

## ECOMM 2004

Die achte europäische Konferenz zum Thema Mobilitätsmanagement (ECOMM 2004) fand vom 5. – 7. Mai in Lyon (Frankreich) statt. Thema der Konferenz war „Auf dem Weg zu einer nachhaltigen und urbanen Mobilität“. Expertinnen und Experten aus über 15 europäischen Ländern, aber auch aus Australien und den USA, präsentieren neueste Erkenntnisse, Trends und Projekte im Bereich Mobilitätsmanagement.

Aus der breiten Auswahl von Workshop- und Posterbeiträgen haben wir eine Auswahl getroffen. Sie finden Informationen über: Mobilitätsmanagement in Unternehmen in Chambéry, einen zweiten Beitrag zum Mobilitätsmanagement der Depositenkasse in Bordeaux und Informationen zum Mobilitätskoordinationscenter Mobidesk in Limbourg (nur in Englisch). Die Beiträge sind in Englischer und Französischer Sprache.

Weitere Informationen <http://www.epommweb.org>

## ECOMM 2004

Du 5 au 7 mai, s'est tenue, à Lyon la huitième conférence européenne sur la gestion de la mobilité. Le thème de la conférence était « Sur le chemin d'une mobilité urbaine durable ». Des expertes et experts en provenance de plus quinze pays d'Europe, mais aussi d'Australie et des Etats-Unis, ont présenté les dernières connaissances, tendances et projets dans le domaine de la gestion de la mobilité.

Nous avons sélectionné quelques rapports parmi les nombreuses interventions et travaux résultant des ateliers : le plan de déplacement des entreprises publiques du centre-ville de Chambéry ; le plan de déplacement de la caisse des dépôts et consignations; établissement de Bordeaux, et un rapport (en anglais) sur la centrale de coordination des déplacements « Mobidesk » mise en place dans la province de Limbourg, Belgique.

Pour plus d'informations : <http://www.epommweb.org>

24.05.2004

Unterstützt von:



Mobilservice  
c/o Büro für Mobilität AG  
Hirschengraben 2  
3011 Bern  
Fon/Fax 031 311 93 63 / 67

Redaktion: Julian Baker  
[redaktion@mobilservice.ch](mailto:redaktion@mobilservice.ch)  
Geschäftsstelle: Martina Dvoracek  
[info@mobilservice.ch](mailto:info@mobilservice.ch)  
<http://www.mobilservice.ch>



## **Green commuter plan for public enterprises in the centre of Chambéry**

### **■ Why a green commuter plan for public enterprises in the centre of Chambéry ?**

#### **Improve the quality and attractiveness of the city centre**

In the centre of Chambéry, 9000 employees are concentrated in a very small geographic area. Access and parking possibilities are very limited. Today commuters' vehicles occupy the covered parking lots in the city centre.

Chambéry Métropole - the community of municipalities of the agglomeration - and the City of Chambéry, capital of a department in full expansion in the heart of the Alps, would like to have these places predominantly available for commercial activities and services.

In this respect and in accordance with the urban mobility plan, the City considers changing its parking policy in favour of rotation (extension of the paid parking area, day tariffs).

Before implementing these measures, Chambéry Métropole and the City wanted to concert with employers and their employees. The green commuter plan is the tool for this concertation. It will enable to examine the possibilities of modal shift and the measures to be taken on behalf of the employees.

The City also expects these measures to have positive effects on congestion on the road axes and parking pressure and on the improvement of air quality and quality of the urban space.

## **To change behaviour in the scope of the urban mobility plan**

The approach fits in the Urban Mobility Plan of Chambéry Métropole that has been approved on February 4th, 2004. The idea is to work out mobility management services, complementary to the improvement of transport supply (public transport and the green modes), in order to double travel by public transport and bicycle use by 2010.

