

Environnement & Mobilité

Quelle concertation sociale dans les entreprises wallonnes ?

Action phare 2 – RISE/PREPART

Résultats de l'enquête

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

Novembre 2017

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION ET RÉTROACTES.....	3
II. MÉTHODOLOGIE	5
II.1 Objectifs et hypothèses de l'enquête	5
II.2 Population d'enquête	5
II.3 Echantillon et représentativité.....	5
II.4 Conception du questionnaire.....	5
II.5 Administration du questionnaire	6
II.6 Récolte des questionnaires	7
II.7 Traitements des données récoltées	7
II.8 Réencodage des secteurs.....	7
II.9 Points d'attention par rapport à l'interprétation des résultats	8
III. ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	9
III.1 Analyse du point 1 de l'enquête : le profil des entreprises	9
III.2 Analyse du profil des répondants	12
III.3 La concertation sociale sur l'environnement et la mobilité.....	14
III.4 Avis des délégations sur les questions d'environnement dans leur entreprise	24
III.5 Avis des délégations concernant les questions de mobilité dans leur entreprise.....	27
III.6 Les bonnes pratiques en matière d'environnement et de mobilité	30
III.7 Analyse du point 7 de l'enquête : Les suites de cette enquête	31
IV. CONCLUSION	32

I. INTRODUCTION ET RÉTROACTES

En 2015, le Ministre Carlo Di Antonio nous a fait part de sa volonté de réorienter le travail des cellules RISE et Prepart/BdS¹ de manière à disposer d'objectifs mesurables et d'indicateurs de résultat d'une part, et d'autre part d'inscrire le travail des cellules dans les objectifs de la DPR² 2014-2019.

Les trois cellules syndicales, pour répondre à ces demandes, ont alors proposé de mener une enquête articulée en deux phases auprès des délégations syndicales. Le Ministre a marqué son accord sur ce projet le 8 septembre 2015.

La première phase s'est déroulée d'octobre 2015 à mai 2016. Elle a consisté à récolter les plans globaux et annuels de prévention de 100 entreprises wallonnes de plus de 50 travailleurs et à en analyser le contenu en matière d'environnement et de mobilité.

Elle a permis de constater qu'il existe une concertation sociale sur l'environnement au CPPT³ dans la toute grande majorité des entreprises participantes : 79 entreprises sur 100 ont inscrit au moins un point concernant une préoccupation environnementale dans leur plan global de prévention (plan à 5 ans) et/ou dans leur(s) plan(s) annuel(s) d'action.

Les principaux thèmes faisant l'objet d'une concertation au CPPT sont les déchets et les produits chimiques (dans un peu plus de la moitié des entreprises), l'énergie (dans 40 % des entreprises) et la pollution de l'air et le bruit (dans un peu plus d'un quart des entreprises consultées). La mobilité est abordée dans 1 entreprise sur 5. Il s'agira de voir dans la seconde partie de l'enquête si le CE⁴ est davantage le lieu où se déroule la concertation sociale sur le thème de la mobilité.

Toujours dans le cadre de cette première phase, un sondage préliminaire a été réalisé plus particulièrement sur l'aspect mobilité auprès de 137 délégations de travailleurs d'entreprises wallonnes de plus de 50 travailleurs. Il ressort aussi de ce sondage que la mobilité fait partie du champ de la concertation sociale puisque dans 84 % des cas, la question de la mobilité est abordée au moins dans un organe de concertation (CE, CPPT ou DS⁵).

Cette première phase a fait l'objet de deux rapports détaillés, l'un sur le volet environnement et l'autre, sur le volet mobilité. Ces deux rapports ont été validés par le comité d'accompagnement des cellules syndicales. Ils sont disponibles auprès des cellules syndicales sur demande.

La seconde phase de l'enquête a débuté à l'issue des élections sociales de mai 2016. Elle a consisté à mener une enquête via un questionnaire auprès des délégations syndicales de 200 entreprises wallonnes de plus de 50 travailleurs. Cette enquête poursuivait trois objectifs :

- continuer à explorer la concertation sociale sur l'environnement et la mobilité : identifier les différents lieux où se déroule la concertation, sa fréquence, ses thèmes, les acteurs de cette concertation, leurs priorités ainsi que l'existence de bonnes pratiques et leur sujet. Une attention particulière a été portée à l'analyse des thèmes abordés au regard des objectifs prioritaires de la DPR sur l'environnement et la mobilité ;
- identifier les entreprises dont les délégués pourraient participer à une phase qualitative qui aura pour objectif de préciser les bonnes pratiques repérées au cours de cette phase ;
- déterminer les entreprises dans lesquelles ces bonnes pratiques pourraient être implémentées dans le cadre d'un plan d'action à définir dans une trentaine d'entreprises au total (pour les trois syndicats).

¹ RISE : Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement.

Prepart/BdS : Programme environnement et participation/Bien-être des salariés.

² Déclaration de politique régionale.

³ Comité pour la prévention et la protection au travail.

⁴ Conseil d'entreprise.

⁵ Délégation syndicale.

Parallèlement à cette enquête, les cellules syndicales comptent élaborer des indicateurs qui permettront aux délégations syndicales d'évaluer leur situation environnementale et d'en effectuer un suivi régulier. Ces indicateurs seront conçus conjointement avec les équipes syndicales qui seront volontaires pour poursuivre le travail avec nos cellules syndicales.

Les cellules syndicales se proposent de réaliser à nouveau une enquête similaire dans cinq ans afin de pouvoir monitorer l'évolution de la pratique de la concertation sociale, des préoccupations des délégués et des réalisations qui en découlent.

II. MÉTHODOLOGIE

La méthodologie suivie lors de la réalisation de l'enquête a respecté les étapes classiques pour la réalisation d'une enquête par questionnaire. Elles sont détaillées ci-après.

Un comité d'accompagnement a été mis en place, constitué de l'IWEPS et de la FTU⁶. Son rôle fut d'accompagner l'ensemble de la démarche de l'enquête : il s'agissait notamment d'aider les cellules syndicales à clarifier et à cadrer les objectifs, à mettre en place le processus d'enquête, à formuler les questions de l'enquête et à interpréter les résultats.

II.1 Objectifs et hypothèses de l'enquête

L'objectif de l'enquête, comme déjà précisé dans l'introduction du présent rapport, a été d'analyser la concertation sociale sur les thèmes de l'environnement et de la mobilité dans les entreprises wallonnes de plus de 50 travailleurs afin d'en tirer un certain nombre d'enseignements : la caractériser (lieux, acteurs, conditions favorables et défavorables, thèmes, niveaux de priorité), vérifier si elle est en phase avec les objectifs de la DPR 2014-2019 et évaluer sa valeur ajoutée en vue de la réalisation des objectifs de cette dernière, identifier des bonnes pratiques et mettre en évidence des lignes directrices pour l'action future des cellules syndicales.

Ces résultats seront complétés par des entretiens qualitatifs et aboutiront au développement de points d'actions dans une trentaine d'entreprises (pour les trois syndicats).

II.2 Population d'enquête

La population à laquelle l'enquête s'adresse est constituée des délégations des entreprises de plus de 50 travailleurs ayant leur siège social ou un siège d'exploitation en Wallonie. Afin d'identifier ces entreprises, les cellules syndicales se sont basées sur les données émanant de l'ONSS.

Les informations figurant dans les documents reçus de l'ONSS comprenaient le répertoire des employeurs wallons occupant 50 travailleurs et plus au 30 avril 2016 (n° ONSS, n° BCE, nom, adresse siège social et siège d'exploitation) et le code d'importance, déterminant la classe du nombre de travailleurs.

Cette liste reprenait 1.561 entreprises des secteurs privé et public.

II.3 Echantillon et représentativité

A la demande du Ministre de l'Environnement, les cellules syndicales se sont engagées à toucher un échantillon de minimum 200 entreprises pour les trois syndicats à travers l'enquête. Cet objectif a été atteint puisque 239 questionnaires valides ont été recueillis.

II.4 Conception du questionnaire

Le questionnaire a fait l'objet de plusieurs réunions de préparation entre les cellules syndicales. Il a été également visé par le comité d'accompagnement de l'enquête (IWEPS et FTU).

Il comporte 7 parties :

- 1) l'entreprise et ses caractéristiques (sièges, secteur, taille, santé financière, climat social, représentation syndicale, présence de responsables environnement/mobilité) ;
- 2) l'image du répondant (âge, H/F, statut, mandats syndicaux...)

⁶ IWEPS : Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique.
FTU : Fondation Travail-Université.

- 3) la concertation sur la mobilité et l'environnement (thèmes, acteurs, moteurs des initiatives, lieux et fréquence des discussions, points d'appui et freins, importance des questions d'environnement et de mobilité pour l'employeur et qualité de la concertation sur ces thèmes) ;
- 4) le positionnement du répondant sur l'environnement (importance, priorités, motivations) ;
- 5) le positionnement du répondant sur la mobilité (importance, priorités, motivations) ;
- 6) les bonnes pratiques (existence de bonnes pratiques à diffuser, état de réalisation et thèmes) ;
- 7) le suivi de l'enquête (accord pour un contact pour un entretien et intérêt pour la suite des actions, coordonnées du répondant).

Une phase de test a été réalisée au sein des trois syndicats et notamment auprès des délégués, afin de corriger les éventuelles incohérences et clarifier les incompréhensions au niveau des formulations. Nous voulions aussi vérifier s'il était possible de répondre au questionnaire en maximum 10 minutes afin que la longueur du questionnaire ne soit pas rebutante pour les délégués.

La version électronique du questionnaire a été réalisée par la DG02.

Le questionnaire pouvait être complété en ligne mais il était également possible d'en télécharger une version imprimable. Le même questionnaire a été adressé aux délégués des trois syndicats, seules les couleurs utilisées et les coordonnées pour le retour ont été adaptées à chaque organisation.

II.5 Administration du questionnaire

Au départ, il avait été envisagé d'envoyer un courrier à l'ensemble des délégations des 1.561 entreprises de la population d'enquête.

Néanmoins, les cellules syndicales se sont heurtées à la difficulté d'identifier l'interlocuteur auquel adresser le courrier. En effet, pour chaque entreprise et pour chaque organisation syndicale, il peut potentiellement y avoir deux délégations comprenant plusieurs délégués du même syndicat (selon le statut ouvrier ou employé). Outre cette difficulté, cette manière de procéder aurait été financièrement coûteuse et aurait surtout nécessité beaucoup de temps (envois, rappels, encodage de toutes les réponses...)

Sur le conseil de l'IWEPS, nous avons alors privilégié de diffuser l'enquête par plusieurs canaux. Nous avons décidé de concevoir un questionnaire électronique, qui permettait une diffusion rapide et aisée et nous permettait de gagner du temps (puisque nous n'aurions pas de phase d'encodage des réponses). En même temps, nous avons aussi utilisé les voies plus traditionnelles pour des organisations syndicales : questionnaire papier à remplir lors de réunions, de formations... Ces canaux ont été jugés les plus adéquats pour obtenir les réponses souhaitées, tant pour nous assurer le nombre visé que sur un plan qualitatif (atteindre le public visé).

Chaque syndicat a ainsi procédé de manière autonome au niveau de la diffusion du questionnaire :

- la FGTB a privilégié la diffusion du questionnaire en ligne. Il a été publié sur le site www.rise.be, sur le site du CEPAG et sur le site de la FGTB wallonne. Un mailing a également été envoyé à 319 délégués directement ainsi qu'à l'ensemble des secrétaires régionaux wallons et des responsables wallons des centrales professionnelles de la FGTB en leur demandant de diffuser le lien vers l'enquête directement auprès de leurs délégués.
Le questionnaire a aussi été complété par des délégués participant au réseau de délégués actifs sur les questions d'environnement et de mobilité ainsi que lors de plusieurs sessions de formations données, soit par les membres de la cellule RISE/Mobilité, soit par d'autres formateurs du CEPAG ;
- la CSC a choisi de diffuser le questionnaire via deux canaux : d'une part en diffusant le lien vers l'enquête en ligne aux 750 abonnés à la « News transition juste » de la CSC parce qu'en principe y

figurent les militants qui se préoccupent de ces questions et d'autre part via les responsables de formation en leur demandant de consacrer un moment de la journée de formation au remplissage de l'enquête ;

- quant à la CGSLB, elle a dans un premier temps publié l'enquête sur son site internet et invité les délégués, via un mailing et une annonce dans le journal syndical, à aller le remplir. Les permanents syndicaux ont ensuite été mis à contribution. Ils devaient fournir, pour chacune des entreprises de leur zone, les coordonnées d'un délégué à qui on a confié la responsabilité de compléter l'enquête en ligne.

Les cellules syndicales se sont portées garantes de la confidentialité des données collectées concernant les entreprises et les répondants.

II.6 Récolte des questionnaires

La période de collecte des questionnaires s'est déroulée de la mi-février à la mi-mai 2017.

Nous avons récolté au total 474 questionnaires (239 pour le CEPAG, 180 pour la CSC, et 55 pour la CGSLB).

II.7 Traitements des données récoltées

Sur ces 474 questionnaires, nous avons procédé à plusieurs retraitements :

- élimination de tous les questionnaires incomplets. Pour être jugé complet, un questionnaire devait avoir été rempli dans sa totalité (c'est-à-dire l'ensemble des questions des 7 parties du questionnaire) ;
- élimination de tous les questionnaires émanant de délégués d'entreprises qui n'avaient pas de siège d'exploitation ou de siège social en Wallonie ;
- élimination des doublons inter et intra entreprises.

Dans une série de cas, plusieurs réponses ont été obtenues pour la même entreprise.

18 doublons « interentreprises » ont été identifiés. Il s'agissait de questionnaires complétés à la fois pour la même entreprise par un délégué de la FGTB et un délégué de la CSC, de la FGTB et la CGSLB ou de la CSC et de la CGSLB. Dans ces cas de figure, le questionnaire correspondant au syndicat majoritaire (sur base des résultats des dernières élections sociales) a été retenu. Les autres ont été effacés de la base de données afin de ne garder qu'une réponse par entreprise et faciliter ainsi la lecture des résultats.

