



Environnement et Mobilité

Quelle concertation sociale
dans les entreprises wallonnes ?

RAPPORT D'ENQUÊTE

Décembre 2025

Avec le soutien de
la



Wallonie

I. INTRODUCTION ET RETROACTES

Depuis respectivement 1996 et 2002, les cellules RISE (Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement) et Mobilité du CEPAG/FGTB wallonne et de la FEC/CSC, ainsi que FAST/CGSLB, ont pour mission principale de former et sensibiliser les représentants des travailleurs afin de soutenir l'action syndicale en matière d'environnement et de mobilité durable dans les entreprises wallonnes.

Le travail mené par ces cellules syndicales s'inscrit dans la perspective d'une transition socialement juste, créatrice d'emplois durables et de qualité, et d'une réduction des inégalités sociales.

Dans ce cadre, les cellules ont développé et enrichi, au fil des années, une série d'outils et d'actions parmi lesquels :

- l'organisation de modules de formation sur différents thèmes, principalement pour les délégués syndicaux ;
- l'accompagnement des délégations qui souhaitent réaliser des projets concrets en entreprise ;
- l'animation d'un réseau permanent de délégués actifs sur les questions d'environnement et de mobilité ;
- l'alimentation des sites www.rise.be et www.fast-asbl.be par la publication de brochures, fiches pratiques, articles et actualités, ainsi que l'animation d'une page Facebook propre à chaque cellule et d'un compte LinkedIn ;
- l'envoi de lettres d'information trimestrielles ;
- l'organisation de séminaires ou d'événements thématiques ;
- le développement d'études, de projets de recherche-action ou la participation à des projets portés par d'autres partenaires syndicaux, associatifs, publics ou académiques aux niveaux européen, fédéral ou régional ;
- la participation à la Semaine européenne de la Mobilité qui a lieu chaque année lors de la troisième semaine de septembre, via différents projets de sensibilisation à la mobilité dans les entreprises publiques et privées.

Pour la réalisation de leurs missions, les cellules syndicales FAST, RISE et Mobilité bénéficient d'un soutien financier de la Wallonie, par le biais de la conclusion de conventions-cadres successives. En 2026, cependant, la convention-cadre a été remplacée par une subvention annuelle.

À l'issue des élections sociales de 2016, une première enquête sur la concertation sociale en environnement et mobilité avait été menée auprès des délégations syndicales de 239 entreprises wallonnes de plus de 50 travailleurs. Cette enquête visait à évaluer l'importance et la qualité de la concertation sociale sur ces matières, notamment en identifiant les lieux et la fréquence, les thèmes abordés, les acteurs impliqués, leurs priorités, ainsi que l'existence de bonnes pratiques et les facteurs favorisant leur mise en œuvre.

En 2025, près de 10 ans plus tard, nous avons souhaité réitérer cette enquête afin de mettre en évidence les évolutions intervenues, d'évaluer l'impact du travail mené sur le terrain par les cellules syndicales et d'identifier les besoins actuels des délégations.

Les résultats de ce travail permettront d'affiner les outils développés par les cellules, tant sur le fond que sur la forme, afin qu'ils répondent au mieux aux besoins des délégués. Cela concerne notamment les contenus des formations, la vulgarisation scientifique et réglementaire, les modes de communication ainsi que l'appui au développement de stratégies syndicales adaptées à des enjeux vastes, complexes et désormais incontournables.

Nous sommes en effet persuadés que la concertation sociale constitue un levier puissant d'accélération de la transition écologique et sociale grâce à l'implication constructive de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, tant au niveau de la réduction de l'impact environnemental que des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.

Par souci de lisibilité, le masculin est utilisé dans ce document comme forme générique pour désigner l'ensemble des délégués, des représentants des travailleurs et des répondants, sans distinction de genre.

II. METHODOLOGIE

La méthodologie suivie pour la réalisation de l'enquête s'inscrit dans les étapes classiques d'une enquête par questionnaire. Elle est détaillée ci-après.

Comme pour la première édition de l'enquête, les cellules syndicales ont sollicité un accompagnement scientifique afin de bénéficier d'un appui méthodologique tout au long du processus. Nous tenons, à cet égard, à remercier Monsieur Julien Juprelle, attaché scientifique à l'IWEPS, ainsi que Madame Isil Erdiç, chercheuse au centre METICES de l'ULB, pour leur implication aux différentes étapes de notre travail. Cet accompagnement a notamment porté sur la clarification et le cadrage des objectifs de l'enquête, la mise en place du dispositif méthodologique (dissémination du questionnaire, échantillonnage), la formulation des questions ainsi que l'interprétation des résultats.

II.1. Objectifs et hypothèses de l'enquête

L'objectif de l'enquête, tel qu'évoqué dans l'introduction du présent rapport, a été d'analyser la concertation sociale relative aux enjeux d'environnement et de mobilité au sein des entreprises wallonnes de plus de 50 travailleurs, afin d'en tirer un certain nombre d'enseignements.

Il s'agit plus précisément de :

- caractériser la concertation sociale : lieux, acteurs, conditions favorables et défavorables, thèmes, niveaux de priorité ;
- permettre d'estimer l'adéquation de cette concertation avec les objectifs de la Déclaration de politique régionale (DPR) 2024-2029 ;
- mesurer les évolutions intervenues depuis la précédente enquête de 2017 ;
- évaluer l'impact du travail mené par les cellules syndicales ;
- identifier les besoins des délégués afin de mieux y répondre de manière plus ciblée ;
- mettre en évidence d'éventuelles bonnes pratiques.

II.2. Population d'enquête

La population à laquelle l'enquête s'adresse est constituée des délégations d'entreprises occupant 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'Office National de Sécurité Sociale (ONSS).

Ces informations portent sur la dénomination de l'entreprise, son numéro ONSS et son numéro BCE, l'adresse du siège social (et, le cas échéant, celle du mandataire en Belgique), le code NACE de l'activité principale, le code INS de la commune du siège principal ainsi que le code d'importance, qui permet de déterminer la classe de taille de l'entreprise en fonction du nombre de travailleurs.

Au total, cette base de données recense 254 entreprises, issues tant du secteur privé que du secteur public.

II.3. Échantillon et représentativité

Les cellules syndicales s'étaient fixées pour objectif d'atteindre au minimum le même nombre d'entreprises participantes que lors de l'enquête menée en 2017, soit 239 entreprises, tous syndicats confondus. Cet objectif a été largement atteint, puisque 273 entreprises ont été enquêtées dans le cadre de la nouvelle édition.

II.4. Conception du questionnaire

La conception du questionnaire a fait l'objet de plusieurs réunions de travail entre les cellules syndicales.

Nous nous sommes appuyés sur le questionnaire utilisé lors de l'enquête précédente, en l'adaptant aux objectifs actuels. Il a été amélioré par la reformulation de certaines questions, enrichi par l'ajout de nouvelles modalités de réponse et allégé par la suppression de questions ne relevant plus du périmètre de l'enquête. Nous avons intégré les nouveaux enjeux apparus ces dernières années, tels que l'intelligence artificielle, les voitures électriques et la transition numérique.

Le questionnaire a été créé en ligne, à partir de l'outil Forms de Microsoft. Il se compose de huit parties :

- 1) l'entreprise et ses caractéristiques : nom, code postal, secteur d'activité, taille, santé financière, climat social, représentation syndicale, présence de responsables environnement/mobilité ;
- 2) l'image du répondant : âge, genre, statut, mandats syndicaux, réponse individuelle ou collective ;
- 3) la concertation sociale sur l'environnement et la mobilité : thèmes, acteurs, moteurs des initiatives, lieux et fréquence des discussions, incitants et freins ;
- 4) le positionnement du répondant sur l'environnement : importance accordée, priorités, motivations ;
- 5) le positionnement du répondant sur la mobilité : importance accordée, priorités, motivations ;
- 6) les bonnes pratiques : existence, état d'avancement, thèmes ;
- 7) les attentes vis-à-vis des cellules syndicales : connaissance, besoins ;
- 8) le suivi de l'enquête : accord pour une prise de contact, intérêt pour les formations et pour recevoir la lettre d'information.

Le questionnaire a été conçu pour être complété en moins de dix minutes afin d'éviter un effet de découragement chez les répondants et de maximiser le taux de réponse. Pour garantir la

cohérence globale et l'alignement avec les objectifs de l'enquête, le questionnaire a été validé par le comité d'accompagnement.

II.5. Administration du questionnaire

Le même questionnaire a été adressé aux délégués des trois syndicats. Seules les couleurs utilisées et les logos ont été adaptés à chaque organisation.

Chaque syndicat a assuré de manière autonome la diffusion du lien vers le questionnaire, en fonction de ses canaux de communication internes et des modalités propres à sa structure.

FGTB

La FGTB a diffusé le questionnaire via une publication en ligne sur le site de RISE et sur les réseaux sociaux de la FGTB wallonne et du CEPAG (page Facebook FGTB/Rise – Environnement, page Facebook de la Cellule mobilité et page LinkedIn RISE FGTB).

Par ailleurs, deux notes ont été adressées au bureau de l'Interrégionale wallonne de la FGTB invitant les représentants des différentes centrales et régionales à diffuser l'enquête auprès des permanents, afin que ceux-ci la relaient ensuite aux différentes délégations. Plusieurs mails de rappel ont été envoyés par la suite aux secrétaires régionaux wallons des différentes centrales professionnelles et aux membres du bureau wallon afin qu'ils relaient l'information dans les régionales et auprès des permanents syndicaux dans les différentes centrales professionnelles.

Un QR code, renvoyant directement vers le questionnaire en ligne, a été conçu et affiché dans les locaux du CEPAG à Beez. Ce QR code a également été distribué lors de plusieurs formations et séminaires organisés dans la période de l'enquête.

Un appel à participer à l'enquête a été envoyé le 16 mai 2025 à l'ensemble des destinataires de la lettre d'information de la cellule RISE du CEPAG/FGTB wallonne qui compte 1300 adresses.

Enfin, les délégations syndicales disposant d'une page Facebook ont été sollicitées directement afin de répondre au questionnaire.

Il convient de souligner que l'organisation interne de la structure ne permet pas à la cellule RISE du CEPAG de contacter directement les délégations.

CSC

Du côté de la CSC, le questionnaire a également été diffusé via plusieurs canaux. Il a tout d'abord fait l'objet d'une publication en ligne sur le site de RISE, laquelle a été relayée via une newsletter touchant près de 2000 abonnés.

Le lien vers le questionnaire a également été transmis à l'ensemble des permanents syndicaux en Wallonie, afin qu'ils le relaient auprès de leurs équipes syndicales en entreprise.

Les formations organisées par les cellules RISE et Mobilité ont par ailleurs été mises à profit pour présenter l'enquête et distribuer aux participants un flyer contenant un QR code renvoyant vers le questionnaire, ceux-ci pouvant ensuite le diffuser dans leurs entreprises respectives.

Enfin, des affiches ont été placées dans les centres de formation de la CSC, invitant les personnes présentes à scanner le QR code renvoyant vers l'enquête. À l'instar de la cellule RISE du CEPAG, la CSC ne dispose pas de canaux de communication directs permettant de contacter individuellement les délégués, et dépend donc de relais intermédiaires (newsletter, permanents, affichages publics).

CGSLB

Pour la CGSLB, la diffusion du questionnaire s'est appuyée sur un outil de communication interne dénommé « Seligent ». Ce canal numérique a permis d'atteindre directement les mandataires de la Wallonie. Parallèlement, cette diffusion a été complétée par la publication d'une information relative à l'enquête sur le site de FAST, assurant ainsi une visibilité supplémentaire.

Les cellules syndicales se sont portées garantes de la confidentialité des données concernant les entreprises et les répondants dans le respect du règlement général sur la protection des données (RGPD) et de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de données à caractère personnel.

II.6 Collecte et prétraitement des données

La collecte des questionnaires s'est déroulée entre la mi-mai et la mi-juillet 2025. Au total, 348 réponses aux questionnaires ont été reçues. Elles se sont réparties comme suit :

- CSC : 192 questionnaires ;
- CGSLB : 127 questionnaires ;
- FGTB : 55 questionnaires.

Parmi ces réponses, nous avons observé la présence de plusieurs doublons, c'est-à-dire plusieurs questionnaires se rapportant à une même entreprise. Ceux-ci s'expliquent par différentes situations : dans certaines entreprises, plusieurs délégués d'un même syndicat ont répondu individuellement au questionnaire ; dans d'autres, plusieurs équipes syndicales issues d'une même entreprise ont également répondu à l'enquête, séparément.

La présence de ces doublons était susceptible d'induire des biais significatifs et de fausser en partie les résultats. En effet, l'objectif de l'enquête étant de dresser un état des lieux représentatif de la concertation sociale dans les entreprises wallonnes, il importait à la fois de ne pas surévaluer le poids d'une entreprise par rapport à une autre et d'encourager la concertation la plus large possible, tant au sein des équipes syndicales qu'entre celles-ci. Ainsi, afin d'éviter toute surreprésentation et de garantir l'objectivité des résultats, nous n'avons retenu qu'un seul questionnaire par entreprise.

La démarche adoptée pour le choix du questionnaire à prendre en considération en cas de doublon reposait sur plusieurs principes méthodologiques : d'abord, lorsque le questionnaire indiquait une réponse en front commun syndical, celui-ci était systématiquement conservé. Ensuite, lorsque plusieurs équipes syndicales avaient répondu pour une même entreprise, nous privilégions le questionnaire de l'organisation ayant remporté les élections sociales de 2024. Ce choix se justifiait par le fait que cette organisation représentait la majorité des travailleurs, conférant ainsi à ses réponses une légitimité accrue. Enfin, lorsque plusieurs questionnaires provenaient d'une même organisation syndicale, nous sollicitons les répondants afin qu'ils s'accordent pour produire un questionnaire unique. Cette étape visait à harmoniser les données et à éviter toute redondance sur base d'une réflexion collective.

À l'issue de ce prétraitement, nous sommes parvenus à un total de **273 entreprises enquêtées**.

II.7 Réencodage des secteurs

Pour la question relative au secteur d'activité, nous étions conscients que certains délégués ne connaîtraient pas le code NACE de leur entreprise, ni la dénomination exacte de leur secteur. Pour cette raison, cette question a été formulée sous forme ouverte. Les réponses ont ensuite fait l'objet d'un réencodage.

Le travail de réencodage s'est appuyé sur la liste des 25 secteurs définis lors de notre précédente enquête. Nous étions parvenus à cette liste de secteurs en regroupant certains secteurs (secteurs proches, secteurs associables...) et en les renommant, afin d'en faciliter la lecture.

À titre d'exemples :

- Les hôpitaux (publics et privés), maisons de repos, soins à domicile, crèches et garderies avaient été rassemblés dans une seule catégorie nommée « Soins de santé ».
- Les entreprises du secteur alimentaire et celles du secteur des grandes entreprises de vente au détail avaient été rassemblées et renommées en « Alimentaire ».
- Les secteurs de l'électricité, la carrosserie, le commerce du métal ainsi que les secteurs connexes aux constructions métalliques, renommés en « Construction métallique, mécanique et électrique ».
- Les syndicats avaient été regroupés avec le secteur associatif et renommés en « Associatif ».
- Le secteur de la céramique et des briqueteries avait été regroupé avec le verre.
- Le nettoyage avait été inclus dans les services aux entreprises et aux particuliers.
- La « construction » avait été renommée « Bâtiments ».
- « Transport et logistique » était devenu « Transport de marchandises et logistique ».
- Une catégorie « Autres » a été créée pour les activités ne pouvant être associées à aucun autre secteur (exemple : cinéma).

Sur cette base, les secteurs ont alors été réencodés manuellement dans la base de données, en attribuant, le plus fidèlement possible, à chaque entreprise, son secteur correspondant. La liste complète des secteurs retenus est présentée en annexe.

II.8 Points d'attention par rapport à l'interprétation des résultats

Au niveau de l'interprétation des résultats de l'enquête, nous avons tenu compte d'un certain nombre de limites méthodologiques pouvant influencer la portée et la représentativité des conclusions. Il s'agit notamment de :

L'échantillonnage : Nous sommes conscients que l'échantillonnage ne garantit pas une représentativité statistique des répondants par rapport à l'ensemble de la population visée. Le questionnaire n'a pas été diffusé de manière exhaustive et la participation reposait sur le volontariat, ce qui pouvait favoriser la réponse de délégués déjà sensibilisés aux thématiques abordées. Toutefois, le nombre de réponses recueillies et la diversité des secteurs représentés constituent une base suffisamment robuste pour dégager des tendances générales. L'enquête a ainsi touché environ **12,19 %** des entreprises wallonnes de plus de 50 travailleurs répertoriés par l'ONSS à la même période.

La nature subjective de certaines réponses : Plusieurs questions portaient sur des perceptions ou des ressentis, ce qui implique une dimension subjective inhérente à ce type d'enquête. Dès lors, nous sommes conscients que les réponses obtenues, influencées par les expériences individuelles, la culture d'entreprise ou le contexte de travail propre à chaque délégation, reflètent donc autant de situations vécues que la manière dont elles sont perçues.

