Il faut aussi remarquer que les billets gratuits pour les transports publics reçus par le travailleur ne sont pas considérés comme un avantage en nature.

### **1.2.2 Du côté de l'employeur**

#### **Cotisations sociales**

Les avantages suivants sont exonérés d'ONSS.

1. chaque remboursement pour les déplacements domicile-travail, sauf si le remboursement dépasse le coût;
2. un abonnement gratuit pour les transports publics accordé aux travailleurs;
3. le transport collectif gratuit mis en place par l'employeur.

#### **Frais déductibles**

En plus de l'exonération de la cotisation ONSS, les frais suivants sont également déductibles des impôts sur les revenus pour l'employeur:

1. chaque remboursement pour les déplacements domicile-travail ;
2. un abonnement gratuit pour les transports publics accordé aux travailleurs;
3. les frais du transport collectif mis en place par l'employeur (amortissements des investissements, frais directs) sont déductibles à 120%.

## 2 LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

---

### 2.1 Les plans de déplacements d'entreprise

Il n'est pas étonnant qu'il existe un cadre légal dans la région de Bruxelles-Capitale concernant les plans de déplacements d'entreprise. Environ 650.000 personnes travaillent à Bruxelles et se déplacent chaque jour pendant les heures de pointe. 56% d'entre eux, ce qui représente 370.000 navetteurs, utilisent la voiture. A cet égard la région de Bruxelles-Capitale impose depuis le 1 juillet 2004 à toutes les institutions privées et publiques qui emploient au même endroit plus de 200 travailleurs, l'obligation d'établir un plan de déplacements d'entreprise.

Le plan de déplacements d'entreprise est réalisé en deux phases. D'abord, les entreprises mentionnées ci-dessus devaient communiquer les informations suivantes à l'IBGE/AED<sup>5</sup> avant le 31/12/2004 :

1. un inventaire et une analyse des déplacements des personnes et des matériaux générés par le fonctionnement de l'entreprise;
2. une analyse de l'accessibilité de l'entreprise;
3. une description des améliorations de la mobilité et/ou de l'accessibilité de l'entreprise déjà appliquées;
4. la liste des entreprises présentes sur le même site avec lesquelles il serait avantageux d'organiser un plan de transport commun;
5. un projet de plan comprenant les objectifs en matière de répartition modale et l'ensemble des moyens à mettre en œuvre pour améliorer le déplacement des personnes et la qualité de l'air ambiant.

Lorsque la cellule de suivi reçoit ces documents, elle les envoie aux communes concernées et à la STIB en les invitant à formuler leurs remarques dans un délai de 2 mois. Dans un délai de 3 mois après la réception des documents de la première phase, l'IBGE/AED remet son avis à l'entreprise concernée.

Dans une deuxième phase, l'entreprise concernée doit communiquer à l'IBGE/AED, dans un délai de 9 mois après la réception de cet avis, un plan d'action comprenant l'ensemble des

---

<sup>5</sup> L'IBGE est L'Institut Bruxellois pour la Gestion d'Environnement. L'AED est l'Administration de l'Équipement et des Déplacements du ministère de la région de Bruxelles-Capitale.



mesures à prendre pour améliorer le déplacement des personnes et la qualité de l'air en respectant les objectifs retenus en matière de répartition modale.

## 2.2 Le cadre légal

- ✚ L'**ordonnance du 25 mars 1999** relative à l'évaluation et l'amélioration de l'air ambiant (publiée au Moniteur belge du 24 juin 1999) impose la mise en place d'un plan de déplacements d'entreprise pour tous les organismes de plus de 200 personnes.
- ✚ Le gouvernement bruxellois a adopté le 5 février 2004, l'**arrêté d'application** de cette ordonnance (publié au Moniteur belge du 18 mars 2004), la **circulaire** et le **formulaire** relatifs aux plans de déplacements d'entreprises (publiés au Moniteur belge du 22 mars 2004). Ces documents définissent le contenu des plans de déplacements et les modalités administratives à remplir pour le 31 décembre 2004 et par la suite.

## 2.3 Résultats

L'aperçu des principales conclusions au sujet des déplacements domicile-travail dans la Région de Bruxelles-Capitale se base sur l'avis du 30/01/07 du Conseil Central de l'Economie (CCE) sur les déplacements domicile-travail des travailleurs. Cet avis est basé sur :

- ✚ les principales conclusions de l'étude des questionnaires dans le cadre de l'obligation légale expliquée ci-dessus;
- ✚ les principaux résultats de l'enquête que le professeur C. Macharis de la VUB a menée en 2005 auprès d'adultes qui travaillent à Bruxelles et y effectuent des déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail ;
- ✚ les principaux constats lors des différentes présentations tenues dans la sous-commission « cartes train » et la sous-commission « mobilité » du CCE.

Nous nous limitons ici à nouveau aux constats qui sont importants pour le secteur du transport collectif.

### 2.3.1 Constats généraux

- ✚ La mobilité à Bruxelles se distingue nettement de celle des deux autres régions.
- ✚ Le comportement en matière de mobilité des Bruxellois se caractérise par l'importance des transports publics et de la marche.
- ✚ Au moins la moitié du trafic à Bruxelles est un trafic des gens qui se déplacent à l'intérieur de Bruxelles.
- ✚ L'influence des déplacements liés au travail et à l'école est particulièrement forte dans la Région de Bruxelles-Capitale.
- ✚ Les problèmes de mobilité auxquels Bruxelles est confrontée se présentent aussi dans les autres grandes villes de Belgique.
- ✚ 78% des sites du secteur public et 52% des sites du secteur privé sont localisés en zone d'accessibilité A qui est très bien desservie par les transports publics. 62% des 654.000 personnes qui travaillent à Bruxelles travaillent dans des sites industriels établis dans la zone d'accessibilité A.

- ✚ 55% des personnes qui travaillent en équipe ou à des heures irrégulières, travaillent dans des sites industriels établis dans la zone d'accessibilité D qui est très mal desservie par les transports publics.
- ✚ Dans beaucoup d'entreprises, il n'y a pas encore de concertation ou alors une concertation insuffisante entre la direction et le personnel concernant la problématique de la mobilité.

