

Plan de mobilité 2021-2025 des personnels



**Trajets domicile-travail /
Déplacements professionnels**

En vue de réduire son empreinte environnementale et de développer la qualité de vie au travail, le CHU se dote d'un plan de mobilité pour la période 2021-2025. Celui-ci s'appuie sur un diagnostic (1), un plan d'action (2) et une organisation pour faciliter sa mise en œuvre (3).

1 - Un diagnostic en faveur des alternatives au véhicule individuel pour les trajets domicile-travail

De nombreux éléments de contexte et de diagnostic internes au CHU et dans son environnement vont dans le sens d'une nécessaire réduction de l'autosolisme.

1-1- Le CHU, plus gros employeur de Grand Besançon Métropole (GBM) : 7 000 agents, pour une activité H 24 J 365

Le CHU emploie en permanence plus de 7 000 agents, répartis en deux grandes catégories : les personnels non médicaux (plus de 5 000), les personnels médicaux (près de 2 000) ; parmi ceux-ci, on compte ceux qui ont le statut d'agent hospitalier au titre de leur cursus de formation (1 300) : étudiants en médecine de 4^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} années d'études (externe), au-delà de la 6^{ème} année (internes), en pharmacie, en maïeutique de 3^{ème} et 4^{ème} année ; ils sont aussi étudiants à l'UFR Santé installée à proximité dans la zone des Hauts-du-Chazal.

Plus de 90 % de ces personnels hospitaliers travaille sur le site Minjot (bâtiments gris, orange, vert, bleu, blanc) ; le reste exerce à St Jacques (jusqu'en 2024), aux Tilleroyes (jusqu'en 2023), à Terre Rouge (unité logistique), à proximité de Minjot (blanchisserie) ou ailleurs (archives, centre autisme).

L'organisation et la gestion des temps de travail (OGTT) des personnels est spécifique en milieu hospitalier : une grande majorité contribue à un fonctionnement J7 et H24. Au CHU, une forte proportion des personnels non médicaux a une durée quotidienne de travail de 7h36 (5% sont en 12h ; les agents de nuit sont en 10h), avec des récupérations sur la base de 35h/semaine (32h30 pour les personnels de nuit). La continuité H24 passe par des temps de présence simultanée lors des trois changements d'équipes pour la qualité des transmissions sur la prise en charge des patients. Il y a plus de 1 000 codes horaires utilisés dans le logiciel de GTT. Les maquettes d'OGTT des personnels médicaux sont adaptées à chaque secteur.

1-2- Lieu de résidence des personnels : des situations contrastées mais des grandes lignes. Les deux tiers des personnels résident dans le GBM, 2 800 agents à Besançon, 2 200 agents hors GBM

Personnel	Lieu de résidence			Total
	Grand Besançon Métropole		Autres communes	
	Besançon	Hors Besançon		
Personnel médical	1 126 (65%)	297 (17%)		
Dont seniors	380 (34% / 1 126)	203 (68% / 297)	113 (35% / 320)	696 (40%)
Dont juniors	746 (66% / 1 126)	94 (32% / 297)	207 (65% / 320)	1 047 (60%)
Sous-total	1 423 (82%)		320 (18%)	1 743 (100%)
Personnel non médical	1 659 (33%)	1 563 (31%)	1 849 (36%)	5 071 (100 %)
	3 222 (64%)			
Total	2 785 (41%)	1 860 (27%)	2 169 (32%)	6 814 (100%)
	4 645 (68%)			

Lieu de résidence déclaré mi 2021 (source : applicatif RH C.Page RH / DAMRRU-DRH)

Un tiers (32 %) des personnels réside hors GBM (c'était déjà le cas il y a plus de 10 ans avant l'élargissement de son périmètre) ; ce sont près de 2 200 agents, surtout des personnels non médicaux : 36 % d'entre eux. Ce taux est le double de celui des personnels médicaux résidant hors GBM : 18 %.

Les deux tiers (68 %) des personnels résident dans GBM ; la proportion atteint 82 % pour les personnels médicaux. Besançon est le lieu de résidence déclaré par 41 % d'agents médicaux et non médicaux. Là aussi, on constate des disparités : 33 % pour les personnels non médicaux ; 65 % pour les personnels médicaux ; parmi ceux-ci, la proportion atteint 71 % pour les médecins juniors, c'est-à-dire en cursus de formation. Pour les premiers, la structure des salaires est l'une des explications possibles ; pour les troisièmes, l'intensité de la formation conduit à résider à proximité.