Nous avons aussi eu des doublons « intra-entreprises », c'est-à-dire plusieurs réponses émanant de plusieurs délégués appartenant à la même délégation d'un seul syndicat de la même entreprise. Nous avons à chaque fois repris contact avec ces délégués afin qu'ils se concertent sur les réponses et se mettent d'accord sur une version unique du questionnaire à conserver. Les réponses concertées entre plusieurs délégués ont alors dû être réencodées.

II.8 Réencodage des secteurs

Dans le questionnaire, afin de ne pas mettre en difficulté des délégués qui n'arrivaient pas identifier facilement leur secteur, nous avons décidé de faire de cette question une question ouverte. En effet, nous pensions que beaucoup de délégués ne connaîtraient pas le code NACE de leur entreprise ou que si nous travaillions avec la dénomination des commissions paritaires, certaines ne nous auraient pas permis de déterminer précisément le secteur (CP 100 et 200 par exemple). Nous avons donc établi une liste de 47 secteurs dans un premier temps et nous avons systématiquement réencodé dans la base de données pour chaque entreprise le secteur qui correspondait le mieux par rapport à la réponse fournie dans le questionnaire complété par le délégué.

Lors du dépouillement des résultats, il est apparu que certains secteurs d'activités renseignés dans les questionnaires ne recouvraient que très peu de réponses, voire une seule. C'est le cas notamment de l'armurerie, du bois, des carrières, de l'industrie de la céramique/briqueterie, du cinéma, des grands magasins de sport, etc.

Nous avons décidé d'agréger certains groupes : c'est ainsi que, par exemple, le secteur alimentaire a été regroupé avec les grands magasins, les syndicats avec l'associatif, la céramique/briqueterie avec le verre, etc. Le nettoyage a été intégré dans les services aux entreprises et aux particuliers.

Une rubrique « autres » a été créée pour les secteurs comme le cinéma qu'il n'était pas possible de regrouper avec un autre type d'activité.

Par ailleurs, aucune entreprise ne relevait de quelques autres secteurs (armurerie à main, aviation, spectacle, bonneterie, etc.). Nous les avons donc supprimés de notre liste des secteurs.

Au total, avec ces regroupements et suppressions, nous avons conservé une classification en 25 secteurs.

Pour la facilité de lecture, certains secteurs ont été renommés. C'est ainsi que la construction est devenue « bâtiments » et que « transport et logistique » a été renommé « transport de marchandises et logistique » pour éviter la confusion avec « secteur public, y compris transport de personnes ».

II.9 Points d'attention par rapport à l'interprétation des résultats

Au niveau de l'interprétation des résultats de l'enquête, il convient d'être attentif à deux aspects.

D'une part, l'échantillon n'est pas totalement représentatif de la population d'enquête. Néanmoins, les réponses obtenues, compte tenu de leur nombre et de la diversité des secteurs représentés, peuvent être considérées comme des données utiles à notre objet d'étude. Notre enquête a touché environ 15 % des entreprises de plus de 50 travailleurs en Wallonie puisque nous avons obtenu un total de 239 réponses exploitables sur les 1.561 entreprises répertoriées par l'ONSS à la même période en Wallonie.

D'autre part, un certain nombre des questions visaient à mesurer une perception et sont donc plus subjectives, comme celles relatives, par exemple :

- aux facteurs qui favorisent la prise en compte de l'environnement/la mobilité dans la concertation sociale dans l'entreprise et à ceux qui les freinent ;
- à l'importance accordée par l'employeur aux questions d'environnement/de mobilité dans l'entreprise ;
- aux priorités et motivations de l'employeur à travailler sur les questions d'environnement/de mobilité.

Nous en avons donc tenu compte dans la formulation de nos commentaires, conclusions et recommandations.

III. ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

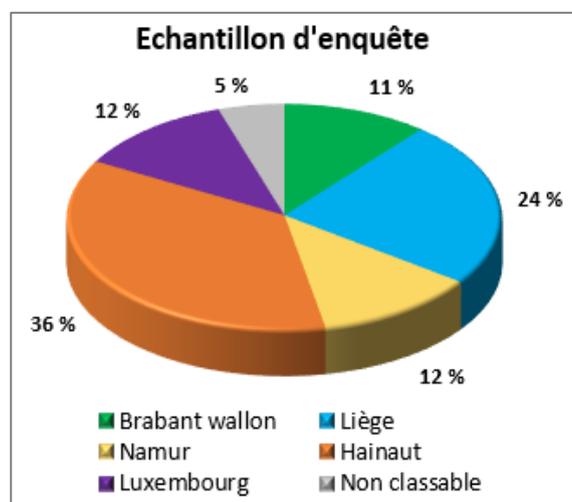
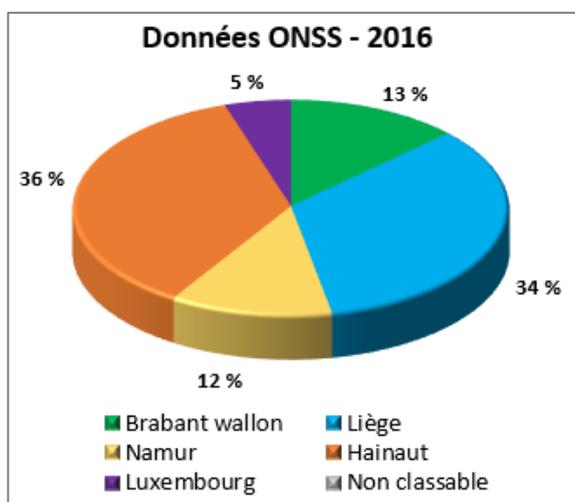
Pour rappel, l'échantillon sur lequel se basent les informations présentées dans ce rapport concerne 239 entreprises de plus de 50 travailleurs dont le siège d'exploitation ou le siège social est basé en Wallonie.

III.1 Analyse du point 1 de l'enquête : le profil des entreprises

► La répartition géographique (question 1.2.)

En comparant notre échantillon au nombre d'entreprises de plus de 50 personnes situées en Wallonie, nous pouvons estimer que la représentativité par province est relativement proche de la réalité. Une légère sous-représentation de la province de Liège et une surreprésentation de la province du Brabant Wallon sont néanmoins à constater.

**Pourcentage d'entreprises de plus de 50 travailleurs en Wallonie
Répartition par province – 2016**



► Les secteurs représentés (question 1.3.)

Les 239 réponses se rapportent à des entreprises de secteurs très variés. Nous avons établi une classification sectorielle (voir point 2 sur la méthodologie) basée sur 25 secteurs différents. Ces 25 secteurs sont tous représentés au sein de l'échantillon.

Quatre secteurs sont toutefois davantage représentés. Ce sont, dans l'ordre d'importance :

- le secteur des services aux entreprises et aux particuliers ;
- le secteur de la chimie ;
- celui des constructions métallique, mécanique et électrique ;
- l'industrie alimentaire.

Secteur d'activité	Nb	%
Alimentation	22	9,21 %
Banques et assurances	2	0,84 %
Bois/carrière/papier	5	2,09 %
Associatif	10	4,18 %
Céramique/briqueterie/verre	6	2,51 %
Chimie	26	10,88 %
Cimenterie	2	0,84 %
Commerce de détail	7	2,93 %
Construction bâtiment	7	2,93 %
Construction métallique, mécanique et électrique	24	10,04 %
Enseignement	5	2,09 %
Garages	3	1,26 %
Gaz électricité	2	0,84 %
Grands magasins	7	2,93 %
Hôtellerie	4	1,67 %
Imprimerie	4	1,67 %
Secteur public y compris transport de personne	11	4,60 %
Services aux grandes entreprises et aux particuliers	27	11,30 %
Sidérurgie	6	2,51 %
Soins aux personnes	10	4,18 %
Soins de santé	19	7,95 %
Transport de marchandises et logistique	15	6,28 %
Textile	3	1,26 %
Travail adapté	10	4,18 %
Autre	2	0,84 %
Total :	239	100,00 %

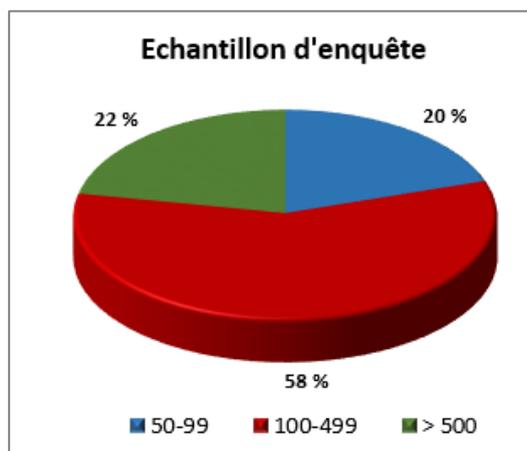
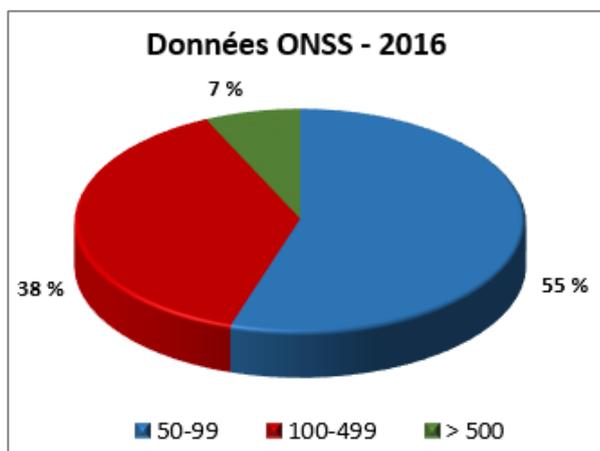
► La taille des entreprises (question 1.4.)

Les informations concernent le nombre de travailleurs qui sont occupés au siège d'exploitation. Quatre catégories étaient proposées aux répondants : 50-100, 101-250, 251-500 et plus de 500.

Les entreprises qui occupent entre 100 et 250 travailleurs sont majoritairement représentées, elles concernent près de 36,82 % des répondants. Les autres catégories (50-100, 251-500 et plus de 500) sont représentées chaque fois par au moins une cinquantaine d'entreprises.

Si l'on veut comparer avec la taille des entreprises en Wallonie, on peut estimer que celles qui occupent entre 50 et 99 personnes sont sous-représentées dans notre échantillon puisqu'elles représentent, selon l'ONSS, 54,41 % du tissu économique wallon alors qu'elles ne forment que 20,08 % de notre échantillon. Sur base des données ONSS, il n'est pas possible d'obtenir la ventilation pour les catégories que nous avons établies (101 à 250 et 251 à 500). D'où la catégorie 100 à 499.

Taille des entreprises

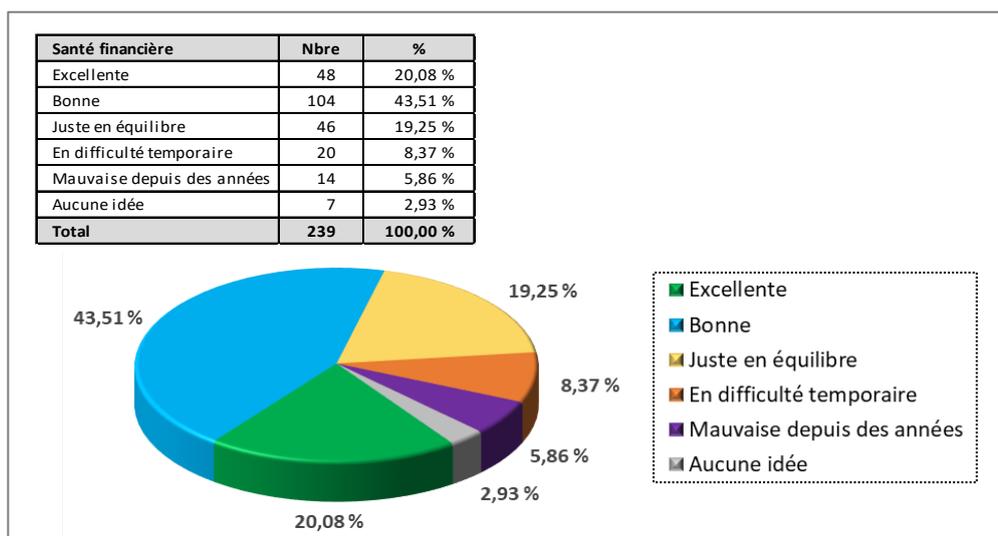


► La santé financière des entreprises (question 1.5.)

Bien que les réponses à cette question soient fortement subjectives, il nous a paru utile de rassembler les perceptions de nos délégués à propos de la santé financière de leur entreprise. Cette question visait à nous permettre d'évaluer les corrélations entre la santé financière d'une entreprise et son dynamisme en matière d'environnement et de mobilité. Cette question est dès lors essentiellement exploitée dans le cadre des croisements que nous avons effectués.

La majorité des répondants ont ainsi estimé que la santé financière de leur entreprise était « bonne » alors que 20 % des répondants estiment que la santé financière est « excellente ».

Le graphique montre que moins d'un quart des répondants estiment que la santé financière de leur entreprise est « en difficulté temporaire » ou de façon plus structurelle (« mauvaise depuis des années »).



► Le climat social (question 1.6.)

Nous demandons à nos militants de donner leur avis sur le climat social de l'entreprise. Sans préciser ce que nous entendons par « climat social », nous pouvons raisonnablement estimer que ce sont les relations entre les travailleurs et leurs représentants et d'autre part l'employeur qui ont été qualifiées dans cet item.

La grosse majorité des répondants a qualifié le climat social de « bon » (38 %) ou « ni bon, ni mauvais » (44,35 %). Plus de 12 % des répondants estiment tout de même que le climat est « mauvais » voire « très mauvais » pour 2,51 % des délégués interrogés.

