

Elections sociales :

Le grand combat démocratique

Laurent D'Altoe ■ Juin 2016

2016 est une année d'élections sociales en Belgique. Comme tous les quatre ans, ce moment de démocratie au sein de l'entreprise a pour objectif de désigner les représentants syndicaux dans les organes de concertation.

En effet, ces élections sont un moment particulièrement important et unique parce qu'il permet aux travailleurs d'élire démocratiquement leurs représentants dans les organes de concertation : le Conseil d'entreprise (CE) pour les entreprises du secteur privé atteignant en moyenne 100 travailleurs et le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) pour les entreprises de 50 travailleurs

Au-delà de la « bataille électorale », cet évènement socio-économique fonctionne comme un miroir de nos processus démocratiques classiques. A méditer lorsque certains remettent en question ces élections.

Pieter Timmermans, patron de la FEB avait déjà donné le ton en 2012 (dans une opinion publiée sur le site de la RTBF) : « *Enfin, je voudrais une fois de plus souligner que c'est l'entreprise qui supporte le coût de l'organisation de ces élections. Les syndicats mènent des actions, font de la publicité et présentent les élections sociales comme étant l'expression ultime de la démocratie sociale, mais c'est l'autre partie (en l'occurrence les employeurs) qui paie et qui met à disposition le personnel nécessaire à l'exécution de toutes les étapes de la procédure. Dans une entreprise d'une certaine taille, cela représente rapidement quelques équivalents temps plein. Pour l'ensemble des entreprises, le coût est estimé à environ 150 millions d'euros.*

Mais, au bout du compte, le plus important est que l'on ait ensuite au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail des élus qui accordent la même importance à l'intérêt de l'entreprise qu'à celui des travailleurs individuels. Des délégués du personnel représentant véritablement leurs collègues sont très précieux dans une entreprise. Par contre, ceux qui posent leur candidature dans le seul but d'être protégés ne rendent service ni à leurs collègues ni à leur entreprise et détériorent souvent l'ambiance au sein de celle-ci. »

Donc, si on comprend bien le patron des patrons, les élections sociales seraient une occasion toute trouvée pour quelques représentants syndicaux de se « protéger ». Bizarrement, la FEB n'épinglé pas les éventuels « profiteurs » qui pourraient se glisser sur des listes électorales classiques pour bénéficier ensuite d'une immunité parlementaire...

Ceci dit, si les élections politiques et sociales partagent bien des points communs... Il existe également des différences entre ces deux moments démocratiques.

On relèvera tout d'abord que les élections classiques (communales, régionales nationales,...) se déroulent sur une journée et suscite donc une certaine effervescence. Leur équivalent en entreprise se déroule de manière plus diffuse, sur 2 semaines (en 2016, du 9 au 22 mai).

Autre différence : les financements sont globalement plus encadrés dans la situation des élections classiques. Par exemple, on permet la distribution de gadgets lors des élections sociales, ce qui est interdit pour les élections « politiques ».

Notons aussi que les listes présentées aux scrutins sociaux sont clairement identifiables (FGTB, CSC, CGSLB, liste cadre...), ce qui est parfois moins évident pour les élections communales lors desquelles des listes « hybrides » (intérêts communaux, liste du bourgmestre...) peuvent être constituées.

Si l'on compare aussi les résultats, ces derniers demeurent beaucoup plus stables pour les élections sociales, alors que d'importantes variations peuvent surgir dans les scrutins politiques.

Autre particularité, il est loisible de comparer les résultats syndicaux sur l'ensemble du territoire belge, ce qui demeure plus compliqué pour des élections politiques de plus en plus fractionnées dans la structure fédérale belge.

Enfin, toujours d'un point de vue organisationnel, le vote électronique semble poser de réels soucis tant dans le cadre des élections politiques et que dans celui des élections sociales. Pour ces dernières, les syndicats sont réticents sur le vote électronique à distance car de sérieuses questions subsistent sur la sécurité et l'anonymat du scrutin. Le patronat, de son côté, y est plutôt favorable,

pour des questions de coûts. Rappelons, en effet, que l'organisation des élections sociales en entreprise est à la charge de l'employeur.

Côté représentation féminine, les femmes ne représentent encore que 33 à 38% des candidats aux élections sociales. Aucun quota imposant une représentativité des femmes sur les listes n'étant prévue. Au contraire, pour les élections politiques, une loi impose la présence d'un nombre égal d'hommes et de femmes sur les listes électorales. Néanmoins, cette égalité sur les listes ne se matérialise pas dans les assemblées représentatives dans lesquelles seule une minorité de femmes siègent.