### 2.3.2 Utilisation des transports publics

- ✚ L'offre de transports publics en dehors des heures de pointe constitue un problème surtout pour les entreprises ayant des horaires irréguliers (par exemple les hôpitaux).
- ✚ Plus les travailleurs habitent loin de leur lieu de travail, plus ils utilisent les transports publics pour accomplir leurs déplacements domicile-travail. Les Bruxellois qui travaillent à Bruxelles utilisent moins les transports publics pour aller travailler que les Flamands et les Wallons qui travaillent à Bruxelles. Le train est surtout utilisé par les travailleurs qui habitent loin de leur lieu de travail.
- ✚ Les personnes qui utilisent les transports publics considèrent le sentiment d'insécurité (surtout en dehors des heures de pointe) et les grèves comme les principaux points négatifs des transports publics.
- ✚ La ponctualité reste le point le plus perfectible des transports publics. Les principales réponses à la question « Comment peut-on ou doit-on améliorer encore le transport public ? » sont les suivantes :

la ponctualité	41,4%
la capacité	30,0%
la fréquence	27,2%
les correspondances	26,0%
la propreté	22,9%
le coût	20,9%
la vitesse	19,7%
le confort	19,1%
l'horaire	16,3%
l'information	12,1%
la sécurité	7,4%
l'accessibilité	4,9%
le réseau	4,6%

- ✚ De plus en plus d'entreprises (principalement les entreprises qui vont s'implanter ailleurs et les entreprises en restructuration) mettent un minibus ou un autre moyen de transport à disposition pour les déplacements de leurs travailleurs entre les différents sites de l'entreprise et les principales gares de transports publics.
- ✚ Le manque d'informations sur l'offre de transports publics (principalement l'offre en dehors des heures de pointe) en freine l'usage.
- ✚ Un remboursement accru des coûts d'abonnement donne lieu à un usage accru des transports publics.
- ✚ Les trois principales raisons de l'utilisation du transport public sont:

<b>éviter les embouteillages</b>	20,7%
<b>la rapidité du transport public</b>	18,8%
<b>le faible coût</b>	17,3%

- ✚ Il n'y a guère de coopération entre les entreprises. Néanmoins, de plus en plus d'entreprises commencent à se regrouper pour demander aux sociétés de transport public<sup>6</sup> de prendre une ou plusieurs mesures susceptibles d'accroître leur accessibilité.

---

<sup>6</sup> Sur ce point, l'avis du CCE ne parle pas des entreprises privées.

## 3 LA RÉGION FLAMANDE

---

Contrairement à la région de Bruxelles-Capitale et aux autorités fédérales, il n'existe pas de réglementation dans la région flamande qui impose des obligations aux entreprises concernant les informations sur les déplacements domicile-travail des travailleurs et/ou l'élaboration des plans de déplacements d'entreprise. Le gouvernement flamand a par contre établi un "Pendelpan" dans lequel il détermine les grandes lignes concernant les déplacements domicile-travail et dans lequel il essaie de créer, ensemble avec les partenaires sociaux une plateforme concernant la matière des déplacements domicile-travail. L'objectif du « Pendelplan » est de réduire pour 2010 la part de la voiture dans les déplacements domicile-travail de 70% à 60% et de faire augmenter de 20% l'utilisation du vélo et des transports publics dans les déplacements domicile-travail. A cet effet, un certain nombre de mesures et outils sont développés dans le « Pendelplan ».

Dans le cadre de cette étude, nous nous limitons à la discussion de deux mesures, à savoir le "Pendelfonds" et la gestion du réseau.

### 3.1 Le « Pendelfonds »

Le «Pendelfonds» subventionne des projets promouvant des déplacements domicile-travail faciles et durables . Des projets qui comprennent des mesures concrètes pour la promotion de la mobilité durable en matière de déplacements domicile-travail entrent en ligne de compte d'une intervention du fonds. Des entreprises ou groupes d'entreprises ou d'autres institutions privées, mais également des autorités locales ou provinciales ou d'autres institutions publiques en collaboration avec un partenaire privé, peuvent demander des subsides.

#### 3.1.1 *Cadre légal*

- ✚ Le « Pendelfonds» est créé par le **décret du 30 juin 2006** contenant diverses mesures d'accompagnement de l'ajustement du budget 2006 (articles 51 à 62 ;MB 13/12/2006).
- ✚ Le fonctionnement du « Pendelfonds » a été ultérieurement concrétisé par **l'arrêté du gouvernement flamand du 24 novembre 2006**. Cet arrêté a été publié au Moniteur Belge du 5 février 2007.

### **3.1.2 Le point de contact central**

Dans chaque province, un point de mobilité provincial est mis à la disposition des entreprises, des zones d'entreprises et des institutions confrontées à des problèmes relatifs aux déplacements domicile-travail ou qui veulent organiser ces déplacements de façon plus durable. Les points de mobilité provinciaux initient et facilitent les projets potentiels en matière de déplacements domicile-travail. De plus, ils les accompagnent lors de la coordination, l'élaboration, l'exécution et l'évaluation des projets.

Dans le cadre du « Pendelfonds », ces points de mobilité provinciaux fonctionnent comme point de contact central.

### **3.1.3 Les projets acceptables**

Les projets suivants peuvent entrer en ligne de compte pour une subvention:

- ✚ la réalisation d'une offre nouvelle de transport hors du domaine des transports réguliers. De plus, l'offre doit être complémentaire à l'offre de transport existant sur le plan des déplacements domicile-travail, organisée par les services privés et publics ;
- ✚ la réalisation de nouvelles infrastructures pour les déplacements domicile-travail sur une zone d'activité;
- ✚ la réalisation d'actions et de mesures spécifiques sur le plan de l'organisation de l'entreprise.

Le montant de la subvention est basé sur la durée du projet, avec une durée maximale de quatre ans. La subvention est de maximum la moitié des frais liés à la réalisation du projet.

Une demande est déclarée recevable si celle-ci est introduite avant la date fixée par le gouvernement flamand et si le projet comprend des mesures qui répondent aux **conditions minimales** suivantes :

1. il y a eu concertation au sujet des mesures entre les employeurs et les travailleurs au niveau du projet;
2. si elles poursuivent le développement d'une nouvelle offre des transports sur le plan des déplacements domicile-travail, elles sont complémentaires à l'offre de transport existant sur le plan des déplacements domicile-travail, organisée par les services privés et publics;
3. elles ne relèvent pas du domaine des transports réguliers;
4. elles ne sont pas concurrentielles à l'égard d'initiatives existantes sur le plan des déplacements domicile-travail;
5. elles partent d'une responsabilité partagée de tous les partenaires concernés par le projet, tant en ce qui concerne l'aspect organisationnel, que financier;
6. elles prévoient des évaluations régulières du contenu et des finances par lesquelles le projet peut être adapté ou arrêté.