► La présence des organisations syndicales (question 1.7.)

Dans les 239 entreprises, nous dénombrons la présence de la CSC dans 204 entreprises, celle de la FGTB dans 208 entreprises et de la CGSLB dans 78 entreprises.

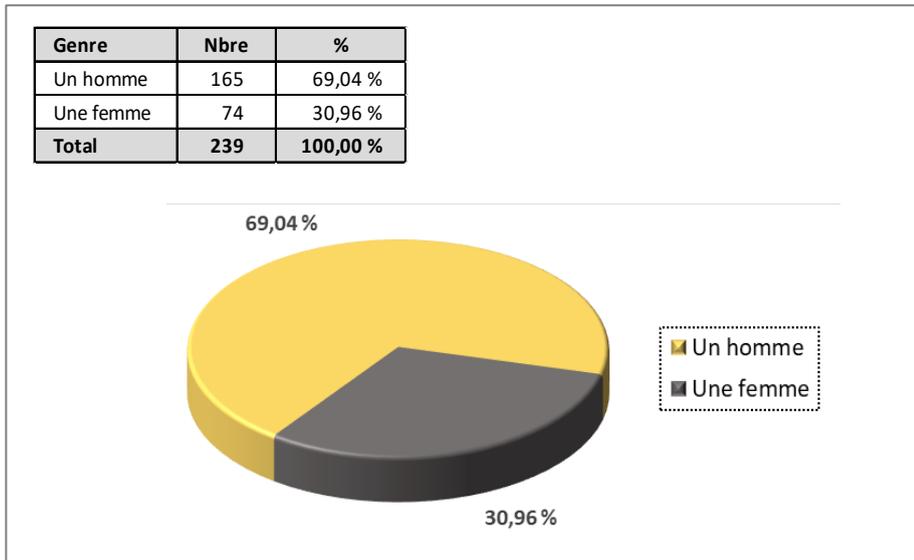
Le fait de connaître la composition du panorama syndical sera important dans le cadre de la phase qualitative de l'enquête et des actions qui seront mises en œuvre dans les entreprises qui auront accepté de poursuivre le travail avec nous.

► La présence de responsables « environnement » et « mobilité » (questions 1.8. et 1.9.)

60,67 % des entreprises de notre enquête ont en leur sein une personne désignée comme étant en charge des questions d'environnement, contre seulement 36,40 % qui mentionnent qu'une personne est en charge des questions de mobilité. L'intérêt de cette question est aussi de pouvoir mesurer, à travers des croisements, l'influence de la présence des personnes en charge d'environnement ou mobilité sur la motivation de l'entreprise quant aux matières d'environnement ou de mobilité.

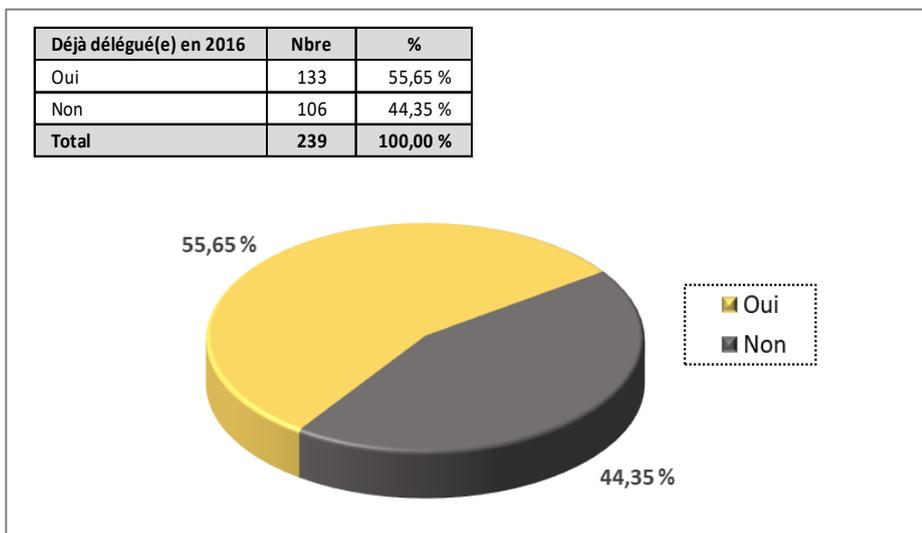
III.2 Analyse du profil des répondants

Les questions 2.1 à 2.8 établissent le profil des personnes qui ont rempli le questionnaire. Ce sont majoritairement des hommes (69,04 %), âgés de 35 à 49 ans (50,63 %) qui constituent la majorité des répondants. Il y a pratiquement autant d'ouvriers (46,03 %) que d'employés (49,37 %).



Au niveau des mandats syndicaux exercés, les répondants exercent souvent plusieurs mandats : 143 répondants siègent au CPPT, 190 au CE et 143 en DS. Il y a donc une bonne représentativité dans les trois organes.

Plus de la moitié d'entre eux étaient déjà élus avant les élections sociales de 2016 (55,65 %) ce qui nous assure une certaine expertise dans les réponses.



Près de 30 % des répondants nous indiquent qu'ils ont déjà eu l'occasion de participer à une formation environnement/mobilité donnée par leur organisation syndicale.

Comme nous ne formons que des délégués (il faut par conséquent qu'ils aient été élus), si nous prenons uniquement les personnes qui étaient déjà élues avant 2016 (133 répondants), le pourcentage de délégués qui ont suivi une formation environnement/mobilité organisée par leur syndicat monte à 40,60 %.

Les questions 2.6. et 2.7. visaient à établir si les délégués allaient répondre ensemble au sein de la même organisation et/ou en front commun syndical.

Globalement, les réponses ont été peu concertées : seuls 26,78 % des répondants se sont concertés avec leurs collègues du même syndicat et seuls 9,21 % des répondants ont rempli le questionnaire en front commun syndical. Nous sommes donc plutôt en présence de réponses individuelles que de réponses d'équipes syndicales. Ceci peut s'expliquer en grande partie par les modes d'administration du questionnaire :

- en réunion ou en formation syndicales où, par définition, les équipes ne sont pas réunies, encore moins en front commun syndical ;
- la voie électronique : nous ne sommes pas certains que les délégués – en particulier les délégués ouvriers – ont à leur disposition un PC portable qui leur aurait permis de remplir l'enquête en ligne en réunion syndicale.

III.3 La concertation sociale sur l'environnement et la mobilité

Cette série de questions visait à cerner :

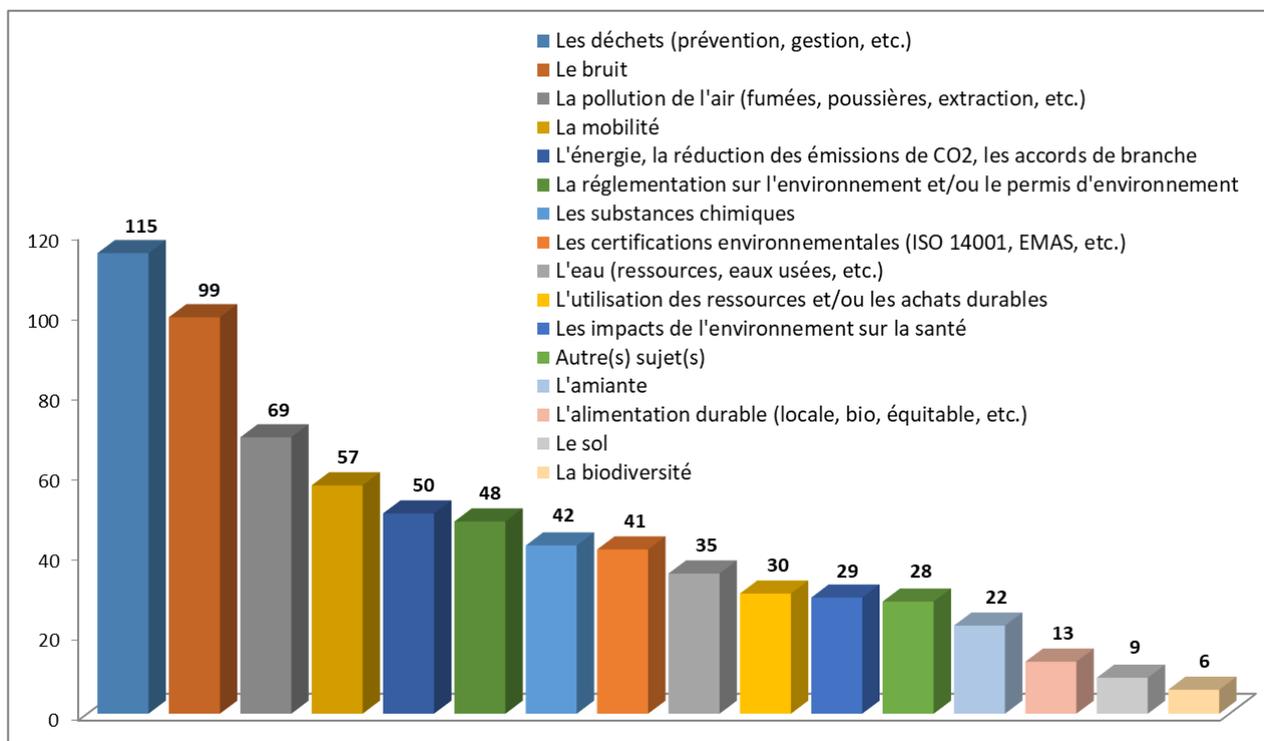
- les thèmes/sujets environnementaux abordés dans les entreprises ;
- les acteurs de l'entreprise qui participent à la concertation sur l'environnement/la mobilité ;
- les acteurs qui prennent les initiatives de la concertation sur l'environnement/la mobilité ;
- les instances de concertation concernées ;
- les facteurs qui favorisent la prise en compte de l'environnement/la mobilité dans la concertation sociale ;
- les facteurs qui freinent la prise en compte de l'environnement/la mobilité dans la concertation sociale ;
- l'importance des questions d'environnement/de mobilité pour l'employeur (selon l'avis des délégués) ;
- la qualité de la concertation sur l'environnement/la mobilité.

► Les thèmes/sujets environnementaux abordés dans les entreprises (question 3.1.)

Il ressort de l'enquête que les 6 thèmes les plus souvent abordés dans les entreprises de l'échantillon sont (par ordre décroissant) :

- les déchets (abordés dans 48 % des entreprises, soit dans près d'une entreprise sur 2) ;
- le bruit (abordable dans 41 % des entreprises) ;
- la pollution de l'air (abordée dans 29 % des entreprises) ;
- la mobilité (abordée dans 24 % des entreprises) ;
- l'énergie, la réduction des émissions de CO₂, les accords de branche (abordés dans 21 % des entreprises) ;
- la réglementation sur l'environnement et/ou le permis d'environnement (abordés dans 20 % des entreprises).

La biodiversité, le sol et l'alimentation durable sont les sujets les moins souvent abordés dans les entreprises.



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Éléments de conclusion

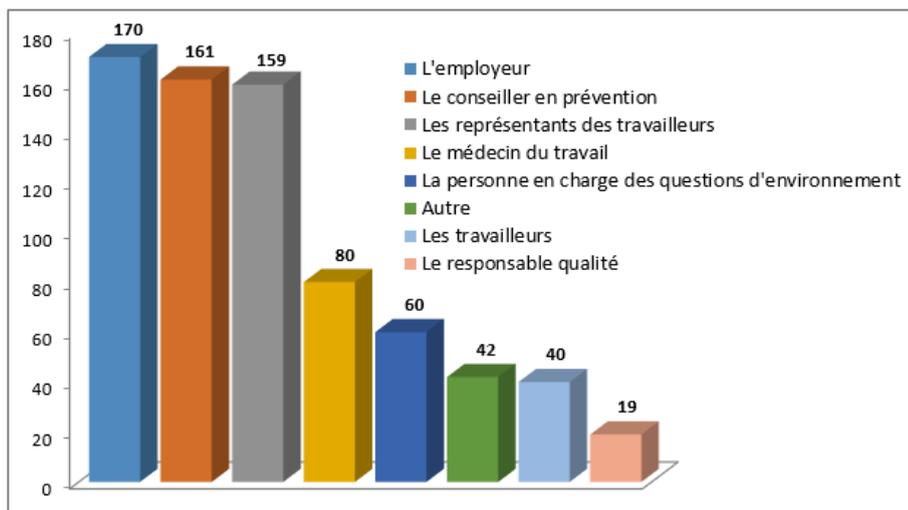
Soulignons que les déchets, la santé (bruit et pollution de l'air), la mobilité, l'énergie et la réduction des émissions de CO₂ figuraient parmi les priorités de la Déclaration de politique régionale (DPR) du gouvernement wallon au moment où nous réalisons l'enquête. Ces thématiques sont celles qui reviennent le plus souvent au menu de la concertation sociale des entreprises. Il convient de remarquer que le thème des déchets fait partie des thèmes de concertation patronat/syndicat dans près d'une entreprise sur deux. Globalement, les thèmes de concertation prioritaires dans les entreprises interrogées rejoignent bon nombre de priorités du gouvernement wallon définies à travers de la DPR.

Les entreprises semblent moins portées à aborder deux thématiques de la DPR : les sols et la biodiversité. Pour les sols, une hypothèse pourrait être que le fait que la mise en œuvre de la législation sol ne soit pas totalement achevée n'incite pas à prendre de nouvelles mesures sur cette problématique. En ce qui concerne la biodiversité, nous pensons qu'il ne s'agit pas d'une priorité pour les entreprises et les délégués vu que le lien entre biodiversité et entreprise n'est pas toujours facilement identifiable. Il s'agira, tant pour les syndicats, que les entreprises, que le gouvernement wallon, de poursuivre le travail de sensibilisation de ces acteurs sur le thème capital qu'est la biodiversité.

