

Proposition d'aménagement du décret « ticket mobilité » pour le télétravail en tiers-lieux, espaces flexibles partagés dans le cadre de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM)

Les technologies numériques et le très haut débit continuent à impacter en profondeur l'organisation et les modes de travail. Une grande part de l'activité professionnelle tertiaire peut désormais s'exercer ponctuellement ou régulièrement en dehors du bureau traditionnel. Certaines études prédisent que d'ici 2030, 13% des emplois seront associés à des espaces de travail flexibles et généreront 123 milliards d'économies.¹ Pour être positive, cette évolution doit s'accompagner d'un progrès pour l'égalité des chances et contre la discrimination sociale. Les tiers-lieux et leur dimension d'égalité de services, d'insertion offrent cette possibilité, contrairement au télétravail résidentiel.

Contexte législatif

Les accords de télétravail en entreprise ou dans la fonction publique, stipulés par la loi du 22 mars 2012² puis par la loi de ratification promulguée en mars 2018 sur le dialogue social ont permis de vraies avancées. Par ailleurs le 17 juin 2019, l'Etat a lancé un vaste programme pour soutenir les « tiers-lieux » périurbains et ruraux ou pour développer des Fabriques Numériques de Territoires.

Le diagnostic partagé sur le télétravail a été validé le 22 septembre 2020. Le document de diagnostic a recueilli un avis favorable de six organisations : la CFDT, la CFE-CGC et FO d'une part, la CPME, le MEDEF et l'U2P d'autre part. Il prend bien en compte la solution tiers-lieux / coworking et rappelle la notion de remboursement de frais professionnels non assujettis aux charges sociales.

Contexte sanitaire

La période du confinement a fait prendre conscience de l'importance du télétravail comme voie possible hors du bureau traditionnel, au-delà des épisodes de grèves de transport, de pics de pollution et des intempéries. Dans la précipitation et sans s'être organisées, les entreprises ont choisi le télétravail résidentiel parce qu'économique et facile en mettre en œuvre. L'offre de bureaux professionnels de travail partagé dédiés dans des tiers-lieux n'a pas été souvent intégrée par les entreprises.

Si le **télétravail résidentiel** a été plébiscité par les salariés pour ses économies de transport³, il doit urgemment être réévalué et réorienté pour ne pas subir de rejet, car il a un impact sur le lien social (en entreprise et globalement), ne sépare pas assez vie privée / vie professionnelle, ni n'offre de bonnes conditions de travail la plupart du temps et **est un discriminateur social**. On le constate, les espaces dédiés ou les tiers-lieux, offrant un environnement *professionnel* porteur ne sont pas ou peu pris en compte dans les recommandations. Pourtant, aux bénéfices environnementaux et territoriaux par rapport au télétravail résidentiel, s'y ajoutent ceux tournés vers l'entreprise et le bien-être du salarié : le travail collaboratif, l'agilité, l'environnement porteur, l'insertion, la création de valeurs, en résumé le sens au travail. Notre expérience de la mise en place et l'accompagnement de nombreuses entreprises confirme que cette demande est plébiscitée dès la deuxième de journée de télétravail par semaine.

Les tiers-lieux ou espaces de travail partagés *professionnels* sont opérés et animés par des organisations privées ou publiques. Les aspirations des nouvelles générations surtout pour un cadre professionnel enrichissant mais local, leur volonté d'agir pour la transition énergétique, celle de trouver des pratiques de travail enrichissantes deviennent essentielles. Cependant, l'entreprise est aujourd'hui pénalisée pour les mettre en place en raison du coût du « double bureau » tant que son organisation n'est pas modifiée et notamment les économies de loyer pas réalisées. Il est donc important de mettre en place un mécanisme qui les stimule afin de préparer l'organisation des « bureaux de demain ».

1) Le télétravail en tiers-lieux ou espaces professionnels partagés complète l'offre employeur afin d'apporter des gains de valeur tant en ce qui concerne l'ouverture, la collaboration, l'insertion et l'équité entre les personnes ainsi que la qualité de vie au travail.