### **3.1.4 Procédure**

#### **3.1.4.1 La demande**

Le demandeur de projet demande, préalablement à l'introduction de la proposition de projet, l'avis du point de contact central.

Dans les trois semaines après la demande d'avis, ce point de contact central transmet son avis au demandeur du projet. Le demandeur dispose de la possibilité de faire appel aux services du point de contact central en vue d'accompagner la composition du dossier, tant au début qu'après l'avis émis par le point de contact central.

Les demandes de projet sont introduites deux fois par an à des moments fixes auprès de la commission d'accompagnement. L'avis du point de contact central est joint. Au plus tard quatre mois avant la date limite d'introduction, le ministre flamand de la mobilité, lance un appel afin d'introduire des demandes.

Le point de contact central examine la demande sur la base des critères de recevabilité.

La demande est également comparée aux éléments suivants :

1. l'énoncé du problème;
2. la comparaison et l'évaluation des éventuelles solutions alternatives au problème;
3. une description claire du projet proposé;
4. une description de la durée envisagée du projet;
5. une description de la mesure dans laquelle le projet est innovateur;
6. une description de la mesure dont le projet pourrait assumer une fonction de laboratoire et pourrait être appliqué à d'autres lieux et problèmes;
7. une description de la mesure dans laquelle le projet bénéficiera d'une intégration structurelle après un certain temps ou pourra fonctionner indépendamment du point de vue financier;
8. une description de la façon dont les contacts vis-à-vis des utilisateurs ou clients sont envisagés;
9. l'approbation formelle de tous les partenaires concernés par le projet;
10. un budget du projet pour chaque année;
11. un document d'où il ressort la concertation entre employeurs et travailleurs au niveau du projet.

#### **3.1.4.2 L'évaluation**

L'administration flamande effectue une analyse technique et administrative de la demande de projet.

La commission d'accompagnement établit une liste des demandes de projet dans le cadre de l'enveloppe budgétaire fermée et la transmet, conjointement avec son avis, au ministre flamand de la mobilité.

Lorsque la somme totale de la subvention des demandes de projet faisant l'objet d'un avis favorable est supérieure aux moyens budgétaires disponibles, la commission d'accompagnement établit un classement des demandes de projets approuvées sur base des critères de priorité fixés par le ministre.

Le Ministre décide quels projets bénéficieront sous quelles conditions d'une subvention provenant du Pendelfonds sur base de l'avis de la commission d'accompagnement. Le montant de l'intervention est basé sur la durée du projet, avec une durée maximum de quatre ans.



La subvention est payée en trois tranches. Les premiers 40 % de la subvention sont payés dans le mois suivant le début du projet. La deuxième tranche de 40 % est payée dans le mois suivant la décision du ministre sur base du rapport d'évaluation. La dernière tranche de 20 % est payée dans le mois suivant la décision du ministre sur base d'un rapport d'évaluation et d'un rapport financier détaillé.

Si la première tranche de la subvention a déjà été dépensée avant l'échéance du délai pour l'introduction du premier rapport d'évaluation et que la deuxième tranche de la subvention est nécessaire pour garantir la continuité du projet, le paiement de la deuxième tranche peut être anticipé.

### **3.1.5 La continuité du projet**

Après l'échéance d'un tiers de la durée du projet et au plus tard douze mois après la date de début du projet, le demandeur introduit un rapport d'évaluation auprès du point de contact central.

En vue du paiement de la dernière tranche de la subvention, le demandeur introduit un rapport d'évaluation ainsi qu'un rapport financier détaillé.

Les rapports financiers et les rapports d'évaluation sont transmis par le point de contact central dans les sept jours ouvrables suivant leur réception à la commission d'accompagnement.

La commission d'accompagnement rédige un avis et le transmet au ministre dans le mois suivant la réception du dossier.

Le ministre décide sur base de cet avis, de poursuivre la subvention du projet.

### 3.2 La gestion du réseau

Par la gestion du réseau le gouvernement flamand veut augmenter la part des transports publics dans les déplacements domicile-travail. Pour ceci, l'offre de De Lijn doit être encore élargie. A cet égard, il est examiné où se trouvent les plus grands besoins et les liens manquants dans les transports publics, où les personnes demandent des transports publics supplémentaires et où il existe encore une inégalité au niveau du transport.

Concrètement la gestion du réseau est basée sur les points d'action suivants:

1. Le développement de pôles d'emploi par un certain nombre de plans de transport:
  - a) Masterplan (Anvers)
  - b) Pegasus
  - c) Spartacus (Limbourg)
  - d) START (Zaventem)
  - e) Neptunus (Flandre Occidentale)
2. Le renforcement de la collaboration entre les autorités locales et provinciales dans le cadre des conventions de mobilité.
3. L'introduction d'une tarification attrayante.

## 4 LA RÉGION WALLONNE

---

### 4.1 Le plan de mobilité de zones d'activité économique (PMZA)

Avec le PMZA le gouvernement wallon veut développer un outil destiné à optimiser l'organisation et la gestion des déplacements de personnes et de marchandises créés par certaines zones d'activité. Le plan constitue également un cadre de l'information, de la sensibilisation, de la concertation et de la coordination entre les acteurs socio-économiques d'une zone d'activité.

Le PMZA est une collaboration entre les acteurs concernés d'une zone d'activité, comme les entreprises, les travailleurs, les intercommunales, les communes, la région wallonne, les sociétés de transport public. L'initiative pour un PMZA est prise par l'intercommunale concernée. Celle-ci introduit un dossier de candidature auprès du Ministère wallon de l'Équipement et des Transports (MET).

### 4.2 Objectifs généraux

Le PMZA poursuit l'amélioration de l'accessibilité, de la mobilité, de la sécurité routière et de la qualité du cadre de vie d'une zone d'activité et des personnes qui y sont actives. Pour ce faire, le PMZA vise à :

- ✚ favoriser le développement des systèmes de transport les moins polluants et réduire le nombre et la gravité des accidents de la route;
- ✚ optimiser les complémentarités et les collaborations entre les entreprises en vue de diminuer les besoins de mobilité de la zone d'activité économique ;
- ✚ contribuer à mieux organiser spatialement les activités au sein de la zone d'activité économique en vue d'améliorer l'accessibilité du site, les besoins de mobilité de l'entreprise, des travailleurs et des riverains et leur qualité de vie.