Based on a precise analysis of the trips and the expectations of the employees, the green commuter plan is a tailor made application of the broader policies of the Urban Mobility Plan. It is an efficient tool to gear the actions planned by the Urban Mobility Plan to the personal and daily needs of the employees in the city centre.

## **Mutualise the approach**

The green commuter plan for the public enterprises in the Chambéry city centre unites the most important employers in the city centre. This procedure, which has been initiated by Chambéry Métropole, allows:

- to share the costs of the study,
- to improve the internal consultation in each of the institutions through an exchange between employers,
- to increase potentials for actions for all employees in the city-centre,
- to set up inter-enterprise actions.

The magnitude of this consultation permits to efficiently influence the public transport supply, the organisation of biking infrastructure and mobility services. It permits to have a significant action on city centre level.

■ **The green commuter plan (GCP) for public enterprises in the Chambéry city centre: demonstrate to persuade**

**The city centre's GCP: driving force for other enterprises**

The city centre's GCP is sufficiently important to have visible effects:

- It will have sufficient communication and media coverage in order to obtain the desired dissemination effect among other companies,
- It stimulates public authorities to take actions that will furthermore serve the whole of the agglomeration.

In this sense, Chambéry Métropole is at this moment setting up a partnership with l'ADEME (the national environment and energy office), the Regional authority of Rhône Alpes, the "Chambre de Commerce et d'Industrie" and the "Chambre des Métiers", in order to present, to the enterprises of the agglomeration, geared tools for the implementation of green commuter plans: information brochures, pre-diagnosis of the travel situation, training of mobility managers within the enterprises, etc. ...

**The city centre's GCP, a partnership among others**

Parallel to the city centre's GCP other consultations are running in the agglomeration involving schools, traders, transporters, associations, etc.

Progresses made in one of the consultations enhances the others.

## ■ Development of the GCP for public enterprises in the Chambéry city centre

### History and approach

As a result of mutual contacts and consultations being held since June 2002, employers have voluntarily set up this GCP with the support of Chambéry Métropole and ADEME (the national environment and energy office).

Chambéry Métropole, the promoter, has applied to the services of the 'Agence Ecomobilité' to be assistant-promoter.

Based on the specifications that had been drawn up by the partners, Chambéry Métropole has launched an open European call for tender. The Belgian consultancy TRAJECT, has been selected to make a diagnosis of the actual home-work trips and to guide the concertation.

A convention has been signed between Chambéry Métropole and the five employers to formalize each partner's engagement in this consultation and to define the financial participation of every employer.

