

Belgique

Un paysage syndical stable au terme des élections sociales de mai 2016

*Pierre BLAISE **

En Belgique, les élections sociales ont été instituées afin de permettre aux travailleurs du secteur privé de désigner tous les quatre ans ¹ leurs représentants au sein des deux organes bipartites propres à l'entreprise que sont le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ² et le conseil d'entreprise (CE) ³. L'édition 2016 de ce scrutin s'est déroulée du 9 au 22 mai dans 6953 entreprises occupant plus de 50 travailleurs pour les CPPT ; parmi celles-ci, 3782 comptent plus de 100 travailleurs et sont tenues d'organiser en outre l'élection d'un CE. Au total, quelque 1 787 953 travailleurs sont concernés par l'élection du CPPT et, parmi eux, 1 562 364 le sont aussi par celle du CE. L'élection de ces deux organes constitue un enjeu important pour les organisations syndicales qui en retirent des enseignements sur leur

attractivité dans le pays, dans les régions, dans les secteurs... et sur son évolution.

Puisque les compétences des institutions représentatives au sein des entreprises varient d'un pays à l'autre, nous commencerons, sans nous y arrêter longuement, par indiquer les principales missions des CE et des CPPT en Belgique. Ces missions s'inscrivent dans le cadre de la consultation et de l'information des travailleurs au niveau des unités de production.

Deux organes de consultation et d'information

Un conseil d'entreprise doit obligatoirement être institué dans toutes les entreprises privées de plus de 100 travailleurs ⁴. Le CE donne des avis, émet des

* Secrétaire général du Centre de recherche et d'information socio-politiques (Crisp) à Bruxelles [www.crisp.be].

1. À l'exception du scrutin de 1963, organisé cinq ans après le précédent, et de celui prévu en 1999 qui a été reporté d'un an, les élections sociales se tiennent à un rythme quadriennal.
2. Autrefois, et jusqu'en 1996, comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (CSH).
3. Dans certains secteurs, simultanément à l'élection de la représentation des travailleurs au CE et au CPPT, a lieu l'élection de la délégation syndicale, qui est l'instance de négociation au sein de l'entreprise. Cet article ne portera toutefois pas sur cette dernière.
4. Dans les entreprises où un conseil d'entreprise a été installé à la suite du scrutin précédent, mais dont le nombre de travailleurs occupés est passé sous le seuil de 100 tout en restant supérieur à 50, les membres élus au CPPT exercent le mandat de membres du CE. En 2016, quelque 651 entreprises sont dans ce cas.

suggestions ou formule des objections sur toutes les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail, la productivité de l'entreprise, la formation et la réadaptation professionnelles, la politique de gestion du personnel, les questions relatives à l'emploi dans l'entreprise, les modifications de structure et la situation économique de l'entreprise, les critères généraux d'embauche. Ces avis peuvent dans un certain nombre de cas n'être qu'un échange de vues, mais ils doivent avoir un caractère préalable aux décisions du chef d'entreprise dont, par ailleurs, les responsabilités de gestion et le droit de décision ne peuvent être mis en cause par le conseil d'entreprise. C'est la dimension consultation des missions du CE.

Le CE a aussi pour mission de recevoir du chef d'entreprise un certain nombre d'informations économiques et financières destinées à fournir aux délégués et aux travailleurs une image claire et correcte de la situation et de l'évolution de l'entreprise. L'emploi y occupe une position centrale. Des informations sur les questions sociales et l'emploi doivent être fournies périodiquement. Des informations économiques et financières doivent également être communiquées régulièrement sur la position concurrentielle de l'entreprise, sa production, sa productivité, sa structure financière, son budget, son bilan. C'est la dimension information des travailleurs des missions du CE.

Si l'essentiel de son activité consiste en la transmission d'informations et en la consultation des travailleurs, le CE a également un pouvoir de décision et de gestion sur des points précis. Il dispose

ainsi d'un pouvoir de décision concernant notamment l'élaboration et la modification du règlement de travail, la fixation de critères généraux de licenciement et de réembauche, la fixation des dates des vacances annuelles, etc. Le CE est aussi chargé de gérer les œuvres sociales de l'entreprise lorsque celles-ci ne sont pas laissées à la gestion autonome des travailleurs. Il se réunit au moins une fois par mois.