### 4.3 Le contenu du plan

Le plan comporte 3 phases:

**Phase 1:** diagnostic de la situation actuelle de la zone d'activité (identification des principaux pôles générateurs de déplacements, analyse des problèmes de sécurité routière, bruit, pollution,...) et réalisation d'une enquête auprès des travailleurs et des employeurs ;

**Phase 2:** définition des objectifs du plan;

**Phase 3:** élaboration de mesures concrètes , si possible pour chaque mode de transport.

### 4.4 Les avantages du PMZA

- ✚ une meilleure accessibilité pour le personnel, les clients et les fournisseurs de l'entreprise ;
- ✚ des déplacements domicile-travail moins stressants, moins coûteux et davantage sécurisés pour le personnel;
- ✚ une économie générale au niveau des coûts (accidents routiers, productivité accrue des travailleurs, transport) ;
- ✚ une meilleure image de l'entreprise au niveau du respect de l'environnement ;
- ✚ la diminution des nuisances externes (consommation d'énergie, pollution sonore et atmosphérique,...) ;
- ✚ une meilleure gestion de l'espace;
- ✚ la promotion d'une culture d'entreprise conviviale en prenant des mesures collectives.

## PARTIE 2 PLANS DE DEPLACEMENTS D'ENTREPRISE





Cette deuxième partie explique l'objectif d'un plan de déplacements d'entreprise et la façon dont il doit être établi. On se base à cet égard largement sur l'outil pour la gestion de mobilité d'entreprise, qui a été développé en 2000 par un consortium de spécialistes européens en gestion de la mobilité<sup>7</sup>. En outre, beaucoup d'autres informations ont été trouvées auprès de la Région de Bruxelles-Capitale<sup>8</sup>.

Par un plan de déplacements d'entreprise (un plan de mobilité 'durable') l'entreprise essaie d'organiser plus efficacement les déplacements domicile-travail et les déplacements de service pendant les heures de travail effectués par les travailleurs. A cet égard, il est tenu compte d'aussi bien des intérêts professionnels que sociaux (une circulation facile et sûre, la protection de l'environnement, l'économie d'énergie). Le point essentiel d'un plan de déplacements d'entreprise est la promotion des alternatives pour la circulation automobile ou la suppression de déplacements en voiture.

### 1 LES AVANTAGES D'UN PLAN DE DÉPLACEMENTS D'ENTREPRISE

La réalisation d'un plan de déplacements d'entreprise peut produire des avantages importants qui peuvent être regroupés sous les points suivants :

#### Economies de frais:

-  une réduction des coûts et des problèmes liés aux facilités de stationnement ;
-  une réduction des frais de déplacement;
-  une réduction des coûts pour le transport organisé par la société (par l'organisation d'un transport collectif);
-  une réduction des (coûts liés aux) accidents lors des déplacements domicile-travail.

<sup>7</sup> Cet outil a été créé avec le soutien de la Commission Européenne et de la DG TREN dans le cadre du programme qui soutient des projets qui ont pour but de promouvoir l'efficacité énergétique.

<sup>8</sup> Comme expliqué dans la partie précédente de cette étude, la Région de Bruxelles-Capitale est la seule autorité qui rend obligatoire l'établissement d'un plan de déplacements d'entreprise (pour les entreprises de plus de 200 travailleurs). La Commission de Mobilité de cette Région fournit dès lors beaucoup d'informations sur les plans de déplacements d'entreprise entre autres en collaboration avec l'Union des Entreprises de Bruxelles (UEB) et la Chambre de Commerce et d'Industrie de Bruxelles (CCIB).

### Une augmentation de l'efficacité du travail

- ✚ optimiser l'accessibilité de l'entreprise pour son personnel, ses visiteurs et ses fournisseurs ;
- ✚ diminuer le stress et la fatigue du personnel;
- ✚ améliorer la ponctualité du personnel;
- ✚ faciliter les déplacements domicile-travail et assurer ainsi un gain de temps,;
- ✚ améliorer l'accessibilité pour les employés futurs (spécialement pour ceux qui n'ont pas de voiture) et offrir dès lors meilleures opportunités à l'entreprise pour attirer du personnel;
- ✚ utiliser plus efficacement les voitures de société.

### Une amélioration de la gestion de l'espace

- ✚ diminuer la pression sur les travailleurs pour trouver une place de stationnement ;
- ✚ diminuer la pression de la circulation et du stationnement dans le quartier avoisinant.

### Une amélioration du contexte social

- ✚ offrir un service apprécié par le personnel ;
- ✚ favoriser les contacts sociaux au sein de la société ;
- ✚ améliorer l'intégration de l'entreprise dans son quartier ;
- ✚ développer une culture d'entreprise basée sur un développement durable.

### Une promotion de l'image de l'entreprise

- ✚ meilleures relations avec les habitants du quartier de l'entreprise ;
- ✚ une image plus respectueuse de l'environnement pour l'entreprise.

## 2 LE CONTENU D'UN PLAN DE DÉPLACEMENTS D'ENTREPRISE

---

Un plan de déplacements d'entreprise standard comprend les parties suivantes :

1. l'établissement d'un inventaire (enquêtes) ;
2. l'analyse de ces données ;
3. la détermination des objectifs ;
4. l'élaboration et l'exécution des plans d'action ;
5. le suivi et l'évaluation des mesures prises.

### 2.1 Inventaire

L'inventaire porte sur trois domaines principaux :

#### **l'offre de transport de l'entreprise :**

Dans ce domaine, un inventaire doit être établi des différents modes de transport pour les déplacements à partir de et vers l'entreprise (déplacements domicile-travail et déplacements de service) ainsi des mesures déjà prises par l'entreprise au sujet de la problématique de la mobilité.

#### **les besoins des travailleurs, des visiteurs et des fournisseurs :**

Au moyen d'enquêtes on peut déterminer le comportement actuel en matière de déplacements (la demande de déplacements) des travailleurs, mais également recueillir des informations sur leurs problèmes et leurs attentes concernant les déplacements domicile-travail et les déplacements de service.

#### **les conditions extérieures:**

En s'informant sur les caractéristiques du réseau routier et des transports en commun, on peut mieux cerner les conditions d'accessibilité de l'entreprise. Tout comme il est nécessaire de connaître les possibilités et conditions de stationnement dans le quartier avoisinant.