1-3- Un engagement déjà significatif du CHU et de ses personnels pour les mobilités douces

1-3-1- Transports en commun : près de 1 000 agents les utilisent pour se rendre au travail et bénéficient du remboursement de la moitié du montant des abonnements mensuels et annuels

Depuis 2010, la réglementation permet à l'employeur de l'hôpital public de rembourser aux agents la moitié du montant des abonnements (mensuels et annuels) aux transports en commun. La direction des ressources humaines (DRH) et la direction des affaires médicales (DAM) assurent cette gestion.

Abonnements transports en commun	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nb bénéficiaires	457	635	583	810	1 001	935	947	918	983	972
Dépenses en €	73 000	100 000	85 500	88 900	128 000	128 000	137 000	123 000	119 000	112 000

L'année 2015 correspond à la mise en service du tramway à Besançon, qui a permis d'arriver à 1 000 utilisateurs des transports en commun, soit près de **15 % des personnels**. Depuis, la courbe reste en plateau (voire diminue). En moyenne sur dix ans, c'est un montant de **133 € versé à chaque agent bénéficiaire chaque année**.

Le CHU est aussi l'un des gros financeurs du dispositif de transports en commun de Grand Besançon Métropole, à travers le paiement de la **taxe « versement transport »** (impôt au taux de 1,8 % de la masse salariale), soit plus de **3 millions d'€ chaque année**. Sur une période de dix ans, cela représente près de **29 millions d'euros**.

Taxe versement transport	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dépenses en millions d'€	2,53	2,63	2,69	2,76	2,85	2,92	2,98	3,1	3,1	3,2

Cette taxe est versée alors que 85 % des personnels n'utilisent pas régulièrement le tram-bus ; même si les données sur les bénéficiaires du remboursement ne distinguent pas les usagers du train (ils sont minoritaires), cela revient en 2020 pour le CHU à payer **3 320 € par an et par agent utilisateur du CHU**.

1-3-2- Vélo et covoiturage : des centaines de pratiquants

Un décret du 9 décembre 2020 instaure un « forfait mobilités durables » dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux. Il permet aux agents fonctionnaires et contractuels, ainsi qu'aux personnels médicaux, de percevoir de leur employeur un remboursement de 200 € au titre des frais engagés pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, à vélo ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, pendant un nombre minimal de 100 jours sur l'année civile. Bien que facultatif, il a été immédiatement appliqué au CHU pour l'année 2020.

Nb bénéficiaires 2020	Personnels non médicaux	Personnels médicaux	Total
Covoiturage	76	7	83
Vélo	79	40	119
Total	155	47	202

Le court délai de mise en place pour 2020 laisse augurer un potentiel d'augmentation du nombre de bénéficiaires dès l'année 2021. En termes d'équipements et infrastructures sur le site Minjoz, on peut noter :

- . 3 **parcs à vélos sécurisés** et 2 emplacements avec des arceaux pour un total de **140 places (180 d'ici fin 2021)** ;
- . un **parking de 82 places dédié au covoiturage**.

Au total, au-moins 20 % des personnels sont déjà dans une démarche de mobilité douce (estimation à partir du nombre d'agents indemnisés).

Déplacements professionnels

Chaque année, des centaines d'agents se déplacent pour suivre des stages de formation continue ; l'utilisation des transports en commun est préconisée pour ces trajets. Beaucoup d'agents se déplacent aussi pour mission professionnelle ; dans ce cadre, le volume de la flotte de véhicules du CHU a été réduit de 45 à 35 véhicules.

1-4- Le développement du télétravail, source de réduction de mobilité

Après avoir tiré les enseignements du travail à domicile de plus de 400 agents du CHU pendant la pandémie Covid en 2020-2021, la DRH a relancé la réflexion sur le télétravail sur la base d'un décret du 5 mai 2020 modifiant le décret du 11 février 2016 relatif au télétravail dans la fonction publique. Une charte a été négociée avec les organisations syndicales en vue d'une application à compter du 1^{er} septembre 2021. Certains agents non médicaux pourront recourir à cette option **jusqu'à 8 jours par mois**. Il n'y a pas actuellement de réglementation spécifique aux personnels médicaux.

A noter que si le télétravail réduit l'émission de gaz à effet de serre (GES) liée aux trajets domicile-travail, cette option est aussi source de pollution et de consommation de ressources vu les équipements qu'elle nécessite et elle trouve ses limites vu le contenu des métiers hospitaliers.

1-5- Une densité de plus en forte de professionnels du CHU et d'étudiants sur le site des Hauts-du-Chazal

Le CHU occupe de plus en plus le secteur des Hauts-du-Chazal :

- . après les bâtiments vert en 2012 et bleu en 2016, le bâtiment blanc a été mis en service en 2021 ; ces transferts immobiliers ont été accompagnés des transferts de personnels de St Jacques à Minjoz ;
- . en 2023, ce sera l'IFPS (institut de formation de professions de santé) qui s'installera sur les Hauts-du-Chazal avec ses 900 étudiants et 70 agents ;
- . en 2024-2025, les derniers services installés à St Jacques ont vocation à migrer.