2) Cette offre doit être stimulée auprès des employeurs pour être levier de changement dans l'organisation et les modes de travail et, de là, devenir une composante importante du développement durable, de l'égalité des chances et de la transition énergétique.

¹ <https://www.novethic.fr/actualite/social/conditions-de-travail/isr-rse/le-chiffre-le-coworking-va-generer-123-milliards-d-euros-de-retombees-economiques-en-france-d-ici-2030-146666.html>

² Loi Warsman 20 mars 2012 sur les simplifications du droit et les simplification des démarches administratives

³ <https://www.apur.org/fr/nos-travaux/teletravail-mobilite-grand-paris-impact-demain-reseaux-transport?>

Eligibilité des services de bureaux partagés, tiers lieux à un Titre-Mobilité

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) prévoit la création d'un « Titre-Mobilité » dématérialisé et prépayé (Article L 3261-5 code du travail (modification)).

Le Titre permet à ce jour la prise en charge des frais de transport, de moyens de locomotion ou d'abonnements tels que l'auto-partage, l'achat de vélos ou trottinettes électriques. Au vu de ce qui précède, il semble opportun d'étendre ce Titre Mobilité, à budget constant, à la prise en charge du travail en tiers-lieux et en espaces de travail partagés, soit auprès des espaces directement (tiers-lieux, espaces dédiés au travail, centres d'affaires, espaces de coworking, etc.), soit auprès de plateformes tierces permettant la mise en relation entre entreprises et espaces de travail partagés.

Nous proposons de mettre en avant la notion d'effacement de la mobilité ou "non-mobilité", car elle correspond à des attentes fortes de la part des salariés mais aussi des entreprises, notamment pour leur impact carbone⁴. Intégrer le télétravail en tiers-lieux dans la réflexion sur le devenir du "versement mobilité" est porteur de sens. Il peut amorcer le financement l'idée d'un "Pass Mobilité".

Deux type de propositions pour un Ticket-Mobilité-Télétravail

Il s'agit de donner une impulsion de démarrage et non d'aider au financement pérenne des espaces une fois la transition organisée. Tout accord de télétravail d'entreprise et avenant au contrat pour les salariés ou agents doit pouvoir ouvrir à la proposition retenue et ainsi prendre en charge les heures, demi-journées ou journées de télétravail effectuées dans un tiers-lieu ou un espace de travail partagé.

Deux types de propositions sont faites. Dans un cas l'employeur reçoit une prime pour les salariés qui utilise un espace de télétravail et dans l'autre celle d'un « Pass Mobilité ».

1) Aide temporelle versée à l'employeur

- ✓ **Périmètre d'usage :**
 - **Les tiers-lieux ou espaces de travail partagés émettant des factures pour des occupations temporaires d'espaces.**
 - toute entreprise, structure associative du secteur privé ou du secteur public.
 - ouvert aux employeurs du service public, des collectivités territoriales ou du domaine privé pour leurs salariés autorisés à effectuer tout ou partie de leurs activités en tiers-lieux ou espaces de travail partagés.
- ✓ **Eligibilité :** Télétravailleurs salariés travaillant dans un espace différent de leur lieu de travail contractuel⁵. (L'adresse de facturation n'est pas celle du lieu de l'espace de travail).
- ✓ **Ouverture du programme : deux ans à partir de la date de promulgation pour** prendre en compte le temps de mise en place du télétravail par l'employeur et sa réorganisation (notamment la mise en place d'un dialogue social et d'une nouvelle organisation avec les salariés, ainsi que les délais de renégociation de baux commerciaux)
- ✓ **Durée :** 12 mois consécutifs par salarié ou agent.
- ✓ **Relevé :**
 - Temps facturés directement à l'employeur ou via une plate-forme de service.
 - **L'entreprise établit un bordereau récapitulatif** annuel par salarié ou par agent (mode déclaratif) pour recevoir le versement de la prime « ticket-mobilité »

⁴ L'Atelier parisien d'urbanisme (APUR) sur le thème "Télétravail et mobilité dans le Grand Paris"

<https://www.apur.org/fr/nos-travaux/17-juillet-2020-impacts-crise-sanitaire-paris-metropole-grand-paris-premieres-donnees-premiers-enseignements>

⁵ Ainsi un salarié nomade d'entreprise hébergé dans un tiers-lieux pourrait bénéficier du ticket.