Il est évidemment possible de prendre au sein de l'entreprise des mesures de mobilité durables sans avoir effectué un inventaire pareil. Il est néanmoins préférable de l'établir quand même. Les données fournies par l'inventaire permettront de réaliser une politique de mobilité efficace dans l'entreprise. De plus, l'inventaire peut servir comme outil pour évaluer les résultats des actions réalisées, donc pour obtenir les données nécessaires en vue des actions à venir.

## 2.2 Analyse des données

L'analyse est en quelque sorte la formalisation et l'abstraction découlant des données inventoriées. L'analyse permet, sur base de l'inventaire, de fixer des objectifs concrets pour la politique de mobilité de l'entreprise.

L'analyse fournit une image claire des points positifs et des points à améliorer dans l'entreprise sur le plan de la mobilité. De plus, elle accorde l'attention voulue aux problèmes et opportunités externes.

## 2.3 Objectifs

La détermination d'objectifs est moins facile que cela ne paraît à première vue. Il s'agit toutefois d'un élément essentiel dans chaque plan de déplacements d'entreprise. Les objectifs décrivent concrètement ce qu'on veut atteindre avec le plan de déplacements d'entreprise. Afin de pouvoir évaluer le plan de déplacements d'entreprise, un objectif doit comprendre les caractéristiques suivantes :

- ✚ **Spécifique** : l'objectif ne peut pas être général, mais doit concerner un aspect spécifique de la politique de mobilité ;
- ✚ **Mesurable**: ceci permet d'évaluer ensuite la gestion ;
- ✚ **Accessible** : celui qui exécute le plan doit pouvoir prendre des mesures pour atteindre l'objectif en question ;
- ✚ **Réaliste** : il ne sert à rien de fixer des objectifs irréalistes. Les objectifs ne seront pas atteints, ce qui engendrera la démotivation des personnes concernées ;
- ✚ **Fixe dans le temps**: pour chaque objectif, une date limite doit être déterminée.

## 2.4 Action

La partie la plus importante d'un plan de déplacements d'entreprise consiste évidemment en l'exécution d'un plan d'action, qui comprend des mesures concrètes via lesquelles l'entreprise veut réaliser les objectifs fixés.

On peut regrouper les différentes mesures en une dizaine de catégories. Pour chaque catégorie, une série de mesures ont été élaborées dans la boîte d'outils pour la gestion de mobilité d'entreprise. Dans le cadre de cette étude, seules les mesures qui intéressent le transport collectif de personnes sont abordées.



### 2.4.1 Fournir des transports collectif adaptés

#### Propositions pour une meilleure desserte en transports publics du site de travail

Il peut être proposé aux sociétés de transports publics ou à d'autres autorités compétentes:

- ✓ de faire passer les lignes de transports publics plus près de la société, ou d'organiser une navette publique entre la société et une importante station de gare de transports publics, située à proximité ;
- ✓ de modifier les lignes et horaires des transports publics afin qu'ils correspondent mieux au profil de mobilité des employés : horaires de travail, données concernant l'origine/la destination, etc. ;
- ✓ d'augmenter la vitesse du réseau de transport existant, ce qui est primordial pour l'attractivité de chaque transport collectif. Ceci est possible en diminuant la longueur du trajet mais aussi en réservant une bande de circulation pour les bus ;
- ✓ de fournir un service de transport public là où rien n'existe à l'heure actuelle.

#### Créer ou améliorer les transports collectifs

Beaucoup de grandes entreprises (particulièrement celles qui fonctionnent en équipes) organisent un système de transport collectif pour leurs employés en faisant appel à une entreprise privée de transport. C'est date très souvent des années 1950 - 60, à l'époque où la possession d'une voiture n'était pas encore généralisée. Actuellement, les problèmes de mobilité rencontrés peuvent faire renaître ce type de services de transport collectif du personnel. Les anciens systèmes sont adaptés au goût du jour et de nouvelles sociétés découvrent les avantages de disposer de leurs « propre » système de transport. Dans les zones d'entreprises, les entreprises peuvent également collaborer afin d'organiser un transport sur mesure.

#### Des services privés de correspondances avec les transports publics

Dans une situation où les connexions directes en transports publics vers la société ne sont pas réalisables, la société elle-même, ou en collaboration avec des entreprises avoisinantes, peut fournir un service en correspondance avec le réseau de transports publics existant en faisant appel à une entreprise privée de transport.

### 2.4.2 Rendre les transports collectifs existants plus attirants

Non seulement la mise en place d'une offre adéquate, mais également la fourniture d'une qualité élevée du service existant sont essentielles. De plus, la promotion des services existants par différents canaux est primordiale de sorte que les clients potentiels trouvent le chemin vers ces transports.

### **Une meilleure qualité du déplacement**

Pour réussir le transfert modal vers les modes de déplacement durables pour les déplacements domicile-travail, ces modes doivent être de bonne qualité. Une des conditions les plus importantes pour l'utilisation des transports publics ou autres transports collectifs est la qualité du voyage : la durée totale du déplacement, la qualité des zones d'arrêt, la qualité du temps dans le véhicule pendant le déplacement, la qualité du chauffeur et du véhicule.

### **Financement de l'utilisation du transport collectif**

L'entreprise peut financer en permanence ou temporairement l'utilisation du transport collectif en partie ou entièrement.

### **Conseil et promotion de l'utilisation du transport collectif**

Fournir une information claire est une des mesures les moins coûteuses qui puissent être mises en place mais néanmoins très efficaces. Des enquêtes ont mis en évidence qu'environ 20% de ceux qui n'utilisent pas les transports collectifs le font par manque d'information et d'acceptation. Cette proportion est plus élevée que la part actuelle que représentent les usagers des transports collectifs dans la répartition modale. L'image et l'acceptation sont des éléments subjectifs mais sont parmi les principales raisons pour lesquelles les gens n'utilisent pas les transports publics ou les transports collectifs privés. C'est pourquoi des campagnes de publicité pour ces modes de transport peuvent s'avérer très efficaces, spécialement si un service de qualité existant n'est pas suffisamment utilisé.

## **2.4.3 La gestion des parkings**

La certitude de trouver une place de parking gratuite sur le lieu de travail encourage les travailleurs à venir travailler en voiture. Si une entreprise veut encourager ses travailleurs à venir travailler avec un moyen alternatif de transport, la gestion des parkings est certainement une mesure efficace dans la politique de mobilité d'entreprise. En même temps, elle est sans doute la mesure la plus difficile à faire accepter. Il est donc évident que cette mesure doit être combinée avec des mesures visant à promouvoir et à rendre attractifs les modes alternatifs.