Le niveau d'information variable des répondants : Tous les délégués n'ont pas le même degré de connaissance des thématiques abordées, ni la même visibilité sur les réalités dans leur entreprise ou sur les services proposés par les cellules syndicales. Ces différences peuvent entraîner des réponses variées, des écarts d'interprétation d'une même question ou des réponses imprécises. On a pu l'observer lorsque plusieurs délégués de la même entreprise répondaient au questionnaire. Cette diversité est une caractéristique inhérente à la méthodologie d'enquête par questionnaire. Elle reflète la réalité de la diversité des connaissances et des compétences des délégués.

Les limites liées au format numérique : Contrairement à notre précédente enquête, le questionnaire n'était accessible qu'en version électronique, ce qui pouvait constituer un frein pour certains délégués moins familiers avec les outils numériques ou ayant un accès limité aux plateformes informatiques. Il est également possible que ce format ait été décourageant pour d'autres délégués.

Les questions parfois sujettes à interprétation : Malgré le soin apporté à la formulation simple des questions, certaines notions comme la transition juste ou l'environnement en entreprise peuvent être comprises différemment selon les secteurs, l'expérience ou la maturité dans le travail syndical en environnement. Ces écarts sont susceptibles de générer une variabilité dans les réponses.

III. ANALYSE DES RESULTATS DE L'ENQUETE

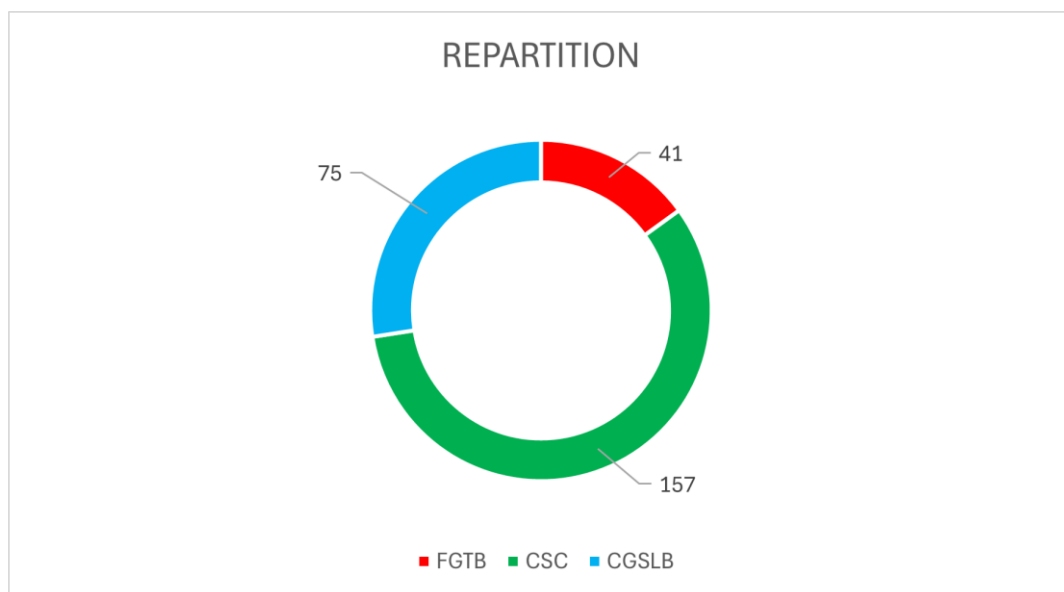
Pour rappel, l'échantillon sur lequel se basent les informations présentées dans ce rapport concerne 273 entreprises de plus de 50 travailleurs dont le siège d'exploitation ou le siège social est basé en Wallonie.

III.1. Analyse du profil des entreprises

■ Q1. Appartenance syndicale

L'enquête s'adressait exclusivement aux délégués syndicaux en fonction au sein de ces entreprises. Afin de garantir que seule cette cible puisse répondre au questionnaire, une question de filtrage était posée dès l'entrée dans l'enquête. Toute réponse négative à cette première question entraînait automatiquement l'exclusion du questionnaire des personnes qui n'avaient pas de mandat syndical au sein de leur entreprise.

Parmi les répondants, 57,5% sont affiliés à la CSC, 27,5% à la CGSLB et 15% à la FGTB. L'échantillon est globalement comparable à celui de l'enquête réalisée en 2017 qui était de 239 entreprises.



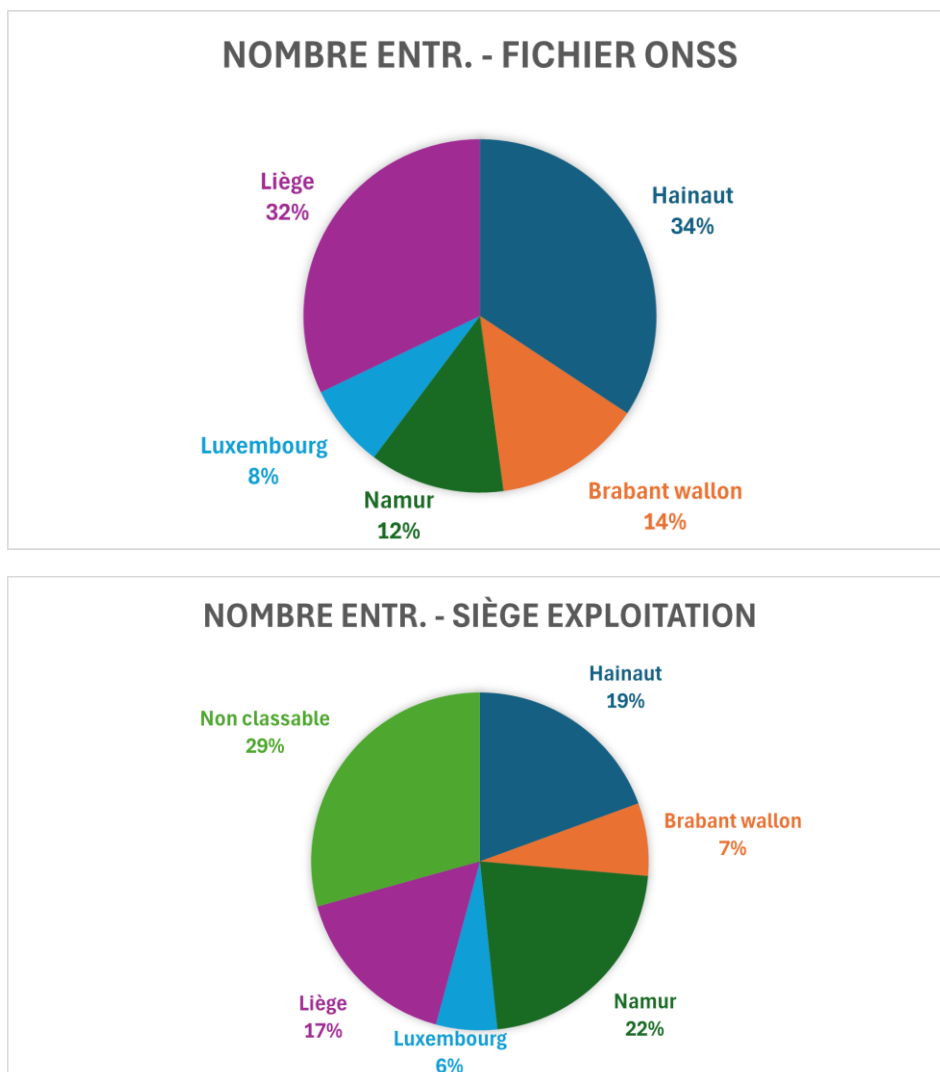
■ Q4. La répartition géographique par siège d'exploitation

En comparant notre échantillon au nombre d'entreprises de plus de 50 travailleurs dont le siège social est situé en Wallonie, on observe dans l'échantillon de l'enquête une sous-représentation des provinces de Liège et du Hainaut et une surreprésentation de la province de Namur.

La province du Brabant wallon est également légèrement sous-représentée. La représentation de la province du Luxembourg est conforme à la réalité.

Ce n'était pas le cas lors de l'enquête réalisée en 2017 où la représentativité par province était plus proche de la réalité. Bien que la province de Liège fût également sous-représentée.

Néanmoins, cette interprétation est approximative car en 2025, 29% des entreprises ne mentionnent pas leur localisation provinciale alors que ce pourcentage n'était que de 5% en 2017.



■ Q5. Les secteurs représentés

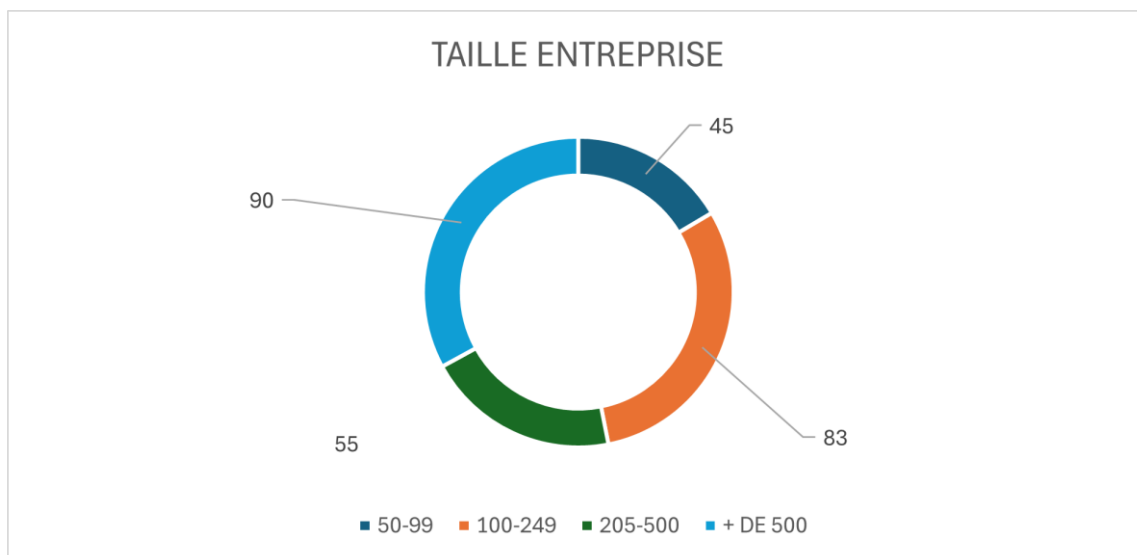
Les 273 réponses se rapportent à des entreprises de secteurs très variés. Nous avons établi une classification sectorielle (voir point II sur la méthodologie) basée sur 25 secteurs différents. Ces 25 secteurs sont tous représentés au sein de l'échantillon. 4 secteurs sont toutefois davantage représentés. Ce sont dans l'ordre d'importance le secteur des soins de santé, le secteur des services aux entreprises et aux particuliers, le secteur public y compris le transport de personnes et le secteur des constructions métalliques, mécaniques et électriques.

Secteurs	Nombre	Pourcentage
Soins de santé	49	17,95
Service aux grandes E et aux particuliers	32	11,72
Secteur public y compris transport de personnes	28	10,26
Constructions MME	23	8,42
Chimie	20	7,33
Soins aux personnes	17	6,23
Enseignement	16	5,86
Alimentation	15	5,49
Associatif	10	3,66
Travail adapté	10	3,66
Commerce de détail	7	2,56
Transport de marchandises et logistique	7	2,56
Banque et assurance	6	2,2
Garages	5	1,83
Céramique/briqueterie/verre	4	1,47
Grands magasins	4	1,47
Sidérurgie	4	1,47
Construction bâtiment	3	1,1
Papier	3	1,1
Aviation	2	0,73
Gaz et électricité	2	0,73
Hôtellerie	2	0,73
Bois	1	0,36
Cimenteries	1	0,37
Imprimerie	1	0,36
Textile	1	0,37
TOTAL	273	100

La diversité globale des secteurs reste comparable entre 2017 et 2025. La comparaison met en évidence une évolution du profil sectoriel des répondants : l'enquête 2025 se caractérise par une plus forte représentation de délégués issus des secteurs non marchands et de services, tandis que l'enquête 2017 présentait une présence plus marquée de délégués issus des secteurs industriels et des services marchands (services aux entreprises et aux particuliers, chimie, constructions métalliques, mécaniques et électriques et industrie alimentaire). Ces différences devraient se refléter dans l'analyse des résultats, dans la mesure où les réalités, les leviers d'action et les enjeux en matière d'environnement et de mobilité peuvent varier sensiblement d'un secteur à l'autre.

■ Q7. La taille des entreprises

Les données relatives à la taille des entreprises portent sur le nombre de travailleurs occupés au siège d'exploitation. Quatre catégories étaient proposées aux répondants : 50-99, 100-249, 250-500 et plus de 500. Rappelons que les délégations syndicales (DS) et le conseil de prévention et de protection du travail (CPPT) sont présents dans chaque catégorie mais il n'existe un conseil d'entreprise (CE) que dans les trois dernières catégories, l'existence de ces instances dépendant en effet de la taille des entreprises.



Les entreprises de plus de 500 travailleurs et celles comptant entre 100 et 249 travailleurs sont les plus représentées dans notre échantillon, avec respectivement 32,97 % et 30,40 % des réponses. Les deux autres catégories sont moins présentes : 20,15 % pour les entreprises de 250 à 500 travailleurs et 16,48 % pour les entreprises de 50 à 99 travailleurs.

La comparaison avec la structure du tissu économique wallon met en évidence un déséquilibre. Les entreprises de 50 à 99 travailleurs sont nettement sous-représentées dans l'échantillon (16,48 %), alors qu'elles constituent 50,84 % des entreprises wallonnes selon l'ONSS. À l'inverse, les entreprises de plus de 500 travailleurs sont largement surreprésentées (32,97% dans l'échantillon contre 7,31% au niveau régional). Cette configuration pourrait s'expliquer par une présence syndicale plus structurée et une capacité de mobilisation plus importante dans les grandes entreprises.

Sur base des données ONSS, il n'est pas possible d'obtenir la comparaison pour deux catégories que nous avons établies (100 à 249 travailleurs et 205 à 500 travailleurs), celles-ci étant regroupées dans la catégorie plus large des entreprises de 100–500 travailleurs.

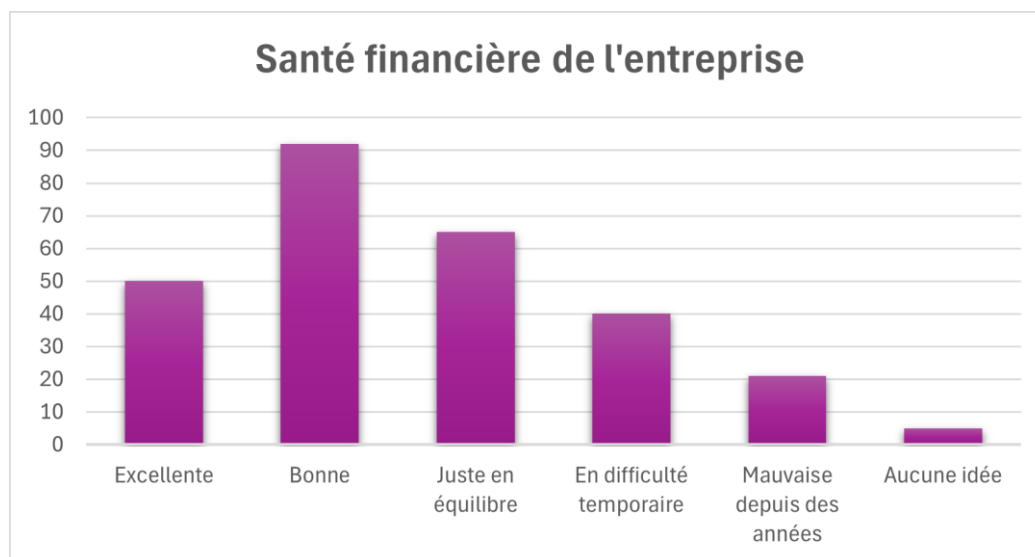
Par rapport à l'enquête réalisée en 2017, les entreprises de 50 à 99 travailleurs sont moins représentées dans l'échantillon (20% en 2017 contre 16,48% aujourd'hui) et les entreprises de plus de 500 travailleurs sont davantage représentées (22% en 2017 contre 32,97% aujourd'hui).

■ Q8 La santé financière de l'entreprise

Bien que les réponses à cette question soient fortement subjectives, il nous a paru utile d'interroger la perception des délégués quant à la santé financière de leur entreprise. Cette variable constitue en effet un élément de contexte important, notamment pour analyser d'éventuelles corrélations entre la situation économique des entreprises et leur dynamisme en matière d'environnement et de mobilité (voir Q.26).

Un tiers des répondants (33,70 %) estime que la santé financière de leur entreprise est bonne, tandis que 18,32 % la jugent excellente. À l'inverse, 23,81 % des répondants considèrent que leur entreprise se situe juste à l'équilibre, et 22,34 % portent une appréciation négative, qu'il s'agisse de difficultés temporaires ou plus structurelles.

Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent qu'au moins un répondant sur deux considère que son entreprise ne rencontre pas de difficultés financières. Cette proportion reste toutefois inférieure à celle observée lors de l'enquête de 2017, où 63,59 % des entreprises étaient perçues comme étant en bonne ou excellente santé financière.