Il n'est pas envisagé d'augmenter le volume des parkings dans ce secteur.

1-6- Un engagement fort des collectivités pour réduire les GES

Grand Besançon Métropole (GBM) a l'ambition de devenir un territoire à énergie positive (d'ici 2050). Pour y contribuer, il s'est doté d'un outil d'action dans un esprit partenarial : le **Club Climat**, auquel adhère le CHU.

Il a également engagé l'élaboration d'un nouveau Plan de Mobilité (vote prévu en 2023). Dans ce cadre, il a créé un **comité des partenaires**, en y intégrant le CHU, au titre de la loi d'orientation sur les mobilités (LOM) de 2019.

Une démarche spécifique est également en cours sur la zone des **Hauts-du-Chazal**, vu la densité de salariés et d'étudiants qu'elle draine chaque jour. Elle concerne le CHU.

Une enquête menée en 2018 dans le territoire GBM a montré que 55 % des gaz à effet de serre (GES) sont liés aux transports et que 55 % des trajets domicile-travail se font seul à bord en véhicule. Ces données confirment l'importance d'un plan de mobilité du CHU.

1-7- Vers un plan de mobilité 2021-2025 des personnels du CHU

La démarche d'élaboration d'un plan de mobilité, interrompue par la crise sanitaire, reprend début 2021 avec l'étude d'une feuille de route par l'équipe de direction en mars 2021, examinée en CHSCT le 29 avril. Elle vise :

1 fil directeur : pour des alternatives à la voiture individuelle

2 champs d'action :

- . les trajets domicile-travail des personnels du CHU et domicile-lieu d'enseignement pour les étudiants en santé
- . les déplacements professionnels (missions, formation)

Les déplacements des patients, des transporteurs sanitaires et des visiteurs seront traités de façon spécifique.

3 angles :

- . environnemental : contribution à la lutte contre le réchauffement climatique (diminution GES), qualité de l'air
- . social : conditions de travail et qualité de vie au travail (QVT), santé des personnels
- . économique : maîtrise des dépenses liées à la mobilité (CHU et personnels)

4 types de mobilités douces à développer : à pied, à vélo, en transports en commun (train, car, tram-bus), en covoiturage + une source de **diminution de la mobilité** : le travail à distance (point relevant du projet social)

5 catégories de personnels du CHU (toutes) : personnels médicaux, soignants et éducatifs, médico techniques, techniques et logistiques, administratif ; ainsi que les étudiants et stagiaires.

La **stratégie** pour élaborer le plan vise à :

- . s'inscrire dans l'environnement du CHU (démarches du Grand Besançon Métropole, de la Région, ...),
- . conjuguer expertises du CHU (directions fonctionnelles, santé au travail, ...) et mode participatif,
- . conjuguer des mesures de type rupture pour des effets de volume, passant par des partenariats externes et ne bénéficiant pas qu'au CHU, et des mesures existantes à renforcer ou à renouveler inlassablement (information).

La **durée du plan (5 ans)** doit permettre de s'aligner avec le nouveau projet d'établissement et le nouveau plan de protection de l'environnement (PPE), de prévoir des mesures structurelles et d'en mesurer les effets.

Un **groupe projet** est mis en place fin mai 2021 sous le pilotage de la direction du développement durable (DDD) et intégrant 4 membres du CHSCT. L'ensemble des directions est associé pour valider les actions envisagées. Le directeur général adjoint (DGA) assure des échanges réguliers avec les représentants de la Ville et de GBM pour garantir l'articulation avec les démarches de ces collectivités.

1-8- Une ambition et des contraintes partagées avec de nombreux CHU

Le groupe projet a commencé par recueillir des informations dans d'autres CHU. C'est ainsi qu'on peut noter :

- . **CHU Nantes** : beaucoup d'agents garent leur véhicule dans les parkings relais en périphérie et finissent en transports en commun ; la métropole prévoit d'augmenter la capacité de ces parkings relais. Sur les 3 sites, il y a 839 places de parking vélo dont 566 sécurisés ;
- . **CHU Caen** : pour les transports en commun dans l'agglomération, il y a des tarifs préférentiels pour les salariés dont les personnels hospitaliers (ils sont actuellement réétudiés)
- . **CHU Bordeaux** : grâce à un engagement ancien, à travers un Pacte Mobilité avec Bordeaux Métropole prévoyant notamment des tarifs réduits transports en commun pour les salariés d'entreprises, la moitié des personnels du CHU se déplaçaient dès 2015 en mode alternatif à la voiture individuelle pour les trajets domicile-travail ;
- . **CHU Angers** : il n'y a pas de parking extérieur de l'établissement dédié aux personnels ; après travaux, il y aura 2 parkings de 150 places ;
- . **HC Lyon** : les agents habitant l'arrondissement ou une commune limitrophe n'ont pas accès aux parkings.

