

# Environnement & Mobilité

## Quelle concertation sociale dans les entreprises wallonnes ?

### Action phare 2 – RISE/PREPART

## Résumé des résultats de l'enquête

Avec le soutien du SPW – DGO2  
Direction de la planification de la Mobilité

Novembre 2017

## **I. LA DÉMARCHE**

### **I.1 Rétroactes**

En septembre 2015, le Ministre ayant en charge l'environnement a émis la demande de disposer d'indicateurs permettant d'évaluer le travail syndical sur les questions d'environnement dans les entreprises. Cela a été le point de départ d'une démarche de récolte de plans de prévention (une centaine) et d'un sondage sur la mobilité (137 entreprises), entre octobre 2015 et mai 2016. Ces informations récoltées ont permis aux cellules RISE et PREPART de préparer l'enquête qui est au cœur de ce colloque. Entre février et mai 2017, les questionnaires sont diffusés et récoltés ; 239 d'entre eux sont remplis de façon valide et font l'objet d'une analyse entre mai et octobre 2017.

### **I.2 Objectifs**

Les objectifs de l'enquête sont d'analyser la concertation sociale dans les entreprises de plus de 50 personnes sur les matières environnementales et de mobilité. Au-delà, l'intention est d'identifier des opportunités d'action dans une trentaine d'entreprises.

### **I.3 Méthodologie**

Après avoir identifié les objectifs, le choix s'est porté sur une méthodologie quantitative, visant au minimum 200 entreprises/organisations de plus de 50 travailleurs ayant leur siège en Wallonie. Un comité d'accompagnement chargé de valider la qualité scientifique du travail est créé, intégrant la FTU (Fondation Travail-Université) et l'IWEPS (Institut wallon d'évaluation, de la prospective et de la statistique).

### **I.4 Population d'enquête**

La répartition géographique des répondants à l'enquête est relativement proche de la réalité wallonne. Notons toutefois une sous-représentation de la province de Liège et une légère sur-représentation de la province du Brabant wallon.

En ce qui concerne la taille des entreprises de notre échantillon, on note une sous-représentation des entreprises employant entre 50 et 99 travailleurs et une sur-représentation des grandes entreprises.

Les secteurs représentés dans l'échantillon sont adéquatement diversifiés, avec toutefois une sur-représentation des services aux entreprises et particuliers, la chimie, la construction métallique, mécanique et électrique, ainsi que l'industrie alimentaire.

Au final, sur les 474 questionnaires récoltés auprès des délégations syndicales des 3 organisations, 239 étaient exploitables, soit environ 15 % des entreprises que nous ciblions.

## **II. LA CONCERTATION SOCIALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET LA MOBILITÉ**

### **II.1 Sur quels thèmes porte-t-elle ?**

Les déchets sont le thème privilégié puisqu'il en est question dans la moitié des entreprises. Viennent ensuite le bruit dans 41 % des entreprises, la pollution de l'air dans 1/3 des entreprises, la mobilité dans 1/4 des entreprises, l'énergie dans 1/5 des entreprises, ainsi que la réglementation environnementale dans une même proportion.

On observe que ces thèmes recourent largement les priorités politiques de la Wallonie : déchets, santé (bruit et pollution air), mobilité, énergie et réduction des émissions de CO<sub>2</sub>.

Outre cela, il nous semble utile de sensibiliser davantage sur les thèmes les moins traités tels que l'alimentation durable, la biodiversité et la pollution des sols.

### **II.2 Quels en sont les acteurs ?**

Assez logiquement, les employeurs sont partie prenante de la concertation sur l'environnement et la mobilité dans 71 % des entreprises, le conseiller en prévention ainsi que les représentants des travailleurs, pour une part presque égale, dans 67 % des entreprises interrogées.

### **II.3 Qui prend l'initiative ?**

Ce sont les représentants des travailleurs qui sont les plus proactifs pour mettre des points en matière d'environnement et de mobilité à l'ordre du jour de la concertation ; ils jouent un rôle moteur.

L'employeur est à l'initiative en moyenne dans la moitié des entreprises interrogées et un même pourcentage pour le conseiller en prévention.

Nous soulignons une différence notable : lorsqu'il existe une personne en charge des questions d'environnement dans l'entreprise, les parties prenantes – toutes les parties prenantes – prennent plus d'initiatives. Ainsi, par exemple, un employeur d'une organisation ayant une personne responsable prendra l'initiative dans 60 % des cas, contre 35 % dans le cas contraire. La même tendance est observable pour les initiatives prises par les représentants des travailleurs.