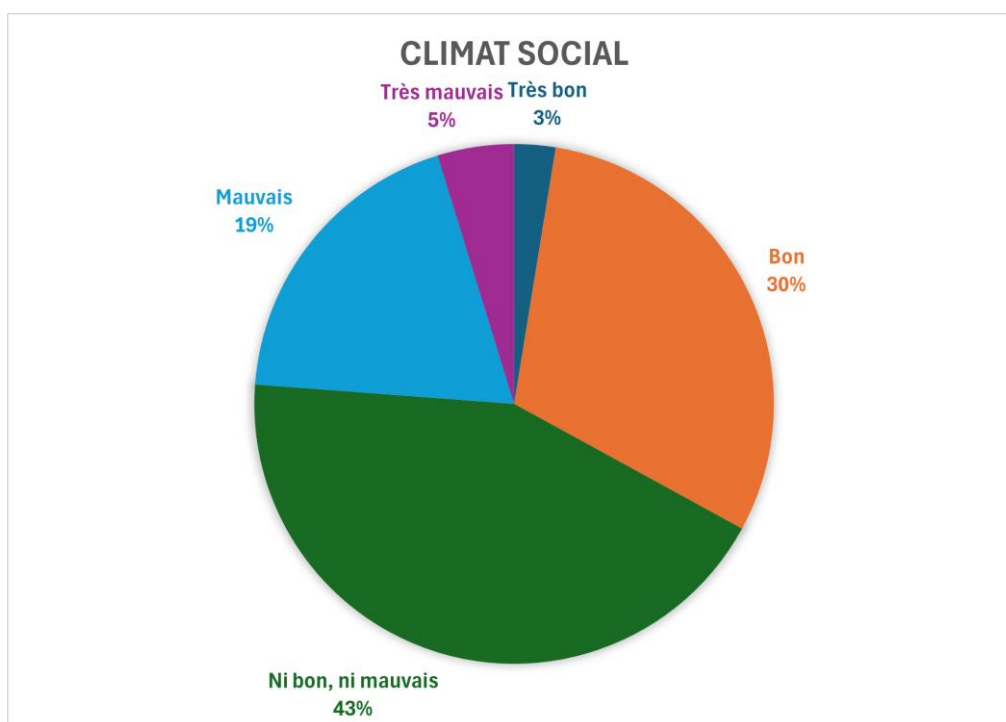


■ Q9. Le climat social

Nous avons demandé aux répondants de donner leur avis sur le climat social dans l'entreprise, sans que cette notion ne soit définie de manière précise. On peut néanmoins raisonnablement l'entendre comme la qualité de la relation entre les travailleurs et leurs représentants, d'une part, et entre l'employeur et ses représentants, d'autre part, dans le cadre de la concertation sociale.

La majorité des répondants (43,22%) estime que le climat social n'est ni bon ni mauvais. Un tiers environ (32,96%) l'évalue bon ou très bon, tandis qu'un quart (23,81%) l'évalue comme mauvais ou très mauvais.

Ces résultats attestent d'un relatif équilibre par rapport à la précédente enquête lors de laquelle 38% des répondants qualifiaient le climat social de bon et 44,35% de ni bon, ni mauvais. Ils soulignent aussi l'importance de renforcer la qualité du dialogue social au sein des entreprises, afin de dépasser une logique de concertation formelle et de favoriser des relations plus constructives et participatives.



■ Q10. La présence des organisations syndicales

Dans les 273 entreprises de notre échantillon, nous dénombrons la présence de la CSC dans 237 entreprises (86,81%), celle de la FGTB dans 222 entreprises (81,32%) et celle de la CGSLB dans 123 entreprises (45,05%).

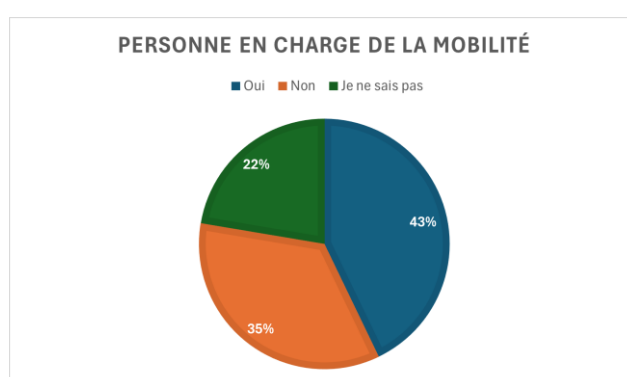
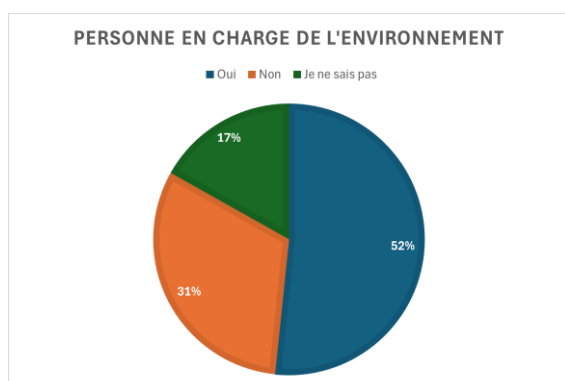
Le fait de connaître la composition du panorama syndical pourrait s'avérer important dans une seconde étape du travail. Cela pourrait notamment favoriser l'identification de dynamiques de collaboration autour d'initiatives communes, mais aussi alimenter une analyse qualitative de bonnes pratiques, en mettant en lumière les facteurs et les mécanismes ayant permis leur mise en œuvre. Une telle démarche pourrait être envisagée pour la période 2026–2027, sous réserve des ressources disponibles et des collaborations à développer, notamment avec l'ULB.

■ Q11. Et Q12. La présence de responsables « environnement » et « mobilité »

Plus de la moitié (51,65 %) des entreprises représentées dans l'enquête ont en leur sein une personne désignée comme étant en charge des questions d'environnement, contre 42,86 % pour les questions de mobilité.

Ces résultats traduisent un relatif statu quo par rapport à l'enquête de 2017. La proportion d'entreprises disposant d'un responsable environnement était alors légèrement plus élevée (60,67%), tandis que celle concernant un responsable mobilité était plus faible (36,40%). Ces écarts doivent toutefois être interprétés avec prudence, compte tenu des différences de composition de l'échantillon. Ceci montre par ailleurs que l'environnement et la mobilité demeurent des enjeux trop peu structurés dans les entreprises. Sans personne clairement responsable, ils risquent de rester secondaires.

L'intérêt de cette question est de pouvoir évaluer, à travers les croisements, l'influence de la présence d'une personne en charge de l'environnement et/ou de la mobilité sur la motivation de l'entreprise (voir Q.26).

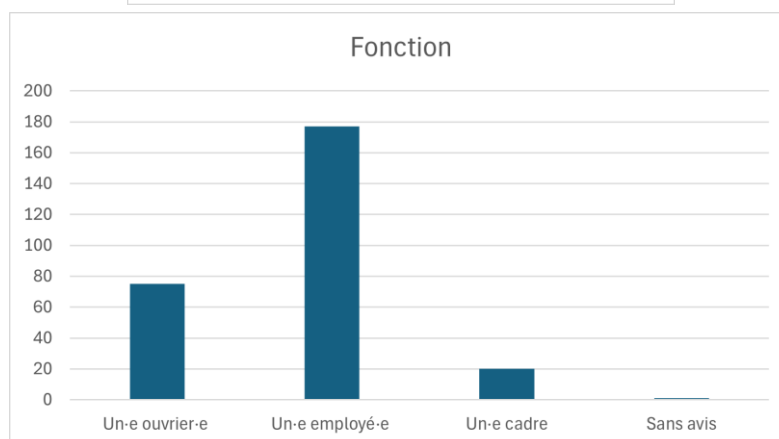
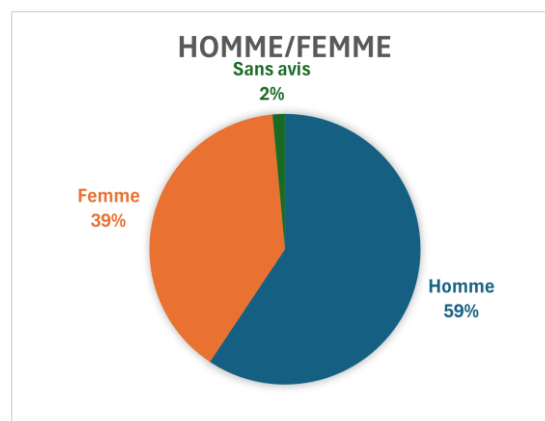
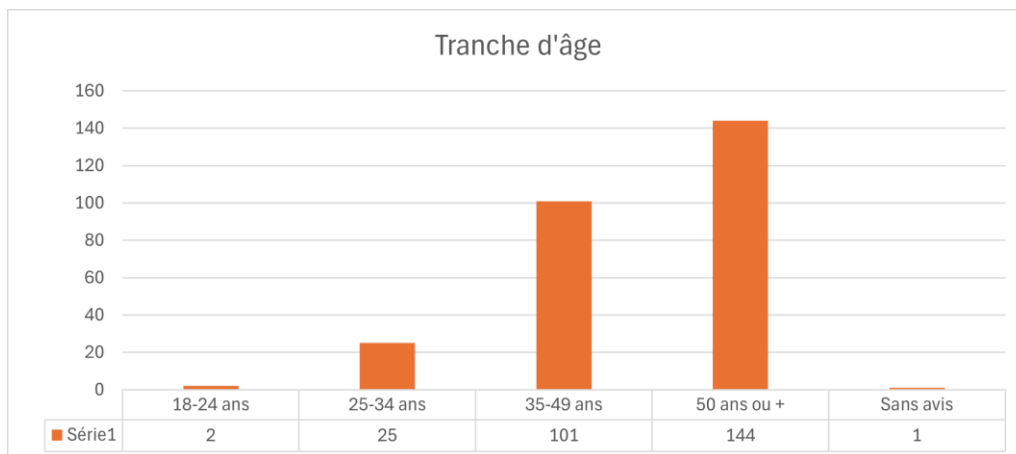


III.2 Analyse du profil des répondants

Q13. Q14. Q15. Q16. et Q17.

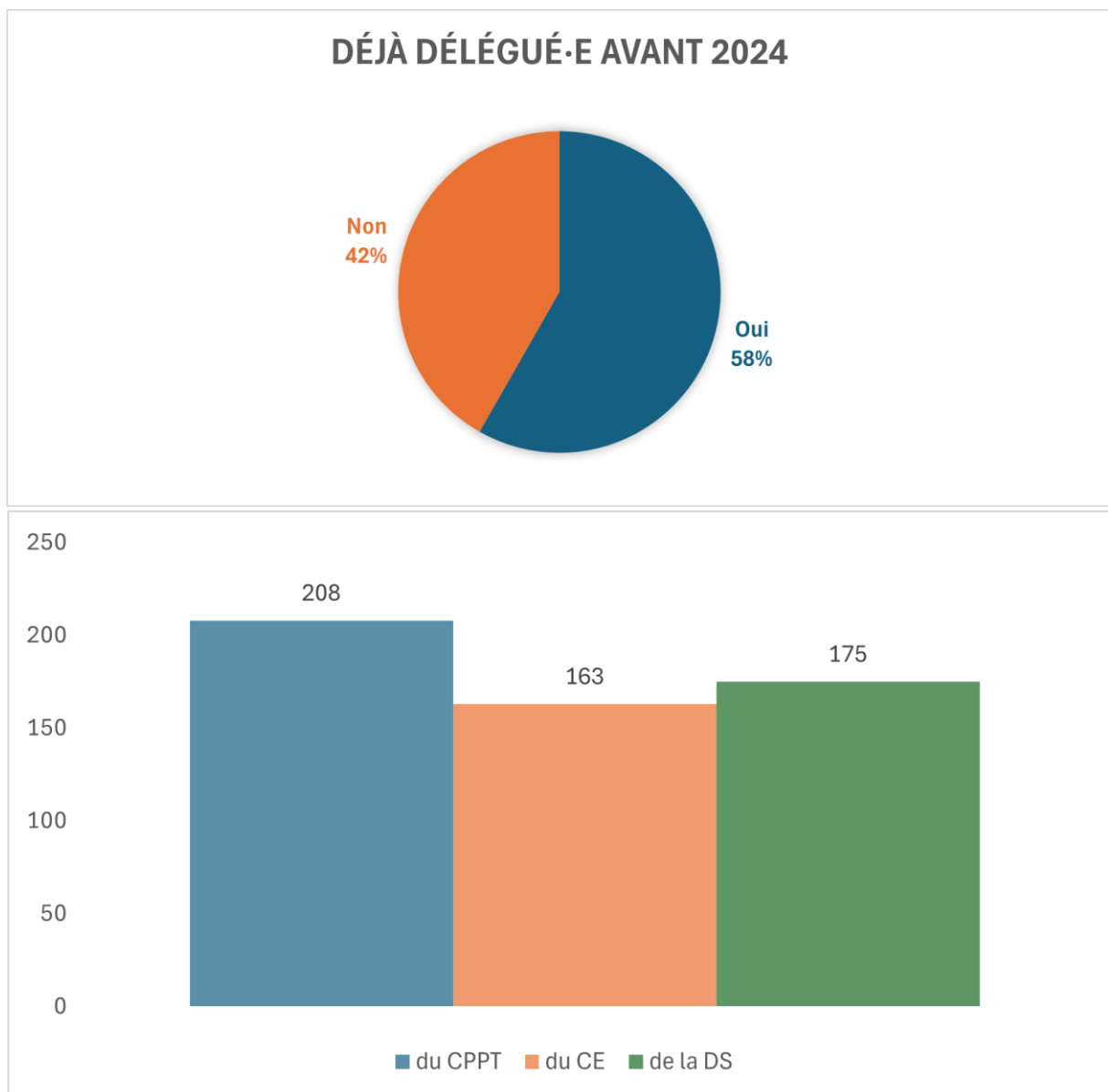
Les répondants sont majoritairement des hommes (59 %) et des personnes âgées de 50 ans ou plus (52,75 %). Les employés sont largement surreprésentés (64,84 %), par rapport aux ouvriers (27,47 %) et aux cadres (7,33 %).

L'enquête de 2017 montrait une plus forte proportion d'hommes (69,04%). On observe aujourd'hui un meilleur équilibre entre les genres, mais une population de répondants plus âgée (50,63 % de répondants avaient entre 35 et 49 ans en 2017) et une moindre représentation des ouvriers, qui constituaient 46,03 % de l'échantillon en 2017.



Au niveau des mandats syndicaux, les répondants sont largement représentés au sein des différents organes de concertation existants : 76,19% siègent au CPPT, 59,71% au CE et 64,10% en DS.

En 2017, ces chiffres étaient respectivement de 59,83%, 79,5% et 59,83%, ce qui révèle une inversion des tendances au niveau de la représentation au CE et au CPPT. Dans les deux enquêtes, la représentativité reste toutefois élevée dans les trois organes. Par ailleurs, 58% des répondants étaient déjà élus avant 2024, ce qui garantit un niveau d'expertise significatif dans les réponses. En 2017, les délégués chevronnés représentaient 55,65% de l'échantillon. La proportion est ainsi quasiment identique.

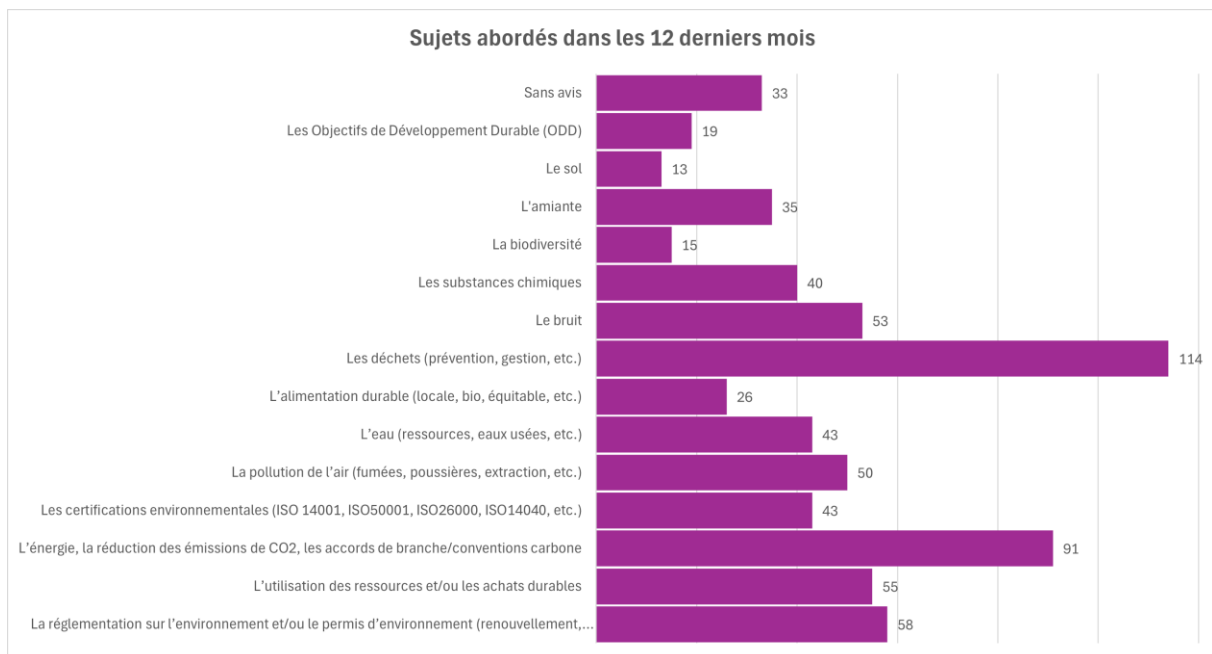


III.3. La concertation sociale sur l'environnement et la mobilité

Cette série de questions vise 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 de la concertation sociale sur l'environnement/la mobilité,
- La qualité de la concertation sur l'environnement/la mobilité

■ Q20. Les thèmes environnementaux abordés dans les entreprises au cours des 12 derniers mois



Les thématiques les plus souvent abordées, dans l'ordre d'importance, sont :

- Les déchets (prévention, gestion, etc.) pour 41,75% des entreprises.
- L'énergie, la réduction des émissions de CO₂, les accords de branche/conventions carbone pour 33,33% des entreprises.
- La réglementation sur l'environnement et/ou le permis d'environnement (renouvellement, suivi, mise en conformité, etc.) pour 21,24% des entreprises.
- L'utilisation des ressources et/ou les achats durables pour 20,53% des entreprises.
- Le bruit pour 19,41% pour des entreprises.
- La pollution de l'air (fumée, poussières, extraction, etc.) pour 18,31% des entreprises.