## **PARTIE 3 LE RÔLE DU TRANSPORT COLLECTIF DE PERSONNEL**

La première partie de cette étude a notamment indiqué le rôle très limité du transport collectif de personnel dans les déplacements domicile-travail. La deuxième partie a expliqué les différentes mesures qui peuvent être prises dans le cadre d'un plan de déplacements d'entreprise. Dans la dernière partie, le rôle du transport collectif de personnel est examiné de plus près sur base d'une analyse d'une part des points forts et des opportunités et d'autre part des faiblesses et des menaces de ce mode de transport.

### **1 POINTS FORTS ET OPPORTUNITÉS**

#### **1.1 Le transport collectif de personnel est un mode de transport durable**

Le point fort le plus frappant du transport collectif de personnes par route en général et aussi du transport collectif de personnel en particulier est que ce mode offre une solution durable à la problématique des déplacements domicile-travail. Lors qu'on parle de « durable », on ne se limite pas au caractère respectueux à l'environnement de ce mode de transport. La sécurité joue aussi un rôle important.

Pour démontrer le caractère durable de ce mode de transport par rapport à la voiture, on se base dans ce document sur une étude sur les coûts externes marginaux réalisée en 2004 par Transport & Mobility Leuven<sup>9</sup>.

Lors de la comparaison du transport collectif de personnel avec la voiture on se base sur une série d'hypothèses. Pour le véhicule utilisé pour le transport collectif de personnel on part de l'hypothèse d'un véhicule avec 50 places avec un taux d'occupation de 66%<sup>10</sup>, ce qui représente 33 passagers par déplacement. Pour la voiture, on part de l'hypothèse qu'une voiture transporte en moyenne 1,39 personnes<sup>11</sup>. Ceci signifie qu'un autobus utilisé pour le transport collectif de personnel remplace 24 voitures.

<sup>9</sup> Internalisering van externe kosten van wegverkeer in Vlaanderen, Transport & Mobility Leuven, 2004.

<sup>10</sup> Ce taux d'occupation moyen est obtenu après une enquête auprès de différentes entreprises de transport actives dans le domaine du transport de personnel.

<sup>11</sup> Pour ce chiffre, on se base sur les statistiques 2006 en la matière du SPF Mobilité et Transports

Dans l'étude susmentionnée de Transport & Mobility Leuven les coûts externes marginaux sont calculés pour les différents modes de transport<sup>12</sup>. Les coûts externes marginaux d'un véhicule comprennent les coûts provoqués par un kilomètre supplémentaire de ce véhicule. L'étude examine entre autres les coûts externes suivants: la pollution de l'air, le changement climatique, la congestion, la pollution sonore et les accidents routiers. Le tableau ci-dessous donne un aperçu des résultats obtenus pour la voiture et l'autobus(car). Les chiffres représentent les coûts externes marginaux exprimés en euro par 100 km en 2002.

coût externe marginal en €/100km	voiture	autobus/autocar
pollution de l'air	1,32	7,59
changement climatique	0,38	1,64
congestion	19,27	38,55
accidents routiers	2,29	2,26
pollution sonore	0,45	4,09
<b>coût externe marginal total</b>	<b>23,71</b>	<b>54,13</b>

Si on calcule la différence dans les coûts externes lorsqu'un autobus(car) transporte 33 personnes vers le travail et remplace dès lors le déplacement de 24 voitures, les résultats suivants sont obtenus :<sup>13</sup>:

	coûts en plus d'un autobus/autocar	coûts en moins de 24 voitures	bénéfice en coûts marginaux
pollution de l'air	7,59	-31,68	-24,09
changement	1,64	-9,12	-7,48
congestion	38,55	-462,48	-423,93
accidents routiers	2,26	-54,96	-52,70
pollution sonore	4,09	-10,8	-6,71
<b>total</b>	<b>54,13</b>	<b>-569,04</b>	<b>-514,91</b>

Le tableau ci-dessous indique clairement un gain important en coûts externes moins élevés pour la société par l'utilisation de transport collectif de personnel. Même si on tenait compte du fait que le nombre de kilomètres du déplacement du transport collectif de personnel

<sup>12</sup> Même si les résultats ne concernent que la Flandre, il peuvent être utilisés comme norme générale.

<sup>13</sup> Ici, on part d'un déplacement moyen de 50 km aller et 50 km retour (donc au total 100 km). Lors de l'enquête auprès des différentes entreprises de transport, un kilométrage journalier moyen de 100 km a été obtenu.

était plus élevé que le déplacement moyen fait en voiture<sup>14</sup>, l'avantage sur le plan de la durabilité du transport collectif de personnel resterait toujours important.

## 1.2 Une circulation plus aisée par l'utilisation des couloirs bus

L'AR du 26/4/2004 a apporté un changement au code de la route et permet aux véhicules affectés aux déplacements « domicile - lieu de travail » et signalés par le symbole ci-dessous d'utiliser les couloirs bus si le panneau F17 (couloir bus) est complété par ce même symbole. Ce symbole peut également être peint sur la chaussée.



F17

Il est évident qu'une circulation aisée est essentielle pour l'attractivité du transport collectif de personnel.

## 1.3 Avantage fiscal pour l'entreprise et le travailleur

Comme expliqué dans la première partie de cette étude, les frais du transport collectif de personnel organisé par l'employeur sont déductibles à 120% pour l'entreprise. Si l'employeur met ce transport collectif gratuitement à la disposition de son personnel, cet avantage pour le travailleur est exonéré d'ONSS.

## 1.4 Economies pour l'entreprise

L'organisation d'un transport collectif de personnel peut engendrer à des économies pour l'entreprise. Les communes peuvent taxer les places de stationnement. En organisant un transport collectif de personnel, une entreprise peut réduire son nombre de places de stationnement, ce qui engendre dans ce cas une économie. La ville Bruxelles, par exemple, impose une taxe annuelle de € 5 par m<sup>2</sup> utilisé comme place de stationnement.

En outre, lors de l'organisation d'un transport collectif de personnel une entreprise peut également réaliser certaines économies indirectes, comme la réduction du nombre d'accidents de travail, puis que le risque d'un accident routier du travailleur pendant les déplacements domicile-travail diminue. Le contact social entre les travailleurs pendant leurs déplacements domicile-travail peut également influencer positivement l'ambiance de travail.