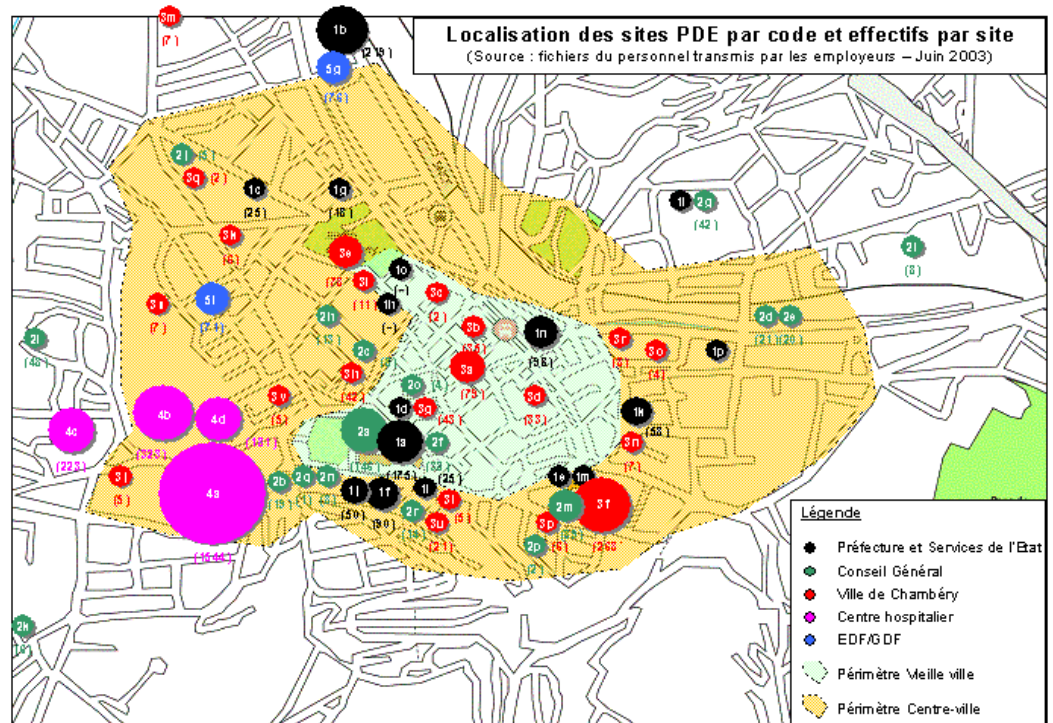
### The participating public employers

This project involves a total number of 5000 employees in the city. The employers involved are:

- The French State for the Préfecture and the decentralised services: DDASS (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales), ONAC (Office National des Anciens Combattants), DDTE (Direction Départementale du Travail et de l'Emploi), DDAF (Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt), DDSP (Direction Départementale de la Sécurité Publique), DDRG (Direction Départementale des Renseignements Généraux), DSF (Direction des Services Fiscaux), TG (Trésorerie Générale), DDJS (Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports), DCCRF (Direction de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes), Inspection d'Académie,

Direction Régionale des Douanes, Ministère de la Justice (1 000 public servants).

- The Conseil Général de la Savoie (government of the Department Savoie) (500 public servants)
- La Mairie de Chambéry (City Council) (900 public servants)
- Le Centre Hospitalier (hospital of Chambéry) (2 400 employees)
- EDF/GDF Savoie (national electricity and gas company) (170 employees).



*(location an size in number of employees of the involved working spots)*

### **Objectives proposed by the employers**

Free the city centre of wild parking

Better reception of visitors

Cut down parking expenses

Service to the employees: limit stress and reduce loss of time

Improve traffic fluidity

Improve efficiency of public transport

Preserve the environment and the employees' health, stimulate in-house social contacts

### **Project financing**

This project is financed by:

l'ADEME (national environment and energy agency): 50%

Chambéry Métropole: 23%

Five participating employers: 27% (each in equal measure).

## ■ Method: a participatory approach

Next to the diagnosis of the current transport habits and the transport offer, the main purpose is to examine which measures can persuade the employees to change their transport behaviour. Since their trips influence their daily lives and set the pace of their daily routine, it is of the utmost importance to involve the employees in the decision making that will result in the implementation of the GCP.

This concern is shown in a regular communication towards the employees (newsletters explaining the course of the GCP) and in the active participation of the employees in the process of decision-making by means of a survey and discussion groups.

To this end discussion groups with the employees and internal working groups are set up inside each enterprise to assist in drawing up the action plan and to follow up the project. The five employers, Chambéry Métropole and the partners (the ADEME, the Regional authority, the Chamber of Commerce, the Railway Company SNCF, the Road authority) are united in a general steering committee that coordinates and directs the overall project.

### **Phase 1: diagnosis of the starting situation.**

- Collection and analysis of data concerning **accessibility and the actual transport situation**: parking facilities, accessibility for cars and pedestrians, bus coverage, parking possibilities for bicycles, etc.
- Collection and analysis of data about **the practice**: a questionnaire is sent to all employees to inquire after their modal split, time schedules, transport needs and expectations.

### **Phase 2: drawing up an action plan**

Proposals for the action plan are composed based on the elements of the diagnosis. These proposals have been largely discussed with the employees, in the discussion



groups, or « GCP-café ».