Un comité pour la prévention et la protection au travail doit être institué dans toute entreprise privée, quelle que soit la nature de ses activités, qui occupe au moins 50 travailleurs. Le CPPT est l'organe créé au niveau de l'entreprise dans le but d'organiser la collaboration entre le chef d'entreprise et les travailleurs en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail. Sa mission essentielle est de rechercher et de proposer des moyens pour promouvoir activement toute action de manière à ce que le travail s'effectue dans des conditions optimales de sécurité, d'hygiène et de santé. Il doit en outre être consulté avant que le chef d'entreprise prenne des décisions concernant l'achat, l'entretien et l'utilisation des moyens de protection individuelle ou collective, les mesures envisagées pour adapter les techniques et les conditions de travail, pour prévenir la fatigue professionnelle, etc. Il se réunit aussi au moins une fois par mois⁵. Le CPPT est un organe de consultation.

Le CE, comme le CPPT, est présidé par le chef d'entreprise ou par un représentant qu'il a mandaté et qui est habilité à prendre des décisions en son nom.

5. La base légale, la composition, les compétences du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale, ainsi que leur intégration dans le système belge de concertation sociale, sont développées dans Blaise (2010) ; voir aussi Martinez (2010).

**Un scrutin local,
des enseignements globaux**

La caractéristique première des élections sociales est assurément qu'elles sont organisées au niveau des entreprises, voire des unités de production. C'est dès lors un scrutin très éclaté, qui prend tout son sens au niveau des entreprises elles-mêmes puisque de ses résultats dépend la composition de la délégation du personnel au sein du CE et du CPPT.

Mais au-delà de cette finalité, les résultats des élections sociales servent à établir la représentation des syndicats dans des organes de consultation ou de négociation à d'autres niveaux du système belge de concertation sociale. Ainsi, la répartition des juges sociaux au sein des tribunaux du travail se fonde sur les résultats des élections sociales. Au niveau des commissions paritaires⁶, quand il est nécessaire d'examiner la représentation des syndicats, les élections sociales font partie des éléments pris en compte de même que le nombre d'affiliés de chaque organisation syndicale.

Il faut en outre signaler que seules les organisations reconnues représentatives des travailleurs sont autorisées à participer à l'élection et à proposer des candidats pour les CE et les CPPT. Sont

reconnues représentatives des travailleurs les organisations interprofessionnelles constituées sur un plan national qui sont représentées au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie. Pour faire partie de ces deux conseils, les organisations doivent compter au minimum 125 000 membres. Dans les faits, seules la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB, d'inspiration socialiste) peuvent présenter des listes de candidats pour l'élection des CPPT. Les mêmes déposent des listes pour l'élection des CE.

L'élection est organisée par collèges : les ouvriers, les employés et les jeunes travailleurs forment trois collèges électoraux distincts⁷. Pour l'élection des CE, un quatrième collège est créé : il concerne la catégorie des cadres. Pour la seule élection des représentants des cadres dans les CE, une organisation reconnue représentative des cadres dans le contexte des élections sociales (la Confédération nationale des cadres – CNC) et des listes propres aux entreprises (dites listes individuelles ou listes maison) sont admises à participer au scrutin à côté des trois principales confédérations syndicales.

6. Les commissions paritaires sont établies au niveau d'un secteur d'activité (par exemple l'industrie sidérurgique ou l'industrie du ciment) pour les ouvriers, pour les employés ou pour les deux catégories à la fois (catégories appelées à disparaître à terme). Composés d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux et présidés par un fonctionnaire du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, ces organes ont pour principales missions d'élaborer des conventions collectives de travail sectorielles et de prévenir et concilier les litiges entre employeurs et travailleurs. Dans plusieurs secteurs, des sous-commissions paritaires sont créées pour couvrir une zone géographique déterminée ou pour rassembler les entreprises d'un sous-secteur. On dénombre actuellement 170 commissions et sous-commissions paritaires.