---

<sup>14</sup> En effet, il est possible que ceci soit le cas du fait que lors d'un transport collectif de personnel, un certain nombre d'arrêts doivent être inclus, ce qui peut augmenter le kilométrage du trajet.

Dans ce cas, l'entreprise peut réaliser des économies sur le plan de l'absentéisme et des coûts d'embauche. Il est par contre difficile de quantifier ces économies.

### **1.5 La création de Slimweg**

Le premier magasin de mobilité a été inaugurée le 17/3/2008 à Anvers sous le nom de Slimweg. En plus d'un accueil qui répond aux questions de mobilité des personnes privées, une équipe a été mise en place qui s'occupe des questions de mobilité des groupes et des entreprises. Une des tâches de cette équipe consiste à étudier les possibilités de créer un transport collectif de personnel pour des entreprises ou des zones d'entreprises. Une collaboration entre Slimweg et les entreprises privées de transport peut de cette manière soutenir le développement du transport collectif de personnel.

A noter à cet égard que le budget mis à disposition par le gouvernement flamand dans le cadre du Pendelfonds, expliqué dans la première partie, n'est pas entièrement utilisé et qu'existe donc toujours la possibilité d'introduire de nouveaux projets dans le cadre de déplacements domicile-travail durables.

## **2 FAIBLESSES ET MENACES**

### **2.1 Manque de facilités pour le transport collectif de personnel**

Le point le plus évident à améliorer au niveau du transport collectif de personnel est la création d'un cadre opérationnel. En effet, les entreprises de transport ne disposent pas toujours des facilités nécessaires afin de pouvoir offrir un transport collectif de personnel opérationnel et rentable. Il est par exemple souvent difficile d'obtenir des autorités (locales) la possibilité de déposer et de charger les travailleurs à des arrêts qualitatifs. A cet égard, les autorités s'attendent à ce que les investissements nécessaires soient faits au sein de l'entreprise et n'acceptent souvent pas que les travailleurs soient déposés et chargés sur la voie publique. Ceci signifie donc un investissement supplémentaire pour les entreprises, qui doivent donc prévoir de l'espace, et un obstacle pour l'organisation de transport collectif de personnel par différentes entreprises dans une zone d'entreprises. De plus, les entreprises privées de transport ne reçoivent que rarement l'autorisation des entreprises de transport régionales d'utiliser les arrêts du transport public.

Un autre point délicat est la localisation des entreprises de transport. Afin de limiter les kilomètres à vide et de pouvoir opérer plus efficacement, les entreprises veulent disposer d'un certain nombre de dépôts dispersés sur le territoire où elles sont actives. Dans leur recherche de dépôts adéquats elles sont souvent confrontées à des avis négatifs des autorités locales.

## 2.2 Horaires flexibles

Ces dernières décennies les travailleurs peuvent de plus en plus travailler selon un horaire flexible. De ce fait, il est moins évident pour les entreprises de convaincre leur personnel d'utiliser le transport collectif de personnel organisé par l'entreprise. Si l'intérêt des travailleurs se fait attendre, l'entreprise en question annulera très vite le transport collectif de personnel au sein de l'entreprise.

## 2.3 Absence des plans de déplacements d'entreprise

A l'exception de la Région de Bruxelles-Capitale où les entreprises de plus de 200 travailleurs doivent établir un plan de déplacements d'entreprise, encore trop peu d'entreprises mènent une politique de mobilité. L'introduction générale de l'obligation d'établir d'un plan de déplacements d'entreprise, en tout cas pour les plus grandes entreprises et pour les entreprises qui s'installent dans une zone d'entreprise, obligerait les entreprises à réfléchir à la mobilité de leurs travailleurs et dans le cas des zones d'entreprises, une meilleure collaboration entre les entreprises serait possible.

## 2.4 Voiture de société

Le régime fiscal actuel incite toujours les entreprises à mettre une voiture de société à disposition d'un grand nombre de leurs travailleurs.

## **PARTIE 4 UN EXEMPLE PRATIQUE : LE PROJET I-BUS**

---

Dans cette partie un exemple pratique est présenté au travers d'un projet de l'organisation de transport collectif de personnel de travailleurs de et vers le port d'Anvers. Ce projet est une initiative commune de Voka – Kamer van Koophandel Antwerpen-Waasland (Voka-KvKAW) et de 6 entreprises chimiques, situées dans le cœur du port d'Anvers, à savoir Bayer, Lanxess, Evonik, Monsanto, Solvay et Ineos.

### **1 ENONCÉ DU PROBLÈME**

---



Les entreprises susmentionnées emploient en tout environ 4.500 personnes dans le port d'Anvers. Environ 1.600 d'entre elles utilisent le transport de personnel par bus, organisé séparément par chacune de ces entreprises en faisant appel à des entreprises privées de transport. Les entreprises sont de plus en plus confrontées à une pénurie face à leurs différentes offres d'emploi. Malgré l'offre existante de transport collectif, l'accès difficile au port n'est pas seulement un problème pour les travailleurs actuels, mais forme également un frein de plus en plus important pour le recrutement de nouveaux travailleurs. De ce fait, les 6 entreprises ont décidé de créer un projet en commun relatif au transport collectif par bus, avec Voka-KvKAW comme coordinateur.

### **2 BUT**

---

En regroupant la demande des 6 entreprises participantes et par une optimisation de l'offre, les promoteurs veulent prévoir une solution durable réalisant ainsi une meilleure offre et des déplacements domicile-travail sûrs (« People »), une utilisation plus efficace des moyens de transport avec moins d'émissions (« Planet ») et ceci pour un coût supportable à long terme (« Profit »).

Les objectifs concrets du projet sont :

-  la création d'un système en commun et durable de transport collectif par bus ;
-  la sensibilisation des travailleurs quant à l'utilisation de ce système (croissance interne), où l'offre est accordée selon les besoins concrets ;



- ✚ la recherche de synergies avec d'autres entreprises dans le port (croissance externe), leurs permettant de l'utiliser également ;
- ✚ l'alignement de ce transport collectif sur l'évolution de l'offre de transport en commun;
- ✚ la démonstration d'un concept qui peut être utilisé de la même manière en d'autres endroits (dans le port en dehors).

La réalisation de tous les objectifs sera un processus progressif demandant une correction continue, un dialogue avec les utilisateurs ainsi que l'engagement et les moyens nécessaires afin de développer, par la croissance et l'utilisation, des déplacements domicile-travail durables.