1-9- Une consultation menée auprès des personnels du 25 juin au 17 août 2021

Le groupe projet s'organise pour disposer de données sur des changements potentiels de pratiques des personnels du CHU en matière de déplacements pour nourrir la concertation avec les collectivités locales et calibrer les objectifs quantitatifs du plan de mobilité du CHU. Pour cela, il prépare une consultation des personnels du CHU, sur la base d'un protocole validé par le délégué à la protection des données du CHU.

Objectifs de la consultation

- Repérer en volume le nombre d'agents prêts à changer de pratiques de déplacements domicile-travail au CHU, en fonction de mesures d'accompagnement ou d'incitation, de nature à produire des effets de rupture
- Objectif complémentaire : inciter aux changements de pratiques dès la consultation (en apportant des informations sur les possibilités et aides existantes)

Il s'agit de poser un diagnostic proactif ; l'objet n'est pas de se centrer sur les pratiques actuelles des agents (par exemple, on sait que 85 % n'utilisent pas régulièrement les transports en commun).

Modalités : une consultation en format numérique

- Scindée en **4 thèmes** : transports en commun /**train** ; transports en commun / **tram-bus** ; **covoiturage** ; **vélo**
. on peut répondre à un seul thème, **en fonction de sa situation personnelle et géographique**
- **Courte** : **1 seule question** par thème
. avec des propositions de réponse, qui vont dans le sens de comportements en faveur de l'environnement
. **1 seule réponse** possible, afin d'identifier des tendances fortes
. excluant la possibilité de revendiquer l'autosolisme (le diagnostic est résolument axé sur les modes doux)
- Réalisable avec des moyens du CHU (organisation, exploitation).

Support de consultation : l'Intranet CHU dans sa fonction « formulaire »

Pour éviter les réponses multiples par un même agent, la saisie du matricule agent est demandée pour enregistrer la réponse, et un travail de filtrage est fait lors de l'extraction des données par un agent n'ayant pas accès aux fichiers comportant les matricules agents et leurs données personnelles (anonymat préservé).

*En moins d'une minute,
il est possible de participer à cette consultation.*

Une information soutenue sur la consultation

De nombreux supports d'information sont utilisés pour faire connaître cette consultation : Intranet, Flash, distribution et apposition d'affichettes (selfs, vestiaires, ...), mails ciblés, ... Les organisations syndicales assurent aussi un relais d'information. Enfin, quatre séances d'échanges avec les personnels sont assurées en août de 12h à 14h à l'entrée du self Minjoz (également lieu de passage vers les vestiaires).

1-10- 950 agents intéressés par un changement de pratiques pour éviter l'autosolisme

956 agents ont participé à la consultation

- c'est à dire environ 14 % des personnels du CHU ; ce taux est satisfaisant vu que la consultation visait à recueillir des souhaits de changement de pratiques (les questions s'adressaient peu aux pratiquants actuels)
- dont 7 agents ayant répondu « non, je pratique déjà un autre mode doux » aux 4 questions (il s'agit peut-être d'agents pratiquant un autre mode doux tel que la marche)

Une forte adhésion aux propositions de transports en mode doux

- **949 agents** ont répondu oui à au-moins 1 thème
- **514 agents** ont répondu oui à au-moins 2 thèmes
- **458 agents** ont répondu oui à un seul thème (il est probablement prioritaire pour eux)
- **1 908 réponses** au total (possibilité de répondre à plusieurs thèmes) dont **1 383 oui** (total moins les non)

Ces données soulignent une forte adhésion aux propositions faites et le fait que plusieurs centaines d'agents seraient en mesure d'alterner ou de conjuguer deux moyens de transports alternatifs à la voiture individuelle.

Le covoiturage est plébiscité : 516 agents, soit 54 % des participants

Covoiturage	« S'il y avait une plateforme (numérique) de mise en relation spécifique CHU, est-ce que vous viendriez au travail en recourant au covoiturage ? »
380 agents	« Oui, cet outil faciliterait la mise en relation des personnels hospitaliers ayant des contraintes spécifiques (horaires, ...) »
136 agents	« Oui, même si je le pratique déjà »
117 agents	« Non, j'utilise un autre mode de transport doux (vélo, marche, bus-tram, marche) »

Ce mode de déplacement recèle un fort potentiel d'alternatives à l'autosolisme, malgré la crise sanitaire ; le lieu de résidence des personnels (32 % hors GBM) explique probablement en partie cette option, ainsi qu'un certain attachement à la voiture et au lien social favorisé par ce mode de transport.