À l'autre extrémité du spectre, le sol (4,76%), la biodiversité (5,49%), les objectifs de développement durable (6,96%) et l'alimentation durable (9,52%) sont identifiés comme les sujets les moins souvent abordés dans les entreprises.

Au milieu du peloton, se situent les certifications environnementales (15,75%), l'eau (ressources, eaux usées, etc.) (15,75%), les substances chimiques (14,65%) et l'amiante (12,82%).

Éléments de conclusion

Les déchets restent, de loin, le thème environnemental le plus débattu dans le cadre de la concertation sociale. En 2017, il s'agissait déjà du sujet le plus fréquent, abordé dans près d'une entreprise sur deux, sans doute du fait de son caractère concret, facilement quantifiable et lié au fonctionnement quotidien de l'entreprise. On observe une augmentation significative de l'importance accordée à l'énergie, la réduction des émissions de CO₂ et aux accords de branche/conventions carbone. Ce sujet est devenu le deuxième pilier de la concertation après les déchets, passant de la 5e position en 2017 à la 2e position en 2025. On peut penser que les entreprises ont acquis une certaine maturité face aux enjeux de la transition énergétique et aux obligations réglementaires, notamment les accords de branche/conventions carbone. Le niveau de fréquence témoigne d'une prise de conscience significative de la nécessité d'intégrer les défis de la transition énergétique dans la concertation sociale.

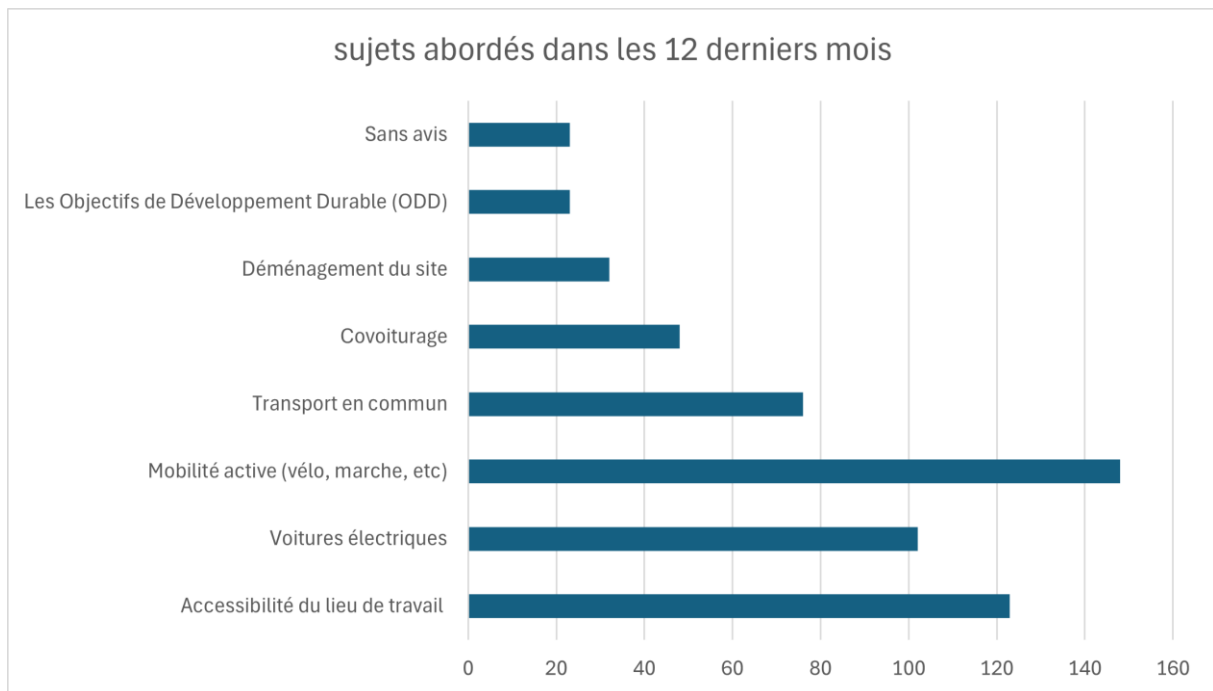
L'apparition de l'utilisation des ressources et/ou des achats durables dans le Top 6 des thèmes montre une tendance à intégrer des sujets liés à l'économie circulaire et à la chaîne d'approvisionnement dans la concertation sociale, au-delà des seuls impacts directs de production.

Les préoccupations liées au bruit et à la pollution de l'air ont reculé dans le classement : le bruit est passé de la deuxième place en 2017 à la cinquième place en 2025, tandis que la pollution de l'air est passée de la troisième place en 2017 à la sixième place en 2025.

L'absence de la mobilité dans le classement des thématiques environnementales les plus abordées en 2025 doit être interprétée avec prudence. En effet, contrairement à l'enquête de 2017, la mobilité a fait cette fois l'objet d'une question spécifique (Q22), et ne figurait plus parmi les choix de réponse proposés pour cette question. Il n'est donc pas possible de conclure à un recul de ce thème sur cette base.

Le statut constant de la biodiversité, du sol et de l'alimentation durable comme sujets les moins abordés confirme que les thèmes environnementaux perçus comme moins directement liés aux opérations quotidiennes de l'entreprise, plus complexes à mettre en œuvre ou moins exigeants d'un point de vue réglementaire restent marginalisés dans le dialogue social.

■ Q22. Les sujets mobilité abordés



Cette question ne figurait pas dans le questionnaire de notre précédente enquête. Les résultats ne peuvent donc pas être comparés dans le temps. Ils offrent toutefois un aperçu des thèmes de mobilité qui ont été abordés au cours des 12 derniers mois. Ceux-ci sont dans l'ordre d'importance :

- La mobilité active (vélo, marche, etc.), pour 54,21% des répondants.
- L'accessibilité du lieu de travail, citée par 45,05% des répondants.
- Les voitures électriques, pour 37,36% des répondants.
- Les transports en commun pour 27,83% des répondants.

Éléments de conclusion

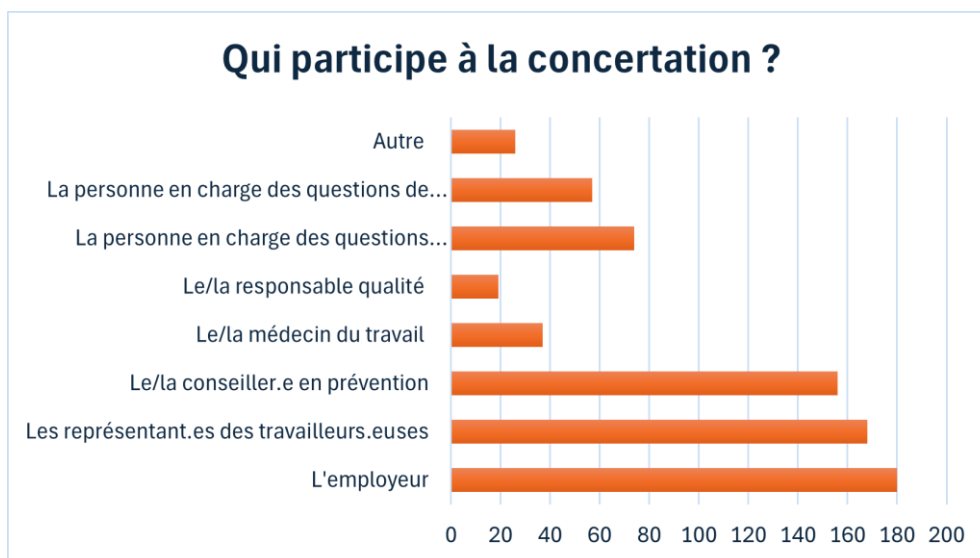
Dans l'ensemble, les entreprises semblent privilégier une approche pragmatique de la mobilité, centrée sur des solutions concrètes et mesurables, comme la promotion de la marche et du vélo ou l'adaptation aux véhicules électriques. La place importante accordée à la mobilité active peut indiquer une volonté de combiner enjeux environnementaux et qualité de vie au travail. L'intérêt pour les voitures électriques reflète les enjeux actuels liés à la transition vers des véhicules moins polluants, notamment pour les voitures de société.

Le covoiturage, quant à lui, est moins souvent discuté (17,58% des entreprises), car il est peut-être plus complexe à organiser, notamment avec le développement du télétravail et des horaires variables. Le déménagement du site est discuté dans 11,72% des entreprises. Ce sujet, bien que moins fréquent, est sensible car il engage des changements conséquents en matière de logistique et d'accessibilité pour tous les employés, ce qui nécessite une concertation en amont.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) ne sont abordés que par 8,42% des entreprises. Cela suggère que, même s'ils représentent un cadre stratégique global des politiques de durabilité, ils sont moins souvent l'objet direct de la concertation sociale sur la mobilité (comme sur l'environnement), comparés aux actions concrètes (mobilité active, accessibilité).

■ Q24. Les acteurs qui participent à la concertation sociale sur l'environnement et la mobilité

L'employeur (dans 66 % des entreprises), les représentants des travailleurs (dans 61,58 % des entreprises) et le conseiller en prévention (dans 57,14 % des entreprises) sont les acteurs qui participent le plus à la concertation sur l'environnement et la mobilité. Les personnes spécifiquement en charge des questions d'environnement (37,5% dans les entreprises où elles sont présentes) et de mobilité (26,5%) y participent moins souvent.

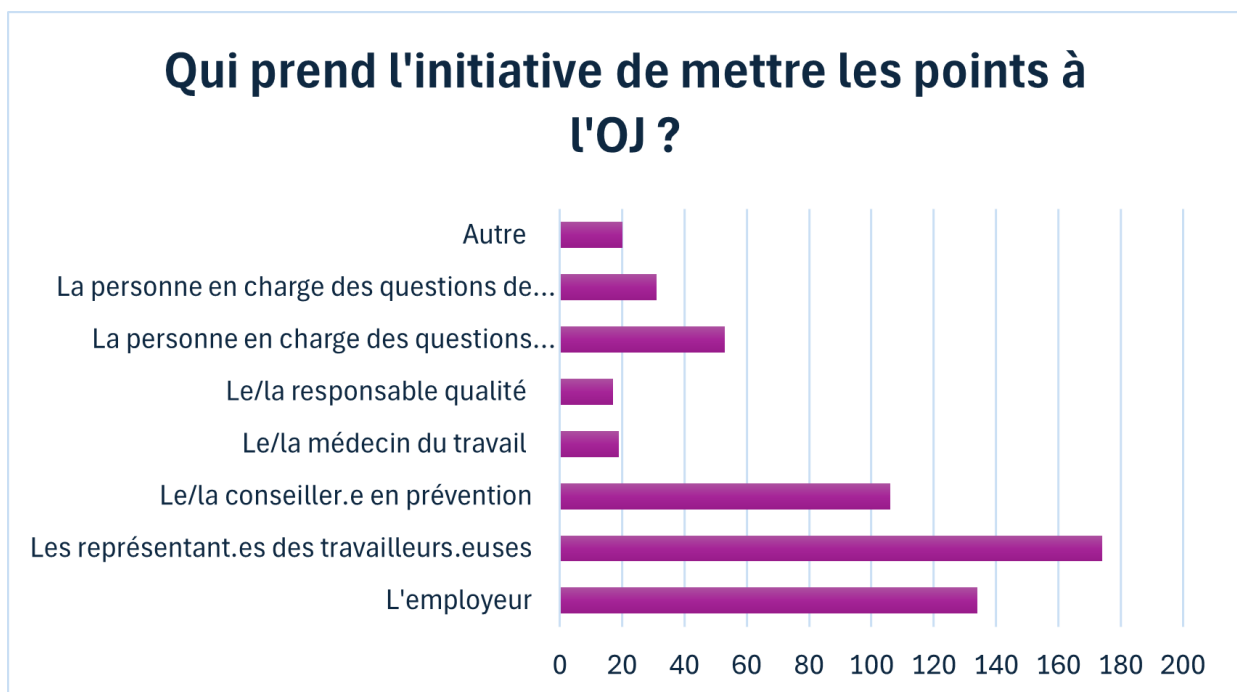


■ Q26. Qui prend l'initiative de la concertation sociale sur l'environnement et la mobilité ?

- Les représentants des travailleurs sont, de loin, les acteurs qui prennent le plus souvent l'initiative d'aborder les sujets d'environnement et de mobilité dans la concertation sociale, étant également cités 174 fois (63,74%). Par ailleurs, le fait d'avoir participé aux formations des cellules RISE et FAST exerce une influence positive sur leur initiative.
- L'employeur est le deuxième acteur le plus cité, avec de la même façon 134 occurrences (49,08%).
- Le conseiller en prévention occupe la troisième place avec 106 occurrences (38,83%).
- Les personnes en charge des questions d'environnement (53 occurrences, soit 37,59% des entreprises dans lesquelles il y a un responsable environnement) et de mobilité (31 occurrences, soit 26,5% des entreprises dans lesquelles il y a un responsable mobilité) contribuent également à l'impulsion du dialogue.

Les autres acteurs, tels que le/la médecin du travail (19 occurrences) et le/la responsable qualité (17 occurrences), sont beaucoup moins cités comme étant à l'initiative de la concertation. La comparaison avec les questions 11 et 12 (sur la présence de responsables environnement et mobilité) montre que le fait qu'il existe dans l'entreprise une personne en charge de l'environnement et/ou de la mobilité n'influence pas le fait que ce soit le plus souvent les représentants des travailleurs qui sont à l'initiative.

En revanche, le croisement avec la question 8 montre que plus la santé financière de l'entreprise se dégrade, moins l'employeur est à l'origine de la concertation, bien qu'il soit toujours dans le peloton de tête avec les représentants des travailleurs et le conseiller en prévention.



Si on analyse les réponses de manière plus fine, il apparaît que, lorsque la situation financière se dégrade (entreprise en difficulté temporaire ou mauvaise depuis des années), l'employeur descend en troisième place des acteurs prenant l'initiative de la concertation sociale en environnement et la mobilité, derrière les représentants des travailleurs et le conseiller en prévention (17 occurrences sur 40 entreprises, soit 42,50% pour les entreprises en difficulté temporaire, et 5 occurrences sur 21 entreprises, soit 23,81% pour les entreprises dont la santé financière est ressentie comme mauvaise depuis des années).

Par ailleurs, la comparaison avec la question 9 montre que si le climat social est tendu, à la fois l'intérêt de l'employeur et des représentants des travailleurs est moindre.

Eléments de conclusion

La conclusion principale est la prééminence et la constance du rôle des représentants des travailleurs comme moteur de la concertation. En 2017, ceux-ci se positionnaient clairement comme le principal moteur de la concertation, avec 68 % des délégués déclarant prendre l'initiative de mettre ces points à l'ordre du jour. En 2025, cette tendance se maintient et se confirme, les représentants des travailleurs étant cités le plus souvent. Dans les deux enquêtes, la concertation est très largement dominée par les trois mêmes acteurs institutionnels, qui constituent le socle du dialogue social.

On peut penser que sans l'impulsion des délégués, de nombreux sujets environnement et mobilité risqueraient de rester absents du dialogue social. Ces thématiques émergent avant tout des préoccupations du terrain, en lien direct avec les conditions de travail et le quotidien des salariés.