7. Dans certaines entreprises où les ouvriers ou les employés sont trop peu nombreux pour former un collège électoral, on institue un collège commun aux deux catégories de travailleurs. De même, les jeunes travailleurs et les cadres doivent être suffisamment nombreux pour que soit organisé un collège distinct. À défaut, ils font partie du collège électoral des ouvriers ou des employés. Notons qu'en 2013, une étape importante a été franchie en vue d'harmoniser les statuts d'employé et d'ouvrier. À terme, cette évolution pourrait avoir des conséquences sur la délimitation des collèges pour les élections sociales.

Vu les retombées des élections sociales à des niveaux plus larges de la concertation sociale⁸ et vu la présence des mêmes organisations syndicales dans les entreprises (à l'exception près que nous venons de signaler), il n'est pas dénué de sens de s'interroger sur l'attractivité des organisations syndicales auprès des travailleurs concernés par les élections sociales. Les électeurs ne sont en effet pas seulement les travailleurs syndiqués de l'entreprise, mais tous les travailleurs (pour autant qu'ils soient engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage et qu'ils aient une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise), qu'ils soient membres d'une organisation syndicale ou non. La base d'affiliation aux organisations syndicales et celle de l'élection ne sont pas identiques, l'affiliation syndicale englobant également des travailleurs occupés dans les entreprises qui ne sont pas concernées par les élections sociales, ainsi que les travailleurs inactifs (chômeurs, retraités, etc.).

Une hiérarchie inchangée

L'analyse des résultats des élections sociales peut s'effectuer selon différents angles. Elle peut porter sur les résultats (en pourcentages) de voix ou de sièges, aux CPPT ou aux CE. On peut examiner les comportements électoraux dans les différents collèges (ouvriers, employés, communs à ces deux catégories, jeunes travailleurs, voire cadres), dans les régions, dans les secteurs d'activité. Sauf indication contraire, dans le présent

article, nous nous référons à l'élection des CPPT parce qu'elle concerne plus d'entreprises et de travailleurs que celle des CE. Sans autre précision, les données fournies sont celles des CPPT.

Au terme du scrutin de mai 2016, à l'échelle du pays, la CSC conserve la première place qu'elle occupe (en voix aux CPPT/CSH⁹) depuis 1975. Avec 51,8 % des suffrages, le syndicat chrétien maintient une avance considérable sur ses deux concurrents : la FGTB, qui recueille pour sa part 35,8 % des votes valables, et la CGSLB, qui franchit la barre des 10 % pour la deuxième fois consécutive et obtient 12,4 % des suffrages. C'est la seule des trois organisations syndicales à améliorer son score par rapport au scrutin de 2012 (graphique 1).

Par rapport au scrutin précédent de mai 2012, la CSC connaît un léger tassement (-0,7 %), son résultat de 2016 étant le plus bas qu'elle enregistre depuis 25 ans : passé au-dessus des 50 % en 1991 (53,1 %), le syndicat chrétien avait connu une grande stabilité depuis lors, ses résultats étant compris entre 53 % et 54 % pendant toute la période jusqu'en 2012, oscillant tantôt à la hausse, tantôt à la baisse, pour atteindre leur maximum en 2004 (53,8 %). Depuis, il a enregistré trois légers reculs successifs.

Lors du scrutin de 2008, la FGTB (36,7 %) avait connu une légère progression (+0,4 %) par rapport au scrutin précédent dont le résultat était le plus bas qu'elle ait jamais enregistré. Son score de 2016 (35,8 %) l'amène en dessous de ce niveau le plus bas. Mais tant pour la

8. La répartition des mandats syndicaux au sein du Conseil national du travail ou du Conseil central de l'économie, par exemple, peut évoluer en fonction du résultat des élections sociales. Il en va de même pour les organes de gestion de la Sécurité sociale ou pour les organes régionaux de concertation sociale.

9. Les données chiffrées officielles relatives aux élections sociales sont produites et publiées par le Service public fédéral (SPF, anciennement ministère) Emploi, Travail et Concertation sociale : www.emploi.belgique.be.