Par ailleurs, nous avons limité le nombre de réponses à cette question à 4 items afin de dégager des tendances. Cette manière de procéder fait qu'il est possible que dans certaines entreprises, la concertation s'exerce de manière plus large, abordant beaucoup d'autres thèmes, ainsi que nous l'avions constaté dans la première phase de l'enquête.

► **Les acteurs de l'entreprise qui participent à la concertation sociale sur l'environnement/la mobilité (question 3.2.)**

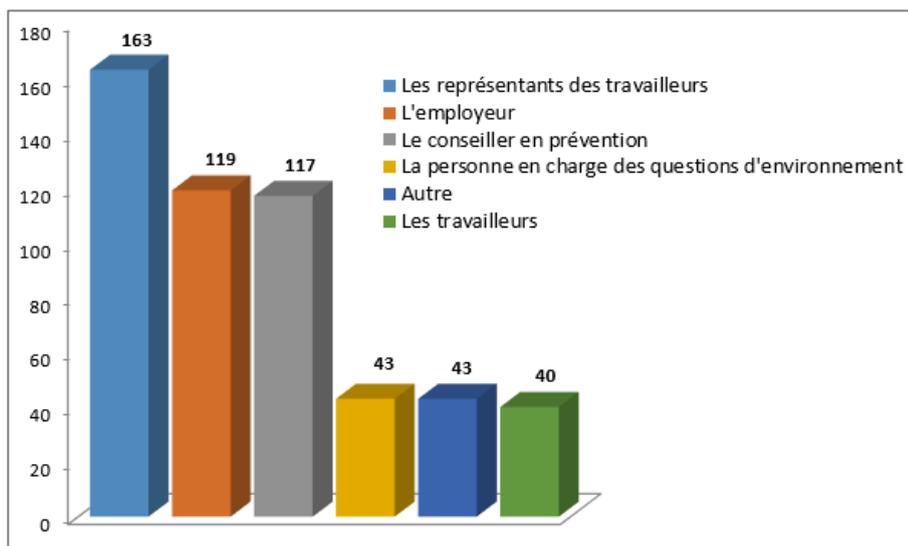
L'employeur (dans 71 % des entreprises), le conseiller en prévention (dans 67 % des entreprises) et les représentants des travailleurs (dans 67 % des entreprises aussi) sont les acteurs qui participent le plus à la concertation sur l'environnement et la mobilité. Ces trois catégories d'acteurs sont deux fois plus souvent identifiées que l'ensemble des autres catégories qui étaient proposées dans l'enquête : médecin du travail, personne en charge des questions d'environnement, travailleurs, responsable qualité, autres (33 %). 12 personnes identifient la personne en charge de la mobilité dans la rubrique « autre ».



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

► **Les acteurs qui prennent les initiatives de la concertation sociale sur l'environnement/la mobilité (question 3.3.)**

Parmi les 239 réponses reçues, 68 % des délégués déclarent prendre l'initiative de mettre des points à l'ordre du jour. Dans 50 % des cas, les délégués identifient l'employeur comme moteur pour aborder des points d'environnement ou de mobilité dans le cadre de la concertation sociale. Dans 50 % des cas, c'est le conseiller en prévention qui est à l'origine d'un point à aborder dans les organes de concertation. Notons que comme le conseiller en prévention n'est présent qu'au CPPT, les initiatives attribuées à l'employeur et celles attribuées au conseiller en prévention se recouvrent sans doute au moins partiellement.



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Lorsqu'il existe une personne en charge des questions d'environnement dans l'entreprise, on note que l'employeur, le conseiller en prévention et les représentants des travailleurs prennent davantage d'initiatives de concertation sur les matières d'environnement. Dans les entreprises où cette personne est présente, 60 % des répondants créditent l'employeur d'être à l'initiative, 72 %, les représentants des travailleurs et 65 % le conseiller en prévention.

Là où il n'y a pas de personne en charge des questions d'environnement, 35 % des répondants créditent l'employeur, 63 % les représentants des travailleurs et 24 % le conseiller en prévention.

La présence de cette personne est donc un réel incitant pour la concertation⁷.

Éléments de conclusion

Il serait utile de rendre obligatoire la présence d'une personne en charge de l'environnement dans les entreprises à l'instar du *milieu coordinator* en Flandre. Cette présence semble en effet être clairement un incitant à mettre des points environnement/mobilité à l'ordre du jour des instances de concertation, tant pour les délégations syndicales que pour l'employeur.

Les délégués chevronnés (élus avant 2016) ont participé à des formations sur l'environnement/mobilité pour plus de 40 % d'entre eux. Seuls 15 % des nouveaux élus déclarent avoir participé à ce type de formations.⁸

Les délégués élus avant 2016 prennent nettement plus d'initiatives de concertation sur les questions d'environnement/mobilité : 77 % contre 56 % chez les nouveaux élus.⁹

Rappelons que 91,21 % des répondants déclarent que les questions d'environnement sont importantes pour eux (dont 25,52 % qui les déclarent très importantes).

Parmi ces répondants, près de 70 % déclarent prendre l'initiative de la concertation en environnement/mobilité.¹⁰

Les mêmes constats peuvent être faits sur la question de la mobilité, puisque 78,66 % des répondants déclarent que les questions de mobilité représentent un enjeu important (dont 24,27 % qui les déclarent très importantes) dans leur entreprise. Parmi ces répondants, 68 % déclarent prendre l'initiative de la concertation en environnement/mobilité.¹¹

La sensibilisation joue un rôle très important : les personnes qui attachent beaucoup d'importance à l'environnement ou la mobilité ont sur ces sujets une opinion, des connaissances, des ambitions voire des projets. Cela les incite à en parler et à les défendre, y compris dans les instances de concertation où elles ont un rôle important à jouer comme représentants des travailleurs de l'entreprise.

Les délégués prennent des initiatives pour parler d'environnement avec leur employeur. C'est en tout cas ce qu'avancent 68 % des répondants à cette enquête. On voit également que les délégués chevronnés évoluent dans leurs prises d'initiatives par rapport à l'environnement et à la mobilité. Ils prennent davantage d'initiatives que des délégués nouvellement élus.

Nous en tirons deux conclusions :

- d'une part, former les nouveaux élus est une nécessité à renforcer afin de leur permettre d'intervenir plus vite dans le cours de leur mandat sur les matières environnementales et concernant la mobilité ;
- d'autre part, il faut renforcer la formation continue des délégués chevronnés afin de leur permettre d'intervenir davantage et d'étendre leur champ d'intervention sur davantage de thèmes environnementaux.

⁷ Croisement 1.8 & 3.3 (existence d'une personne en charge des questions d'environnement & qui prend l'initiative de la concertation en environnement/mobilité).

⁸ Croisement 2.4 & 2.8 (délégués chevronnés & formations).

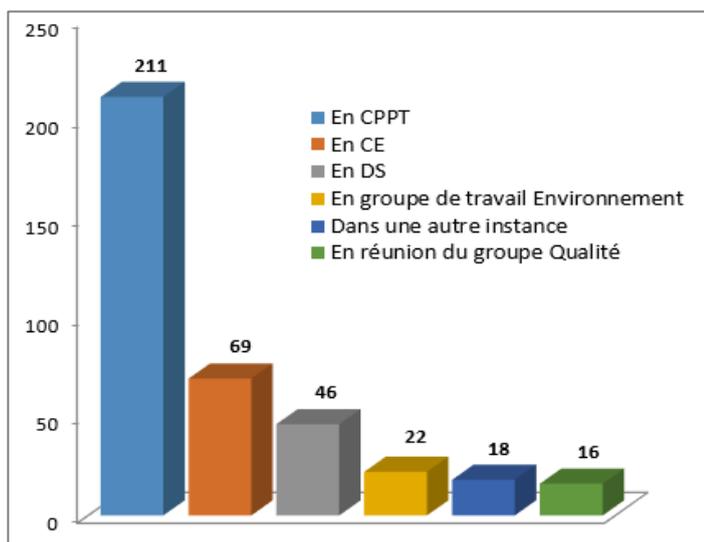
⁹ Croisement 3.3 & 2.4 (qui prend l'initiative & délégués chevronnés).

¹⁰ Croisement 3.3 & 4.1 (qui prend l'initiative de la concertation en environnement/mobilité & importance des questions d'environnement dans l'entreprise).

¹¹ Croisement 3.3 & 5.1 (qui prend l'initiative de la concertation en environnement/mobilité & importance des questions de mobilité dans l'entreprise).

► Les instances de concertation sur l'environnement/la mobilité (question 3.4.)

C'est le Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) qui, de très loin, est identifié comme l'instance où se déroule la concertation sur l'environnement/la mobilité (88 %). Le Conseil d'entreprise (CE – 36 %) et la Délégation syndicale (DS – 19 %) suivent loin derrière. Les autres lieux sont marginaux.



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Éléments de conclusion

Il existe une concertation sociale sur l'environnement et la mobilité au CPPT dans 211 entreprises de notre échantillon (soit dans 88 % des entreprises).

Cette concertation s'exerce au CE dans 36 % des entreprises de plus de 100 travailleurs. A ce sujet, il faut souligner que le CE ne possède aucune prérogative spécifique en matière d'environnement. Si l'enquête avait été menée au second semestre 2017, ce pourcentage aurait sans doute été beaucoup plus élevé puisque le CE doit légalement être consulté par rapport au diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail.

Enfin, l'environnement et la mobilité font l'objet de discussions et de négociations en DS dans près d'une entreprise sur 5.

► La fréquence de la concertation sociale dans chaque instance (question 3.5.)

En CPPT, les questions d'environnement/mobilité sont abordées au moins 1 fois par mois pour un quart des répondants et au moins 1 fois par trimestre pour un autre quart. Pour l'autre moitié des répondants, ces questions sont abordées une à deux fois par an.

On observe la même répartition en DS.

En CE, les questions d'environnement/mobilité sont abordées au moins une fois par mois pour seulement 13 % des répondants. Pour 40 % des répondants, une seule séance par an consacre un point sur l'environnement/la mobilité.

En CPPT, la présence d'une personne en charge des questions d'environnement exerce une réelle influence sur la fréquence à laquelle ces questions sont discutées : lorsque cette personne est présente, 66 % des répondants déclarent avoir une concertation sur ces questions au moins une fois par trimestre. Ce pourcentage tombe à 30 % lorsque personne n'occupe cette fonction.

Par contre, en CE et en DS, que cette personne soit présente ou non, les fréquences restent sensiblement comparables.¹²

Lorsqu'une personne est en charge de la mobilité dans l'entreprise, les questions de mobilité sont à l'ordre du jour du CPPT au moins une fois par trimestre pour 62 % des répondants (voire une fois par mois pour 28 % des répondants). Ce pourcentage tombe à 50 % là où il n'y a personne en charge de ces questions.

Au CE, près de 50 % des répondants déclarent qu'une seule réunion par an se tient sur la mobilité lorsqu'une personne est en charge de ces questions alors qu'ils ne sont que 36 % lorsqu'il n'y a personne.¹³

On observe une corrélation significative entre les répondants qui partagent de bonnes pratiques avec des délégués d'autres entreprises et ceux qui mettent fréquemment des questions relatives à l'environnement/mobilité à l'ordre du jour du CPPT : 34,34 % le font au moins une fois par mois et 32,32 % une fois par trimestre.

Les répondants qui déclarent ne pas partager de bonnes pratiques avec d'autres sont aussi plus discrets dans les instances de concertation : 19,6 % au moins une fois par mois et 20,5 % une fois par trimestre.

Ce type de corrélation est beaucoup moins significatif pour le CE et pour la DS.¹⁴

Éléments de conclusion

Au CPPT

Dans 25 % des entreprises, l'environnement/la mobilité font l'objet d'une concertation mensuelle au sein du CPPT. Dans un autre quart des entreprises, c'est trimestriellement que ces discussions prennent place. Enfin, dans 50 % des entreprises, cette concertation n'a lieu qu'une à deux fois par an. Il existe une obligation pour les employeurs de faire annuellement un commentaire détaillé sur leur politique environnementale (art. 16 de la loi du 3/5/1999 sur les missions et fonctionnement du CPPT). On peut regretter que 23 % des entreprises n'aillent pas plus loin que cette obligation.

Il serait intéressant d'essayer d'identifier dans la phase qualitative, les facteurs qui font que, dans certaines entreprises, la fréquence à laquelle les matières environnementales/mobilité sont abordées est plus élevée ou a contrario, moins élevée.

Nous sommes persuadés qu'il serait intéressant de fixer des repères temporels formels dans la législation qui encadre le fonctionnement de la concertation sociale (obligation pour l'employeur d'aborder ces sujets à chaque CPPT, au moins 1 fois par trimestre...) et/ou dans la législation environnementale.

► Les facteurs qui favorisent la prise en compte de l'environnement/la mobilité dans la concertation sociale (question 3.6.)