La proposition de plateforme numérique dédiée semble répondre à une attente. Sa mise en œuvre passe par des investissements de plusieurs directions du CHU : DSICN (direction du système d'information et de la convergence numérique) pour l'outil numérique, DPIMS (direction du patrimoine, des investissements médicaux et de la sécurité) pour le calibrage du parking dédié au sein des parkings existants, DRH et DAMRRU pour le paiement du forfait « mobilités durables » (400 agents bénéficiaires en plus, c'est 80 000 € hors charges par an). Un outil de

mise en relation des personnels du CHU est aussi de nature de rapprocher des covoitureurs de services différents et ainsi d'alléger les contraintes d'élaboration de plannings par les cadres de proximité (ne pas devoir les faire en fonction des binômes de covoitureurs).

Le train recueille l'intérêt de plus de 300 agents

Train	« S'il y avait une halte ferroviaire implantée dans la zone des Hauts-du-Chazal, viendriez-vous au travail au CHU en train ? »
166 agents	« Oui si les horaires des trains sont adaptés à mes horaires de travail entre 7h30 et 18h »
129 agents	« Oui si les horaires des trains sont adaptés à mes horaires de travail entre 6h et 22h »
9 agents	« Oui, je le prends déjà et ça me ferait gagner du temps »
181 agents	« Non, j'utilise un autre mode de transport doux (vélo, covoiturage, bus-tram, marche) »

L'adhésion à ce mode de transport n'est pas massive pour les personnels du CHU ; il est vrai qu'elle concerne surtout des agents résidant à proximité de l'axe « Dijon-Belfort », ou en centre-ville à proximité de la gare Viotte pour venir plus vite au CHU et décharger les autres modes de transports en commun.

Les échanges oraux avec les personnels montrent aussi que certains doutent de la mise en place de cette infrastructure, évoquée depuis longtemps. Vu l'environnement du CHU (UFR Santé, autres entreprises, ouverture de l'IFPS en 2023, quartier résidentiel, ...), un repérage de l'intérêt d'une halte ferroviaire de proximité pourrait être élargi à toute la zone des Hauts-du-Chazal. Un tel équipement pourrait aussi servir de repère aux professionnels travaillant dans cette zone pour fixer leur lieu de résidence, et ainsi devenir un élément d'attractivité pour le CHU, facteur non négligeable vu les tensions sur certains de ses métiers. Sa création relève de la compétence de la Région (implantation d'une halte-ferroviaire, horaires des trains régionaux). L'impact financier pour le remboursement partiel des abonnements (SNCF ou Ginko selon le territoire de trajet) serait à la charge du CHU (DRH et DAMRRU).

Près de 300 agents intéressés par le vélo

Vélo	« S'il y avait davantage d'accès sécurisés (pistes cyclables, éclairage suffisant, ...), viendriez-vous au travail au CHU à vélo ? »
293 agents	« Oui, le défaut de sécurité m'a fait renoncer, jusqu'à présent, à venir à vélo »
120 agents	« Non, j'utilise un autre mode de transport doux (covoiturage, bus-tram, marche) »

Près de 300 agents supplémentaires viendraient au CHU à vélo si les infrastructures de circulation et d'accès étaient plus nombreuses et mieux sécurisées. C'est d'autant plus intéressant que ce mode de déplacement est l'un de ceux dégageant le moins de GES et vu les atouts santé pour ses pratiquants.

Au-delà des investissements par les collectivités territoriales (en cours ou à venir avec le futur plan de mobilité GBM en cours d'élaboration), ce développement implique pour le CHU des investissements matériel et financier: poursuite des aménagements de parcs à vélos, sécurisés et fonctionnels (DPIMS), paiement du forfait « mobilités durables » (DRH et DAMRRU) (300 agents bénéficiaires en plus, c'est 60 000 € hors charges par an).

Le tram-bus : un potentiel supplémentaire d'au-moins 270 agents

Tram-bus	« S'il y avait un tarif préférentiel Ginko pour les salariés, viendriez-vous au travail en bus/tram* ? »
90 agents	« Oui, cela me permettrait de stationner ma voiture sur un parking relais et de terminer mon trajet en bus/tram »
76 agents	« Oui si la fréquence de passage au CHU est de 8 à 15 minutes entre 21h et 22h et si elle est de 8 à 10 minutes entre 5h45 et 6h15 »
104 agents	« Oui, la dépense d'abonnement serait moindre pour moi »
107 agents	« Non, j'utilise un autre mode de transport doux (vélo, covoiturage, marche) »

*actuellement je ne le prends pas régulièrement

Il reste un vivier d'utilisateurs potentiels du tram-bus, quel que soit le lieu de résidence, même si la question du tarif ne provoque pas un effet d'attraction massif. Les commentaires oraux évoquent des quartiers peu desservis

pour un temps de trajet considéré acceptable. L'information sur les possibilités et les avantages liés à ce mode de transports est probablement à renouveler en permanence et à intensifier.