FGTB que pour la CSC, les évolutions globales entre les scrutins se mesurent en dixièmes de pourcent et n'influent guère sur la hiérarchie entre les organisations ni sur les écarts entre elles.

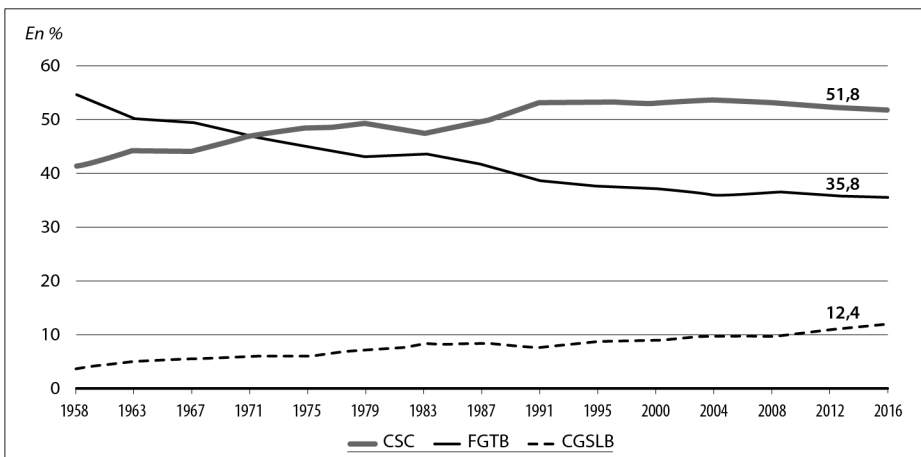
La CGSLB enregistre une progression de 1,2 % par rapport à 2012, soit un des plus grands écarts enregistrés par le syndicat libéral entre deux scrutins, avec celui observé entre 1991 et 1995. En 1995, comme en 2012, une progression significative suit un léger recul (observé donc en 1991 et 2008, les deux seuls enregistrés par la CGSLB depuis l'instauration des élections aux CPPT/CSH en 1958). En 2016, la progression se poursuit et conduit la CGSLB à un résultat jamais observé précédemment.

Comme on constate que la CSC perd 0,7 % des voix par rapport à 2012 et la FGTB 0,6 %, on pourrait être tenté d'analyser la progression de 1,2 % de la CGSLB comme étant la résultante de transferts de voix de ses deux rivaux. Tout comme pour les élections politiques, il faut toutefois se garder d'une analyse trop simpliste : les transferts de voix répondent à

des logiques diverses et s'inscrivent dans des mouvements complexes. En outre, il ne faut pas perdre de vue que la base sociale des élections se modifie d'un scrutin à l'autre concomitamment à l'évolution du tissu économique.

Les tendances longues des élections sociales sont caractérisées par une progression de la CSC et de la CGSLB et par une diminution de l'implantation de la FGTB. Chacune des trois organisations connaît de brèves phases d'interruption dans ces tendances générales (graphique 1). Largement majoritaire en 1958 (54,9 %), la FGTB a connu une diminution l'amenant en près de 60 ans à 35,8 % des voix, soit -19,1 %. Au contraire, la CSC est passée au cours de la même période de 41,4 % à 51,8 % (soit +10,4 %) et la CGSLB de 3,8 % à 12,4 % (soit +8,6 %). Les causes de ces évolutions sont multiples. Parmi celles-ci, on peut considérer que les transformations de la structure industrielle du pays et, partant, de la composition sociologique du monde du travail expliquent la tendance à la baisse de la FGTB, traditionnellement

Graphique 1. Résultats * des élections sociales (1958-2016)



* En % des votes valables au CPPT.
Source : CRISP.