Vote pour tous ?

Si l'on poursuit la comparaison entre les deux scrutins, plusieurs constatations s'imposent :

Tout d'abord, on peut voter à 18 ans pour le scrutin politique et à 16 ans, sans condition de nationalité, pour les élections sociales. Le seul critère étant d'être occupé depuis au moins 3 mois dans son entreprise le jour du vote. « *Le caractère démocratique apparaît jusque dans la manière de désigner les représentants des travailleurs dans ces deux organes. C'est en effet au moyen d'élections ouvertes à tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, belges ou étrangers, qu'est composée la délégation du personnel dans les deux organes de concertation institués dans l'entreprise* »¹.

Le jeu est donc plus ouvert à première vue, mais cette vision optimiste doit être tempérée par un autre élément, à savoir le nombre minimal de travailleurs (les fameux seuils). Il faut en effet 50 travailleurs en moyenne sur une année de référence pour qu'une entreprise soit obligée d'organiser un CPPT; pour un Conseil d'entreprise, cette moyenne monte à 100. Par conséquent, un nombre important de travailleurs se trouve *de facto* exclu de ce processus démocratique, leur entreprise n'atteignant pas ces chiffres. Et on sait que le tissu économique belge compte de plus en plus de PME et de moins en moins de « grosses boîtes ». Pour cette raison, la part de la population active qui est partie prenante à ces élections sociales risque bien de diminuer à l'avenir.

Se pose alors la question de l'abaissement de ces seuils afin de pouvoir élargir le nombre de travailleurs concernés. Une idée qui est loin de faire l'unanimité au sein du patronat. Pourtant, une directive européenne de 2002 stipule que l'information et la consultation des travailleurs doivent être organisées dans les entreprises employant au moins 50 travailleurs ou dans les établissements employant au moins 20 travailleurs. Un texte qui n'est toujours pas transposé dans notre droit pourtant si prompt à assimiler les directives de l'Union européenne sur l'austérité...

Ensuite, la participation au vote des élections sociales n'est pas obligatoire, alors qu'elle l'est pour les élections classiques. Cette participation des travailleuses et travailleurs appelés à élire leurs représentants demeure un enjeu de campagne essentiel pour les organisations syndicales.

Enfin, on ne saurait que trop insister sur une dissymétrie profonde du système même des élections sociales : le banc patronal n'est pas élu et est donc beaucoup plus facilement mis en place tout en restant très unis et homogène (ce ne sont que des représentants de la direction). Par contre, du

¹ Pierre Blaise : « La démocratie dans l'entreprise ? »

côté syndical, les 3 organisations principales (CSC, FGTB et CGSLB) doivent se partager la moitié des mandats. Donc, malgré la concertation sociale, le rôle du patron reste prépondérant.

Elections sociales : un rôle essentiel

Cette brève comparaison des 2 systèmes démocratiques permet aussi de mettre en évidence le rôle essentiel des élections sociales au sein du monde du travail. Pourtant, nous l'avons vu au début de cette analyse, les représentants du patronat ne se gênent pas pour critiquer, voire, remettre totalement en question, ces élections sociales, moment-clé de la démocratie en entreprise et garde-fou au service des travailleuses et des travailleurs.

Plus inquiétant encore, certaines entreprises vont même jusqu'à faire du chantage pour éviter les élections sociales dans leurs murs. C'est le cas de la société d'intérim, Accent Jobs qui, début 2016, a proposé un jour de congé supplémentaire et un smartphone à son personnel si aucun travailleur ne se présentait sur une liste électorale syndicale. Personne n'a posé sa candidature...

On peut également se préoccuper de la difficulté croissante d'impliquer les jeunes dans ces processus d'élections en entreprise. En effet, les jeunes travailleurs hésitent de plus en plus à franchir le pas et à se présenter comme candidats-délégués, tant l'instabilité de leur situation professionnelle s'est renforcée ces dernières années (intérim, contrats précaires...).

Pourtant, dans une société où le néolibéralisme grignote toujours plus de terrain au détriment des travailleuses et des travailleurs, la démocratie en entreprise, concrétisée par les élections sociales et la concertation reste un des derniers remparts de protection.