La même hiérarchie d'intérêt se retrouve avec les 458 agents ayant répondu oui à un seul thème : covoiturage (214), train (93), vélo (87), tram-bus (64).

Le duo gagnant du forfait « mobilités durables »

Mode de transport	Covoiturage	Vélo	Total
Nombre de réponses	516	293	809

Les transports en commun : + 50 % d'utilisateurs ?

Mode de transport	Train	Tram-bus	Total
Nombre de réponses	304	270	574

2 séances d'information et d'échanges sur les résultats les 14 et 16 septembre 2021

Elles se sont déroulées à l'entrée du self Minjoz (également lieu de passage vers les vestiaires) de 12h à 14h. Beaucoup d'agents se sont arrêtés pour prendre connaissance des résultats, pour les commenter, pour encourager la démarche menée. Certaines personnes ont indiqué ne pas avoir eu connaissance de la consultation, alors que leurs observations vont souvent dans le sens des réponses obtenues (il semble donc y avoir du potentiel). D'autres ont fait des suggestions, en particulier les pratiquants actuels, pour faciliter l'usage des modes doux. Des informations sur les mesures existantes ont aussi pu être données en direct.

Autant d'éléments à prendre en compte en vue d'élaborer un plan d'action pour développer les modes doux de transport des personnels du CHU.

2- Un plan d'action 2021-2025 guidé par une ambition forte : 40 % des personnels utilisant les modes doux de transports

Le plan d'action est construit à partir de plusieurs fils directeurs :

- . privilégier l'angle environnemental ;
- . poser des objectifs chiffrés par mode de déplacement (chacun est important), pour un objectif global marquant l'ambition du CHU (c'est l'ensemble des actions qui sera utile, il importe d'agir sur tous les leviers), tout en étant réaliste ; cela permettra de faire un bilan en 2026 ;
- . concerter et associer les utilisateurs à la réalisation des actions.

2-1- Objectif stratégique : développer le covoiturage pour les trajets domicile-travail

Indicateur : 500 à 700 agents covoitureurs en permanence (10% effectifs)

Objectifs opérationnels	Indicateur	Actions	Année	Pilote
Mettre en oeuvre une solution de plate-forme numérique pour la mise en relation des agents du CHU	Plateforme opérationnelle	Etudier les possibilités de recours aux plateformes gratuites existantes (Ginkovoit, Mobigo, ...) pour faire émerger une communauté CHU	Début 2022	DDD
		En fonction résultats action ci-dessus : analyser les autres solutions (production interne, achat, abonnement, ...)	Mi 2022	DDD avec DSICN
	Suivi de fréquentation	Choisir une solution	Fin 2022	
		Déployer la solution	2023	

Augmenter le nombre de places de parking dédiées au covoiturage (par reprise sur parking existant Minjoz) → en lien avec le futur schéma directeur	250 places dédiées au total d'ici fin 2025, en plusieurs étapes	Identifier le nombre de places et les emplacements	1 ^{er} semestre 2022	DPIMS
		Définir les modalités d'accès au parking	2022	
		Organiser la signalétique d'accès		
Organiser une gestion du forfait « mobilités durables » adaptée à une montée en charge	Document de bilan Documents d'information Procédures internes DRH-DAM	Faire un bilan d'application du forfait 2020 et 2021	Début 2022	DDD avec DRH et DAM
		Préciser les modalités de gestion, dont le contrôle des conditions d'application	Fin 2022	

En termes de coûts annuels, hors investissements, 500 à 700 bénéficiaires du forfait « Mobilités durables », c'est 100 000 à 140 000 € de dépenses de personnels (non chargés) par an. Sur cinq ans, c'est 500 000 € à 700 000 €.

→ La mise en œuvre du **schéma directeur des parc relais et de covoiturage** en cours d'élaboration par **GBM** sera aussi de nature à faciliter le covoiturage pour les personnels du CHU.