Le projet a été introduit pour bénéficier d'une subvention et, dans le cadre du « Pendelfonds », un soutien financier de 2,67 millions euro a été attribué. Celui-ci permet de créer un réseau durable et extensible. Les entreprises participantes continueront de supporter une part importante des frais opérationnels, ce qui assure la continuité, même après le soutien du « Pendelfonds ».

## 3 MÉTHODE

---

### 3.1 Le réseau

Au sein des différentes entreprises, un réseau limité de transport collectif par bus existait déjà. Les utilisateurs de ce réseau existant ont été pris comme base pour la composition du nouveau réseau qui couvre la région. A cet égard, la condition de base est que la qualité et le temps de voyage ne changent pas de manière significative lors de l'introduction d'un nouveau système.

Le regroupement de la demande permet de l'étaler sur la région entière. De ce fait, il est possible de mettre en place un réseau permettant au véhicule, après un nombre limité d'arrêts sur une courte distance, de prendre directement la route vers le port avec un taux d'occupation économiquement justifié. Ce système permet de gagner du temps par rapport aux trajets actuels qui sont moins efficaces.

Actuellement, le projet se trouve dans sa phase d'implémentation. Dans un premier stade, 28 lignes de bus seraient créées pour les services de jour et 13 lignes supplémentaires spécifiquement pour les services en équipe. Les véhicules ramassent les travailleurs dans une large zone dans la région et les conduisent vers un hub commun (sur le parking de Evonik) où ils embarquent dans des véhicules plus petits qui les conduisent à leur entreprise. Le lancement de ce nouveau système est prévu au cours de 2009.

### 3.2 L'organisation

Pour la réalisation du projet, il a été choisi de créer une entité neutre sous la forme d'une asbl, qui sera également responsable de l'optimisation, de l'élargissement et de la gestion du réseau. Les objectifs de l'asbl sont les suivants :

- ✚ la gestion du transport collectif par bus ;
- ✚ l'optimisation du réseau en collaboration avec les entreprises de transport ;
- ✚ la sensibilisation des travailleurs des entreprises participantes pour utiliser de manière plus intensive cette nouvelle offre ;
- ✚ la recherche de synergies et d'accords de collaboration avec d'autres entreprises et avec le transport en commun.

Pour atteindre ces objectifs, l'asbl assumera les tâches suivantes :

- ✚ tâches opérationnelles : suivi journalier du réseau et résolution des problèmes opérationnels concrets ;
- ✚ tâches analytiques : analyse et évaluation continues de l'utilisation du réseau de bus ;
- ✚ tâches de marketing : contribution active à la croissance interne et externe du projet ;
- ✚ tâches administratives : négociation et suivi des contrats avec les entreprises de transport.

En plus de la création d'une asbl, un règlement général pour l'utilisation du transport en bus sera rédigé et un système informatique sera créé devant être garant d'un système opérationnel efficace.

---

## CONCLUSION

---

Dans cette étude, la problématique des déplacements domicile-travail et plus spécifiquement le rôle du transport collectif de personnel sont largement traités. Dans la première partie, un aperçu est fourni des résultats du diagnostic fédéral sur les déplacements domicile-travail et du diagnostic dans la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre des plans de déplacements d'entreprise obligatoires pour les entreprises de plus de 200 travailleurs. Il en ressort que le rôle du transport collectif de personnel reste très limité. Les résultats du diagnostic fédéral indiquent qu'en Belgique seulement 1,2% des travailleurs utilise un transport collectif de personnel organisé par l'employeur pour les déplacements domicile-travail.

Dans la deuxième partie, il a été démontré qu'une entreprise peut prendre différentes mesures dans le cadre d'un plan de déplacements d'entreprise afin de rendre attractif le transport collectif de personnel.

Il est clair qu'il n'existe pas de solution unique pour les problèmes de mobilité en ce qui concerne les déplacements domicile-travail, mais, dans la troisième partie, il a été prouvé que le transport collectif de personnel peut offrir une réponse adéquate. Les gains en termes de coûts externes pour la société résultant de l'organisation d'un transport collectif de personnel sont évidents.

Dans la dernière partie de cette étude, le projet I-bus a été utilisé comme exemple tiré de la pratique concernant l'organisation commune de transport collectif par diverses entreprises actives dans le port d'Anvers.

La promotion et le développement du transport collectif de personnel n'est certainement pas une tâche uniquement réservée aux autorités. Bien que les autorités doivent prendre les mesures nécessaires, tant au niveau financier qu'opérationnel, pour augmenter l'attractivité du transport collectif de personnel, il y a aussi un rôle important pour les entreprises. En effet, l'organisation d'un transport collectif de personnel (en collaboration avec d'autres entreprises à proximité ou non) exige un investissement. Mais comme tout investissement, un retour sur investissement (return on investment ou ROI) correct doit être établi. Et, à cet égard, l'entreprise doit tenir compte des gains directs et indirects. Ce sont surtout les avantages au niveau du personnel, comme une meilleure ambiance de travail par une augmentation des contacts sociaux, un plus grand potentiel pour le recrutement de nouveaux travailleurs, etc. qui doivent être pris en compte. Dans le contexte d'une gestion socialement responsable, les avantages au niveau de l'environnement ne peuvent pas non plus être niés par les entreprises.

Finalement, les travailleurs, et donc les familles, sont partiellement responsables pour la résolution des problèmes dans le cadre des déplacements domicile-travail. Ce sont finalement les travailleurs qui choisissent le mode de transport avec lequel ils effectuent les déplacements de et vers le travail. Même si les entreprises offrent différentes solutions et même si les autorités créent un climat favorable, c'est le travailleur qui doit tenir compte des gains directs et indirects pour lui et pour la société, lorsqu'il fait son choix.

Il est donc clair que la problématique des déplacements domicile-travail, touche la société entière et que pour arriver à une solution la mentalité nimby<sup>15</sup> doit être abandonnée sans quoi nos routes continueront à s'engorger surtout aux heures de pointe, ce qui engendrera finalement une diminution de notre prospérité.

---

<sup>15</sup> "nimby" veut dire "not in my back yard", càd "pas chez moi"

**ICB**

- Dobbelenberg -

Metrologielaan 8 Avenue de la Métrologie – Brussel 1130 Bruxelles

☎ 02/245 90 53 - 📠 02/245 91 29 – [info@icb-institute.be](mailto:info@icb-institute.be)

[www.icb-institute.be](http://www.icb-institute.be)