

Élections sociales : quels enseignements tirer des précédents scrutins ?

Christophe Lo Giudice

Les élections sociales – dont la prochaine édition se déroulera entre le 11 et le 24 mai 2020 – constituent un moment particulier de démocratie sur les lieux de travail. Bien entendu, elles trouvent avant tout leur signification au niveau de chaque entreprise. Une vue hélicoptère sur les précédents scrutins livre toutefois quelques enseignements.

Après chaque scrutin social, le Centre de recherche et d'information socio-politiques, le CRISP, mène une analyse approfondie des résultats et dégage des tendances générales, ce qui offre au fil des années une prise de recul éclairante. « Les élections sociales ont vocation à renouveler au sein des entreprises les deux organes que sont le conseil d'entreprise (CE) et le comité de prévention et de protection au travail (CPPT) », rappelle Pierre Blaise, secrétaire général au CRISP. « La législation qui régit les élections sociales date de l'après-guerre. Les premières élections pour constituer les conseils d'entreprise se sont tenues en 1950. L'ancêtre du CPPT, le CSH, a été créé par la loi de 1952, avec de premières élections en 1958 ».

S'adressant aux entreprises employant au moins 50 travailleurs, les élections organisées pour constituer les CPPT concernent un grand nombre d'entreprises et de travailleurs. En 1958, 1 022 000 travailleurs étaient concernés. En 2016, le dernier scrutin en date, nous étions à 1 790 000 travailleurs répartis dans 6 950 entreprises¹. « Ce nombre correspond à 25 % d'entreprises supplémentaires par rapport à l'élection de 2000 », observe-t-il. « Mais, malgré l'importance du nombre, il ne faut pas perdre de vue qu'il ne représente qu'une partie réduite de la population active. Les agents des services publics, les travailleurs des entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 personnes, les travailleurs de certains secteurs comme celui de la construction, les indépendants, les prépensionnés ainsi que les chômeurs n'entrent pas dans le champ des élections sociales. Des élections peuvent aussi ne pas avoir lieu, par exemple si les listes comportent un nombre de candidats équivalent ou inférieur au nombre de mandats à pourvoir, ou s'il n'y a pas de liste de candidats du tout ».

Rapports de force stables

Contrairement aux élections politiques, la participation aux élections sociales n'est pas obligatoire. « Le taux de participation moyen tourne entre 65 et 70 % dans les entreprises

¹ P. BLAISE, « Les élections sociales de mai 2016 », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2333-2334, 2017.

où des élections ont effectivement lieu, avec de légères variations selon les années », observe Pierre Blaise. « En 2016, la participation s'est affichée à 66,2 %. Elle est plus forte en Wallonie – près de 72 % –, un peu moins élevée en Flandre – 65,6 % – et encore un peu moindre à Bruxelles – 62 % – pour ce qui est du dernier scrutin. Les bulletins non valables – autrement dit l'abstentionnisme – sont fort peu nombreux, autour de 7 % chez les jeunes, 6,6 % chez les ouvriers et 4,8 % chez les employés ».

Les rapports de force sont relativement stables, eux aussi. Aux dernières élections pour le CPPT, la CSC a obtenu 51,8 % des voix, devant la FGTB à 35,8 % et la CGSLB à 12,4 %. « C'était la deuxième élection qui a vu la CGSLB dépasser les 10 %. Le syndical libéral est en progression constante. Mais ces proportions, pour différentes raisons techniques, ne correspondent pas aux nombres de sièges attribués. Une fois la traduction opérée, la CSC obtient 58 % des sièges, la FGTB 33,6 % et la CGSLB 8,4 %. Mais ce ne sont là bien sûr que des résultats globaux au niveau national qui peuvent connaître des différences selon les secteurs, les régions et les types d'entreprises ».

Trois catégories à la loupe

Le secrétaire général du CRISP met en exergue trois catégories pour lesquelles il relève des points intéressants à souligner :