2-2- Objectif stratégique : développer l'usage des modes de transports actifs, en particulier le vélo, pour les trajets domicile-travail

Indicateur : 400 à 500 agents cyclistes

Objectifs opérationnels	Indicateur	Actions	Année	Pilote
Synthétiser les suggestions des agents pour améliorer l'accès aux parcs vélos au sein du CHU	Compte rendu atelier	Organiser un atelier, en présentiel, avec des utilisateurs actuels	Début 2022	DDD
Augmenter les parcs à vélos au CHU et renforcer leur sécurité → en lien avec le futur schéma directeur immobilier	350 places d'ici fin 2024 Nombre de vélos garés Nombre de badgeages	En fonction des résultats de l'atelier, aménager les places existantes (nb, standards actuels, ...)	2022	DPIMS
		Créer de nouvelles places sécurisées	→ 2024	
		Faciliter l'accès interne aux parcs (couloirs, signalétique, luminaires, ...)		
Connaître et faire connaître les pistes cyclables dans GBM	Document à jour en ligne	Celles existantes et à venir, en lien avec GBM et associations	2022 2023	D° Com
Favoriser l'échanges de bonnes pratiques entre cyclistes		Organiser un partenariat avec associations (pour faire connaître les cartes interactives, parrainages entre pratiquants anciens et nouveaux, ...)		
Organiser une gestion du forfait « mobilités durables » adaptée à une montée en charge	Document de bilan Documents d'information Procédures internes DRH-DAM	Faire un bilan d'application du forfait 2020 et 2021	Début 2022	DDD avec DRH et DAM
		Préciser les modalités de gestion, dont le contrôle des conditions d'application	Fin 2022	

En termes de coûts annuels, hors investissements, 400 à 500 bénéficiaires du forfait « Mobilités durables », c'est 80 000 € à 100 000 € de dépenses de personnels (non chargés) par an. Sur cinq ans, c'est 400 000 € à 500 000 €.

→ Le développement des **pistes cyclables sécurisées au sein de GBM** est un facteur clef d'utilisation du vélo.

2-3- Objectif stratégique : favoriser l'utilisation des transports en commun pour les trajets domicile-travail

Indicateur : 1 500 à 1 700 agents utilisateurs sur abonnements

Train et car

Objectifs opérationnels	Indicateur	Actions	Année	Pilote
Avoir une halte ferroviaire à proximité du site Minjoz	Nb d'agents intéressés	Approfondir la consultation des personnels CHU sur cette option	2022	DDD
		Proposer à GBM d'intégrer les données de la consultation CHU août 2021 (et ultérieure) dans la démarche plan mobilité Hauts-du-Chazal et alentours (consultation plus large ?)		DGA
		Suivre les négociations avec la Région		DGA
Mieux faire connaître les possibilités d'accès au CHU en train et en car	Pages Intranet datées	Actualiser chaque année les fiches pratiques Intranet CHU	2022 à 2025	DDD

→ C'est la Région qui est compétente pour ce type d'infrastructures.

500 à 700 agents bénéficiaires du remboursement de la moitié d'abonnements, c'est environ 100 000 € de dépenses par an. Sur cinq ans, c'est environ 500 000 €.

Tram-bus

Objectifs opérationnels	Indicateur	Actions	Année	Pilote
Faciliter le recours à ce mode de transport par des réductions tarifaires	Tarifs	Promouvoir auprès des collectivités locales des tarifs préférentiels d'abonnements pour les salariés des entreprises	2023	DGA
Renforcer l'infocom' sur les temps de trajet en bus-tram		Diffuser des témoignages d'agents utilisateurs	2022 à 2025	DDD
Promouvoir le service Ginko Hôpital du dimanche		Faire le bilan de ce service		DDD avec Ginko
Mieux faire connaître les possibilités d'accès au CHU en bus et en tram	Pages Intranet datées	Actualiser chaque année les fiches pratiques Intranet CHU	2022 à 2025	DDD

→ C'est GBM qui est compétent en matière de grille tarifaire du tram-bus.

2-4- Objectif stratégique : développer le télétravail pour réduire les GES liés aux trajets domicile-travail

Indicateur : ? agents concernés en moyenne chaque année

Objectifs opérationnels	Indicateur	Actions	Année	Pilote
Faire un bilan d'application de la charte 2021 sur le télétravail au CHU	Document de bilan	Collecter les données DRH et DSICN En intégrant l'angle « diminution des trajets »	Chaque année	DDD avec DRH et DSICN
Promouvoir le télétravail	Nb trajets économisés	A définir en fonction des bilans	2023	

2-5- Objectif stratégique : diminuer l'impact environnemental des déplacements professionnels (pour mission ou pour formation)

Objectifs opérationnels	Indicateur	Actions	Année	Pilote
Promouvoir l'utilisation des transports en commun		Promouvoir l'utilisation du dispositif « Prêt à partir » (billet de train sans faire l'avance de frais)		DRH DAM
Promouvoir les enseignements ou réunions à distance		Utiliser les dispositifs de visioconférence		

2-6- Objectif stratégique : renforcer la communication sur les modes doux de transports