### **Phase 3: Implementation, follow-up and evaluation**

The implementation is animated by the “Agence Ecomobilité”, who will also participate in the evaluation and the follow-up.

The selected measures have to be geared to the definition of aims of the overall project: concrete objectives of the expected changes in behaviour, detailed per means of transport (% of employees to use public transport, bicycles, etc.) for the short and medium range (6 months and 1,5 years after the implementation of the measures).

The follow up will be made together with l'ADEME.

The structure and content of an internet/intranet site will be elaborated for the multimedia information of the employees.

Every employer has appointed an internal Mobility Manager to launch the project within the enterprise, to follow its implementation and to measure the results. Next to the general project manager, this Mobility Manager will be for his/her colleagues the privileged internal interlocutor for mobility matters. He will continually keep the project alive and will represent the employer in the inter-enterprise coordinating bodies. The “Agence Ecomobilité” et Chambéry Métropole will support the Mobility Manager in his actions and his questioning.

Chambéry Métropole organises two training days for these Mobility Managers, in collaboration with the expert organisation Traject.

#### **■ First results**

**Starting situation: actual predominance of car use and high potential for car alternatives**

- 71% of the employees live in the agglomeration and 40% lives in the city of Chambéry.
- 84% of the employees has predictable working hours which facilitates use of public transport and carpooling
- The most important means of transport is the car: 74% of the employees uses the car for the daily commuting trip
- In 82% of the cases, the employer provides free parking possibilities
- A majority is prepared to consider a change in means of transport: 59% of the drivers considers using public transport more often, bicycle use appeals to 30% of them and 45% would accept carpooling.

### **Action plan: A mix of measures**

#### Selection of measures

The action plans have been composed based on:

- objective data of the mobility profiles and accessibility profiles
- the results of the survey
- contribution of the discussion groups with the employees
- opinions of the members of the internal working groups
- first opinions of the general steering committee

The most important selection criterion has been that the transport plan must have a balanced mix of measures:

- measures to stimulate the use of sustainable means and measures aiming at a reduction of travel needs;
- range of measures involving all possible alternatives (public transport, bicycle use, etc);
- measures with respect to transport supply (hard measures) and inciting and promotional actions (soft measures);

- inciting measures and coercive measures to make car use less obvious.

### **Actions selected by the employers**

Each employer has selected a number of actions and is now examining more thoroughly their feasibility. Some actions are subject of a collective study by the assembled employers.

Not all enterprises have selected all proposed measures.

Examined actions:

- contributions in public transport season tickets
- employers providing bicycles for commuting trips
- change of working hours
- (partial) financing of biking equipment
- installation of showers and dressing rooms
- providing services or material for bike repair
- reserved parking places for carpoolers
- sharing of company cars
- purchase of clean vehicles
- use of bike, public transport and carpooling for business trips
- new organisation of parking, allotment regulations and financing
- facilitate lunch possibilities near the office
- make sustainable mobility an element in decision making
- creation of a mobility cell or appointment of transport coordinator
- supply information on means of transport in the enterprise
- communication actions and awareness raising campaigns
- realisation of an inter-enterprise carpooling database for employees

### **Actions proposed to the authorities**

- Better supply of public transport for specific routes and hours.
- Work out special fares for public transport
- Better biking infrastructure, specifically aimed at certain 'black points'
- Work out special fares for bicycle rent at the Chambéry Vélostation (bicycle station)
- Improvement of walking routes in the city centre and of bus stops
- Extend possibilities for combining bicycle use with public transport
- Better organisation of public parking
- Installation of park&ride facilities
- Carpooling centre

### **■ Future development**

The partners employers, authorities and ADEME intend to formalize their engagements by signing a convention. The signing will offer the opportunity to involve the employees and to present the first actions taken.