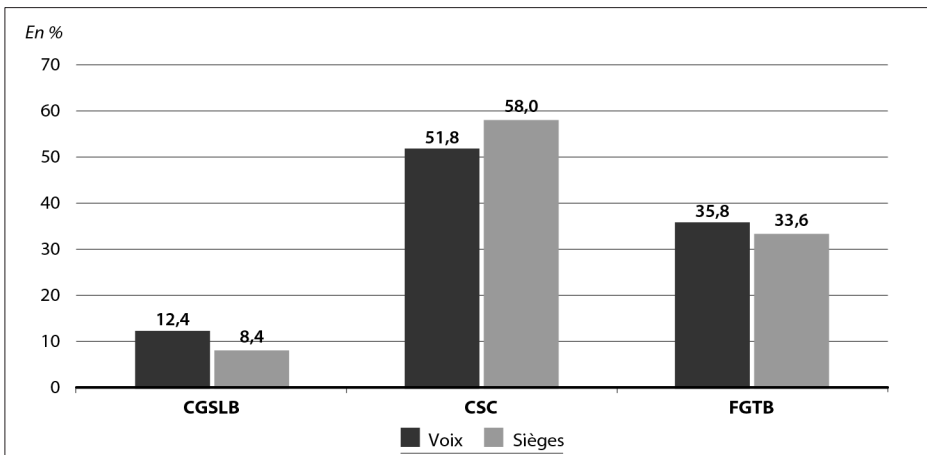
mieux implantée dans les grandes entreprises du secteur industriel, qui rencontre peut-être quelques difficultés à s'adapter à cette évolution. Sur le long terme, l'implantation importante de la CSC en Flandre et la montée en puissance de cette région dans les équilibres internes de l'économie belge ont favorisé la progression de ce syndicat. De même, l'organisation d'élections sociales dans les secteurs marqués par l'importance du tissu organisationnel chrétien (enseignement privé, hôpitaux...) joue un rôle similaire. Enfin, la progression de la CGSLB peut en partie être imputée à son caractère plus conciliant, susceptible d'attirer des travailleurs moins enclins à soutenir une lutte syndicale idéologiquement plus marquée. Sans doute aussi est-elle due à un effet mécanique : à mesure qu'elle se développe, la CGSLB devient capable de déposer des listes dans des entreprises dont elle était jusque-là absente, récoltant de premiers mandats dans des endroits où elle n'était pas en mesure de mettre à profit son potentiel électoral.

Des voix aux sièges

L'observateur ne manque jamais d'être interpellé par la différence qui se dégage de la comparaison des résultats en voix et en sièges. Le graphique 2 montre que le pourcentage de sièges obtenu par la CSC est plus élevé que son pourcentage de voix. Ainsi, la CSC est majoritaire en sièges depuis 1971 (51,5 % des sièges aux CPPT/CSH) alors que, comme on vient de l'écrire, elle ne l'est en voix que depuis 1991 (53,1 % des voix). Et en 2016, alors qu'elle obtient 51,8 % des suffrages, la CSC décroche 58 % des sièges, soit un différentiel de 6,2 %.

Ce décalage peut à première vue paraître aberrant, voire injuste. Pour le comprendre, il faut se rappeler deux principes d'organisation des élections sociales. D'une part, la répartition des sièges entre les listes s'effectue au sein de chaque entreprise de manière proportionnelle, comme pour les élections politiques organisées en Belgique : c'est le système D'Hondt qui est pratiqué,

Graphique 2. Voix et sièges obtenus par les syndicats aux élections du comité pour la prévention et la protection au travail de 2016



Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

soit celui considéré comme à même de traduire les résultats en voix en nombre de sièges de la manière la plus juste¹⁰ ; il s'agit d'un système d'attribution des sièges qui vise à donner à chaque liste un nombre de sièges proportionnel à son nombre de voix. Donc, *a priori*, ce système place toutes les listes sur un pied d'égalité quant à la répartition des sièges. D'autre part, le nombre de sièges attribués dans chaque entreprise dépend du nombre de travailleurs occupés, sans toutefois que ce nombre de sièges soit proportionnel au nombre de travailleurs. Ainsi, dans une entreprise occupant 50 travailleurs, le CPPT comprend quatre représentants des travailleurs – soit un représentant par tranche de 12,5 travailleurs –, alors que dans une entreprise de 8 000 travailleurs, il y a 22 représentants du personnel, soit un représentant par tranche de 364 travailleurs. Une organisation qui réalise habituellement de meilleurs résultats dans les plus petites entreprises décrochera proportionnellement plus de sièges qu'une autre mieux implantée dans les grosses entités. Cela explique sans doute que la FGTB comme la CGSLB enregistrent des résultats en sièges inférieurs à ceux en voix. Ce différentiel se produit sans exception depuis 1958 pour ces deux organisations à l'élection des CPPT/CSH¹¹. En outre, un effet de seuil peut rendre difficile l'acquisition d'un premier siège dans une entreprise ne comptant par exemple que quatre mandats à pourvoir. Enfin, étant une plus petite organisation, la CGSLB est moins

à même que ses rivales de présenter un grand nombre de candidats.