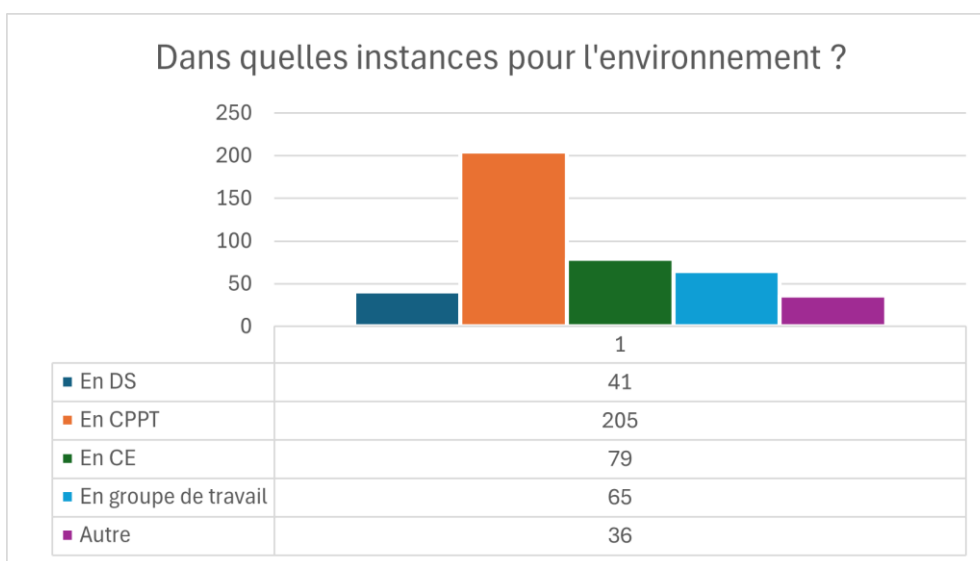
Le fait que l'initiative repose largement sur les représentants des travailleurs indique que la prise en compte de l'environnement et de la mobilité dépend encore fortement de l'engagement/sensibilité/motivation des personnes, plutôt que de processus structurels bien établis. Voilà pourquoi il est nécessaire de renforcer leurs compétences, mieux mobiliser leurs expertises et leur donner les moyens nécessaires (temps, formations, accès à l'information) pour exercer leur rôle de manière durable.

La participation constante de l'employeur souligne l'engagement et l'implication de la direction. Dans la précédente enquête, il était cité comme étant l'acteur participant le plus à la concertation sociale (dans 71% des entreprises). Toutefois, son positionnement semble davantage réactif ou co-constructif que véritablement initiateur, tandis que les représentants initient le dialogue pour défendre les intérêts des travailleurs sur l'environnement et la mobilité.

Les personnes spécifiquement chargées de l'environnement (à l'initiative dans 37,59% des entreprises où elles sont présentes) et de la mobilité (à l'initiative dans 26,5% des entreprises où elles sont présentes) sont nettement moins présentes. Cela suggère que ces fonctions sont encore peu intégrées dans les mécanismes de concertation sociale. Cependant, l'augmentation de leur participation dans les résultats de 2025, par rapport à leur relégation dans la catégorie "autre" en 2017, suggère une maturation du dialogue. Il serait bon, en effet que lorsque l'expertise technique existe, elle soit suffisamment mobilisée pour impulser le dialogue social.

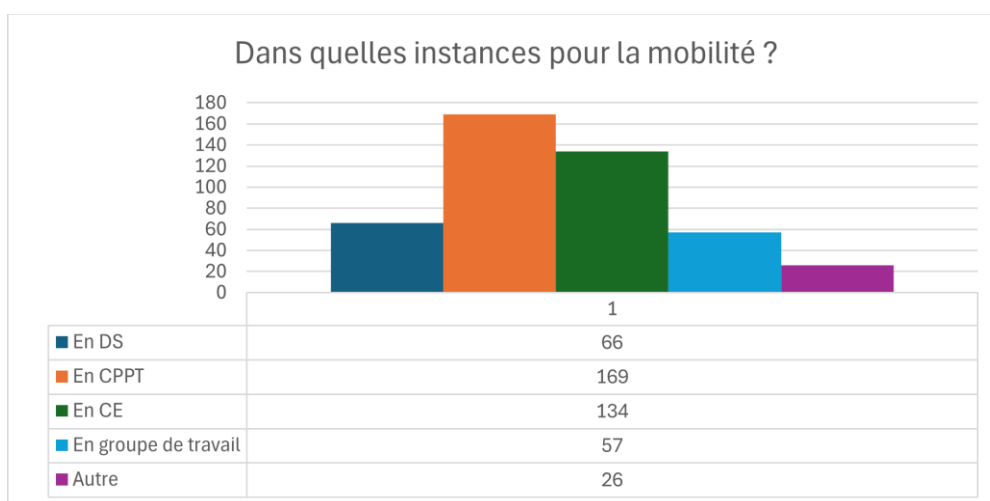
■ Q28 et Q30. Les instances de concertation sur l'environnement

Sur les questions d'environnement



Le Comité de Prévention et Protection au Travail (CPPT) apparaît très largement comme l'instance centrale de concertation sur les questions environnementales : il est cité par 76 % des répondants. Le Conseil d'Entreprise (CE) arrive loin derrière (29 %), suivi des groupes de travail (24 %). La Délégation Syndicale (DS) est l'instance où ces questions sont le moins fréquemment abordées.

Sur les questions de mobilité



Le CPPT reste également l'instance la plus mobilisée pour les questions de mobilité, avec 169 occurrences (62 %), mais son rôle est moins dominant que pour l'environnement.

Le Conseil d'Entreprise joue ici un rôle beaucoup plus important : il est cité 134 fois (49 %), ce qui en fait un lieu central de discussion sur la mobilité.

La Délégation Syndicale est également davantage impliquée, avec 66 occurrences (24 %).

Les autres instances évoquées restent marginales tant pour l'environnement que pour la mobilité.

Eléments de conclusion

En 2017, les questions environnement et mobilité étaient abordées conjointement, tandis qu'en 2025, elles font l'objet de questions distinctes, révélant que la mobilité s'inscrit plus largement dans les compétences du Conseil d'entreprise et de la Délégation syndicale que l'environnement stricto sensu.

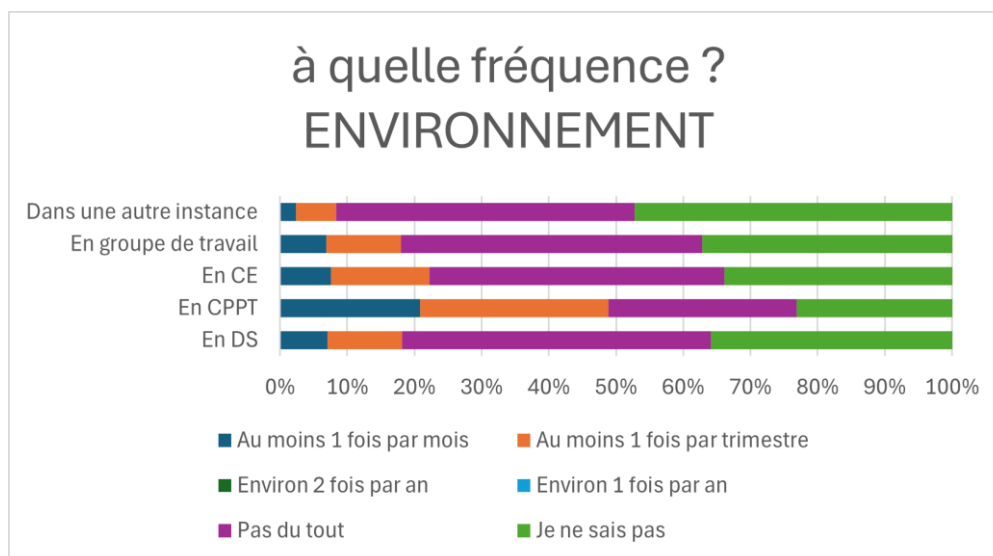
Une seule question portait sur les instances de discussion en 2017 (« Dans quelles instances discutez-vous des questions d'environnement et de mobilité ? »). Le choix, en 2025, de distinguer les deux thématiques fait apparaître des évolutions notables :

Le CPPT demeure l'instance centrale de concertation pour l'environnement et la mobilité, confirmant la tendance observée en 2017 (88 %). Toutefois, l'enquête 2025 révèle un rééquilibrage des lieux de discussion, particulièrement pour les questions de mobilité. Alors que le Conseil d'entreprise et la Délégation syndicale occupaient un rôle secondaire en 2017, leur implication progresse nettement en 2025, surtout en matière de mobilité.

Si le CPPT reste le cœur de la concertation en matière d'environnement et de mobilité, l'enquête met en évidence une diversification des espaces de dialogue, avec un renforcement marqué du rôle du Conseil d'Entreprise, particulièrement sur les questions de mobilité. Ce résultat pourrait s'expliquer en partie par le fait que le Conseil d'Entreprise doit être légalement consulté dans le cadre de l'enquête fédérale triennale sur les déplacements domicile-lieu de travail.

■ Q32 et Q33. La fréquence de la concertation sociale dans chaque instance

Concertation en environnement



Le CPPT enregistre le plus grand nombre d'entreprises discutant d'environnement au moins une fois par mois (13,92% des entreprises) et au moins une fois par trimestre (18,68% des entreprises). Cela représente 32,6% d'entreprises sur l'échantillon discutant de ces thèmes de manière régulière (mensuelle ou trimestrielle) au sein du CPPT. Dans la précédente enquête, on avait observé la même tendance mais avec des occurrences bien plus élevées.

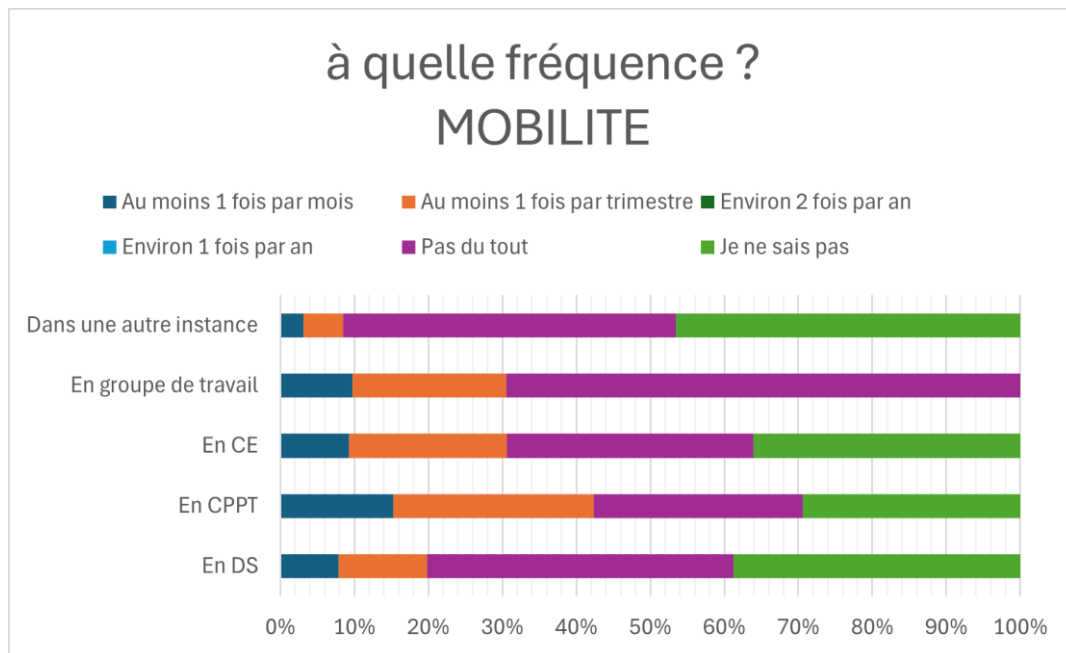
À l'inverse, la fréquence de discussion est beaucoup plus faible au sein de la Délégation syndicale (15,02% des entreprises) et du CE (19,21% des entreprises). Si des échanges réguliers existent, un nombre important d'entreprises indique ne jamais aborder l'environnement dans ces instances (respectivement 38,09% pour la Délégation syndicale et 38,15% pour le Conseil d'entreprise). Cela montre que l'environnement reste peu intégré dans ces espaces de concertation.

Les groupes de travail se réunissent à une fréquence comparable à la DS (dans 16 entreprises, une fois par mois, et dans 26, une fois par trimestre), mais enregistrent également un nombre très élevé de "Pas du tout" (38,46 % des entreprises) et de "Je ne sais pas" (31,87% des entreprises).

Ceci peut laisser penser que pour la majorité des entreprises, la concertation sur l'environnement est soit régulièrement intégrée (au moins trimestriellement, principalement au CPPT), soit totalement absente ("Pas du tout" ou "Je ne sais pas"). Cette dynamique de polarisation souligne que l'intégration des questions environnementales dépend fortement de l'existence d'un mécanisme formel et régulier au sein de l'entreprise, le CPPT jouant un rôle central dans cette structuration.

On observe que la fréquence de la concertation sur les questions d'environnement est un peu plus importante quand il existe une personne en charge des questions d'environnement dans l'entreprise.

Concertation en mobilité



Selon les répondants, le CPPT est l'instance où les questions de mobilité sont abordées avec la plus grande régularité. 27 entreprises (9,9%) déclarent aborder la mobilité au sein du CPPT au moins une fois par mois et 48 (17,58%) au moins une fois par trimestre.

Le Conseil d'Entreprise montre une fréquence de discussion régulière significative, juste après le CPPT : 56 entreprises (24,56%) abordent la mobilité, soit au moins une fois par mois (17 occurrences, soit 7,42%), soit au moins une fois par trimestre (39 occurrences, soit 17,10%) au sein du Conseil d'entreprise. La mobilité est souvent liée à des aspects économiques, sociaux (plan de déplacements) et logistiques qui relèvent des compétences du Conseil d'Entreprise, en plus de ses liens avec le bien-être au travail (CPPT).

La Délégation Syndicale enregistre 43 entreprises (15,75%) discutant de mobilité de manière régulière (mensuelle : 17 occurrences, soit 6,23% ; trimestrielle : 26 occurrences, soit 9,52%).

Aucune entreprise ne déclare aborder les questions de mobilité selon les fréquences intermédiaires d'« Environ 2 fois par an » ou « Environ 1 fois par an » dans aucune des instances.

Eléments de conclusion

Que ce soit pour l'environnement ou pour la mobilité, le CPPT est clairement l'instance où les discussions sont les plus régulières :

En environnement, 89 entreprises (32,6%) abordent ces questions au moins trimestriellement au CPPT.

En mobilité, le CPPT reste également l'instance la plus régulière (27 entreprises mensuellement – 9,9%, 48 trimestriellement, soit 17,58%).

Cela confirme le rôle central du CPPT comme lieu institutionnel privilégié pour traiter des enjeux liés à l'environnement, à la mobilité et au bien-être au travail. Cependant, la comparaison avec l'enquête précédente montre une baisse des occurrences, ce qui peut indiquer un essoufflement ou une intégration moins systématique qu'auparavant.

La mobilité est perçue comme un sujet à la fois social, économique et organisationnel, ce qui favorise sa présence dans plusieurs instances.

En 2017, l'environnement ou la mobilité étaient encore souvent abordés de manière ponctuelle : la moitié des répondants en CPPT et DS débattaient de ces sujets une à deux fois par an. En 2025, cette fréquence intermédiaire a disparu : aucune entreprise ne déclare aborder les questions d'environnement ou de mobilité aux fréquences d'« Environ 2 fois par an » ou « Environ 1 fois par an » dans aucune des instances.

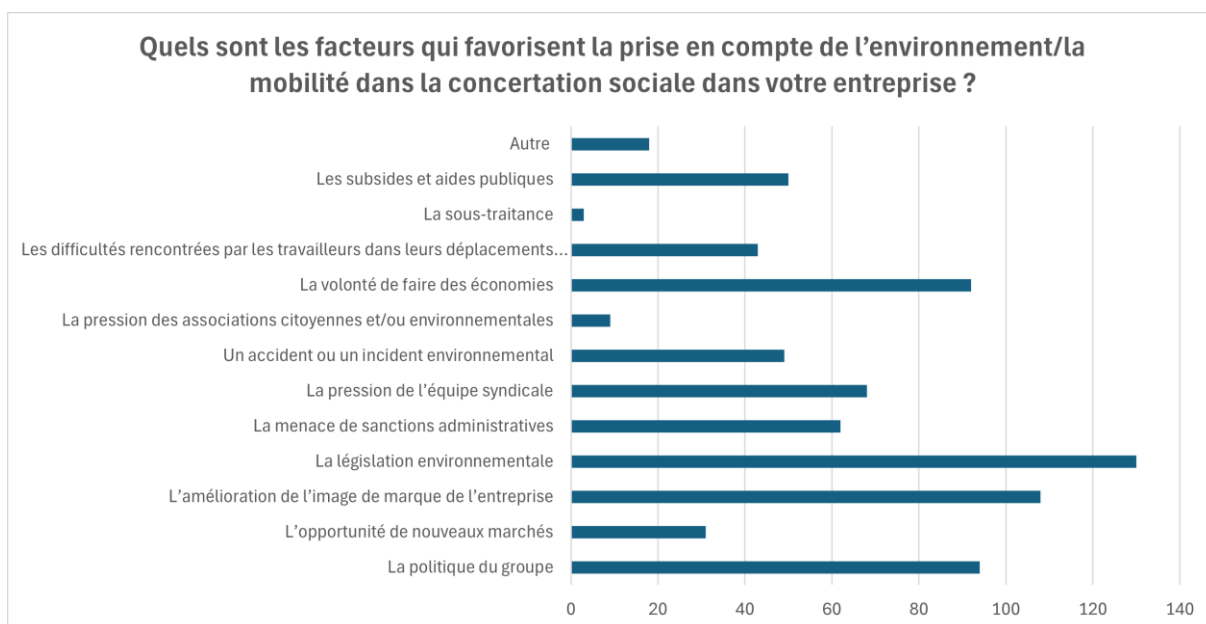
Ceci renforce l'idée, déjà évoquée en 2017, qu'il serait utile de fixer des repères temporels formels dans la législation pour obliger l'employeur à aborder ces sujets au moins une fois par trimestre, afin de faire basculer les entreprises du statut "Pas du tout" vers la régularité. Comme pour les questions d'environnement, le fait qu'il existe dans l'entreprise une personne en charge des questions de mobilité accroît la fréquence de la concertation sur ce thème. De la même façon, si des bonnes pratiques sont relevées dans l'entreprise, la fréquence de la concertation augmente.