Les délégués identifient trois facteurs principaux comme incitants à la prise en compte de l'environnement/la mobilité dans leur entreprise. Ce sont, par ordre décroissant :

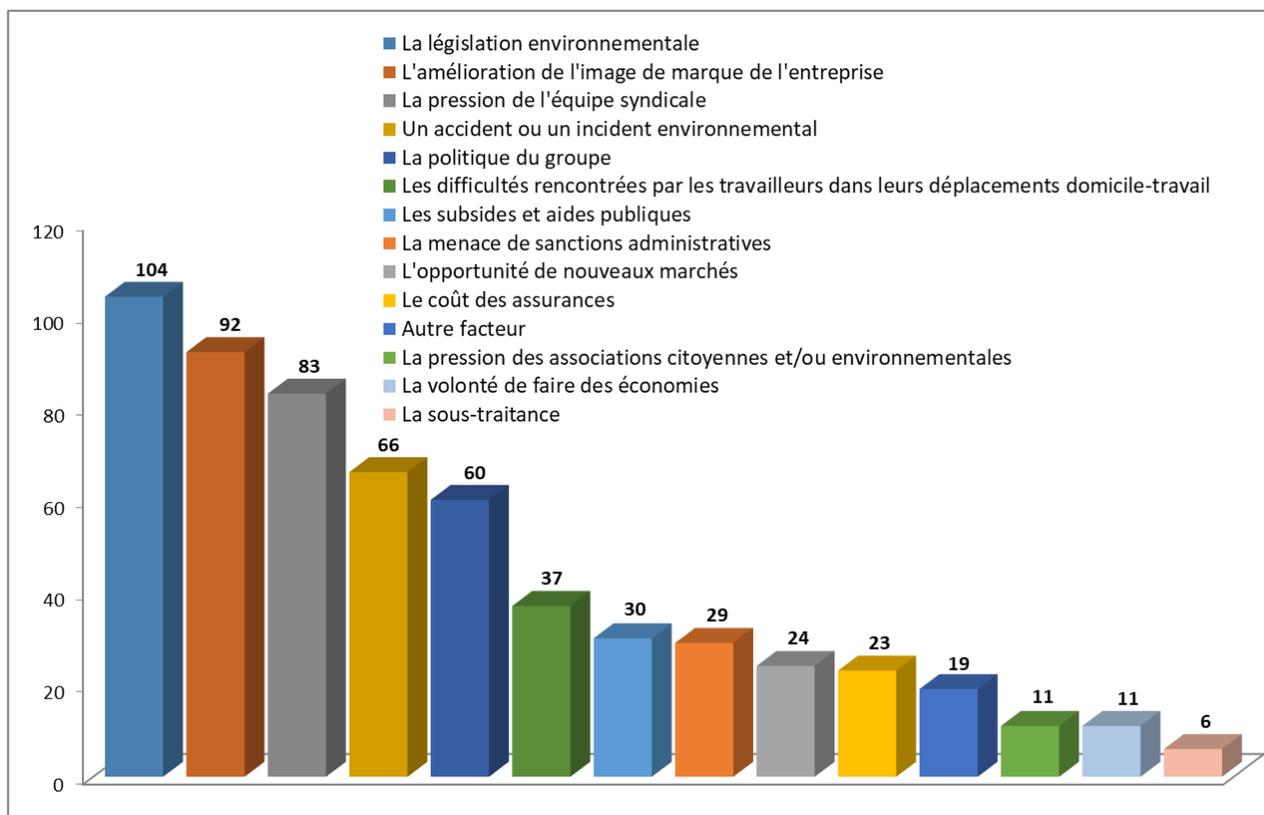
- la législation environnementale pour 44 % des cas ;
- l'amélioration de l'image de marque de l'entreprise dans 38 % des cas ;
- et la pression de l'équipe syndicale dans 35 % des cas.

Suivent les accidents ou incidents environnementaux (28 %), la politique du groupe (28 %) et les difficultés rencontrées par les travailleurs dans leurs déplacements domicile-lieu de travail (15 %).

¹² Croisement 1.8 & 3.5 (existence d'une personne en charge des questions d'environnement & fréquence de mise à l'OJ de questions relatives à l'environnement/mobilité dans les instances de concertation).

¹³ Croisement 1.9 & 3.5 (existence d'une personne en charge des questions de mobilité & fréquence de mise à l'OJ de questions relatives à l'environnement/mobilité dans les instances de concertation).

¹⁴ Croisement 6.1 & 3.5 (partage de bonnes pratiques & fréquence de mise à l'OJ de questions relatives à l'environnement/mobilité dans les instances de concertation).



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Ces tendances sont vérifiées quelle que soit la taille de l'entreprise et le nombre de travailleurs. On remarque cependant que plus l'entreprise est grande, plus l'influence de l'image de marque et de la législation semble se marquer.¹⁵

Éléments de conclusion

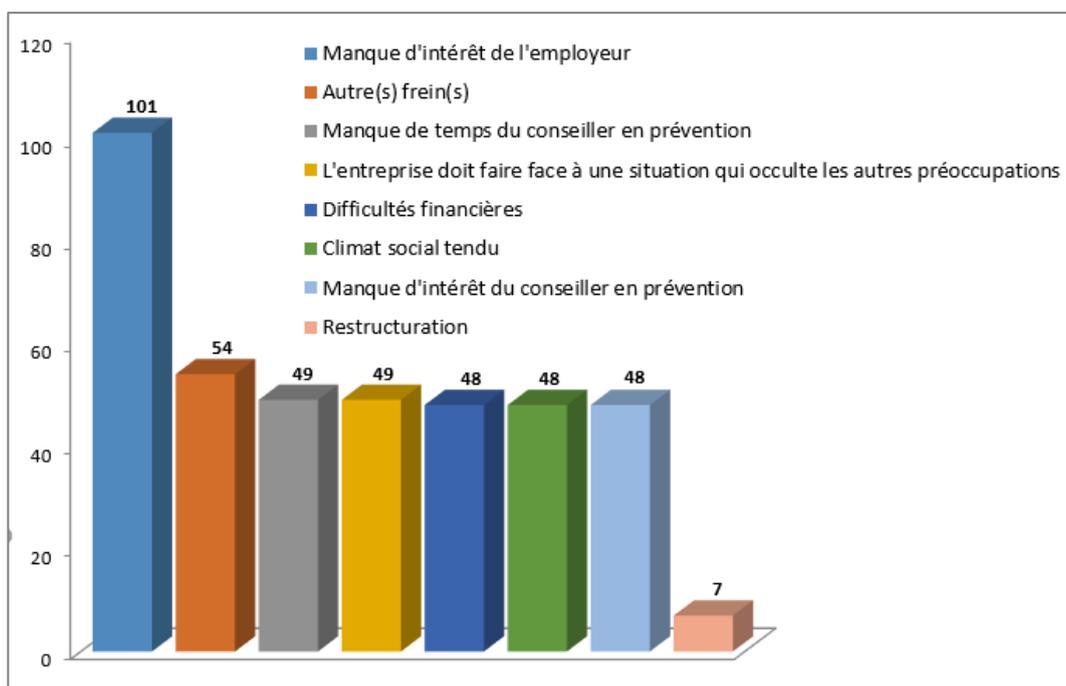
La législation semble être un point d'appui important pour que les délégués jouent leur rôle d'interpellation. L'existence d'un cadre légal est le principal facteur qui influence la prise en compte des questions d'environnement et de mobilité selon nos délégués. Cela semble structurer les mesures à prendre par les entreprises et donc leur discussion dans les instances de concertation. Le renforcement de la législation apparaît donc comme un axe majeur pour que la gestion de l'environnement et de la mobilité soit une véritable préoccupation dans l'entreprise. Ce cadre légal concerne vraisemblablement tant l'environnement et la mobilité que les dispositions qui permettent aux délégués de prendre part aux discussions concernant ces matières.

Les délégations syndicales ont tout intérêt à se saisir de ces arguments incitatifs et, en particulier, celui relatif à l'image de marque de l'entreprise comme élément à mettre en avant lors de la concertation.

¹⁵ Croisement 1.4 & 3.6 (taille de l'entreprise et facteurs favorables).

► **Les facteurs qui freinent la prise en compte de l'environnement/la mobilité dans la concertation sociale (question 3.7.)**

Le rôle moteur de l'employeur dans la concertation sociale et dans la prise en compte de l'environnement/la mobilité dans l'entreprise est mis en évidence ici : le manque d'intérêt de l'employeur est le frein le plus souvent pointé (101 fois, c'est-à-dire mis en évidence par 41 % des répondants). Tous les autres freins proposés par l'enquête sont retenus \pm 50 fois chacun : difficultés financières, climat social tendu, manque de temps du conseiller en prévention, l'entreprise doit faire face à une situation qui occulte les autres préoccupations. Tous ces types de freins semblent donc jouer à un moment donné pour la majorité des entreprises.



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Si l'on croise la question des freins en fonction de la taille de l'entreprise¹⁶, le manque d'intérêt de l'employeur est pointé plus souvent dans les petites et moyennes entreprises (50-100) que dans les entreprises de plus de 100 travailleurs.

Le manque d'intérêt du conseiller en prévention est un frein qui se marque davantage dans les PME (50-100) ET dans les plus grandes entreprises (+ 500).

Le manque de temps du conseiller en prévention est plus souvent incriminé dans les plus grandes entreprises.

Enfin, plus la taille de l'entreprise est grande, moins les difficultés financières sont perçues comme un frein.

Éléments de conclusion

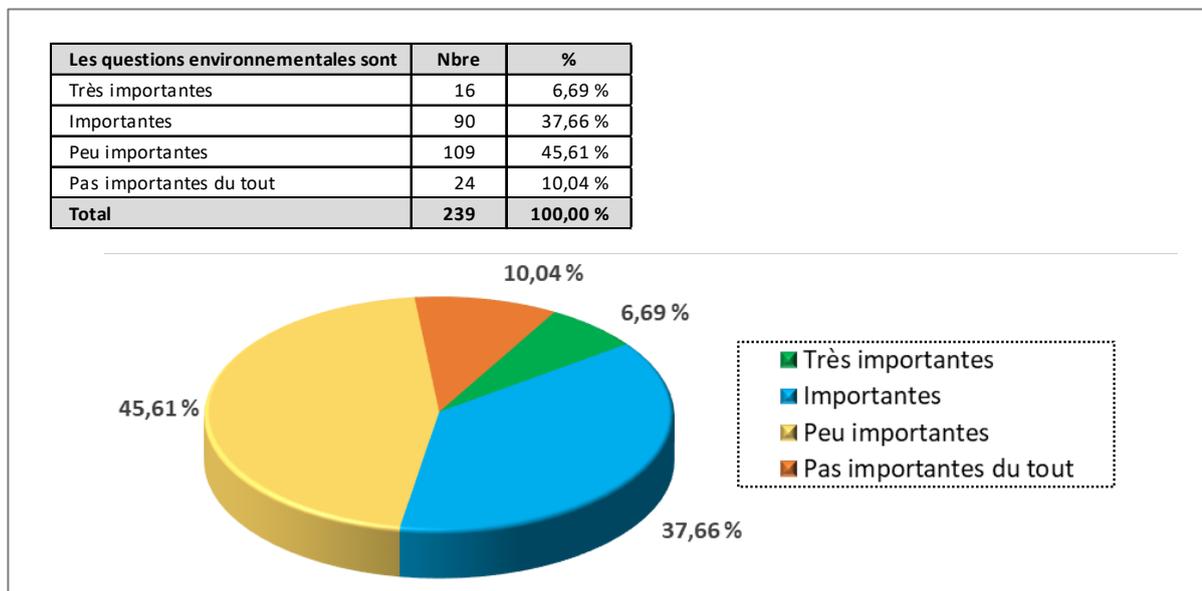
Particulièrement dans les plus grandes entreprises, le rôle de conseiller en environnement/mobilité semble indispensable. Le conseiller en prévention est déjà chargé d'un grand nombre de tâches dont certaines sont en lien direct avec l'environnement. Nous pensons qu'un renfort de cette fonction (en nombre d'heures, par la désignation d'adjoints, par une spécialisation sur les matières environnementales et/ou mobilité par exemple) aurait une influence certaine sur la diminution de l'impact des entreprises en matière d'environnement et de mobilité.

¹⁶ Croisement 1.4 & 3.7 (taille de l'entreprise & freins).

► **L'importance, pour l'employeur, des questions d'environnement et de mobilité au quotidien (question 3.8.)**

Plus de 50 % des répondants déclarent qu'à leurs yeux les questions d'environnement/mobilité semblent peu importantes voire pas importantes du tout pour leur employeur (55,64 %) !

Seuls 6,7 % des répondants estiment que les questions d'environnement/de mobilité sont très importantes pour l'employeur.



Il existe une forte corrélation entre l'état de santé financière de l'entreprise et l'importance de la concertation sociale sur l'environnement/la mobilité¹⁷.

Dans les entreprises où la santé financière est excellente, les questions d'environnement/mobilité sont considérées comme importantes (voire très importantes 16,67 %) pour 60,42 % des répondants.

On passe à 50 % dans les entreprises où la santé financière est bonne.

La tendance s'inverse dès que la situation financière est juste en équilibre : plus de 60 % des répondants déclarent les questions d'environnement/mobilité peu importantes (voire pas importantes du tout 8,7 %).

Lorsque l'entreprise est en difficulté temporaire, 75 % des répondants déclarent les questions d'environnement/mobilité comme peu importantes (voire pas importantes du tout 20 %).

Si l'on étudie le lien entre l'importance accordée par l'employeur et la fréquence de mise à l'ordre du jour dans les instances de concertation¹⁸, nous observons les éléments suivants.

• **Au CPPT**

L'importance que l'employeur accorde au quotidien aux questions d'environnement/mobilité se reflète clairement dans la fréquence à laquelle ces questions sont abordées :

- les entreprises où ces questions sont abordées au moins une fois par mois sont dans 70 % des cas dirigées par des employeurs pour lesquels ces questions sont importantes (voire très importantes 10,7 %) ;
- les entreprises où ces questions sont abordées une fois par trimestre sont dirigées dans 54,5 % des cas par des employeurs pour lesquels ces questions sont importantes (voire très importantes 7,3 %) ;

¹⁷ Croisement 1.5 & 3.8 (santé financière de l'entreprise & importance de la concertation sociale sur l'environnement/la mobilité).

¹⁸ Croisement 3.5 & 3.8 (instances de concertation & importance de la concertation sociale sur l'environnement/la mobilité).

- les entreprises où ces questions ne sont abordées que deux fois par an sont dirigées dans 68,3 % des cas par des employeurs pour lesquels ces questions sont peu importantes (voire pas importantes du tout 12,2 %) ;
- les entreprises où ces questions ne sont abordées qu’une seule fois par an sont dirigées dans 85,7 % des cas par des employeurs pour lesquels ces questions sont peu importantes (voire pas importantes du tout 12,2 %).