Notons encore que les délégués ayant plus d'expérience prennent plus d'initiatives que les nouveaux élus, ce qui montre l'utilité des formations que les cellules RISE et PREPART apportent aux délégués chevronnés.

### **II.4 Où se déroule-t-elle ?**

La concertation sur les matières environnementales et de mobilité se déroule principalement au CPPT (près de 90 % des entreprises), mais aussi au CE dans près d'un tiers des entreprises.

Enfin, l'environnement et la mobilité font l'objet de discussions et de négociations en DS dans près d'une entreprise sur cinq.

### **II.5 A quelle fréquence ?**

Sans surprise, la fréquence des concertations sur ces thèmes est plus importante dans les entreprises ayant une personne en charge des questions d'environnement. Ces thèmes sont traités en CPPT et en DS dans les mêmes proportions, au moins une fois par mois dans un quart des entreprises, au moins une fois par trimestre pour un autre quart des entreprises, et une à deux fois par an pour la moitié des entreprises. En CE, la fréquence est plus faible : 61 % des entreprises traitent ces sujets une à deux fois par an.

Ces chiffres montrent que 23 % des entreprises s'arrêtent à l'obligation légale pour ce qui concerne le CPPT. Toutefois, 37 % des entreprises le font trimestriellement au CE alors qu'il n'y a pas d'obligation légale.

Il existe un potentiel pour augmenter la fréquence de la concertation sur ces sujets et un intérêt clair à fixer des repères temporels dans la législation. Notons qu'ici aussi, les résultats des entreprises sont meilleurs lorsqu'il y a une personne chargée de l'environnement.

## **II.6 Les facteurs stimulants**

Les répondants ont pointé la législation environnementale comme stimulation la plus importante (44 % des entreprises), suivie de près par l'amélioration de l'image de marque (38 %) et la pression de l'équipe syndicale (35 %). Ceci nous incite à renforcer encore la formation des délégués et leur conscience de leur capacité à faire bouger les lignes. L'image de marque ainsi que la législation sont des leviers importants.

## **II.7 Les freins**

Le principal frein cité est le manque d'intérêt de l'employeur (42 % des entreprises, mais davantage dans les entreprises de 50 à 100 travailleurs).

Suivent plusieurs freins atteignant chacun 20 % des entreprises : manque d'intérêt ou de temps du conseiller en prévention, difficultés financières, climat social tendu, ou d'autres freins. Notons tout de même que dans 13 % des entreprises, les délégués n'identifient aucun frein.

Nous pointons de ces chiffres la nécessité de sensibiliser davantage encore les employeurs, mais aussi le rôle de l'équipe syndicale pour la sensibilisation de tous les acteurs. La législation est encore une fois un point d'appui important pour la concertation, tout comme la présence d'une personne chargée des questions d'environnement pour décharger le conseiller en prévention.

## **II.8 L'importance de l'environnement pour l'employeur**

Plus de 50 % des répondants déclarent que les questions d'environnement et mobilité sont peu ou pas importantes pour l'employeur de leur entreprise. On observe une forte corrélation entre l'état de santé financière de l'entreprise et l'importance qui semble accordée par l'employeur aux questions d'environnement.

De la même façon il existe une corrélation entre l'intérêt et la fréquence de la concertation sur ces questions au CPPT. Les entreprises où ces questions y sont abordées au moins une fois par mois sont dans 70 % des cas dirigées par des employeurs pour lesquels ces questions sont importantes ou très importantes. Aucune corrélation n'existe toutefois avec la fréquence au CE.

L'employeur joue ici un rôle capital pour dynamiser la concertation : les patrons convaincus par ces questions en parlent davantage. De la même façon, il nous semble que davantage de législation pourrait inciter les employeurs à prendre davantage conscience de l'importance des questions environnementales.

## **II.9 La qualité de la concertation sociale**

Dans plus de la moitié des entreprises de notre échantillon, la qualité de la concertation sociale sur ces matières est jugée bonne ou très bonne. Sans surprise, là où le climat social est jugé bon, la qualité de la concertation sociale sur l'environnement et la mobilité est bonne également. Cette qualité se dégrade en même temps que celle du climat social dans l'entreprise.

### **III. IMPORTANCE, PRIORITÉS ET MOTIVATIONS DES DÉLÉGATIONS EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT ET DE MOBILITÉ**

#### **III.1 L'environnement, la mobilité : importance pour les délégués**

L'enquête montre que l'environnement est jugé important ou très important pour environ 90 % des répondants, et environ 80 % de répondants jugent la mobilité importante ou très importante.

