



UN DÉMÉNAGEMENT *pour l'entreprise,* **un pas de géant** *pour la mobilité*



Avec le soutien de la
Wallonie

CELLULE
MOBILITÉ 
FGTB

Une publication des Cellules syndicales de Mobilité CSC & FGTB • Septembre 2017

Date d'impression • Septembre 2017

Changer de lieu de travail - même quand ce changement est souhaité par le travailleur ou la travailleuse - provoque toujours un certain stress et beaucoup d'incertitudes.

Quand une entreprise déménage, les temps de parcours, la chaîne des déplacements, les modes de transport, les possibilités de parking, l'organisation de la vie privée et de la vie professionnelle en sont forcément impactés.

Ce petit guide tente de faire de cet évènement une opportunité pour rendre les déplacements entre le domicile et le lieu de travail plus durables Sur les plans économique, environnemental et de la qualité de vie.

Dans cette perspective, nous proposons quelques pistes aux représentants syndicaux pour accompagner ce changement de la façon la plus favorable possible pour les travailleurs et travailleuses.

1. Anticiper

Se préoccuper des impacts sur la mobilité devrait intervenir dès l'annonce de l'intention de déménager. Dans l'idéal, le choix du nouveau site devrait être guidé par le critère d'une meilleure accessibilité. À ce propos, les délégués des travailleurs peuvent interroger l'employeur sur ses intentions et sur la façon dont la mobilité sera prise en compte.

• Quelques questions à poser à l'employeur :

- Quand est prévu le déménagement? Qui est concerné? L'impact sur les déplacements est-il envisagé? Comment et quand les travailleurs seront-ils informés/consultés?
- Qui coordonne le déménagement et quelle est la nouvelle localisation? Cette personne est-elle consciente des enjeux en lien avec la mobilité des travailleurs? Y a-t-il un coordinateur mobilité dans l'entreprise? Est-il impliqué dans le déménagement?
- L'entreprise se fixe-t-elle des objectifs en matière de transfert modal vers des alternatives à la voiture individuelle? Quelles sont les initiatives prévues par l'employeur en matière de mobilité durable? (Achat de vélos ou de vélos électriques, organisation de navettes, incitation au covoiturage, équipement d'une flotte de véhicules partagés, ou de véhicules d'entreprise plus « propres », négociation avec les transports publics, mise en œuvre du tiers payant...)

2. Être reconnu comme interlocuteur privilégié

Une implication réelle des délégués dans la coordination du déménagement permet d'avoir une vision claire des impacts, favorise un accompagnement du changement efficace et permet aussi de ne pas laisser planer trop d'incertitudes.

• Questions à poser :

- Comment est organisée la communication entre les représentants syndicaux et le service responsable de l'organisation du déménagement ?
- Quelles sont les étapes importantes en terme de déménagement ? (L'ensemble du site déménage-t-il au même moment ou le déménagement se fait-il de manière progressive par service/entités ? L'ensemble du personnel est-il concerné par le déménagement ou seulement une partie de celui-ci...?)
- À quel moment peut-on visiter le nouveau site ? Qui en étudie l'accessibilité via les différents modes de transport ?
- Peut-on faire le point chaque mois sur l'évolution du projet en CE/CPPT ?
- N'est-il pas nécessaire de créer un groupe de travail mobilité ad hoc ?

3. Identifier les besoins & les impacts

Il est utile que les représentants syndicaux s'inquiètent de la façon dont l'employeur rassemble les informations sur les impacts liés à la mobilité. Qui va rassembler ces informations ? L'analyse se fait-elle de façon collective ou individuelle, par une enquête ou via des groupes de travail, sur base d'informations générales ou à partir d'éléments précis sur l'accessibilité du nouveau site par chaque travailleur ?

• Que proposer à l'employeur ?