- **Au CE**

L’importance que l’employeur accorde au quotidien aux questions d’environnement/mobilité ne semble pas avoir d’influence sur la fréquence à laquelle ces questions sont abordées.

Éléments de conclusion

Soulignons encore ici que certains facteurs comme la législation environnementale et l’image de marque de l’entreprise ont une influence importante sur la manière dont les questions d’environnement/mobilité sont traitées dans les entreprises (fréquence, mise à l’OJ...). Comme les délégués semblent identifier la législation comme élément favorisant la prise en compte de l’environnement et la mobilité dans la concertation sociale, le renforcement des obligations environnementales et des obligations de concertation pourraient augmenter le taux d’employeurs concernés par ces questions.

Par ailleurs, il semble important de travailler également sur l’axe sensibilisation, à l’instar des initiatives prises par le gouvernement pour soutenir le travail de sensibilisation des partenaires sociaux à l’égard de leurs membres.

Nous voyons les axes législation et sensibilisation comme complémentaires pour aller plus loin dans les mesures prises à l’égard de l’environnement et de la mobilité dans les entreprises.

Les résultats par rapport à la périodicité de la concertation selon la perception de l’intérêt chez l’employeur sont interpellants et semblent plaider pour l’instauration d’une périodicité à respecter dans les réunions des organes de concertation où l’on doit obligatoirement aborder les questions d’environnement et de mobilité.

► La qualité de la concertation avec l’employeur sur l’environnement/la mobilité (question 3.9.)

56,48 % des répondants déclarent que la qualité de la concertation sur l’environnement/la mobilité est bonne, voire très bonne (6,69 %). Seuls 5 % des répondants estiment que cette qualité est très mauvaise.

Pour 7 % des répondants, il n’y a pas de concertation sociale sur ces questions.

Sans surprise, là où le climat social est bon, la qualité de la concertation sociale sur les questions d’environnement/mobilité est bonne également. Cette qualité se dégrade en même temps que celle du climat social dans l’entreprise.¹⁹

Éléments de conclusion

Peut-on en déduire que lorsqu’il y a prise en compte de l’environnement/la mobilité dans la concertation sociale d’une entreprise, la qualité de cette concertation et le climat social s’améliorent ?

De nombreux travailleurs et délégués des travailleurs se sentent concernés par les questions d’environnement et de mobilité, pas seulement dans leur entreprise. Reconnaître l’importance de ces enjeux et s’en préoccuper de façon concertée sur le lieu de travail peut contribuer à améliorer le climat social.

¹⁹ Croisement 1.6 & 3.9 (climat social & qualité de la concertation sociale sur l’environnement/la mobilité).

III.4 Avis des délégations sur les questions d'environnement dans leur entreprise

► L'importance des questions d'environnement

65,69 % des répondants considèrent que, pour eux, les questions d'environnement au sein de leur entreprise sont importantes et 25,52 % très importantes. Seul 1,67 % ne les considère pas importantes du tout et 6,69 % peu importantes (soit 16 répondants).

En outre, la moitié de ceux ayant indiqué que l'environnement était très important et important est prête à un partage de bonnes pratiques.

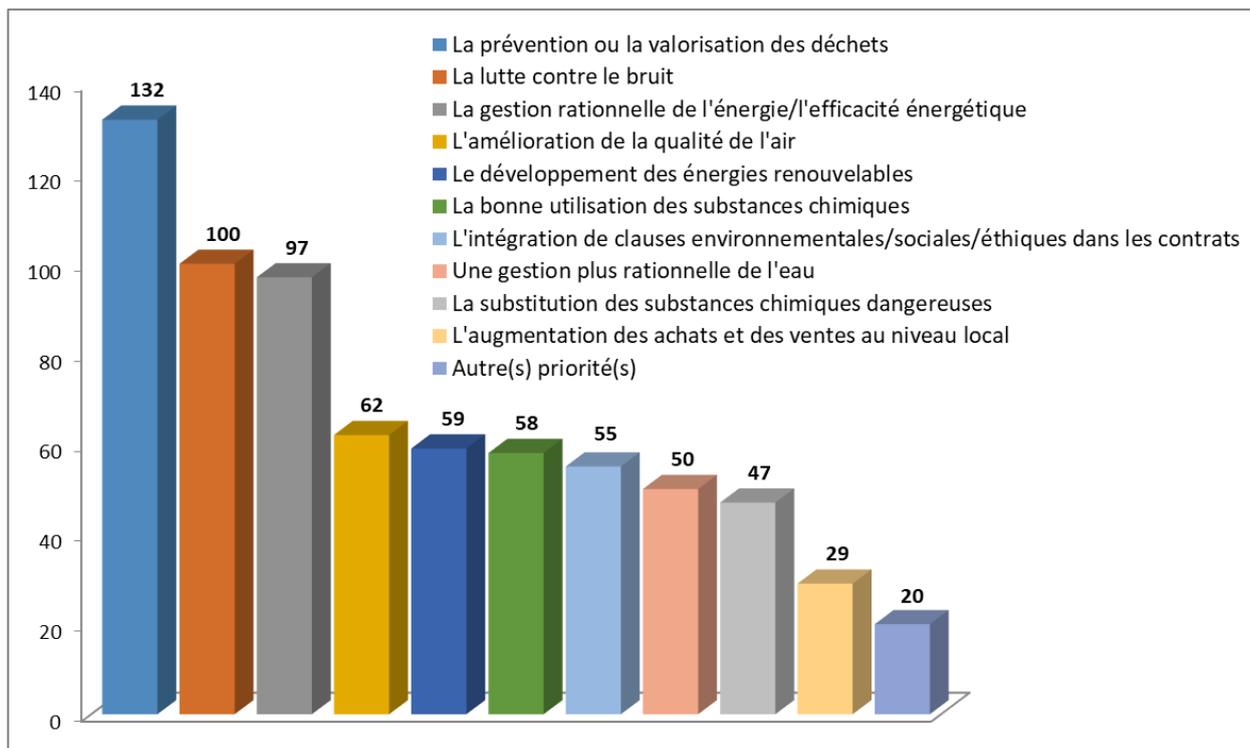
► Les priorités en matière d'environnement

Les priorités en matière d'environnement les plus souvent citées sont :

- la prévention ou valorisation des déchets est une priorité pour 55 % des répondants ;
- la lutte contre le bruit est une priorité pour 41 % des répondants ;
- la gestion rationnelle de l'énergie/l'efficacité énergétique est une priorité pour 40 % des répondants ;
- l'amélioration de la qualité de l'air est une priorité pour 25 % des répondants ;
- le développement des énergies renouvelables est une priorité pour 25 % des répondants ;
- la bonne utilisation des substances chimiques est une priorité pour 24 % des répondants.

L'intégration des clauses environnementales, éthiques et sociales dans les contrats, de même que la gestion rationnelle de l'eau et la substitution des substances chimiques dangereuses sont ensuite citées avec pratiquement la même occurrence (citée par 1 délégué sur 5). L'augmentation des achats et des ventes au niveau local est assez marginale. Même si cela est isolé, la mobilité en entreprise, citée à 4 reprises dans la rubrique « Autre » est assimilée à une préoccupation qui fait partie de l'environnement.

Il y a lieu de remarquer un parallèle entre les trois premières priorités environnementales pointées par les délégations d'une part et les bonnes pratiques existantes les plus fréquentes dans les entreprises d'autre part (déchets, bruit, énergie).



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Éléments de conclusion

Il y a un écart significatif entre l'intérêt que portent les délégués aux questions d'environnement (91,21 %) et celui – du point de vue des répondants – que leur porte l'employeur (55,65 %).

Plus les délégués accordent de l'importance à ces questions, moins ils sont convaincus de l'intérêt de leur employeur à ce propos.

Si la thématique des déchets est fortement présente dans la concertation sociale en environnement de même qu'au cœur des initiatives exemplaires des entreprises de notre échantillon, c'est peut-être dû au fait que les délégués mettent les déchets tout en haut de leurs priorités. Il faut par ailleurs souligner que les déchets étant un axe prioritaire de la DPR, bon nombre d'outils d'information et des formations sur la prévention et la gestion des déchets sont développés par les cellules syndicales, mais également par les cellules Environnement des organisations patronales (UWE et UCM) assurant ainsi la sensibilisation continue des travailleurs, de leurs représentants mais également des employeurs. En outre, la gestion des déchets dans les entreprises est un thème où la participation des travailleurs est particulièrement requise, ce qui expliquerait aussi le fait qu'il s'agisse du thème le plus abordé en concertation mais aussi celui figurant en haut de la liste des priorités des délégués.

Les répondants sont en outre fortement sensibles à la question du bruit, pointée comme seconde thématique prioritaire. On sait que l'exposition des travailleurs aux sources sonores comporte des risques en termes de santé sur le lieu du travail mais aussi à l'extérieur de l'entreprise. On voit l'intérêt d'être attentif à faire le lien entre environnement interne (et une législation fédérale) et environnement externe (législation régionale).

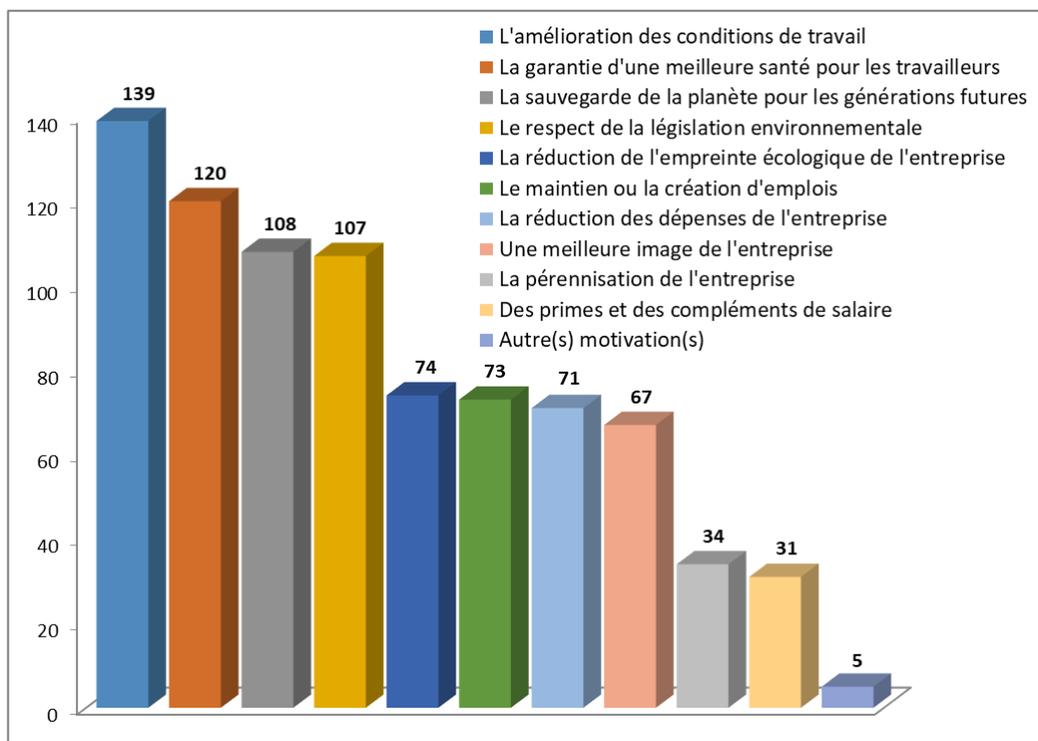
Au même titre que le bruit, la gestion rationnelle de l'énergie et l'efficacité énergétique sont des thématiques pour lesquels les répondants demandent davantage de concertation.

► Les motivations à travailler sur les questions d'environnement

L'enquête permet de mettre en lumière les principaux facteurs qui motivent les délégués à travailler sur l'environnement dans leur entreprise. Le graphique ci-après illustrant les différentes motivations se présente en plusieurs paliers. Dans les deux premiers blocs, nous constatons que :

- l'amélioration des conditions de travail est une priorité pour 58 % des répondants ;
- la garantie d'une meilleure santé pour les travailleurs est une priorité citée par 50 % des répondants ;
- la sauvegarde de la planète pour les générations futures est une priorité citée par 45 % des répondants ;
- le respect de la législation environnementale est une priorité également citée par 45 % des répondants.

Sur le palier suivant et avec pratiquement le même score, la réduction de l'empreinte écologique, le maintien ou la création d'emplois, la réduction des dépenses de l'entreprise et une meilleure image de l'entreprise sont des motivations citées par 1 délégué sur trois. Quant à la pérennisation de l'entreprise, les primes et les compléments de salaire, ils semblent être les leviers les moins incitatifs.



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Éléments de conclusion

Quatre motivations principales se démarquent.

Que ce soit en termes de priorité ou de motivation, on voit que la santé est un moteur important dans le travail des délégués. Et bien que l'amélioration des conditions de travail prime sur le reste, les délégués expriment des motivations qui vont au-delà du cadre de l'entreprise.

Nous constatons une prise de conscience des enjeux sociétaux qui sert d'aiguillon dans la motivation des délégués à agir dans l'entreprise. La sensibilisation en matière de préservation de la planète et de développement durable est un axe de la formation des délégués que les cellules syndicales auront encore plus à cœur de développer à travers ce constat.

En ce qui concerne la législation environnementale, on constate clairement qu'il s'agit d'un élément majeur dans les motivations d'action, tant pour favoriser les discussions patronat-syndicats (cf. question 3.6.) que pour pousser les délégués à agir.