2) Le « Pass Mobilité » dématérialisé intégrant le travail en télétravail en tiers-lieux.

Ce "Pass Mobilité" doit mettre en avant la notion d'effacement de la mobilité, qui correspond à des attentes fortes de la part des salariés mais aussi des entreprises notamment pour leur impact carbone.

Des Pass Mobilité ont déjà été annoncés par des grands opérateurs (Edenred et Sodexo), donnant droit à des services proposés par un nombre de marchands pour l'instant réduits (sociétés de covoiturage comme Klaxit, etc.). Afin d'assurer le succès de ces services et donc de cette partie de la loi LOM, il est important d'augmenter la "liquidité" de ce nouveau marché, tant par le nombre de marchands accessibles que par la fréquence d'usage. L'addition des opérateurs de tiers lieux (plus de 1800 tiers lieux existants ou en projet ont été recensés en France en 2018 par la Mission Coworking) est bienvenue par ces grands opérateurs.

Par ailleurs, afin d'assurer la visibilité et l'accessibilité de l'offre, le Pass Mobilité doit être accepté par des plateformes de services (ex. SmartWork de la Région IdF) et de réservations de type (Néo-Nomade, BAP, Deskapad, ...) et être dématérialisé.

Il permettra en outre aux organismes collecteurs du versement transport (comme Ile de France Mobilité ⁶) de participer à la dynamisation et à l'assemblage des offres de mobilité et de micro-mobilité

- ✓ **Financement** : Appliquer au versement transport un mécanisme proche de celui de la taxe d'apprentissage (quota / barème) : le quota (par exemple 87%) irait aux opérateurs / collecteurs habituels (Ile de France Mobilité, ...), et le barème (le reste, soit 13%) pourrait être fléché vers des initiatives / solutions / acteurs que l'entreprise souhaite voir se développer. Ainsi une entreprise dans un bassin d'emploi mal desservi par les transports en commun pourrait privilégier l'auto-partage, tandis que d'autres ayant une force de travail dispersée pourrait privilégier les tiers-lieux, avec une couverture permettant d'en trouver une offre suffisante proche du domicile. Ce financement viendra couvrir une partie du dispositif, le reste étant partagé entre l'entreprise et le salarié.
- ✓ **Eligibilité** : Tout travailleur (salarié, stagiaire, apprenti) dont l'employeur aura financé un Pass Mobilité, en particulier (mais pas uniquement) de toute entreprise assujettie au versement mobilité
- ✓ **Durée du programme** : une fois le mécanisme lancé, il est pérenne et peut s'adapter selon le succès de chaque offre et les spécificités de chaque bassin d'emploi

Bénéfice indirect :

La compensation carbone permettrait à une certaine catégorie d'acteurs (associatifs, publics) de collecter du financement pour des actions sociales, culturelles ou territoriales existantes. Cela susciterait aussi la création d'offres de compensation carbone impliquant des tiers-lieux et les acteurs de l'économie circulaire.

⁶ Analyse Ifrap <https://www.ifrap.org/emploi-et-politiques-sociales/versement-transport-en-ile-de-france-une-taxe-condor-et-la-folie-de-la>

Annexe 1

Bénéfices du télétravail salarié

Le télétravail salarié permet de diminuer les trajets entre domicile et travail ⁷. C'est une source nette d'économie d'énergie, un gain d'efficacité, ainsi qu'un progrès en matière de santé publique et d'équité entre travailleurs.