## Le Plan de déplacements des entreprises publiques du centre-ville de Chambéry

### ■ Pourquoi un plan de déplacement des entreprises au centre ville de Chambéry ?

#### Renforcer la qualité et l'attractivité du centre ville

Le centre de Chambéry compte 9 000 emplois concentrés dans un espace urbain exigu géographiquement. Les accès et le stationnement sont limités. Les voitures des pendulaires occupent aujourd'hui les parcs en ouvrage du centre ville.

L'agglomération et la ville centre, métropole de département en pleine expansion au cœur du sillon alpin, souhaitent dédier préférentiellement ces places aux activités commerciales et aux services.

En ce sens et conformément au PDU, la ville centre envisage de modifier sa politique de stationnement pour favoriser la rotation (augmentation du secteur payant, des tarifs à la journée )

En préalable à ces mesures, la communauté d'agglomération et la ville ont souhaité mener une démarche de concertation avec les employeurs et leurs salariés. Le PDE est l'outil de cette concertation. Il permettra d'étudier les possibilités de report modal et les mesures à mettre en œuvre en faveur des salariés.

Pour la ville centre les effets attendus sont également la lutte contre la congestion des axes routiers et des parkings, l'amélioration de la qualité de l'air et la qualité de l'espace urbain.



## **Agir sur les comportements dans le cadre du PDU**

Cette réflexion s'inscrit dans le cadre du Plan de Déplacements Urbains (PDU) de Chambéry métropole approuvé le 4 février 2004. Il s'agit de concevoir des services de management de la mobilité en complément de l'amélioration de l'offre de transports (TC et circulations douces) qui devront permettre, à l'horizon 2010, le doublement des déplacements en transports en commun et en deux roues.

Grâce à l'analyse fine des déplacements et des attentes des salariés, le PDE offre une déclinaison sur mesure des grandes d'orientations du projet de Plan de Déplacements Urbains. C'est un outil efficace pour favoriser l'adéquation entre les actions prévues par le PDU et les contraintes individuelles et quotidiennes des salariés du centre-ville.

## **Mutualiser la réflexion**

Le PDE des entreprises publiques du centre-ville de Chambéry regroupe les principaux employeurs de la ville-centre. A l'initiative de Chambéry Métropole, cette démarche permet :

- de mutualiser les coûts d'étude,
- d'enrichir les réflexions internes à chaque établissement par un échange entre les employeurs,
- de capitaliser les moyens d'action pour tous les salariés du centre-ville, et de mettre en place des actions inter-entreprises.

Son ampleur est de nature à influencer efficacement l'offre de transport public, l'organisation des infrastructures cyclables et des services à la mobilité. Elle permet d'avoir une action significative à l'échelle du centre.

## **■ Le PDE des entreprises publiques du centre ville de Chambéry : démontrer pour convaincre**



## **Le PDE du centre ville, un « moteur » pour les autres entreprises**

Le PDE du centre ville permet :

- d'avoir une communication et une couverture médiatique favorable à l'effet d'entraînement souhaité,
- de solliciter les collectivités pour des actions ayant par ailleurs valeur d'exemple pour l'ensemble de l'agglomération.

En ce sens, Chambéry Métropole initie actuellement une démarche partenariale avec l'ADEME, la Région Rhône Alpes, la Chambre de Commerce et d'Industrie et la Chambre des Métiers afin de proposer aux entreprises de l'agglomération Chambérienne des outils coordonnés pour la mise en place de plans de mobilité : plaquette d'informations, pré diagnostic déplacements, formation de relais mobilité au sein des entreprises...

## **Le PDE du centre ville, un partenariat parmi d'autre**

Parallèlement, d'autres démarches sont en cours dans l'agglomération, impliquant les écoles, les commerçants, les transporteurs, les associations...

Les avancées obtenues dans une démarche renforcent les autres réflexions.



## ■ Déroulement du PDE des entreprises publiques du centre ville de Chambéry

### Historique et mode opérationnel

Suite aux contacts et réflexions communes menées depuis juin 2002, les employeurs volontaires ont initié ce PDE avec le soutien de Chambéry Métropole et de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME).