Des différences sectorielles et régionales

On a l'habitude de distinguer deux grands types d'entreprises au sein desquelles les élections sociales sont organisées : les entreprises à finalité économique et commerciale, d'une part, et les entreprises sans finalité économique, d'autre part. Cela correspond à la distinction classique entre le secteur marchand et le secteur non marchand au sens large. Ce dernier ne concerne que le secteur privé et il n'inclut donc pas le secteur public¹² qui est soumis à un autre régime de concertation sociale. Les établissements de l'enseignement libre (souvent confessionnel – catholique), les organismes sociaux, les services de santé (également pour une bonne part d'obédience chrétienne) ont été inclus dans le champ d'application des élections sociales à partir de celles de 1975.

Dès leur introduction, la CSC a réalisé des résultats nettement meilleurs dans les établissements relevant du non-marchand que dans les entreprises économiques et commerciales. En 1975, le syndicat chrétien y recueillait quasiment les trois quarts des suffrages (73,3 %). Mais ses résultats se sont érodés, la tendance à la baisse étant parfois ponctuellement interrompue, de sorte qu'en 2016 sa représentation dans le non-marchand est de

10. Pour une explication du système D'Hondt de répartition proportionnelle des sièges, voir : <http://www.vocabulairepolitique.be/scrutin-proportionnel/>.

11. Il est toutefois à noter que les trois premières élections des CE (1952 à 1958) ont vu la FGTB enregistrer un plus grand pourcentage en sièges qu'en voix, dans un contexte où celle-ci obtenait plus de 60 % des sièges.

12. À l'exception d'entreprises publiques de transport comme la Société des transports intercommunaux de Bruxelles (STIB), le groupe Transports en commun (TEC) et De Lijn, les industries du gaz et de l'électricité et les loteries publiques.

61,5 %. Si les scores de la FGTB ont eu tendance à être relativement stables (21 à 22 %) jusqu'en 2000¹³, elle est en progrès significatif depuis 2004 et obtient 29,8 % des voix en 2016 dans le non-marchand où elle réalise un résultat plus modeste que dans les entreprises économiques et commerciales (38,6 %). Après avoir connu des résultats en dents de scie dans le secteur non marchand, la CGSLB y obtient 8,7 % des voix en 2016, ce qui est nettement inférieur à son résultat dans le secteur marchand (14,1 %).

Il faut garder à l'esprit que, quantitativement, le secteur non marchand pèse d'un poids moins grand que les entreprises économiques et commerciales. Là où le premier réunit 2 193 établissements et 591 401 travailleurs, les secondes concentrent respectivement 4 760 entreprises et 1 196 552 travailleurs. L'impact des élections sociales dans le non-marchand s'élève à un tiers de l'ensemble et n'influence que dans cette proportion les résultats globaux de chaque organisation. Au total pour la période 1975-2016, la FGTB a progressé de 7,9 % dans le secteur non marchand et la CGSLB (qui avait débuté avec un résultat particulièrement faible) de 3,8 %, tandis que la CSC a régressé au cours de la même période de 11,8 % tout en conservant une large majorité absolue.