■ Q34. Les facteurs qui favorisent la prise en compte de l'environnement/la mobilité dans la concertation sociale

Les leviers favorables sont majoritairement externes à l'entreprise. Les facteurs les plus cités sont :

- la législation environnementale dans 48 % des cas,
- l'amélioration de l'image de marque de l'entreprise dans 40 % des cas,
- La politique du groupe dans 34 % des cas,
- La volonté de faire des économies dans 34 % des cas.

Viennent ensuite la pression syndicale (25 %), la menace de sanctions administratives (23 %) et les accidents ou incidents environnementaux (18 %).



Eléments de conclusion

La comparaison avec 2017 montre une évolution importante. Si la législation et l'image de marque restent les deux premiers leviers, la pression syndicale, autrefois dans le trio de tête, recule nettement en 2025. À l'inverse, les logiques de conformité, de stratégie de groupe et de réduction des coûts prennent plus de poids.

Si la législation et l'image de marque restent les deux premiers leviers, l'influence de la politique du groupe et de la volonté de faire des économies a significativement augmenté en 2025, reléguant la pression de l'équipe syndicale (cité par 24,9% des répondants) au cinquième rang. Cela indique que la concertation sur l'environnement et la mobilité est aujourd'hui davantage perçue comme une obligation réglementaire et stratégique que comme le résultat d'une mobilisation syndicale directe.

On observe que bien que les représentants des travailleurs soient les principaux initiateurs de la concertation, leur "pression" est classée derrière les facteurs externes légaux et de réputation.

Néanmoins, la pression syndicale reste un facteur clé. L'impact des accidents environnementaux (cités par 17,95% des répondants) montre que les événements négatifs jouent un rôle de déclencheur, qui force la prise en compte du sujet.

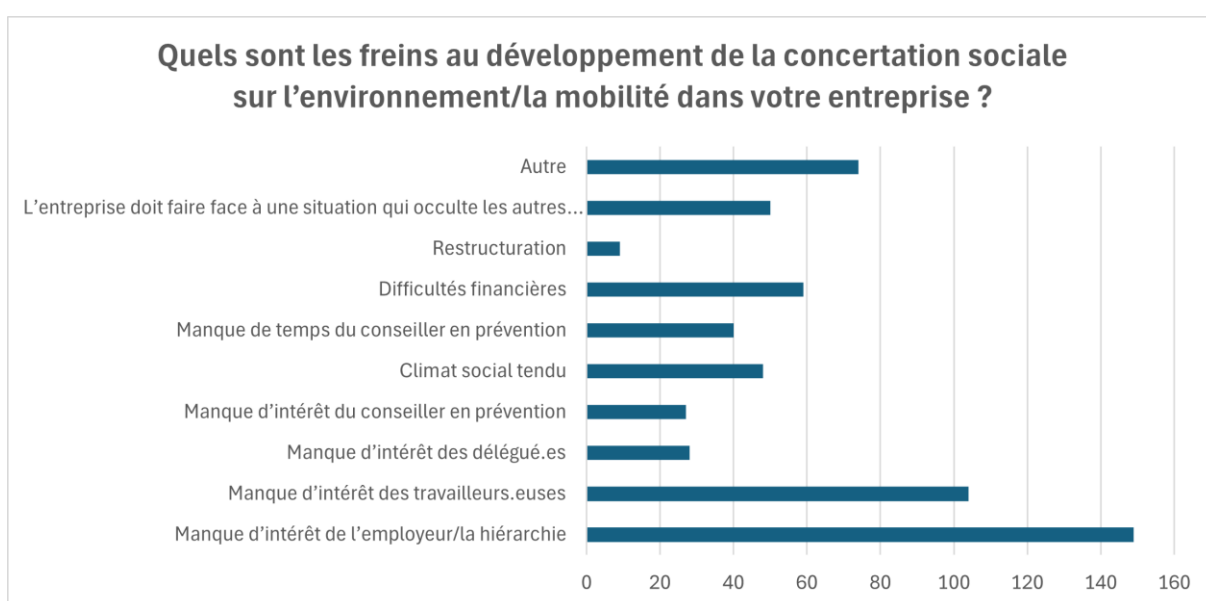
Enfin, l'analyse selon la taille de l'entreprise (question 7) montre que, quelle que soit cette taille, la législation, l'image de marque et la politique du groupe constituent les principaux facteurs de prise en compte des thématiques environnementales et de mobilité, soulignant le poids déterminant des cadres externes et structurels dans les dynamiques de concertation.

■ Q36. Les facteurs qui freinent la prise en compte de l'environnement/la mobilité dans la concertation sociale

Le frein le plus identifié est clairement le manque d'intérêt de l'employeur/la hiérarchie. Il est cité par 54,58% des répondants.

Le deuxième frein le plus cité est le manque d'intérêt des travailleurs, cité par 38,09% des répondants.

Les autres freins sont davantage liés au contexte économique et opérationnel de l'entreprise, notamment les difficultés financières, identifiées par 21,61% des répondants, le fait que l'entreprise doit faire face à une situation qui occulte les autres préoccupations est cité par 18,32% des répondants, le climat social tendu est mentionné par 17,58% des répondants.



Eléments de conclusion

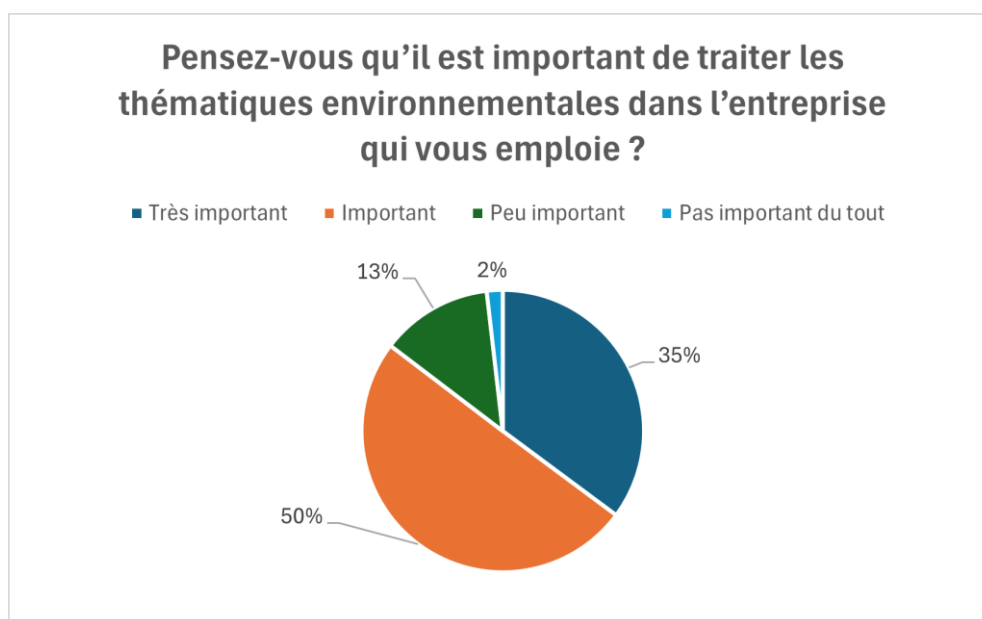
Le manque d'intérêt des travailleurs est particulièrement marquant, car ce facteur n'avait pas été pris en compte en 2017. Il révèle une difficulté à mobiliser la base sur des enjeux environnementaux et de mobilité, souvent perçus comme moins urgents que d'autres préoccupations sociales ou économiques.

On constate que si le cadre légal et les impératifs d'image de marque et économiques sont les principaux moteurs qui poussent la concertation, le manque d'engagement de la direction et la difficulté à mobiliser les travailleurs restent les freins majeurs. Cela pose un paradoxe : les incitations sont fortes, mais la volonté d'action interne demeure le goulot d'étranglement.

III.4 Perception des délégués vis-à-vis des questions d'environnement dans leur entreprise

■ Q38. Importance des thématiques environnementales selon nos répondants

Un délégué sur deux, soit 50 % des délégués, considèrent les thématiques environnementales comme "importantes" et 35 % les jugent "très importantes". À l'inverse, les répondants qui les jugent peu ou pas importantes sont très minoritaires (respectivement 13 % et 2 %).



Eléments de conclusion

Lors de l'enquête menée en 2017, la perception était encore plus favorable : 65,69 % des délégués déclaraient que les questions environnementales étaient importantes dans leur entreprise et 25,2 % très importantes. À l'époque, 6,69 % les jugeaient peu importantes et 1,67 % pas importantes du tout.

Malgré une légère évolution dans la répartition des réponses, les résultats de 2025 montrent qu'une large majorité des répondants (85 %) accorde une place importante ou très importante aux enjeux environnementaux au sein de leur entreprise. Ces données témoignent d'une conscience collective forte des enjeux environnementaux dans le monde du travail, les avis plus réservés ne concernant qu'une minorité des répondants.

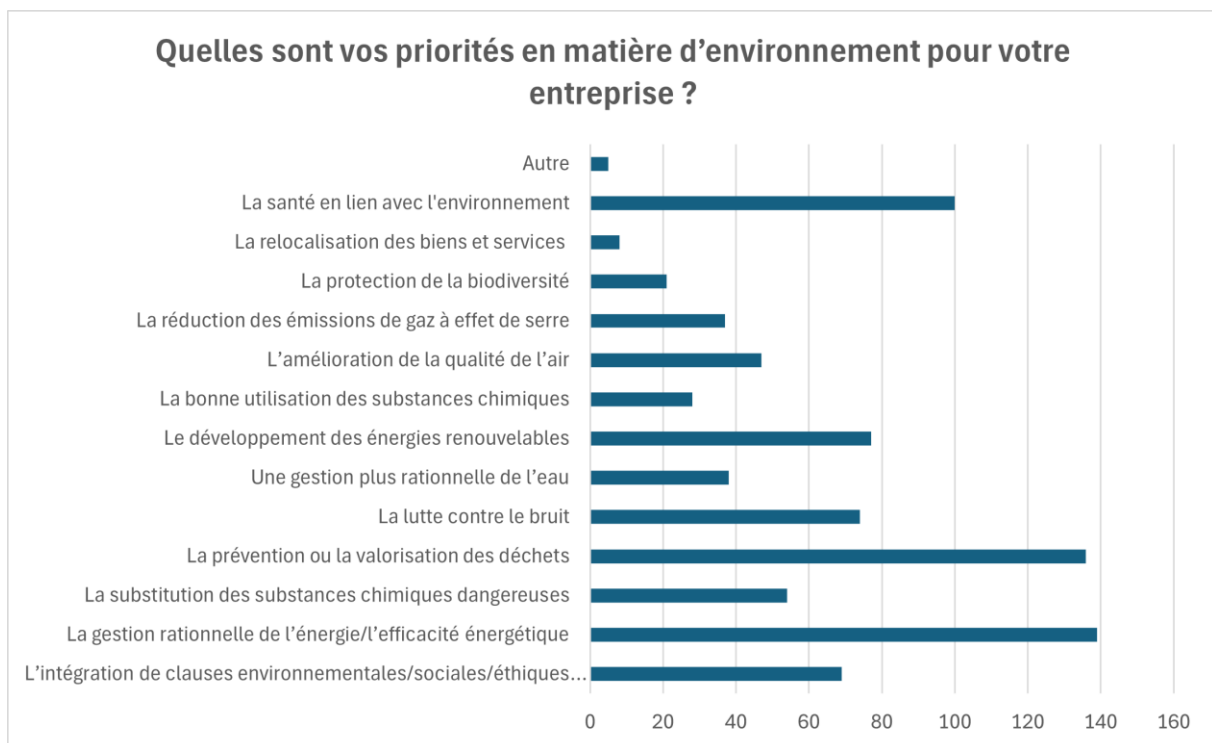
S'il existe une personne en charge de l'environnement dans l'entreprise, ces questions sont considérées comme plus souvent importantes.

Le fait qu'il y ait des bonnes pratiques n'influence pas, en revanche, l'importance accordée aux questions d'environnement, voire la réduit. Et, au contraire, le manque de bonnes pratiques peut renforcer l'urgence et la nécessité de mettre en place des mesures environnementales.

La perception du climat social ne renforce pas automatiquement le sentiment d'importance accordée aux questions d'environnement.

Cependant, si les répondants trouvent qu'il est important voire très important de traiter des thématiques environnementales dans l'entreprise, alors la thématique est ajoutée à l'ordre du jour plus rapidement.

■ Q39. Les priorités en matière d'environnement



Il ne s'agit pas ici des sujets réellement abordés dans le cadre de la concertation sociale mais des priorités propres des représentants des travailleurs.

Les thématiques les plus souvent citées, dans l'ordre d'importance sont :

- La gestion rationnelle de l'énergie/ l'efficacité énergétique, pour 50,9% des répondants.
- La prévention ou la valorisation des déchets, pour 49,8% des répondants.
- La santé en lien avec l'environnement, pour 36,6% des répondants.
- Le développement des énergies renouvelables, pour 28,2% des répondants.
- La lutte contre le bruit, pour 27,11% des répondants.
- L'intégration de clauses environnementales/sociales/éthiques dans les contrats, pour 25,2% des répondants.

En 2017, nous observions que les priorités en matière d'environnement les plus souvent citées étaient :

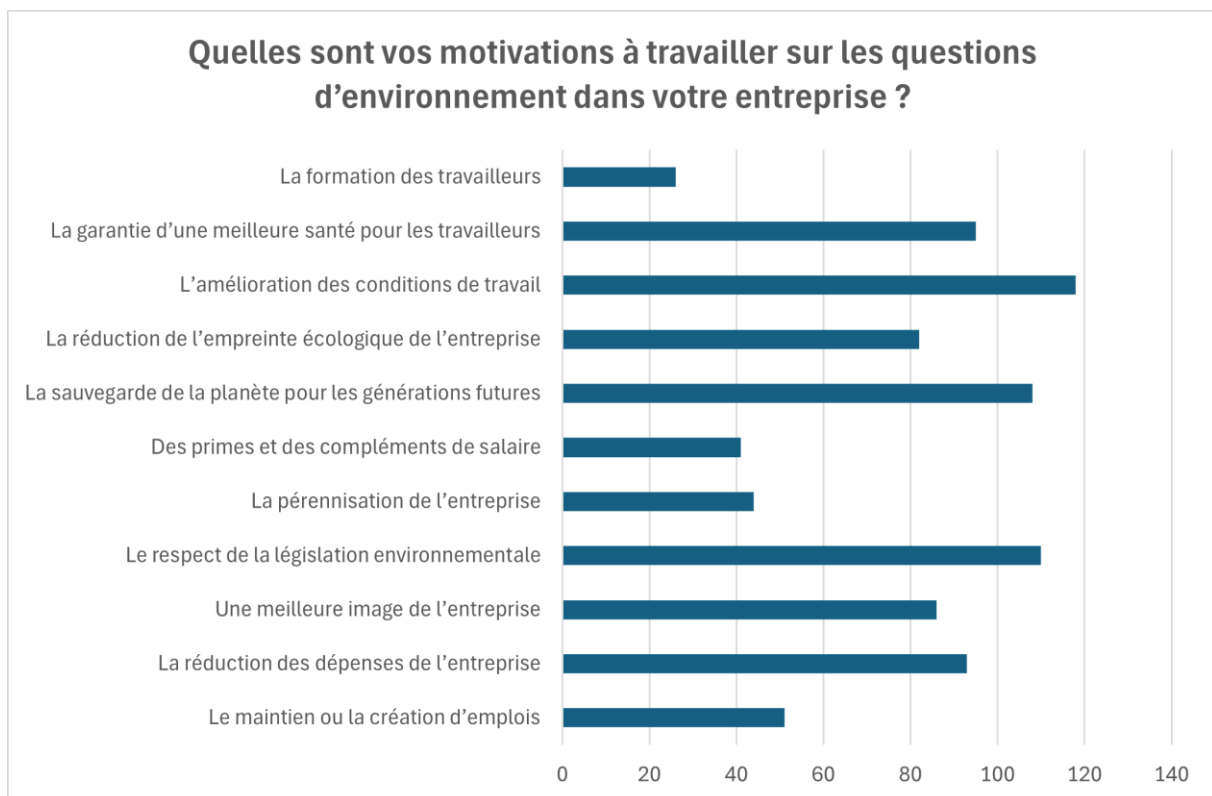
- La prévention ou valorisation des déchets pour 55 % des répondants.
- La lutte contre le bruit pour 41 % des répondants.
- La gestion rationnelle de l'énergie/l'efficacité énergétique pour 40 % des répondants.
- L'amélioration de la qualité de l'air pour 25 % des répondants.
- Le développement des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

Eléments de conclusion

Nous constatons que l'apparition de la santé, comme préoccupation environnementale dans l'entreprise, est une évolution de 2025. La gestion rationnelle de l'énergie comme première préoccupation est un résultat représentatif du contexte actuel : le prix de l'énergie a en effet augmenté significativement depuis 2017. Les priorités identifiées en 2025 (en particulier la gestion rationnelle de l'énergie, l'efficacité énergétique et la prévention ou la valorisation des déchets) montrent que les délégués syndicaux ciblent des actions concrètes, opérationnelles et directement applicables dans l'entreprise.