Diminuant les déplacements, il désengorge les axes routiers, les transports en commun, réduit les dépenses en infrastructures, les accidents de trajets domicile-travail et bien sûr la pollution, chiffrée à 11 milliards d'euros pour 67 villes étudiées en France⁸.

Télétravail en tiers-lieux et lieux de travail professionnels partagés

Depuis 2010 surtout, sous l'impulsion d'entrepreneurs et de plans développés par les collectivités, un véritable maillage territorial des tiers-lieux et lieux dédiés au travail partagé s'est développé. Ces lieux sont pour la plupart accessibles via les mobilités douces (vélos, véhicules électriques, transports en commun) ou situés à courtes distances des domiciles.

Bénéfices pour les individus ⁹:

- Favorise l'équité entre travailleurs: le travail en tiers-lieu est accessible à tous, au même prix et dans les mêmes conditions, contrairement au télétravail résidentiel souvent réservé aux catégories les plus aisées et les mieux équipées.
- Favorise l'engagement et une meilleure productivité (voir bénéfices employeurs)
- Organise le travail collaboratif et permet les échanges (pollinisation numérique accélérée).
- Diminue les risques psycho-sociaux et limite le risque d'accidents du travail
- Evite l'isolement lié au télétravail résidentiel (home-office)
- Réduit la fatigue et le stress
- Elimine le flou entre vie privée/vie professionnelle, les risques de sur-travail lié au domicile (absence de pause et horaires élastiques).

Bénéfices pour les territoires :

- Redéveloppement de l'attractivité par la création d'emplois
- Développe l'activité économique locale
- Fixe de nouvelles populations
- Favorise la vie locale par l'engagement des utilisateurs des lieux partagés

Bénéfices pour les employeurs

- Baisse de l'absentéisme : estimée à 5,5 jours d'arrêt de travail en moins par an et par télétravailleur. Cette baisse correspond à une réduction d'un tiers des arrêts de travail actuels pour les salariés. La baisse de l'absentéisme correspond ainsi à une augmentation du temps de production des télétravailleurs de 2,5%¹⁰.
- Augmentation des heures de production due au réinvestissement partiel du temps gagné dans les transports. Si les télétravailleurs gagnent environ 35 minutes par trajet dans les transports, cela représente 1h10 par jour. De ce gain de temps, 30 minutes sont réinvesties dans le travail. Ce réinvestissement génère une augmentation des heures de production d'environ 3,3%.
- Augmentation de la productivité journalière. Le fait de travailler notamment dans le calme et sans dérangement conduit à une hausse de la productivité pour les télétravailleurs. Le chiffre de 7% en moyenne est couramment cité.
- Le cumul de ces effets conduit à évaluer la hausse de la production par salarié d'environ 13%.
- Recourir au télétravail en espaces partagés professionnels permet aussi aux entreprises des gains en termes d'optimisation immobilière pour investir des espaces sur les territoires.

Les freins employeurs peuvent être surmontés par la stimulation financière transitoire proposée:

1. **La pénalité immobilière: tant que les entreprises ne se sont pas réorganisées, le télétravail n'a pas d'effet libérateur de surface de bureaux du fait de deux surfaces occupées par le salarié.**
2. **La courbe d'apprentissage des entreprises et des collectivités pour organiser le télétravail est un travail de fond de la direction, de la DRH, impliquant les chefs de service et les partenaires sociaux.** ¹²
3. **La méconnaissance du tiers-lieu professionnel traduit la crainte de l'employeur de ne plus manager le salarié hors des locaux de l'entreprise. Par expérience, que ce soit pour le télétravail régulier ou exceptionnel, le retour est : « L'essayer, c'est l'adopter ».**

⁷ Pour l'ensemble des déplacements domicile-travail, l'INSEE évoque pour la région IDF 30 km/jour en moyenne soit 1500 km pour un salarié.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2019022>

⁸ <https://www.lesechos.fr/politique-societe/societe/lenorme-cout-de-la-pollution-de-lair-dans-les-villes-1257595#:~:text=Domicile%2Dtravail,sur%20les%2067%20villes%20%C3%A9tudi%C3%A9es.>

⁹ La région Ile-de-France a constaté que les salariés pratiquant le télétravail un jour par semaine évitent de parcourir quelque 2500 km chaque année. En extrapolant, pour 100 000 personnes, 250 millions de km seront économisés par an.

