

## 6<sup>e</sup> diagnostic fédéral d'immobilité : juin 2020 – janvier 2021

À situation particulière, article particulier : je le rédige en confinement strict à cause d'une petite « bestiole » qu'on a baptisée COVID-19.

J'ai beaucoup hésité à modifier le titre de cet article consacré à cette 6<sup>e</sup> édition du diagnostic fédéral de mobilité tant les contraintes des déplacements se sont transformées ces derniers jours : recours généralisé au télétravail, consignes de confinement réduisant drastiquement tous les déplacements, réduction de l'offre de transports en commun...

Rappelons à ce stade que, depuis 2005 et tous les 3 ans, la réalisation d'un diagnostic des déplacements domicile-travail est une **obligation légale** pour tous les employeurs belges des entreprises, privées ou publiques, de **plus de 100 travailleurs** (et de leurs sites qui occupent plus de 30 travailleurs). Cette obligation est **assortie d'une concertation, obligatoire elle aussi, au Conseil d'entreprise (CE) ou au Comité de concertation de base (CCB)** qui disposent de 2 mois pour rendre un avis sur le diagnostic réalisé.

Pour cette édition, le diagnostic doit être établi sur base des données RH des entreprises au 30 juin 2020.

Or, en cette fin mars, on doit affronter une mise en chômage temporaire d'un grand nombre de travailleuses et de travailleurs et on peut logiquement se demander quels seront les chiffres qui seront disponibles dans 3 mois et sur la base desquels doit s'établir le diagnostic. En effet, il faut sans doute s'attendre à une reprise partielle et progressive des activités des entreprises après ces temps de confinement.

Depuis 2005, beaucoup de choses ont évolué au fil des cinq éditions qui se sont succédées. La pertinence des données recueillies s'est confirmée et l'outil s'est considérablement renforcé en tant que ressource statistique mais aussi comme levier de mise en œuvre de mesures au sein des entreprises<sup>1</sup>.

Relevons en particulier que les entreprises seront dorénavant encouragées à consulter les travailleurs pour réaliser l'exercice plutôt que de recourir aux données RH qui ne reflètent pas toujours la réalité des déplacements domicile-travail. Un questionnaire électronique est mis à disposition des employeurs pour réaliser cette enquête interne.

Par ailleurs, nous constatons que malgré l'obligation de concertation au CE, de nombreuses délégations syndicales n'ont pas encore pris conscience que, d'une part cette obligation existe et, d'autre part qu'elle peut être un levier important pour initier une réflexion sur cette matière et ainsi contribuer à améliorer les conditions de déplacements des travailleurs. Des mesures concertées peuvent en effet avoir des conséquences positives sur le coût du déplacement (covoiturage, transports en commun remboursés à 100 %, indemnité défiscalisée pour le vélo actuellement à 0,24 €/km...) mais aussi sur la qualité de vie (stress). Les mesures prises pour recourir à une mobilité plus durable ont aussi et surtout une influence sur les émissions de gaz à effet de serre et contribuent à atteindre les objectifs de réduction de ces GES auxquels les différents niveaux de pouvoir se sont engagés<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Pour des informations détaillées relatives à cette évolution, voir notre article sur les résultats du 5<sup>e</sup> diagnostic fédéral de mobilité dans notre [newsletter de mai 2019](#).

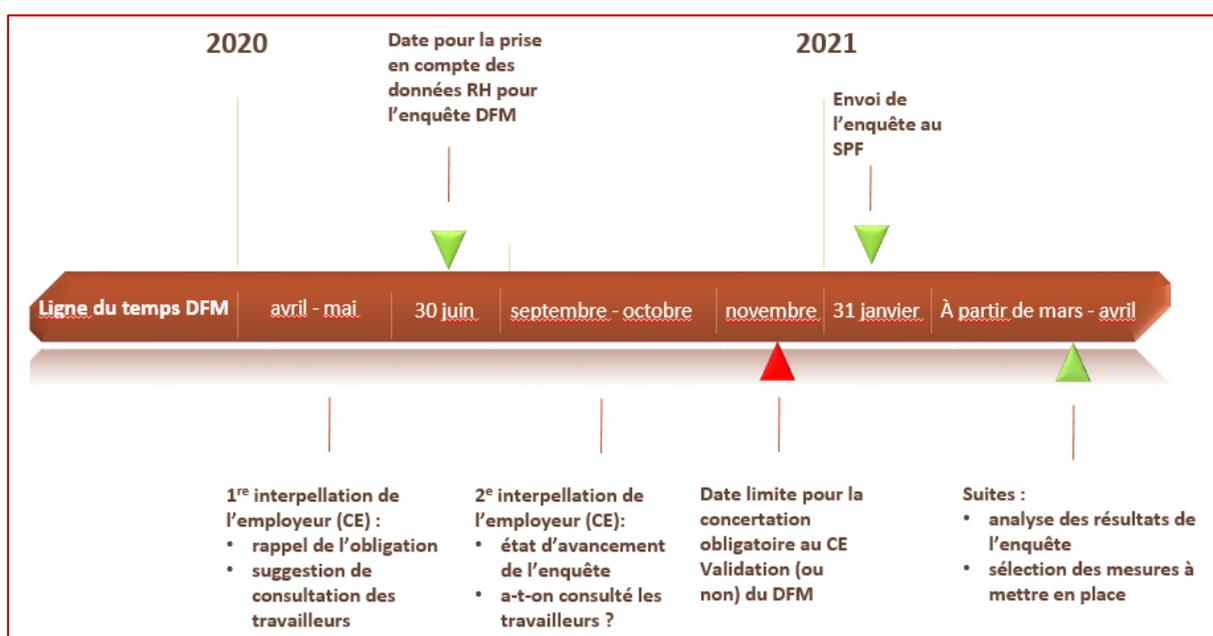
<sup>2</sup> Les objectifs 2030 de réduction de GES de la Wallonie sont de -55 % par rapport à 1990. L'objectif pour 2050 est d'atteindre 80-95 % de réduction.

**Il est donc essentiel que cette procédure soit anticipée par les délégations syndicales.** En temps normal et hors situation comme celle que nous vivons, il serait utile d'interpeller l'employeur pour lui rappeler l'obligation qui se profile à l'horizon du mois de juin et lui conseiller de réaliser une enquête directement auprès des travailleurs, ce qui lui facilitera le travail de compilation des données<sup>3</sup>. Ajoutons que les entreprises peuvent remplir le questionnaire pour **tous les sites**, pas uniquement ceux de plus de 30 travailleurs. Cela peut être important pour les délégués de façon à pouvoir disposer d'un tableau complet des situations de mobilité des travailleurs.

Ensuite, rester attentif de façon à ce que la concertation au CE ait bien lieu vers le mois de **novembre** pour vérifier que ce qui va être envoyé au SPF Mobilité et Transports en janvier 2021 corresponde bien à une réalité que seules les délégations connaissent.

Et enfin, poursuivre les discussions sur base du rapport personnalisé qui sera envoyé à l'employeur et des mesures qui lui seront conseillées en fonction de la situation des déplacements des travailleurs.

### Ligne du temps pour l'enquête diagnostic fédéral de mobilité (DFM) 2020-2021



<sup>3</sup> Le formulaire de consultation des travailleurs du SPF Mobilité et Transports est en effet conçu de telle manière que les éléments récoltés s'intègrent « automatiquement » dans le formulaire d'enquête à remplir par l'employeur.