#### **III.2 Priorités en matière d'environnement**

Les délégations des travailleurs pointent la prévention/valorisation des déchets en tête des priorités avec 55 % des répondants. Viennent ensuite la lutte contre le bruit (41 %), la gestion rationnelle de l'énergie/l'efficacité énergétique (40 %). Un peu plus loin viennent la qualité de l'air, les énergies renouvelables et la bonne utilisation des substances chimiques, citées chacun par 25 % environ des répondants.

Les priorités des délégués rencontrent les thèmes fréquemment abordés dans la concertation sociale, mais aussi ceux de la DPR.

#### **III.3 Motivations à travailler sur les questions d'environnement**

L'amélioration des conditions de travail est la première motivation des répondants (58 %). Suivent la sauvegarde de la planète pour les générations futures et le respect de la législation environnementale chacun pour 45 % des répondants.

La santé est un moteur important pour le travail des délégués. Les enjeux globaux sont pris en compte, et une fois encore, la législation est pointée comme facteur de motivation et catalyse une part de l'action syndicale en matière d'environnement.

#### **III.4 Priorités des délégués en matière de mobilité**

Les parkings sont cités par plus de 40 % des répondants, puis la prise en charge des frais de transport en commun. La troisième place dans les priorités des répondants est occupée par deux thèmes à part égale : les alternatives aux voitures de société ainsi que la promotion des modes actifs comme le vélo ou la marche, chacun pour presque 30 % des répondants.

Nous voyons dans ces résultats une marge de manœuvre importante pour développer encore davantage le covoiturage et le déplacement en transport en commun. Le plan d'entreprise est aussi un outil pour améliorer la mobilité des travailleurs.

#### **III.5 Motivations à travailler sur les questions de mobilité**

La réduction des coûts est la première motivation, suivie de la réduction des déplacements en jouant sur l'organisation du travail. Dans les réponses « autres », les répondants ont largement cité la réduction du stress lié aux déplacements, score notable car il a été cité spontanément par près de 30 % des répondants.

#### **III.6 Bonnes pratiques en matière d'environnement et de mobilité**

Près de la moitié des répondants se disent prêts à partager des bonnes pratiques en matière d'environnement ou mobilité avec d'autres délégations, que ce soit à propos d'un projet ou d'une réalisation en cours ou terminée.

Ces bonnes pratiques s'étalent sur les 17 thèmes proposés, les déchets arrivant largement en tête, suivis du bruit et de l'énergie ; ce tiers est aussi celui que l'on retrouve dans les priorités des délégués. On notera aussi que les six thèmes les plus fréquents ont été traités dans les agendas des CPPT des 12 derniers mois.

Enfin, il est encourageant de constater que la présence d'une personne en charge de l'environnement favorise la présence (et le partage) de bonnes pratiques : son influence positive est donc largement démontrée.

## IV. EN CONCLUSION

La concertation sociale sur l'environnement et la mobilité est une réalité dans près de 90 % des entreprises interrogées de plus de 50 travailleurs ; c'est un résultat très encourageant. Le CPPT est le lieu privilégié de cette concertation. La fréquence de cette concertation pourrait être judicieusement soutenue par des repères temporels dans la législation.

Nous soulignons le rôle d'impulsion des délégués syndicaux dans la prise en charge des problématiques d'environnement et de mobilité dans ces entreprises, notant au passage que pour plus de 90 % des délégués, les questions d'environnement sont importantes ou très importantes (80 % pour la mobilité). Il apparaît dès lors d'autant plus essentiel pour nous de soutenir l'action des délégués dans les entreprises.

Nous notons l'influence marquante de la présence d'une personne chargée des questions d'environnement tant sur la prise d'initiatives des acteurs que sur la fréquence. Cette présence est selon nous à encourager, voire à généraliser.

Autre influence décisive que nous identifions : la législation environnementale suscite et structure la concertation. Il nous apparaît pertinent de débattre de l'opportunité de conférer des droits supplémentaires aux délégués, par exemple sur l'énergie ou la mobilité.

Enfin, si l'on adopte un point de vue macro, il se confirme que la concertation sociale dans les entreprises, soutenue par les priorités des représentants des travailleurs, contribue au soutien des politiques environnementales de la Wallonie. Par le truchement des conventions qui lient RISE et PREPART à la Région, les syndicats disposent des ressources utiles pour agir concrètement dans les entreprises pour améliorer l'environnement et pour travailler à une mobilité plus durable, action positive que démontre cette enquête.

■