Objectifs opérationnels	Indicateur	Actions	Année	Pilote
Promouvoir les avantages en termes de santé au travail des modes actifs de transports (vélo, marche)	Nombre de participants	Organiser une opération d'infocom' sur les avantages santé des modes actifs de transports (lutte contre la sédentarité, sas de décompression, ...)	1 fois / an de 2022 à 2025	Service Santé au Travail avec DDD
Evaluer une fois par an le nombre d'agents utilisant les modes doux de transports (via le nombre bénéficiaires indemnités)	Nombre d'agents	Produire des données chiffrées distinguant les bénéficiaires des transports en commun (train ou bus-tram) et du forfait « mobilités durables » (vélo ou covoiturage)	Chaque début d'année	DDD avec DRH et DAM
Informers les agents CHU sur les modes doux de transports et leur pratique		Diffuser 3 à 4 fois par an une lettre d'information (Info DD) à ce sujet	2022 à 2025	DDD

Résultat supplémentaire du plan de mobilité : en 2026, moins de places de parking au CHU ?

Si les actions prévues sont menées, le nombre d'agents utilisant les modes doux de déplacements va doubler ; cela pourrait probablement permettre de diminuer le nombre de places de parking ; débiter quelques places, pour y planter des arbres, serait un symbole fort de l'engagement du CHU dans la protection de l'environnement surtout dans une zone identifiée comme un îlot de chaleur.

3- Une organisation pour assurer la mise en œuvre du plan d'action 2021-2025

Produire un plan d'action n'est pas suffisant. Il importe aussi d'organiser sa mise en œuvre pour obtenir rapidement des résultats visibles. Le groupe projet a réfléchi sur ce volet.

3-1- D'abord communiquer sur le plan de mobilité 2021-2025

Le document sera publié sur l'Intranet et l'Internet du CHU et l'information sur son existence sera donnée à tous les personnels via le Flash mensuel. Au-delà de cette information, le réel intérêt pour les questions de mobilité constaté chez un grand nombre de professionnels lors de l'élaboration du plan incite à organiser en janvier 2022 deux nouvelles séances d'échanges à l'entrée du self Minjoz (en fonction des contraintes liées à la crise sanitaire). Celles-ci seront assurées par le groupe projet qui terminera ainsi sa mission, avant de passer le relais à un groupe de pilotage.

3-2- Un groupe de pilotage

Il est proposé la mise en place d'un groupe de pilotage chargé d'organiser et de suivre la mise en œuvre du plan de mobilité à partir de janvier 2022 jusqu'à début 2026. Sa mission consistera en particulier à :

- Préparer le lancement des projets et actions nécessitant une coordination entre plusieurs catégories d'acteurs et suivre leur réalisation,
- Suivre la réalisation des actions qui relèvent d'une seule direction,
- Assurer le suivi global de réalisation du plan de mobilité 2021-2025,
- Organiser chaque année en septembre l'opération « Semaine mobilité », temps fort pouvant permettre de communiquer sur l'avancée de la réalisation du plan et recueillir l'expression et le ressenti des personnels,
- Faire le bilan global début 2026.

Ce groupe projet sera piloté par la directrice du développement durable. Il pourrait réunir 2 membres du CHST, 2 représentants des directions les plus concernées par les actions du plan (DPIMS, DRH, DAMRRU, ...) et la chargée DD (DSHA). Son rythme de réunion pourrait être une réunion par trimestre (pendant 4 ans).

Des points réguliers seront faits avec le DGA (commanditaire) et un bilan intermédiaire sera fait chaque année en CHSCT.

Le plan de mobilité des personnels 2021-2025 a été présenté le 25 novembre 2021 au CHSCT, le 14 décembre 2021 au Directoire et le 16 décembre 2021 aux représentants de GBM.

Merci à tous les professionnels qui ont participé à la consultation de juin-août 2021, aux rencontres d'août et septembre 2021, à ceux qui ont échangé par mail ou de vive voix sur les actions et à tous ceux qui ont permis de collecter les données nécessaires à l'élaboration de ce plan institutionnel.

Le groupe projet « Elaboration du plan de mobilité 2021-2025 »

Lydie Froment (directrice du DD), Sandrine Amiot (DAMRRU), Aurélie Boucherat (chargée DD), Leslie Casenove (membre du CHSCT, Sud santé), Yannig Klein (membre du CHSCT, CGT), Lise Perrey (membre du CHSCT, FO), Romuald Richard-Colomb (membre du CHSCT, CFDT).

Ce groupe projet s'est réuni douze fois de mai 2021 à janvier 2022, outre les tournées dans les services lors du lancement de la consultation des personnels et les six séances d'échanges avec les personnels à l'entrée du self Minjoz.