- les **jeunes travailleurs** : il existe un collège électoral spécifique à leur intention dans les entreprises où ils sont au moins 25. Ce collège ne fait pas de distinction entre les employés et les ouvriers. « Initialement, il a été créé pour les moins de 21 ans, mais la limite d'âge a été portée à 25 ans », commente Pierre Blaise. « La première élection qui a suivi ce changement a enregistré une multiplication par quatre du nombre de jeunes travailleurs faisant partie du collège et le nombre de mandats a, lui, été multiplié par cinq. L'effet ne s'est toutefois pas maintenu dans la durée. Dès les élections suivantes, une forte diminution s'est marquée, et elle s'est poursuivie de façon plus modérée mais constante jusqu'à aujourd'hui. En 2016, ce collège électoral spécifique concernait 5,5 % du personnel, mais seulement 2,4 % des mandats. Ce qui pousse certains à se demander si le maintien de ce collège électoral spécifique se justifie encore ».
- les **femmes** : « La représentation des femmes au sein du conseil d'entreprise et du CPPT connaît une progression régulière, mais elle est encore loin de correspondre à la proportion des femmes dans les entreprises concernées par les élections sociales », note-t-il. « Pour la première fois en 2016, le pourcentage des femmes occupées dans ces entreprises a dépassé celui des hommes : 50,9 % pour 49,1 % d'hommes. Mais si l'on confronte ces données du personnel aux pourcentages de candidats et d'élus, il subsiste un écart assez marqué. Les femmes comptent pour 35,2 % des candidats et pour 39,3 % des élus. On voit donc que le pourcentage d'élues est plus important que le pourcentage de candidates : pour 100 femmes candidates, il y en a presque 43 élues, alors que la proportion est de 36 chez les hommes. La discrimination se marque donc plus au niveau de la constitution des listes qu'au moment de l'élection elle-même. Or, à l'inverse de ce que nous connaissons en politique, aucune disposition légale n'impose ici de quotas. Cela reste de l'ordre de la recommandation ».
- les **cadres** : c'est en 1987 qu'un collège spécifique a été créé pour les cadres aux élections du conseil d'entreprise, ce qui a brisé le monopole des syndicats pour le

dépôt de listes de candidats. Le jeu a ainsi été ouvert à la Confédération nationale des cadres (CNC) et à des listes maison constituées de cadres de l'entreprise. « Pas moins de 82,3 % des voix lors du dernier scrutin ont été attribuées aux trois syndicats traditionnels, la CNC ne récoltant que 10,3 % et les listes maison 7,4 %. Ces deux modes alternatifs de représentation tendent à s'éroder scrutin après scrutin ».

Revendications diverses

Encore à noter : la problématique des sièges non pourvus. « Bien qu'elles soient limitées aux entreprises privées occupant au moins 50 travailleurs, les élections sociales mobilisent un très grand nombre de personnes, et notamment des candidats », explique Pierre Blaise. « Lors des élections de 2016, environ 130 000 candidats se sont présentés au CE et au CPPT. Il s'agit d'un investissement humain important, mais le scrutin social souffre malgré cela de ne pas atteindre son objectif : plus d'un quart des sièges (29 %) n'ont pas été attribués à l'issue des élections sociales pour le CPPT en 2016. 11 360 mandats n'ont pas été pourvus. Une moitié de ces mandats non pourvus provient des commissions paritaires auxiliaires pour ouvriers et employés et de l'enseignement... Cette situation résulte d'une absence de listes ou de listes incomplètes ».

Pourtant, le champ d'application des élections sociales ne cesse de s'étendre : rappelons qu'un quart d'entreprises en plus ont été concernées depuis l'an 2000 ! « Les organisations syndicales continuent à revendiquer une diminution des seuils pour l'instauration d'un CPPT – soit en dessous de 50 travailleurs – et d'un conseil d'entreprise – ce qui ne nécessite “que” la mise en œuvre de la loi de 1948 qui prévoyait déjà la création de CE dans les entreprises d'au moins 50 travailleurs. La loi n'est donc toujours pas appliquée aujourd'hui comme il avait été prévu qu'elle le soit. Du côté des employeurs, par contre, la revendication récurrente porte sur la durée et la complexité de la procédure électorale, qui s'étale sur 150 jours et peut donner lieu à de nombreux recours en justice ».

Qu'en sera-t-il pour ce scrutin 2020 ? « La principale nouveauté tient au vote accordé aux intérimaires », conclut Pierre Blaise. « La convergence des statuts ouvrier et employé ne s'est par contre pas encore concrétisée au niveau des élections sociales, mais elle devra se réaliser à l'avenir. Estimer son impact sur les résultats est par contre aléatoire. Si la moyenne peut faire penser à une relative stabilité d'un scrutin à un autre, il faut bien savoir que des mouvements en sens divers peuvent s'annuler. Des retournements peuvent donc se marquer au sein des entreprises, parfois importants pour une entreprise concernée. Mais ils ne sont pas visibles au niveau national. La CSC demeure le premier syndicat du pays et se maintient assez bien, ce qui peut paraître étrange comparé aux élections politiques où on voit l'affaiblissement marqué des partis sociaux-chrétiens. À l'opposé, la famille libérale constitue la deuxième famille politique du pays, alors que le syndical libéral demeure quant à lui assez faible... »

Cet article a été publié dans : *HR.square*, n° 32, janvier-février 2020, pages 26-27.

Pour citer cet article dans son édition électronique : Christophe LO GIUDICE, « Élections sociales : quels enseignements tirer des précédents scrutins ? », *Les @analyses du CRISP en ligne*, 1^{er} janvier 2020, www.crisp.be.