41 secteurs sur 49¹⁴ comptent au moins 1 000 travailleurs ayant exprimé un vote valable. Parmi ces secteurs, les cinq où les organisations syndicales réalisent leurs meilleurs résultats sont :

- pour la CSC : l'enseignement libre (67,7 %), les entreprises de garage (65,7 %), les services de santé (64,7 %), les organismes sociaux (58,8 %) et l'industrie de la céramique et de la brique (55,9 %), le syndicat chrétien détenant en outre la majorité absolue dans 12 autres secteurs. La CSC arrive en tête dans 35 des 49 secteurs ;

- pour la FGTB : le spectacle (60,7 %), le logement social (55,0 %), l'industrie verrière (54,9 %), les grands magasins (54,4 %) et les carrières (54,3 %). La FGTB arrive en tête dans 14 des 49 secteurs¹⁵ ;

- pour la CGSLB : le secteur des assurances (29,7 %), les institutions publiques de crédit (27,5 %), l'aviation commerciale (27,2 %), les tramways (22,4 %) et les banques (21,9 %). La CGSLB n'arrive en tête dans aucun des 49 secteurs.

Les comportements électoraux varient selon le type d'entreprises ou selon le secteur, on vient de le constater. Ils varient également selon un critère géographique. La CSC obtient la majorité absolue des voix aux CPPT en Flandre (55,7 %) tandis que la FGTB réalise son meilleur résultat en Wallonie (43,9 %) où elle n'obtient plus la majorité absolue et où elle n'est plus en première position puisque la CSC y recueille 47,6 %. Le syndicat chrétien est en effet la première formation dans les trois régions du pays. C'est en région bruxelloise que la CGSLB réalise traditionnellement son meilleur score (16,8 %, soit presque le double de son résultat en Wallonie : 8,6 %).

13. À l'exception de l'année 1983 où elle atteint un plafond de 35,5 % jamais plus observé depuis lors.

14. Il s'agit en fait de 49 regroupements de commissions paritaires, opérés par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale à usage statistique uniquement.

15. Dans le secteur du commerce alimentaire, la FGTB devance toutefois la CSC de moins de 0,2 %.

Ces résultats régionaux sont des moyennes. On peut les affiner en examinant les résultats au niveau des arrondissements administratifs. Ainsi, la CSC est la première formation dans les 22 arrondissements flamands ; elle détient la majorité absolue dans 20 d'entre eux. Elle recueille la majorité absolue dans 10 des 20 arrondissements wallons (dont quatre avec plus de 60 % de voix) ; elle arrive en tête sans obtenir la majorité absolue dans cinq autres arrondissements wallons. La FGTB est le premier syndicat dans cinq des 20 arrondissements wallons, dont deux où elle décroche la majorité absolue. La CGSLB dépasse les 10 % dans cinq arrondissements wallons et dans 11 arrondissements flamands (elle dépasse même 15 % dans quatre d'entre eux) ainsi qu'à Bruxelles (16,8 %). Elle n'obtient nulle part la majorité absolue des voix.

On repère donc à la fois des différences sectorielles et régionales dans les comportements électoraux.

Une représentation féminine en progrès

Poursuivant une progression constante, la proportion de femmes concernées par les élections sociales est devenue en 2016 supérieure à celle des hommes. Elles sont 910903 travailleuses occupées dans les entreprises tenues d'organiser l'élection du CPPT sur un total de 1787953 travailleurs. Elles représentent désormais 50,9 % de l'ensemble des électeurs potentiels : c'est la première fois que leur nombre dépasse celui des hommes.

La question de leur représentation dans les organes de consultation au sein des entreprises se pose tant on a observé par le passé un décalage important entre leur présence parmi le personnel et parmi

les élus. Ce décalage a toutefois eu tendance à se réduire lors des derniers scrutins. Qu'en est-il en 2016 ?

En moyenne pour les trois organisations syndicales, la représentation des femmes au CPPT est de 39,3 % en 2016. Ce résultat s'inscrit dans la tendance à la hausse observée depuis plusieurs scrutins, notamment sous l'effet des campagnes menées par les syndicats et les pouvoirs publics pour inciter les femmes à se porter candidates, en particulier en 2004 (35 %), en 2008 (36,8 %) et en 2012 (38,1 %). Mais les femmes sont encore loin d'être représentées dans les organes de consultation proportionnellement à leur importance dans les entreprises.