- Organiser des groupes de travail pour échanger sur les questions de mobilité et chercher des solutions ensemble.
 - Assurer une information régulière aux travailleurs à propos du déménagement : affichage aux valves de l'entreprise, envoi régulier d'un bulletin, communication d'une adresse de contact électronique vers laquelle renvoyer les travailleurs qui souhaitent poser des questions...
- ### • Quelles questions lui poser ?
- Quelle est actuellement la part modale de la voiture/des transports en commun, du vélo, du covoiturage au niveau des déplacements domicile-lieu de travail du personnel ? Comment estime-t-on l'évolution de ces parts modales après le déménagement ?

- Ce déménagement va-t-il impliquer des modifications dans l'organisation du travail? (Possibilité de télétravail, modification des horaires...)
- Peut-on concevoir un outil pour informer/faire remonter les questions des travailleurs? (Tableau d'affichage, boîte à suggestions, site intranet, adresse électronique de contact...)



6

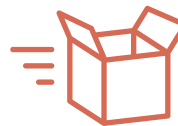
4. S'y prendre un an à l'avance n'est pas du luxe !

Tester un nouveau mode de transport sans contrainte, pour le plaisir ou par curiosité est certainement plus efficace qu'un changement radical et obligatoire. L'entreprise pourrait proposer à différentes reprises quelques possibilités de test bien avant le déménagement.

• Que proposer à l'employeur ?

S'inscrire dans une base de données covoiturage, tester l'application de covoiturage ComOn de la Région wallonne, organiser une balade en vélo autour du futur site, effectuer un trajet collectif en bus pour visiter les nouvelles installations, organiser une activité où l'usage des parkings P+R est recommandé, tester des vélos électriques, prévoir un service d'étude d'itinéraires personnalisés, une initiation à l'éco conduite...

Aucun changement ne se fait en un jour: journées du personnel, Semaine de la Mobilité, printemps du vélo... Il faut saisir toutes les occasions de multiplier les essais, les nouvelles formules, les discussions sur les déplacements liés au travail.



7

5. Au moment du déménagement

Quelle qu'ait été la sensibilisation et l'information sur la mobilité depuis plusieurs mois, c'est maintenant le moment de mettre en place un maximum d'incitants pour encourager les comportements de mobilité plus durables.

› Que proposer à l'employeur ?

Montrer l'exemple en utilisant lui-même un autre moyen de transport que la voiture individuelle !

Inciter financièrement à l'utilisation de modes de transports alternatifs : gratuité des transports en commun le premier mois (et les suivants dans le cadre du tiers payant par exemple), prêt de vélos (éventuellement électriques)...

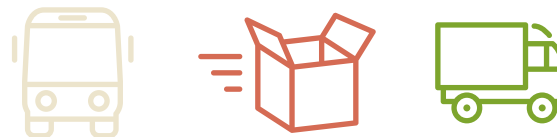
Préparer un livret d'accueil sur le nouveau site qui fasse une place à la mobilité et former les employés affectés à l'accueil à l'information des visiteurs quant aux différents modes de transports disponibles pour se rendre sur le site et les sensibiliser à fournir la fiche d'accessibilité.

Réaliser et diffuser des vidéos ou des interviews de témoignages de collègues qui ont changé leurs habitudes de déplacement.

Organiser différents événements durant le premier mois : petits déjeuners mobilité, test de différents modes : trottinette, vélo et scooter électriques, voiture électrique...

Mettre en place, par l'intermédiaire du responsable de la mobilité, un service d'accompagnement individuel pour identifier les modes de transport les mieux adaptés aux contraintes de chacun.

La plupart des associations qui prônent les moyens alternatifs à la voiture sont à la disposition des entreprises pour accompagner ces événements et pour répondre aux nombreuses questions des travailleurs.



6. Évaluer les dispositifs

Même si c'est une bonne idée en soi, mettre des vélos en libre-service à côté d'une gare ne change, en général, pas grand-chose. Le succès d'une telle initiative suppose de l'accompagner par une publicité du dispositif, des accès pour les piétons ou les vélos, une information sur le mode de fonctionnement du système... D'une manière générale, chaque nouvelle alternative doit se doubler d'une campagne d'information et de sensibilisation et être régulièrement évaluée.