Chambéry Métropole, maître d'ouvrage, s'est adjointe les services de l'agence Ecomobilité comme assistant à maîtrise d'ouvrage.

Sur la base d'un cahier des charges conçu avec les partenaires, Chambéry Métropole a réalisé un appel d'offres ouvert européen. Le bureau d'étude belge TRAJECT, a été retenu pour réaliser le diagnostic de l'état actuel des déplacements et accompagner la concertation.

Une convention a été signée entre Chambéry Métropole et ces cinq employeurs pour formaliser l'engagement de chacun dans cette démarche et définir la participation financière de chaque employeur.

### Les employeurs publics volontaires

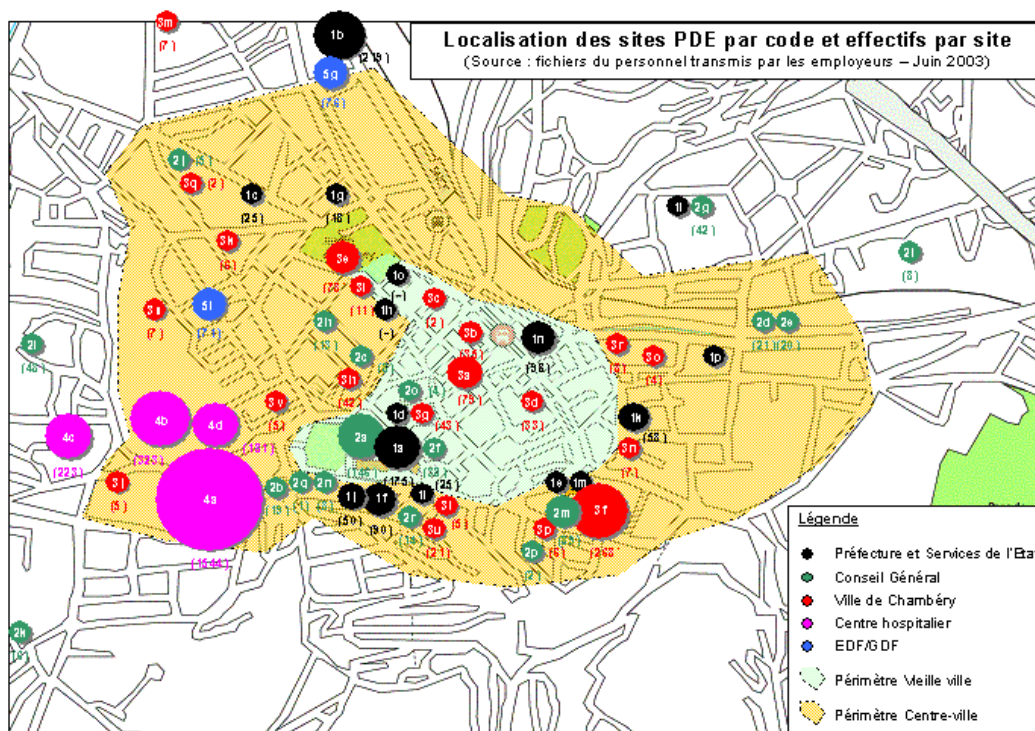
Au total 5000 salariés du centre-ville sont associés. Les employeurs impliqués dans la démarche sont :

L'Etat pour la Préfecture et pour ses services déconcentrés, DDASS (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales), ONAC (Office National des Anciens Combattants), PREFECTURE, DDTE (Direction Départementale du Travail et de l'Emploi), DDAF (Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt), DDSP (Direction Départementale de la Sécurité Publique), DDRG (Direction Départementale des Renseignements Généraux), DSF (Direction des Services Fiscaux), TG (Trésorerie Générale), DDJS (Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports), DCCRF (Direction de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes),



Inspection d'Académie, Direction Régionale des Douanes, Ministère de la Justice (1 000 agents).