En revanche, la relative mise à l'écart de certains thèmes plus complexes ou systémiques, comme la biodiversité ou la relocalisation des activités, met en évidence un besoin d'outillage, de formation et d'accompagnement pour élargir le champ d'intervention syndicale sur l'environnement. Ces résultats démontrent ainsi que l'implication des délégués syndicaux sur les enjeux environnementaux est déjà bien ancrée, mais qu'elle gagnerait en efficacité et en portée stratégique si elle était davantage soutenue et structurée à travers le mandat syndical.

■ Q41. Les motivations à travailler sur les questions d'environnement



Le graphique ci-dessus permet de mettre en lumière les principaux facteurs qui motivent les délégués à travailler sur les questions d'environnement dans leur entreprise. Il s'agit de :

- L'amélioration des conditions de travail, pour 43,22% des répondants.
- Le respect de la législation est une motivation, pour 40,2%.
- La sauvegarde de la planète pour les générations est une motivation pour 39,56%.
- La garantie d'une meilleure santé pour les travailleurs, pour 34,8%.
- Une meilleure image d'entreprise, pour 31,5%.
- La réduction de l'empreinte écologique de l'entreprise, pour 30%.

En 2017, nous observions ceci :

- 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 (13,02 %) est une priorité citée par 45 % des répondants.
- Le respect de la législation environnementale (12,90 %) est une priorité également citée par 45 % des répondants.

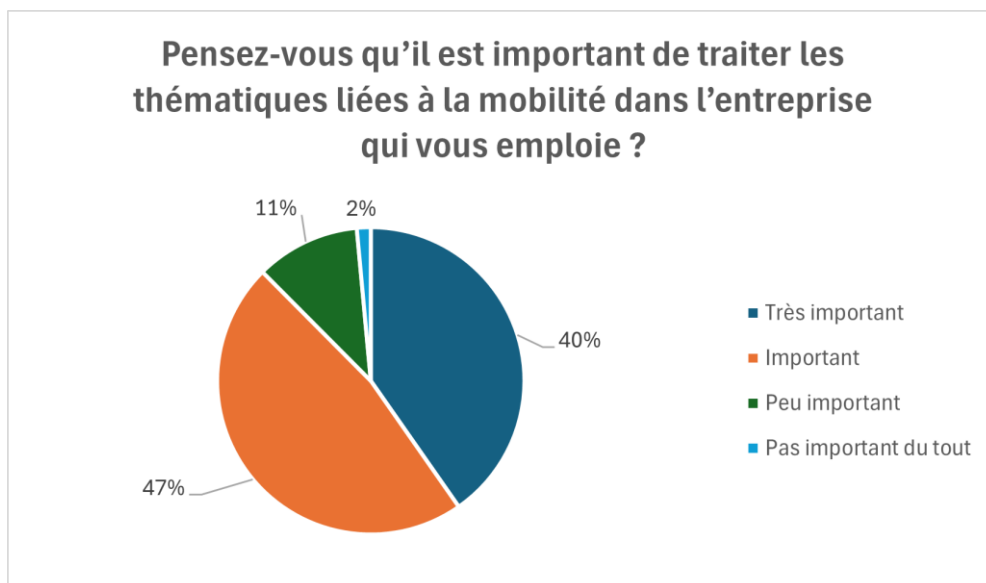
Eléments de conclusion

Nous pouvons constater que le maintien de l'amélioration des conditions de travail et la garantie d'une meilleure santé pour les travailleurs figurent toujours parmi les motivations les plus répandues, cependant, un certain recul est à prendre en compte.

Il est également intéressant de noter que le respect de la législation est plus populaire, ce qui peut être expliqué par un contexte réglementaire plus contraignant à notre époque.

On observe l'intégration d'une conscience écologique chez les représentants des travailleurs à travers la réponse liée à la préservation de la planète pour les générations futures.

■ Q42. Importance des thématiques mobilité



Un peu moins d'un répondant sur deux (47 % exactement) juge les questions de mobilité importantes pour eux. Ces questions sont très importantes pour près d'un répondant sur deux (40%). Pour 11% des répondants, ces questions sont peu importantes et seulement 2% ne les considèrent pas comme importantes du tout.

Le sentiment d'importance de la mobilité a légèrement basculé. En 2017, 54 % jugeaient le sujet "important" contre 47 % en 2025, mais cette légère baisse est largement compensée par

l'explosion des avis "très importants" (de 24 % à 40 %), montrant que le sujet est devenu plus clivant mais plus prioritaire pour ceux qui s'en saisissent.

Éléments de conclusion

Globalement, les résultats de 2025 montrent qu'une très large majorité des répondants (près de 90 %) accorde de l'importance aux enjeux de mobilité. Cette évolution d'un intérêt modéré à une priorité jugée souvent "très importante" traduit une maturation du rôle des délégués. Elle mérite toutefois d'être analysée à la lumière des priorités identifiées au sein des entreprises, afin de mieux comprendre la place concrète qu'occupent ces questions dans la concertation sociale.

S'il y a une personne en charge de la mobilité dans l'entreprise, ces questions sont considérées comme plus souvent importantes.

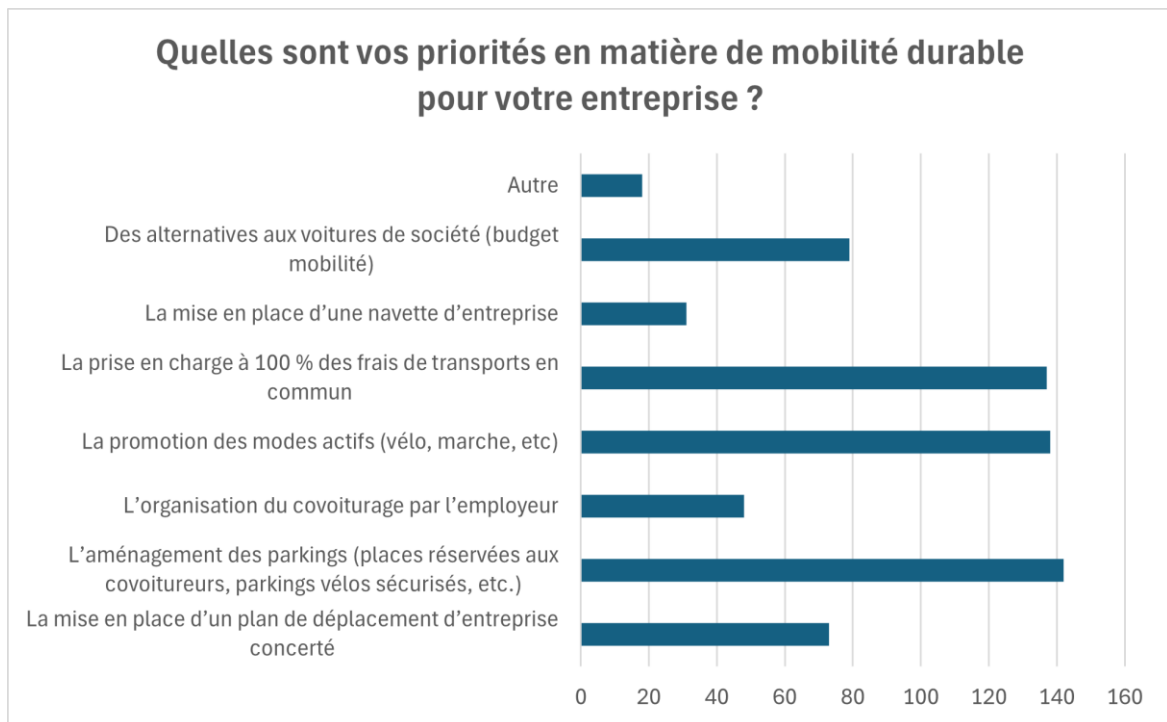
Le fait qu'il y ait des bonnes pratiques n'influence pas, en revanche, l'importance accordée aux questions de mobilité, voire la réduit. On peut imaginer que le fait que des projets soient en cours diminue le sentiment d'urgence.

La perception du climat social n'influence pas non plus le sentiment d'importance accordée aux questions de mobilité.

Ces deux conclusions peuvent paraître contradictoires compte tenu de l'importance de l'impact du climat social en entreprise et des bonnes pratiques sur les enjeux environnementaux.

Ces éléments méritent d'être approfondis et confrontés aux données qualitatives qui pourront être collectées dans le cadre des collaborations avec des chercheurs et des chercheuses.

■ Q43. Les priorités en matière de mobilité durable



Remarque : le total peut être supérieur à la taille de l'échantillon (273), les répondants pouvant cocher plusieurs items.

Comme le montre le graphique ci-dessus, la priorité des répondants en matière de mobilité durable est l'aménagement des parkings (pour 52,01% des délégués), puis la promotion des modes actifs (50,55%), suivie de très près par la prise en charge à 100 % des frais de transport en commun (50,18%).

D'autres mesures apparaissent comme secondaires mais néanmoins significatives : les alternatives aux voitures de société (28,94 %) et la mise en place d'un plan de déplacement d'entreprise concerté (26,74 %). Enfin, le covoiturage organisé par l'employeur (17,58 %) et la mise en place d'une navette d'entreprise (11,36 %) sont perçus comme moins prioritaires.

Éléments de conclusion

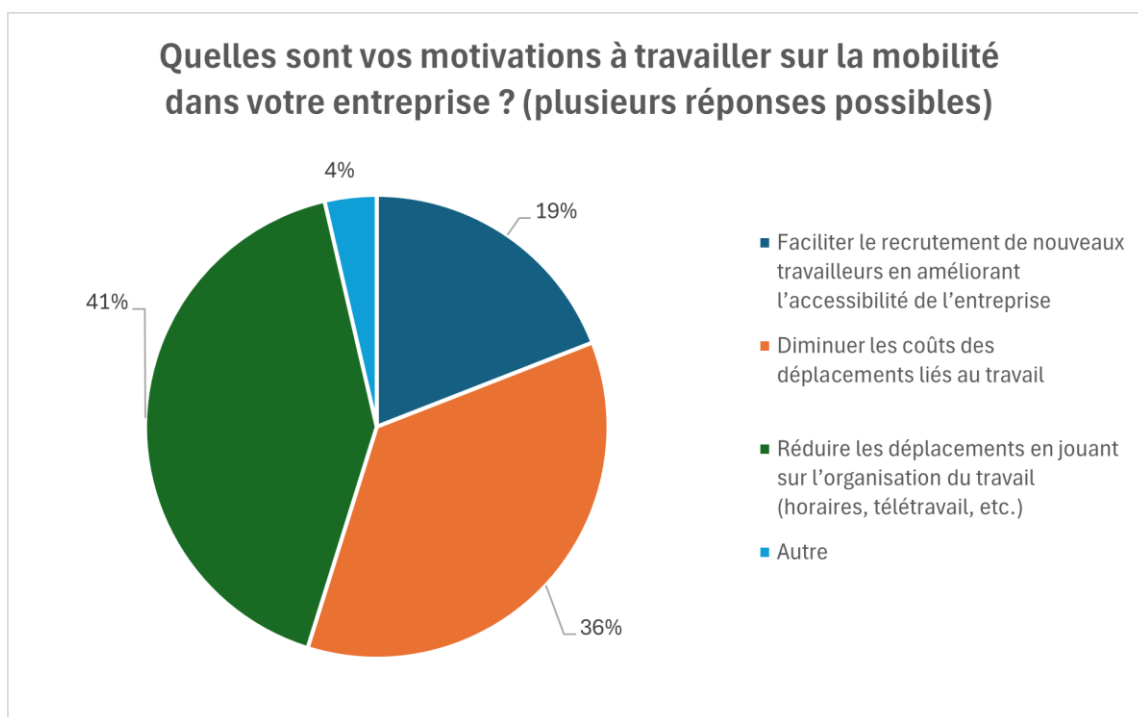
Dans l'ensemble, les résultats montrent une continuité entre 2017 et 2025, l'aménagement des parkings (places réservées aux covoitureurs, vélos sécurisés, ...) restant la priorité principale. Toutefois, cette catégorie mériterait d'être analysée plus finement afin de distinguer les types d'aménagements concernés (augmentation des places de stationnement pour voitures, infrastructures pour le covoiturage, parkings vélos sécurisés, etc.), certains choix pouvant être plus cohérents que d'autres avec les objectifs de mobilité durable.

L'évolution la plus significative est la priorité accordée à la promotion des modes actifs (vélo, marche), passée de 29 % en 2017 à 50,55 % en 2025. Ce bond peut souligner une transition culturelle vers des modes de déplacement plus durables et sains. Cela peut aussi s'expliquer par le fait qu'en 2017, environ 20% des travailleurs ne bénéficiaient encore d'aucune intervention patronale pour leurs trajets. On peut également imaginer que le développement des modes actifs a pu se développer grâce à un réaménagement du territoire (pistes cyclables plus sécurisés, piétonniers, etc.).

Par ailleurs, on observe une progression nette de certaines priorités : la prise en charge des frais de transport en commun passe de 39,3 % à 50,18 %, tandis que la promotion des modes actifs connaît une hausse particulièrement marquée, de 29 % en 2017 à plus de 50 % en 2025.

Alors qu'en 2017, les conclusions mettaient l'accent sur le besoin d'investir dans des infrastructures de covoiturage et de sensibilisation, le constat actuel montre que les délégués privilégient le transfert modal vers le vélo et le train par le biais d'infrastructures d'accueil (parkings adaptés) et de leviers financiers (remboursement intégral). La mobilité n'est plus seulement vue sous l'angle du coût, mais comme un enjeu de santé et d'organisation du travail.

■ Q45. Les motivations des délégués à travailler sur la mobilité



La principale motivation des délégués à travailler sur les questions de mobilité dans leur entreprise est la réduction des déplacements via l'organisation du travail. Cette motivation est citée par 172 répondants, soit 41 % de l'échantillon. La diminution des coûts liés aux déplacements professionnels arrive en deuxième position, mentionnée par 148 répondants (36 %). Vient ensuite l'amélioration de l'accessibilité de l'entreprise afin de faciliter le recrutement de nouveaux travailleurs, citée par 79 répondants, soit 28,94 % des participants.

Eléments de conclusion

La comparaison avec l'enquête de 2017 met en évidence un glissement dans l'ordre des priorités. En 2017, la diminution des coûts de déplacement constituait la motivation principale, tandis que les mesures visant à réduire les déplacements par l'organisation du travail occupaient la deuxième place. En 2025, cette hiérarchie s'inverse : la réduction des déplacements devient la priorité première, reléguant la diminution des coûts au second plan.

Cette évolution peut s'expliquer par plusieurs facteurs. D'une part, la diminution des coûts de déplacement a été soutenue par des avancées réglementaires, notamment l'augmentation de l'intervention patronale dans les frais de transport en commun à 71,8% (CCT 19/11) et l'obligation, depuis mai 2023 (CCT 164), d'octroyer une indemnité vélo dans l'ensemble du secteur privé.

D'autre part, l'expérience du télétravail imposé durant la pandémie de Covid-19 a ouvert la voie à de nouvelles formes de télétravail, occasionnelles ou structurelles, qui renforcent l'intérêt pour des mesures organisationnelles visant à réduire les déplacements domicile-lieu de travail.