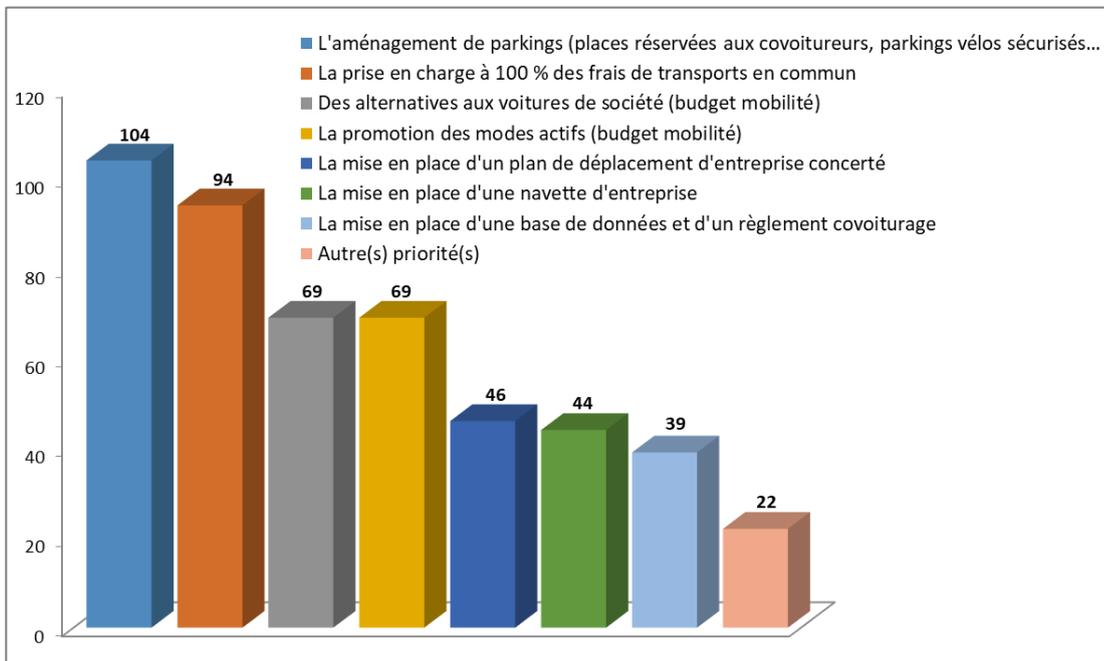
III.5 Avis des délégués concernant les questions de mobilité dans leur entreprise

► L'importance des questions de mobilité

Plus d'un délégué sur 2 (54 % exactement) juge les questions de mobilité importantes pour eux. Ces questions sont très importantes pour près d'un délégué sur 4 (24 %). Pour 18 % des délégués, ces questions sont peu importantes et seulement 3 % ne les considèrent pas comme importantes du tout.

► Les priorités en matière de mobilité durable

Comme le montre le graphique ci-dessous, la priorité des répondants en matière de mobilité durable est l'aménagement des parkings (pour 43,5 % des délégués), puis la prise en charge à 100 % des frais de transport en commun (pour 39,3 % des délégués). Ce duo se retrouve sur le premier palier du graphique. On note sur le deuxième palier les alternatives aux voitures de société et la promotion des modes actifs comme le vélo ou la marche, priorités citées par près de 29 % des répondants. Les mises en place d'un plan de déplacement d'entreprise concerté, d'une navette, d'une base de données et d'un règlement covoiturage sont les actions jugées les moins prioritaires.



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Éléments de conclusion

Les deux facteurs qui ressortent comme étant les plus prioritaires selon nos délégués pour une mobilité durable sont les facilités de stationnement et un meilleur remboursement des transports en commun. Nous mesurons la marge de manœuvre importante qu'il reste pour améliorer la mobilité des travailleurs. Davantage de parkings de covoiturage à hauteur des entrées d'autoroutes, soutenir la sensibilisation des travailleurs et investir dans des infrastructures adéquates en termes de mobilité pourrait donner une réelle ampleur au covoiturage ou aux déplacements en transport en commun. En tant que cellules syndicales, nous pensons que le plan de déplacement est un outil adéquat pour améliorer la mobilité des travailleurs et pour contribuer à une mobilité plus durable de façon générale. Il apparaît cependant que cet outil est peu plébiscité par les délégués car sans doute insuffisamment connu.

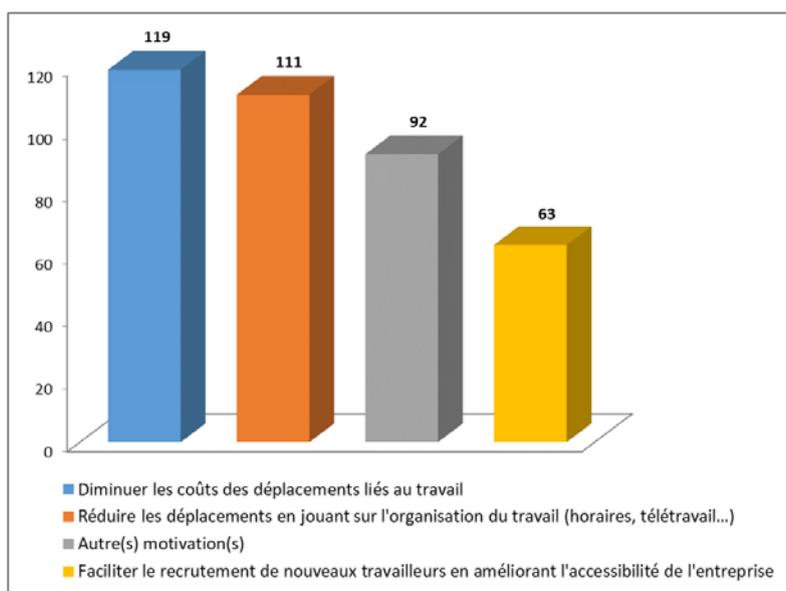
Les répondants sont en outre demandeurs d'une intervention totale dans les frais de transport en commun. En effet, quand on sait qu'actuellement, 20,4 %²⁰ des travailleurs supportent encore l'entièreté des frais liés à leurs déplacements domicile-travail et ne bénéficient d'aucune intervention, on peut considérer qu'un meilleur remboursement (soutenu par le système du tiers payant par exemple) pourrait contribuer davantage à encourager un transfert modal vers des moyens de transport plus durables.

► Les motivations à travailler sur la mobilité

La principale motivation des délégués à travailler sur la mobilité dans leur entreprise est la diminution des coûts des déplacements liés au travail. Cette proposition a été citée 119 fois, soit choisie par près d'un répondant sur deux (49,8 %). Vient ensuite la réduction des déplacements en jouant sur l'organisation du travail (citée par 46 % des répondants).

La réponse « Autre » est citée 92 fois, soit par 38,5 % des participants au sondage. Dans cette rubrique, plus de 75 % des délégués qui se sont exprimés évoquent la réduction du stress lié aux déplacements comme motivation pour travailler sur la mobilité dans l'entreprise. C'est au total 1 délégué sur 3 qui pointe la réduction du stress comme facteur de motivation pour travailler sur la mobilité dans son entreprise.

L'élément le moins stimulant pour les délégués en matière de mobilité est la possibilité de faciliter le recrutement de nouveaux travailleurs en améliorant l'accessibilité de l'entreprise, bien qu'il soit quand même cité par plus d'un délégué sur 4 (26,4 %).



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Éléments de conclusion

Pour un répondant sur 2, l'organisation du travail et le coût des déplacements sont les principales motivations pour aborder le thème de la mobilité dans les organes de concertation de l'entreprise. On sait en effet que les horaires de travail et l'implantation de l'entreprise influencent grandement ces déplacements. Le budget des ménages consacré à la mobilité est, on le sait, un poste très important (en général le troisième poste budgétaire, quelques fois le deuxième) ; cette préoccupation est très souvent confirmée à l'occasion des formations syndicales.

²⁰ Note documentaire SERV, CESRBC, CESW : *Estimation approximative des coûts directs des déplacements domicile travail en Belgique pour les salariés et les employeurs du secteur privé, 2017.*

Par ailleurs, si le coût des déplacements domicile-lieu de travail semble être un enjeu important pour les travailleurs, la concertation autour des aspects économiques et sociaux de la mobilité est d'autant plus indiquée pour favoriser l'émergence de solutions durables.

C'est au CE que cette concertation sur les coûts devrait assez logiquement avoir lieu si on l'envisage de façon collective. Par ailleurs, la question 3.5 a permis de constater que, dans une entreprise sur 5, la délégation syndicale abordait ces questions. Il est probable que le coût du déplacement y est un sujet de négociation important puisque la DS est chargée de négocier les améliorations possibles liées à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement soit au niveau d'une entreprise, soit au niveau d'un secteur.

L'analyse de ce sondage nous montre néanmoins que le CPPT est un lieu où la mobilité est également régulièrement à l'ordre du jour. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer cet état de fait : le lien avec la sécurité sur les parkings ou sur le chemin du travail, le lien avec le stress dû aux déplacements, le lien avec les équipements utiles pour le vélo ou la marche, etc. Pour renforcer la consultation des délégués sur la mobilité, la législation pourrait formaliser les compétences du CPPT sur cette question. De même, des mesures réglementaires sur la présence d'un coordinateur de mobilité dans les entreprises d'une certaine taille pourraient certainement exercer une influence positive.

III.6 Les bonnes pratiques en matière d'environnement et de mobilité

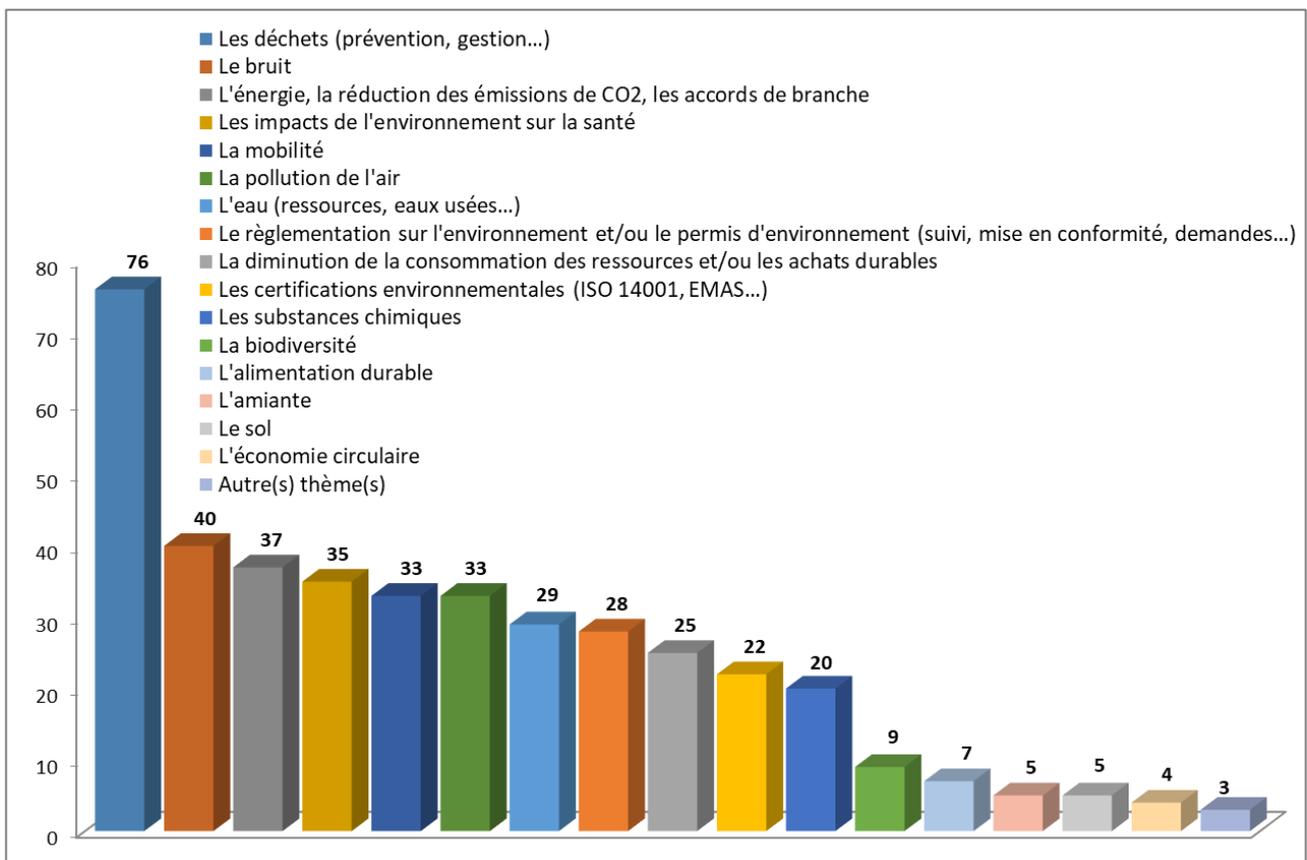
111 délégués sur les 239 interrogés se disent prêts à partager des bonnes pratiques en matière d'environnement et/ou de mobilité avec des délégations d'autres entreprises, soit 46 % des personnes ayant répondu à cette enquête.

Ces bonnes pratiques sont soit :

- en projet pour 24 % d'entre elles ;
- déjà réalisées pour 19 % d'entre elles ;
- ou en cours de réalisation pour 18 % d'entre elles.

Pour 43 % des répondants, il n'existe pas, selon eux, de bonnes pratiques dans leur entreprise. Les 137 répondants qui ont déclaré l'existence de bonnes pratiques dans leur entreprise, ont fourni 411 réponses dont les thèmes les plus récurrents sont :

- les déchets : 76 bonnes pratiques ;
- le bruit : 41 bonnes pratiques ;
- l'énergie, la réduction des émissions de CO₂ et les accords de branche : 37 bonnes pratiques ;
- les impacts de l'environnement sur la santé : 35 bonnes pratiques ;
- la mobilité et la pollution de l'air, ex aequo : 33 bonnes pratiques sur chacun de ces thèmes.



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (239), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

De manière logique, les 6 thèmes les plus fréquents en matière de bonnes pratiques correspondent aux thèmes les plus cités à la question 3.1 concernant les sujets abordés dans l'entreprise dans les 12 derniers mois.