• Que négocier avec l'employeur ?

- Une évaluation régulière de la situation via les organes de concertation est indispensable car attendre les résultats du diagnostic fédéral mobilité (tous les 3 ans) est insuffisant pour faire le point sur la mobilité des travailleurs.
- Une évaluation de qualité nécessite souvent que l'on aille à la rencontre des personnes concernées. Par exemple, qui utilise la navette mise en place ? À quels moments de la journée ? Quels sont les arrêts fréquentés ? Quels sont les freins à l'utilisation de la navette, les motivations, les adaptations possibles mises en évidence à l'issue d'une série d'entretiens ?
- L'équipe syndicale peut tout à fait dégager du temps syndical pour être à l'écoute des travailleurs dans le cadre du déménagement d'une entreprise !

7. Viser de nouveaux objectifs de mobilité durable

En tant que représentants des travailleurs, notre mission est de veiller à ce qu'un déménagement ne soit pas source d'inquiétude, de coûts supplémentaires ou encore de difficultés organisationnelles dans le chef des travailleurs. Les nouveaux comportements de mobilité liés au déménagement de l'entreprise seront d'autant plus favorables qu'ils contribuent à diminuer l'impact de ces déplacements sur l'environnement, qu'ils sont moins coûteux pour l'employeur et surtout qu'ils améliorent les conditions de travail !!!

• Que proposer à l'employeur ?

- Intégrer les questions de mobilité dans les futurs recrutements.
- Prendre contact avec les entreprises aux alentours pour mutualiser les bonnes pratiques et l'échange d'informations.
- Demander à l'employeur de présenter annuellement (au CE ou au CPPT) ses objectifs en matière de mobilité durable.
- Maintenir l'attention sur ces enjeux en organisant chaque année des moments de sensibilisation.

- Chiffrer les économies réalisées en terme d'impact sur les émissions de gaz à effet de serre, de coût et de bien-être (voitures moins nombreuses, véhicules plus petits ou électriques, éco conduite, moins d'embouteillages, places de parkings, assurances, diminution des trajets via une organisation du télétravail négociée au profit des travailleurs, absentéisme en diminution, meilleure santé des travailleurs...).



12

Pour aller plus loin ...

Des associations qui peuvent soutenir vos initiatives :

- **L'OPÉRATION TOUS VÉLOS ACTIFS EN WALLONIE**

<http://veloactif.be>

- **LE GRACQ**

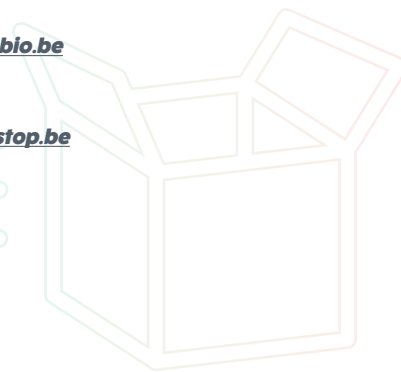
<http://www.gracq.org>

- **CAMBIO**

<http://www.cambio.be>

- **TAXISTOP**

<http://www.taxistop.be>



13

UN DÉMÉNAGEMENT pour l'entreprise, un pas de géant pour la mobilité

Communiquez - nous vos expériences, vos difficultés & vos bonnes idées...



**CELLULE
MOBILITÉ** 
FGTB

CELLULE MOBILITÉ DE LA FEC

C chaussée de Haecht 579

1030 Bruxelles

T 02 246 32 54

mobilite@acv-csc.be

www.cscmobilite.be

CELLULE MOBILITÉ DU CEPAG

Rue Haute 42

1000 Bruxelles

T 02 506 83 96

mobilite@cepag.be

www.cepag.be

(page mobilité)

 **Suivez aussi nos actualités sur www.rise.be**



Avec le soutien de la
 **Wallonie**

**CELLULE
MOBILITÉ** 
FGTB

Une publication des Cellules syndicales de Mobilité CSC & FGTB • Septembre 2017

Date d'impression • Septembre 2017