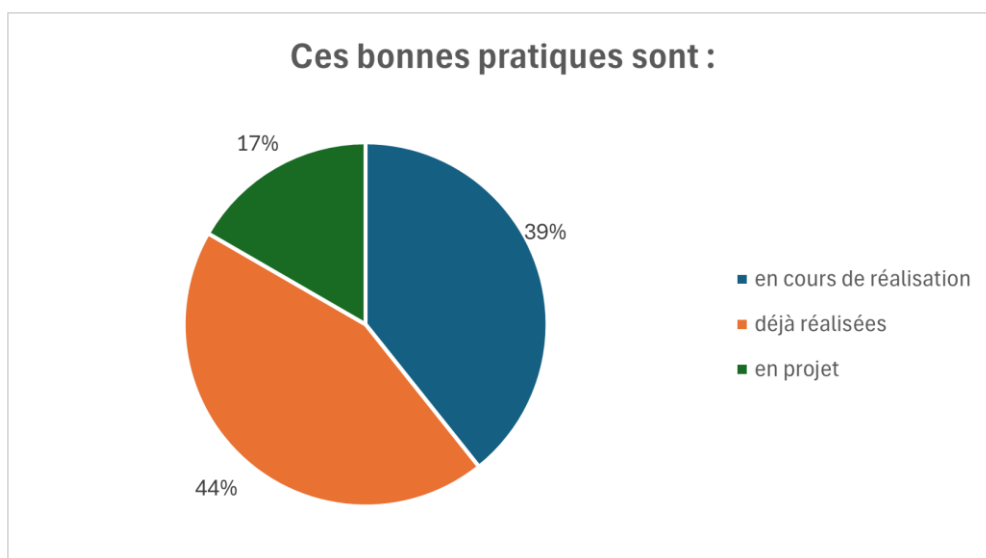
■ Q47 et Q48. Les bonnes pratiques en matière d'environnement et de mobilité

Presqu'un tiers des répondants (31%) ont des bonnes pratiques en matière d'environnement et de mobilité à partager. Parmi ces bonnes pratiques, la majorité sont déjà réalisées ou en cours de réalisation. 17% des bonnes pratiques sont actuellement à l'état de projet.

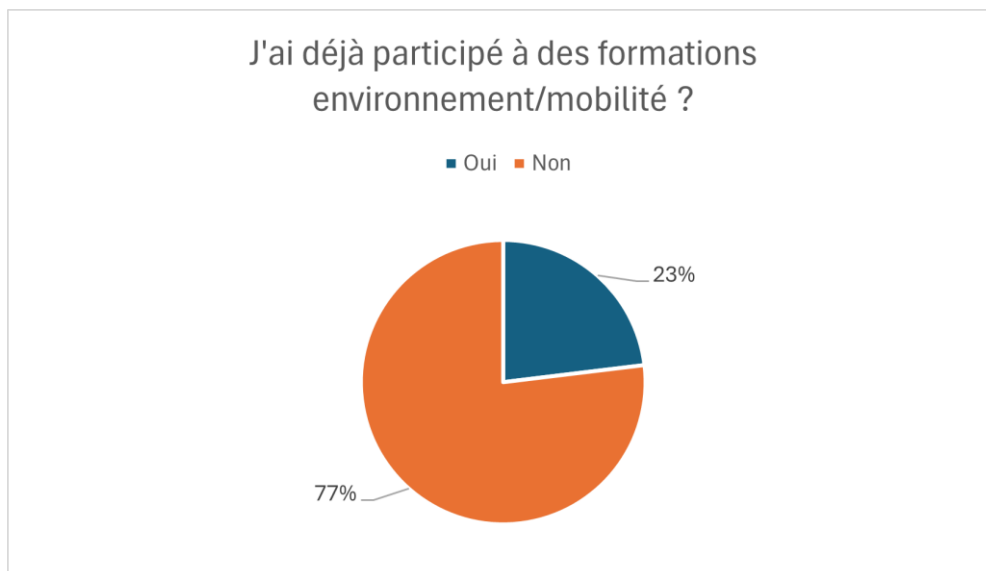
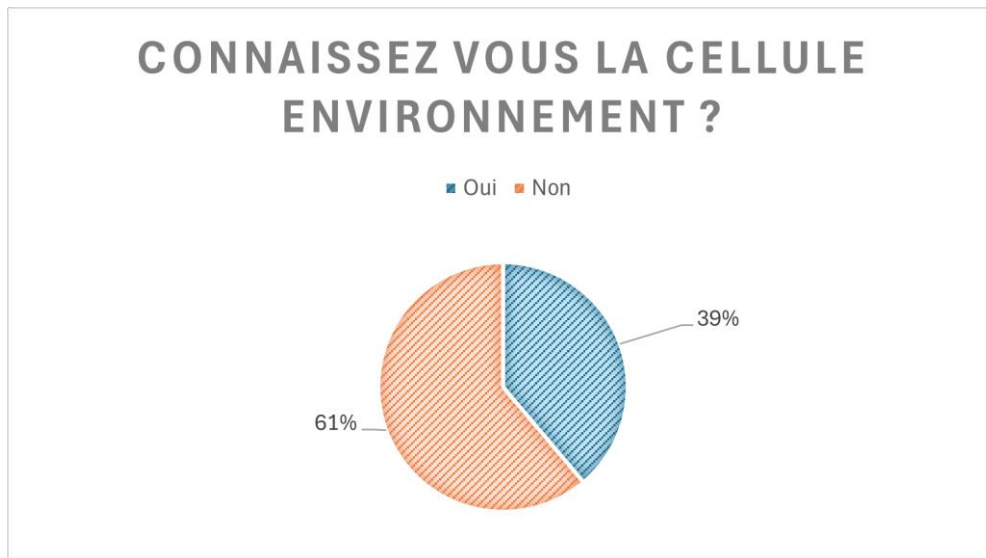
On observe une tendance à davantage de bonnes pratiques dans les entreprises où existe une personne en charge de l'environnement et/ou de la mobilité mais ce n'est pas une garantie.

Dans plusieurs entreprises où ces fonctions existent, aucune bonne pratique n'a été relevée.

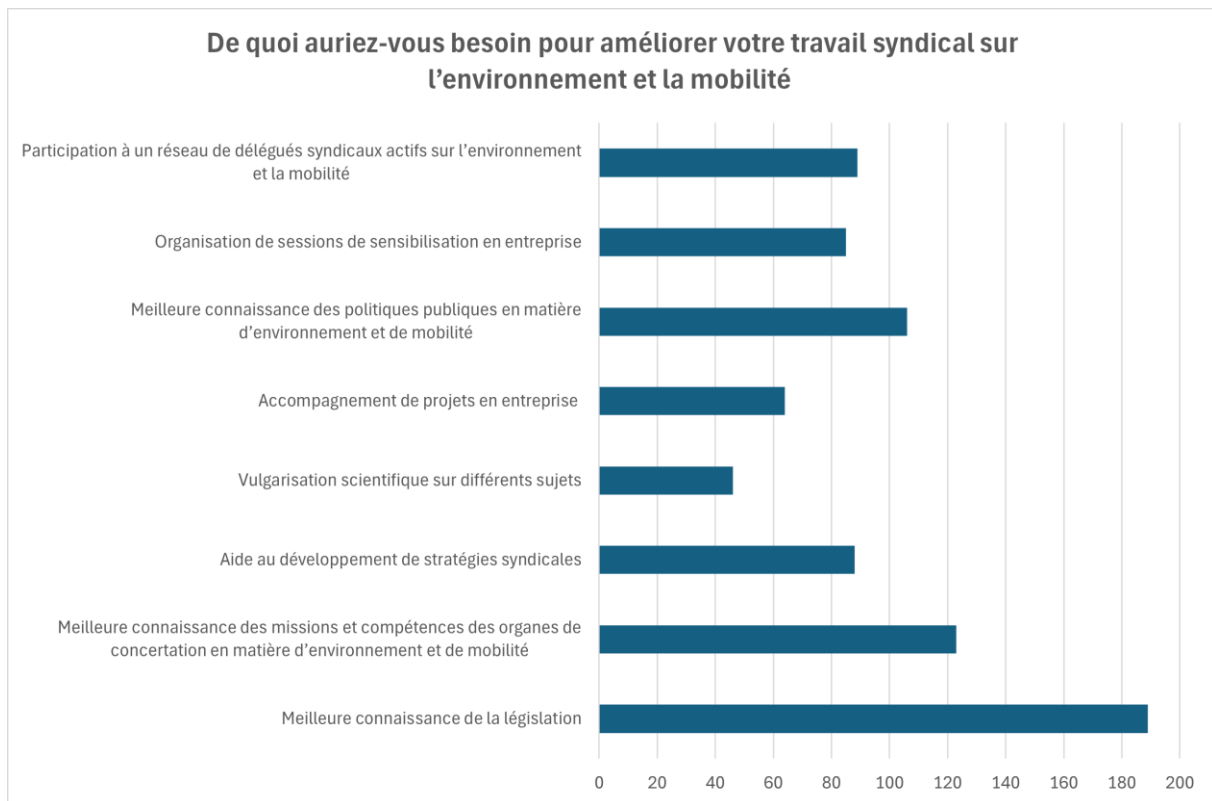
Pour mieux comprendre, il faudrait analyser ce que recouvre le concept de bonne pratique pour les représentants des travailleurs. Certains projets sont peut-être menés qui ne sont pas considérés comme étant des bonnes pratiques à proprement parler.



▪ Q50 Q51 et Q52. Connaissance de l'existence des cellules RISE et Mobilité



■ Q53. Les besoins pour améliorer l'action syndicale en environnement et mobilité



Dans un souci de répondre plus pertinemment aux attentes de nos délégués, nous leur avons demandé de quoi ils auraient besoin pour améliorer leur travail syndical sur l'environnement et la mobilité.

Il en ressort dans l'ordre des plus populaires aux moins populaires :

- 69,23% des répondants disent avoir besoin d'une meilleure connaissance de la législation ;
- 45,05% d'une meilleure connaissance des missions et compétences des organes de concertation en matière d'environnement et de mobilité ;
- 38,83% d'une meilleure connaissance des politiques publiques en matière d'environnement et de mobilité ;
- 32,6% d'une participation à un réseau de délégués syndicaux actifs sur l'environnement et la mobilité ;
- 31,14% de l'organisation de sessions de sensibilisation en entreprise ;

En revanche, l'accompagnement de projets en entreprise et la vulgarisation scientifique sur différents sujets apparaissent comme des besoins moins prioritaires, avec des scores respectifs d'environ 23,44% et 16,85%, bien qu'ils restent pertinents pour une approche plus technique et pédagogique.

Globalement, l'analyse révèle que les attentes se concentrent principalement sur l'acquisition de connaissances juridiques et institutionnelles, suivie du renforcement des réseaux et des compétences stratégiques. Cela traduit une perception selon laquelle la maîtrise des cadres réglementaires et des mécanismes de concertation constitue un levier essentiel pour améliorer l'action syndicale dans les domaines de l'environnement et de la mobilité. Nous pourrions ainsi prendre en compte ces résultats pour adapter au mieux l'offre que fournissent nos cellules aux délégués.

En 2017, nous n'avons pas posé cette question précise aux personnes interrogées. Cependant, nous observons déjà à l'époque que la législation environnementale était très importante pour les répondants. L'existence d'un cadre légal influençait la prise en compte des questions d'environnement et de mobilité pour les délégués. La sensibilisation jouait également un rôle important pour la création de projets environnementaux et de mobilité.

Les données confirment par ailleurs l'impact concret des formations dispensées par les cellules RISE et FAST. En effet, parmi les 63 personnes ayant participé à ces formations, 79 % ont inscrit un point environnemental à l'ordre du jour de leurs réunions, contre 59 % parmi les personnes n'ayant pas bénéficié de ces formations. Ces résultats indiquent que la participation aux formations exerce une influence significative sur la prise en compte des enjeux environnementaux dans les instances de concertation.

Nous pouvons conclure à partir de ce graphique de l'importance d'une approche articulant formation, mise en réseau et soutien de l'action demeure en 2025. Ceci souligne l'importance du travail de formation et d'éducation permanente en matière d'environnement du syndicat, réalisé par les cellules FAST et RISE de la CGSLB, de la FGTB et de la CSC.

Il existe d'ailleurs des recherches en cours à la fois en Belgique et dans d'autres pays sur le rôle de l'éducation permanente dans la sensibilisation des travailleurs aux enjeux environnementaux.

IV. CONCLUSIONS

CARACTERISATION DE LA CONCERTATION SOCIALE ET EVOLUTIONS OBSERVEES DEPUIS L'ENQUETE REALISEE EN 2017

Les résultats de l'enquête réalisée en 2025 corroborent dans une large mesure ceux de l'enquête de 2017 quoique l'échantillon soit quelque peu différent, avec davantage d'entreprises de services, une plus forte représentation des grandes entreprises et davantage de répondants employés plutôt qu'ouvriers.

De manière similaire dans les deux enquêtes, les répondants sont majoritairement masculins, plus âgés et ont une expertise de la concertation sociale (plusieurs mandats successifs). Ces derniers sont également présents dans différentes instances (CE, CPPT, DS).

Sur le plan des thématiques abordées au niveau de la concertation sociale, on constate l'émergence de la question de la transition énergétique, à côté de celle toujours prioritaire de la gestion des déchets. Par ailleurs, l'essor des questions de mobilité douce apparaît clairement comme un facteur de qualité de vie au travail. La mobilité électrique émerge également comme un enjeu en lien avec les évolutions technologiques et réglementaires.

En ce qui concerne les acteurs mis en évidence par l'enquête, les représentants des travailleurs, l'employeur et le conseiller en prévention sont systématiquement présents dans la concertation.

Les représentants des travailleurs prennent le plus souvent l'initiative de mettre à l'ordre du jour des points en relation avec l'environnement et la mobilité, y compris quand il existe au sein de l'entreprise une personne en charge de ces aspects.

Bien que les représentants des travailleurs soient les principaux initiateurs de la concertation, leur influence sur la prise en compte de questions d'environnement et de mobilité se classe désormais derrière les facteurs externes légaux et d'image de marque. Elle reste cependant un facteur clé.

Le manque d'engagement de la direction et la difficulté à mobiliser les travailleurs restent les freins majeurs à la concertation sociale en environnement/mobilité, ce qui peut sembler paradoxal alors que les représentants des travailleurs sont le plus souvent à l'initiative. Ceci peut s'expliquer par une plus grande prise de conscience et une meilleure formation aux questions de l'environnement et de la mobilité des délégués par rapport aux travailleurs qu'ils représentent, davantage focalisés sur leur fonction dans l'entreprise.

Ce frein était moins évident en 2017, ce que nous expliquons notamment par l'évolution du contexte socio-économique.

Par ailleurs, on constate qu'une mauvaise santé financière de l'entreprise affaiblit l'intérêt de l'employeur et qu'un climat social tendu affaiblit l'intérêt à la fois de l'employeur et des travailleurs.

Si l'on compare les thèmes faisant l'objet de la concertation sociale avec les priorités formulées par les représentants des travailleurs, on observe clairement que la préoccupation pour l'impact des problématiques environnementales sur la santé des travailleurs ne se reflète pas dans la réalité des débats.

De la même façon, des thèmes concrets qui touchent directement les travailleurs comme la gestion des parkings ou la prise en charge des frais de déplacement ne sont pas les plus présents dans la réalité de la concertation.

Parallèlement, la relative mise à l'écart de certains thèmes plus complexes ou systémiques, comme la biodiversité, les ODD ou l'alimentation durable, met en évidence un besoin d'outillage, de formation et d'accompagnement pour élargir le champ d'intervention syndical sur l'environnement. Ces résultats démontrent ainsi que l'implication des délégués syndicaux sur les enjeux environnementaux est déjà bien ancrée, mais qu'elle gagnerait en efficacité et en portée stratégique si elle était davantage soutenue et structurée à travers le mandat syndical.

On observe une tendance à davantage de bonnes pratiques dans les entreprises où existe une personne en charge de l'environnement et/ou de la mobilité quoique ce ne soit pas une garantie. En effet, dans plusieurs entreprises où ces fonctions existent, aucune bonne pratique n'a été relevée.

Pour mieux comprendre l'origine des situations particulières, il faudrait analyser ce que recouvre le concept de bonne pratique pour les représentants des travailleurs. Certains projets sont peut-être menés qui ne sont pas considérés comme étant des bonnes pratiques à proprement parler.

Ces éléments rendent plus que jamais nécessaire le renforcement des compétences des délégués syndicaux qui ont la capacité de faire remonter des préoccupations issues du terrain ou des thématiques innovantes.

Il serait également souhaitable que la personne en charge des questions d'environnement et/ou de mobilité, quand elle existe, soit davantage impliquée dans la concertation sociale du fait de son expertise.

L'utilité de fixer des repères temporels formels dans la législation contraignant à aborder les questions d'environnement et de mobilité à intervalles réguliers ressort également des résultats de 2025 où l'on passe souvent du « tout ou rien » en termes de fréquence de concertation.

Globalement, l'analyse révèle que les attentes des représentants des travailleurs se concentrent principalement sur l'acquisition de connaissances juridiques et institutionnelles, suivie du renforcement des réseaux et des compétences stratégiques. Cela traduit une perception selon laquelle la maîtrise des cadres réglementaires et des mécanismes de concertation constitue un levier essentiel pour améliorer l'action syndicale dans les domaines de l'environnement et de la mobilité. Nous pourrions ainsi prendre en compte ces résultats pour adapter au mieux l'offre de sensibilisation que fournissent nos cellules aux délégués.

Nous pouvons ainsi conclure de la nécessité d'une approche articulant formation, mise en réseau et soutien de l'action syndicale en matière d'environnement et de mobilité dans l'entreprise. Ces éléments soulignent l'importance du travail de formation et d'éducation permanente en matière d'environnement du syndicat, réalisé par les cellules FAST et RISE de la CGSLB, de la FGTB et de la CSC.