¹⁰ Source étude Kronos juillet 2016 <http://blog.kronos.fr/les-chiffres-clefs-du-teletravail-en-2016/>

¹¹ Caisse des Dépôts <https://www.caissedesdepots.fr/sites/default/files/medias/rapport-telecentres-26mars2014-web.pdf>

¹² Les entreprises ayant mis en place le télétravail montre une bonne réactivité des salariés. Pour exemple la Région Ile de France a vu son adoption immédiate par 58% des éligibles.

Annexe 2

Les signataires de la proposition



Le SYNAPHE est le Syndicat National des Professionnels de l'Hébergement d'Entreprises.

Il résulte de la fusion en 1993, du SNCA (Syndicat National des Centres d'Affaires, créé en 1977) avec un groupement d'entreprises de domiciliation soucieuses du bon développement de leur profession. Depuis mars 2003, le SYNAPHE s'est allié au SIST (Chambre Professionnelle Nationale des Téléservices) au sein d'ACCES (Association Interprofessionnelle des Centres de Compétences et d'Externalisation des Services). Ses objectifs :

- Représenter la profession des adhérents auprès des pouvoirs publics et des institutions,
- Leur apporter des informations et des services d'accompagnement pour favoriser leur évolution professionnelle,
- Contribuer à la valorisation et à la promotion de leur métier auprès des professionnels comme du grand public.



CoworkinFrance est la marque du Réseau Actipole21, association de loi 1901 créée en 2019. Son objectif est de contribuer au développement et à la promotion des espaces de travail partagés et des formes de coworking. Elle repose son développement sur trois valeurs illustrées par le label de qualité C3 déjà été attribué à plus de 200 espaces sur le territoire :

- **Confiance** : Les offres de services des espaces de travail partagés sont vérifiées et listées. Elles garantissent la qualité des conditions de travail aux salariés, aux travailleurs indépendants ou aux start-up.
- **Agilité** : Un espace de travail partagé est un lieu de travail individuel mais aussi d'échanges. Il favorise la créativité et l'innovation pour les professionnels.
- **Innovation** : Le réseau se veut acteur et promoteur des nouvelles formes d'organisations du travail innovantes et source de créativité.

Un exemple des lieux labellisés par le réseau CoworkinFrance est en annexe 3.



Le Collectif des Tiers Lieux (CTL) est une association de loi 1901 créée en 2015 en Ile de France qui a pour vocation de fédérer les tiers-lieux, développer leur activité, renforcer le réseau, et promouvoir les nouvelles pratiques de travail dans les tiers-lieux. L'association a pour membre des tiers-lieux, des usagers de ces lieux, les salariés de la structure et les partenaires publics, techniques ou d'appui financier. Le CTL a notamment pour mission :

- 1 - Une représentation des tiers-lieux dans leur diversité.
- 2 - Une communication mutualisée pour rendre visible et lisible les tiers-lieux et le "travailler autrement"
- 3 - Une organisation d'événements permettant le rassemblement des tiers-lieux et/ou les acteurs impliqués, y compris les usagers, et l'organisation d'événements de promotion
- 4 - Un soutien (ingénierie et évaluation) aux gérants et aux porteurs de projet de tiers-lieux
- 5 - Une réflexion et veille sectorielle sur le mouvement et le marché des tiers-lieux et le "travailler autrement".
- 6 - Un soutien à la montée en compétence des acteurs du secteur
- 7 - Le développement de partenariats privés et publics au soutien de l'action du collectif et au déploiement de sa mission.

Annexe 3

Quelques réseaux et espaces de coworking soutenant le « Ticket Mobilité »