C'est à la CSC qu'elles sont les plus nombreuses parmi les élus : avec 41,9 %, elles sont proportionnellement plus nombreuses qu'à la FGTB (35,9 %) et à la CGSLB (35,2 %). Chaque organisation connaît néanmoins à chaque scrutin une augmentation de la part des femmes parmi ses élus.

Curieusement, le pourcentage des candidates est systématiquement plus faible que celui des élues, quel que soit le syndicat et quelle que soit l'année d'élection. Ainsi, les femmes représentent 37,7 % des candidats de la CSC, 33,1 % de ceux de la FGTB et 32,3 % de ceux de la CGSLB. Cette constatation nous a déjà conduit (par exemple Blaise, 2016) à formuler l'hypothèse que la sous-représentation des femmes est davantage due à la manière dont les listes de candidats sont composées qu'à l'élection elle-même. Différentes raisons peuvent expliquer leur moindre présence sur les listes de candidats. Mais il semble bien que c'est à ce niveau-là que le problème se pose.

Conclusion

D'un scrutin à l'autre, les résultats des organisations syndicales belges ne connaissent généralement pas d'évolutions spectaculaires. Un enseignement marquant du scrutin de 2016 est toutefois la poursuite de la progression de la CGSLB. D'abord, le syndicat libéral est le seul des trois à améliorer son résultat antérieur. Ensuite, il franchit pour la deuxième fois le cap symbolique des 10 % auquel il s'était à plusieurs reprises heurté par le passé. Enfin, son progrès proportionnellement à son résultat au scrutin précédent est de près de 11 % (+1,2 %, passant de 11,2 % à 12,4 %), ce qui est remarquable. La distance par rapport aux deux autres organisations demeure toutefois importante.

Comme nous avons examiné les données relatives aux CPPT, nous n'avons pas abordé la question du collège des cadres (organisé uniquement pour l'élection des CE) et de l'audience des listes spécifiquement cadres. On peut brièvement mentionner que la CNC et les listes maison voient généralement leurs résultats diminuer d'élection en élection. En 2016, au sein du collège des cadres, la CNC recueille 10,3 % des voix (-1,1 %, ce qui constitue un nouveau plancher) et les listes maison 7,4 % (+2,2 % par rapport à 2012 qui est leur niveau le plus bas). Les 82,3 % des voix restantes se répartissent entre la CSC (41,6 %), la FGTB (22,4 %) et la CGSLB (18,3 %).

Bien qu'elles soient limitées aux entreprises privées occupant au moins 50 travailleurs, les élections sociales mobilisent un grand nombre de travailleurs, en particulier ceux qui se portent candidats. Ils étaient 129 673 à s'être présentés sur les listes ¹⁶ lors de l'élection de 2016 (71 417 pour les CPPT et 58 256 pour les CE). Malgré cet investissement humain important, le scrutin social souffre de ne pas atteindre pleinement son objectif : plus d'un quart des sièges à attribuer ne sont pas pourvus (pour les CPPT, par exemple, 11 360 mandats sur 38 596, soit 29,4 %, ne sont pas occupés au terme de l'élection), soit qu'il n'y ait pas eu d'élection dans certaines entreprises faute de candidats, soit que les listes déposées aient été incomplètes. La démocratie sociale gagnerait à voir ces mandats occupés. Comme elle gagnerait sans doute à voir la proportion de femmes élues se rapprocher davantage de leur présence relative au sein du personnel occupé dans les entreprises concernées par le scrutin social.

Sources :

Blaise P. (2010), « Le cadre institutionnel de la concertation sociale », in Arcq É., Capron M., Léonard É., Reman P. (dir.), *Dynamiques de la concertation sociale*, Crisp, p. 43-74.

Blaise P. (2016), « Les élections sociales de 2004, 2008 et 2012 », *Courrier hebdomadaire*, n° 2264-2265, Crisp, p. 41-45.

Martinez E. (2010), « La négociation collective en entreprise », in Arcq É., Capron M., Léonard É., Reman P. (dir.), *Dynamiques de la concertation sociale*, Crisp, p. 275-290.

16. Il est à noter que les listes de candidats sont doubles : chaque organisation dépose une liste de candidats effectifs et une liste de candidats suppléants.