Les trois premiers thèmes, à savoir déchets, bruit et énergie, correspondent également aux trois premières priorités environnementales des délégués.

Des bonnes pratiques sont répertoriées sur chacun des 17 thèmes proposés dans le questionnaire. Remarquons la présence de 25 bonnes pratiques concernant la diminution de la consommation des ressources et/ou les achats durables, 9 bonnes pratiques en matière de biodiversité, 7 bonnes pratiques en matière d'alimentation durable et 4 concernant l'économie circulaire.

Il est aussi assez encourageant de constater que la présence d'une personne en charge de l'environnement favorise la présence et le partage de bonnes pratiques puisqu'on dénote proportionnellement davantage de bonnes pratiques dans les entreprises qui ont désigné une personne en charge de l'environnement.

III.7 Analyse du point 7 de l'enquête : les suites de cette enquête

132 délégués (sur 239) sont disposés à être recontactés pour un entretien plus approfondi, soit 55 % des répondants. Plus d'un répondant sur deux se sent prêt à partager son expérience, ce qui démontre une motivation collective encourageante ! Nous comptons poursuivre la phase qualitative en privilégiant un contact avec ces répondants qui auront également répondu « oui » à l'existence de bonnes pratiques à partager et « oui » à la question 7.2. qui porte sur l'intérêt pour les actions qui seront mises en place suite à cette enquête.

153 délégués (sur 239) se disent intéressés par les futures actions qui seront mises en place suite à cette enquête, soit 64 % des répondants. Ceci devrait nous permettre de tester l'implémentation de bonnes pratiques dans un bon nombre d'entreprises. Sur ce point également, nous privilégierons les entreprises où un front commun est possible (cf. réponse à la question 1.7. sur l'existence d'une délégation d'un autre syndicat).

IV. CONCLUSION

Un certain nombre de pistes de conclusions sont évoquées tout au long de chaque point d'analyse de ce rapport.

A ce stade nous constatons néanmoins :

- que l'environnement et la mobilité constituent une préoccupation certaine des représentants des travailleurs ;
- que nombre d'entre eux prennent des initiatives à ce sujet et sont prêts à partager leur expérience et à participer à l'amélioration la situation.

Nous notons également :

- que la présence de responsables environnement/mobilité dans les entreprises est considérée comme un appui non négligeable pour la concertation sur ces questions ;
- que s'appuyer sur une obligation légale est considéré comme un facilitateur ;
- que les thèmes qui préoccupent les travailleurs touchent de très près aux compétences de la Wallonie et se retrouvent en grand nombre dans la DPR rédigée en 2014 et dans celle rédigée par la nouvelle majorité récemment ;
- que la gestion des déchets d'une part et la problématique du bruit d'autre part sont des sujets qui préoccupent une majorité des délégués interrogés ;
- que le climat social et le bien être des travailleurs est en partie lié à la prise en compte de ces questions sur le lieu de travail.

Nous espérons croiser nos pistes avec celles des personnes que nous rencontrerons lors de la matinée d'échange que nous aurons le 21 novembre prochain et avec celles des délégués qui exploiteront également ces résultats dans l'après-midi.

Des propositions et des enseignements plus complets seront dressés à la fin de ces rencontres.

Les **déchets**, la **santé** (bruit et pollution de l'air), la **mobilité**, l'**énergie** et la réduction des émissions de CO₂ figuraient parmi les priorités de la Déclaration de politique régionale (DPR) du gouvernement wallon au moment où nous réalisons l'enquête. Ces thématiques sont celles qui reviennent le plus souvent au menu de la concertation sociale des entreprises. Il convient de remarquer que le thème des déchets fait partie des thèmes de concertation patronat/syndicat dans près d'une entreprise sur deux.

Les entreprises semblent moins portées à aborder deux thématiques de la DPR : les **sols** et la **biodiversité**. Pour les sols, une hypothèse pourrait être que le fait que la mise en œuvre de la législation sol ne soit pas totalement achevée n'incite pas à prendre de nouvelles mesures sur cette problématique. En ce qui concerne la biodiversité, nous pensons qu'il ne s'agit pas d'une priorité pour les entreprises et les délégués vu que le lien entre biodiversité et entreprise n'est pas toujours facilement identifiable. Il s'agira, tant pour les syndicats, les entreprises que le gouvernement wallon de poursuivre le travail de sensibilisation de ces acteurs sur le thème capital qu'est la biodiversité.

Il serait utile de rendre obligatoire la présence d'une **personne en charge de l'environnement** dans les entreprises à l'instar du « milieu coordinator » en Flandre. En effet, cette présence semble être clairement un incitant à mettre des points environnement/mobilité à l'ordre du jour des instances de concertation, tant pour les délégations syndicales que pour l'employeur.

La **sensibilisation** joue un rôle très important : les personnes qui attachent beaucoup d'importance à l'environnement ou la mobilité ont sur ces sujets une opinion, des connaissances, des ambitions, voire des projets. Ce qui les incite à en parler et à les défendre, y compris dans les instances de concertation où elles ont un rôle important à jouer comme représentants des travailleurs de l'entreprise.

Les délégués prennent des initiatives pour parler d'environnement avec leur employeur. C'est en tout cas ce qu'avancent 68 % des répondants à cette enquête. On voit également que les délégués chevronnés évoluent dans leurs prises d'initiatives par rapport à l'environnement et à la mobilité. Ils prennent davantage d'initiatives que des délégués nouvellement élus. Nous en tirons deux conclusions : d'une part, **former les nouveaux élus** est une nécessité à renforcer afin de leur permettre d'intervenir plus vite dans le cours de leur mandat sur les matières environnementales et concernant la mobilité. Et d'autre part, il faut renforcer la **formation continue des délégués chevronnés** afin de leur permettre d'intervenir davantage et d'étendre leur champ d'intervention sur davantage de thèmes environnementaux.

Dans 25 % des entreprises, l'environnement/la mobilité font l'objet d'une concertation mensuelle au sein du CPPT. Dans un autre quart des entreprises, c'est trimestriellement que ces discussions prennent place. Enfin, dans 50 % des entreprises, cette concertation n'a lieu qu'une à deux fois par an. Il existe une obligation pour les employeurs de faire annuellement un commentaire détaillé sur leur politique environnementale (art. 16 de la loi du 3/5/1999 sur les missions et fonctionnement du CPPT). On peut regretter que 23 % des entreprises n'aillent pas plus loin que cette obligation.

Il serait intéressant d'essayer d'identifier dans la phase qualitative, les facteurs qui font que, dans certaines entreprises, la fréquence à laquelle les matières environnementales/mobilité sont abordées est plus élevée ou a contrario, moins élevée.

Nous sommes persuadés qu'il serait intéressant de fixer des repères temporels formels dans la législation qui encadre le fonctionnement de la concertation sociale (obligation pour l'employeur d'aborder ces sujets à chaque CPPT, au moins 1 fois par trimestre...) et/ou dans la législation environnementale.

La **législation** semble être un point d'appui important pour que les délégués jouent leur rôle d'interpellation. L'existence d'un cadre légal est le principal facteur qui influence la prise en compte des questions d'environnement et de mobilité selon nos délégués. Cela semble structurer les mesures à prendre par les entreprises et donc leur discussion dans les instances de concertation. Le renforcement de la législation apparaît donc comme un axe majeur pour que la gestion de l'environnement et de la mobilité soit une véritable préoccupation dans l'entreprise. Ce cadre légal concerne vraisemblablement tant l'environnement et la mobilité que les dispositions qui permettent aux délégués de prendre part aux discussions concernant ces matières.

Les délégations syndicales ont tout intérêt à se saisir de ces arguments incitatifs et, en particulier, celui relatif à **l'image de marque de l'entreprise** comme élément à mettre en avant lors de la concertation

Particulièrement dans les plus grandes entreprises, le rôle de conseiller en environnement/mobilité semble indispensable. Le conseiller en prévention est déjà chargé d'un grand nombre de tâches dont certaines sont en lien direct avec l'environnement. Nous pensons qu'un renfort de cette fonction (en nombre d'heures, par la désignation d'adjoints, par une spécialisation sur les matières environnementales et/ou mobilité par exemple) aurait une influence certaine sur la diminution de l'impact des entreprises en matière d'environnement et de mobilité.

Nous voyons **les axes législation et sensibilisation** comme **complémentaires** pour aller plus loin dans les mesures prises à l'égard de l'environnement et de la mobilité dans les entreprises.

Les résultats par rapport à la périodicité de la concertation selon la perception de l'intérêt chez l'employeur sont interpellants et semblent plaider pour l'instauration d'une périodicité à respecter dans les réunions des organes de concertation où l'on doit obligatoirement aborder les questions d'environnement et de mobilité.

Les thématiques environnementales ont l'intérêt de présenter des intérêts communs pour les deux parties en concertation. Les expériences positives qu'elles peuvent en tirer peuvent avoir des répercussions, positives elles aussi, sur le **climat social**.

Quatre motivations principales à se saisir de l'environnement pour les délégations syndicales.

Que ce soit en termes de priorité ou de motivation, on voit que la santé est un moteur important dans le

travail des délégués. Et bien que l'amélioration des conditions de travail prime sur le reste, les délégués expriment des motivations qui vont au-delà du cadre de l'entreprise. Nous constatons une prise de conscience des enjeux sociétaux qui sert d'aiguillon dans la motivation des délégués à agir dans l'entreprise. La sensibilisation en matière de préservation de la planète et de développement durable est un axe de la formation des délégués que les cellules syndicales auront encore plus à cœur de développer à travers ce constat. En ce qui concerne la législation environnementale, on constate clairement qu'il s'agit d'un élément majeur dans les motivations d'action, tant pour favoriser les discussions patronat-syndicats (cf. question 3.6.) que pour pousser les délégués à agir.

Les deux **facteurs** qui ressortent comme étant les plus **prioritaires** selon nos délégués pour une **mobilité** durable sont les facilités de stationnement et un meilleur remboursement des transports en commun. Nous mesurons la marge de manœuvre importante qu'il reste pour améliorer la mobilité des travailleurs. Davantage de parkings de covoiturage à hauteur des entrées d'autoroutes, soutenir la sensibilisation des travailleurs et investir dans des infrastructures adéquates en termes de mobilité pourrait donner une réelle ampleur au covoiturage ou aux déplacements en transport en commun. En tant que cellules syndicales, nous pensons que le plan de déplacement est un outil adéquat pour améliorer la mobilité des travailleurs et pour contribuer à une mobilité plus durable de façon générale. Il apparaît cependant que cet outil est peu plébiscité par les délégués.

Les répondants sont en outre demandeurs d'une intervention totale dans les frais de transport en commun. En effet, quand on sait qu'actuellement, 20,4 %²¹ des travailleurs supportent encore l'entièreté des frais liés à leurs déplacements domicile-travail et ne bénéficient d'aucune intervention, on peut considérer qu'un meilleur remboursement (soutenu par le système du tiers payant par exemple) pourrait contribuer davantage à encourager un transfert modal vers des moyens de transport plus durables.

Pour 1 répondant sur 2, l'organisation du travail et le coût des déplacements sont les principales motivations pour aborder le thème de la mobilité dans les organes de concertation de l'entreprise. On sait en effet que les horaires de travail et l'implantation de l'entreprise influencent grandement ces déplacements. Le budget des ménages consacré à la mobilité est, on le sait, un poste très important (en général le troisième poste budgétaire, quelques fois le deuxième) ; cette préoccupation est très souvent confirmée l'occasion des formations syndicales.

Par ailleurs, si le coût des déplacements domicile-lieu de travail semble être un enjeu important pour les travailleurs, la concertation autour des aspects économiques et sociaux de la mobilité est d'autant plus indiquée pour favoriser l'émergence de solutions durables.

C'est au CE que cette concertation sur les coûts devrait assez logiquement avoir lieu si on l'envisage de façon collective. Par ailleurs, la question 3.5 a permis de constater que, dans 1 entreprise sur 5, la délégation syndicale abordait ces questions. Il est probable que le coût du déplacement y soit un sujet de négociation important puisque la DS est chargée de négocier les améliorations possibles liées à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement soit au niveau d'une entreprise, soit au niveau d'un secteur.

L'analyse de ce sondage nous montre néanmoins que le CPPT est un lieu où la mobilité est également régulièrement à l'ordre du jour. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer cet état de fait : le lien avec la sécurité sur les parkings ou sur le chemin du travail, le lien avec le stress dû aux déplacements, le lien avec les équipements utiles pour le vélo ou la marche, etc. Pour renforcer la consultation des délégués sur la mobilité, la législation pourrait formaliser les compétences du CPPT sur cette question. De même, des mesures réglementaires sur la présence d'un coordinateur de mobilité dans les entreprises d'une certaine taille pourraient certainement exercer une influence positive.

Presqu'un répondant sur deux se dit prêt à partager des **bonnes pratiques** en matière d'environnement et/ou de mobilité avec des délégations d'autres entreprises. Les 6 thèmes les plus fréquents en matière

²¹ Note documentaire SERV, CESRBC, CESW : *Estimation approximative des coûts directs des déplacements domicile travail en Belgique pour les salariés et les employeurs du secteur privé, 2017.*

de bonnes pratiques correspondent aux thèmes les plus cités concernant les sujets abordés dans l'entreprise dans les 12 derniers mois : les déchets, le bruit, l'énergie, la santé environnementale, la mobilité et la pollution de l'air.

La présence d'une personne en charge de l'environnement favorise la présence et le partage de bonnes pratiques puisqu'on dénote proportionnellement davantage de bonnes pratiques dans les entreprises qui ont désigné une personne en charge de l'environnement.

Plus d'un répondant sur deux se sent prêt à partager son expérience, ce qui démontre une motivation collective encourageante. 2/3 des répondants se disent intéressés par les futures actions qui seront mises en place suite à cette enquête, ce qui devrait nous permettre de tester l'implémentation de bonnes pratiques dans un bon nombre d'entreprises.