- Le Conseil Général de la Savoie (500 agents)
- La Mairie de Chambéry (900 agents)
- Le Centre Hospitalier (2 400 agents)
- EDF/GDF Services Savoie (170 salariés).



### Les enjeux mis en avant par les employeurs

Libérer le centre-ville des voitures ventouses

Mieux accueillir les visiteurs

Faire des économies sur les frais de stationnement

Offrir un service aux employés : limiter le stress et la perte de temps

Améliorer la fluidité du trafic

Adapter l'efficacité des transports en commun

Préserver l'environnement et la santé des employés stimuler les contacts sociaux en interne



## Financement de la mission

Le coût de cette mission est supporté :

à 50% par l'ADEME

à 23% par Chambéry Métropole

à 27% par les cinq employeurs (à part égale) .

### ■ La méthode : le choix d'une démarche participative

Au-delà du diagnostic des déplacements actuels et de l'offre de transport, il s'agit surtout d'examiner quelles mesures pourront aider les salariés à changer leurs habitudes. Les déplacements touchent à la vie quotidienne des employés, ils rythment l'organisation de leur journée. Il est donc important d'associer les salariés aux décisions qui mèneront à l'établissement du PDE.

Ce souci se traduit concrètement par une communication régulière avec les salariés (bulletins d'information accompagnant et expliquant le processus du PDE) et la participation active des salariés dans le processus décisionnel via une enquête et des groupes de discussion.

Des groupes de discussions avec les salariés et des groupes de travail, comité interne à l'établissement, sont ainsi mis en place au sein de chaque entreprise pour élaborer le plan d'actions et suivre la démarche.

Un comité de pilotage général regroupe les cinq employeurs, Chambéry métropole et les partenaires : ADEME, région, CCI, SNCF, DDE. Il coordonne et oriente l'ensemble de la mission.



## **Etape 1 : accompagnement et réalisation d'un état des lieux.**

- Recueil et analyse des données **sur l'accessibilité et le fonctionnement des déplacements** : zones de stationnement, accès voiture et piétons, dessertes bus, possibilités de parking pour les deux roues...
- Recueil et analyse des données **sur les pratiques** : un questionnaire est envoyé à l'ensemble de salariés pour connaître leurs modes de déplacements, les horaires, les contraintes et les attentes de chacun.

## **Etape 2 : accompagnement à la mise en place et à l'élaboration d'un plan d'actions.**

Sur la base de l'enquête, des propositions de plan d'actions ont été élaborées. Ces dernières ont été largement discutées avec les salariés eux-mêmes, lors de groupes de discussion ou de « cafés PDE ».

## **Etape 3 : Animation, suivi et évaluation**

L'opération sera animée par l'Agence Ecomobilité, qui participera également à l'évaluation et au suivi.

Les mesures retenues devront être assorties d'une définition des objectifs assignés à l'ensemble de la démarche : évolution des pratiques attendues détaillées par modes de transport (% des salariés qui utilisent les transports en commun, le vélo, etc.) à court et moyen terme (6 mois après la mise en place des mesures, puis 1 an et demi).

Le protocole de suivi se fera en lien avec l'ADEME.

La structure et le contenu d'un site Internet/Intranet destiné à l'information multimodale pour les employés seront élaborés.

Pour le piloter en interne, suivre sa mise en œuvre et mesurer ses résultats, chaque employeur a désigné un Référent Mobilité. En lien avec le chef de projet, le Référent Mobilité sera l'interlocuteur privilégié en interne auprès de ses collègues en matière de



transport et déplacements, il continuera de faire vivre la démarche au sein de son établissement et pourra représenter son employeur dans les structures de coordination inter employeurs.

Il sera soutenu dans ses actions et ses questionnements par l'agence Ecomobilité, et Chambéry métropole.

Pour ces Référents Mobilité, Chambéry Métropole organise, en collaboration avec le bureau spécialisé Traject, deux journées de formation.

## ■ Premiers résultats

### **Etat des lieux : Prédominance actuelle de la voiture et fort potentiel pour les alternatives**

- 71% des salariés habitent l'agglomération et 40% habitent la ville de Chambéry
- 84% des salariés ont des horaires de travail prévisibles favorables à l'utilisation des transports en commun et au covoiturage
- la voiture est le moyen de transport principal : 74 % des salariés utilisent la voiture pour leurs déplacements domicile travail
- dans 82% des cas, le stationnement est prévu par l'employeur
- une majorité de salariés sont ouverts à un changement de comportement et l'utilisation d'un autre moyen de transport : chez les automobilistes, 59 % envisagent d'utiliser plus souvent les transports en commun, 30 % sont attirés par le vélo, 45 % accepteraient de faire du covoiturage.

### **Plans d'actions : Un mixte de mesures**



## Sélection des mesures

Les plans d'actions ont été construits à partir :

- des données objectives des profils de mobilité et d'accessibilité
- des résultats de l'enquête
- des apports des groupes de discussion avec les salariés
- des jugements des membres des groupes de travail (comités de pilotage internes)
- des premiers avis du groupe de pilotage général

Le critère de sélection le plus important a été , le fait qu'un plan de déplacements doit être un « mix » équilibré de mesures :

- mesures qui incitent à utiliser les modes durables et mesures qui tendent à éviter les besoins de déplacements;
- éventail de mesures se rapportant à toutes les alternatives possibles (transports publics, bicyclette...);
- mesures en matière d'offre de transport ("hard") et actions d'incitation et de promotion ("soft") ;
- mesures incitatives et mesures plus coercitives qui rendent l'utilisation de la voiture moins évidente.

## **Actions retenues par les employeurs**

Les employeurs ont retenu chacun un panel d'actions dont ils approfondissent actuellement la faisabilité. Certaines actions font l'objet d'une réflexion commune à l'ensemble des employeurs .

Mais toutes les entreprises n'ont pas retenus la totalité des propositions.



## Actions étudiées :

- Intervention financière dans l'abonnement TC
- Prêt de vélos par l'employeur pour les déplacements domicile-travail
- Adaptation des heures de travail
- Financement (partiel) d'équipements pour les cyclistes
- Création de douches et vestiaires
- Mise à disposition de service ou matériel de réparation
- Réservation de places de stationnement pour covoitureurs
- Partage des voitures de service
- Achat de véhicules plus propres
- Utilisation de vélo, covoiturage et TC pour les déplacements de service
- Nouvelle organisation du stationnement, des règles d'attribution, et de financement
- Faciliter la prise du repas de midi près du travail
- Prendre la mobilité écologique comme un élément de prise de décision
- Création d'une cellule de mobilité ou un coordinateur de transport
- Mise à disposition sur le lieu de travail d'informations sur les transports
- Actions de communication et campagnes de sensibilisation
- Réalisation d'une banque de données inter employeurs de covoiturage



## Actions proposées aux collectivités

- Une meilleure offre de transports en commun ciblée sur certaines lignes et certains horaires
- L'élaboration de tarifs spéciaux transports en commun
- Une meilleure infrastructure cyclable ciblée sur certains points noirs
- L'élaboration de tarifs spéciaux de location de vélos (vélostation)
- L'amélioration des parcours à pied dans le centre-ville et des arrêts de bus
- L'élargissement des possibilités de combiner vélos et bus/train.
- Une meilleure organisation du stationnement public
- La mise en place de parkings relais.
- Une centrale de covoiturage.

### ■ Etape à venir

Les partenaires employeurs, collectivités, ADEME envisagent de formaliser leurs engagements par la signature d'une convention. Cette signature sera l'occasion d'associer les salariés et de présenter les premières actions mises en place.