

La démocratie dans l'entreprise ?

Pierre Blaise

Une entreprise n'est pas une démocratie... La décision d'investir ou de désinvestir, d'embaucher ou de licencier, de sous-traiter ou de délocaliser, c'est le chef de l'entreprise qui la prend. Pour autant qu'il respecte les dispositions légales en vigueur, il est seul maître à bord, n'étant responsable que devant son conseil d'administration et les actionnaires. Et s'il occupe ce poste, ce n'est pas parce qu'il a été élu démocratiquement à la fonction.

La démocratie économique et sociale

L'histoire sociale, en Belgique comme dans d'autres pays industrialisés, a toutefois connu une montée en puissance d'un concept qui semble entrer en contradiction avec l'idée du pouvoir absolu laissé au chef d'entreprise. Peu à peu, la notion de démocratie économique et sociale est apparue et s'est imposée. Surtout après la Seconde Guerre mondiale, à une période où représentants syndicaux et patronaux ont conclu un projet de pacte social par lequel ils se reconnaissent mutuellement interlocuteurs valables. Les travaux parlementaires de la loi de 1948¹ parlent d'une démocratie économique et sociale destinée à compléter la démocratie politique. Les acteurs de cette démocratie sont les représentants des employeurs et des travailleurs.

La démocratie économique et sociale procède par un ensemble de lieux et de procédures par lesquels représentants des travailleurs et des employeurs se concertent, s'informent, émettent des avis, voire se contrôlent. Ces lieux et ces procédures s'organisent à différents étages, du niveau européen au niveau de l'entreprise, en passant par le fédéral, le régional ou encore le sectoriel.

Des organes comme le Conseil économique et social sur le plan européen, le Conseil national du travail sur le plan fédéral ou le Conseil économique et social de Wallonie sur le plan régional sont des lieux où les interlocuteurs sociaux se rencontrent, élaborent des avis destinés aux autorités politiques, concluent des accords qui, dans certains cas, par le fait qu'ils sont rendus obligatoires, deviennent des réglementations applicables à toutes les entreprises et à tous les travailleurs. Les interlocuteurs sociaux sont ainsi, à certains moments, producteurs de droits.

¹ Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie qui notamment institue certains organes de la concertation sociale.

Et dans l'entreprise ?

Au niveau de l'entreprise également, le concept de démocratie économique et sociale trouve à s'appliquer. Ainsi, dans le secteur privé, deux organes ont été institués au sein des usines, des bureaux, des services du non-marchand, pour donner aux représentants des travailleurs l'occasion d'être informés sur la vie de l'entreprise, de donner leur avis dans certains domaines, voire participer aux décisions.

Un conseil d'entreprise (CE) est institué dans toutes les entreprises de plus de 100 travailleurs. Il réunit l'employeur (ou ses représentants) et les représentants des travailleurs dans un triple objectif : donner des avis, recevoir des informations et prendre des décisions. Le CE émet des avis préalablement aux décisions du chef d'entreprise sur toutes les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail, la politique du personnel, les questions relatives à l'emploi dans l'entreprise, les modifications de structures et la situation économique de l'entreprise, les critères généraux d'embauche.

Le CE a aussi pour mission d'informer les travailleurs. Pour cela il doit recevoir du chef d'entreprise un certain nombre d'informations sociales (principalement relatives à l'emploi), économiques et financières destinées à fournir une image claire et correcte de la situation actuelle et de l'évolution de l'entreprise.

Si l'essentiel de son activité consiste en la consultation et l'information des travailleurs, le CE a également le pouvoir de décider et est investi d'une mission de gestion : il élabore et modifie le règlement de travail, il fixe les critères généraux de licenciement et de réembauche, les 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.

Un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)² doit être institué dans toute entreprise, 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 les moyens de protection individuelle ou collective, les mesures envisagées pour adapter les techniques et les conditions de travail à l'homme, pour prévenir la fatigue professionnelle, l'utilisation de produits dangereux, etc.

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. Pour des raisons historiques que certains contestent parfois, seules les trois grandes (con)fédérations syndicales (CGSLB, CSC et FGTB) sont habilitées à déposer des listes de candidats (s'y ajoute une organisation représentative des cadres, la CNC, et des « listes maison » de cadres pour l'élection de leurs représentants au seul CE).

² Appelés Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (CSH) jusqu'en 1996.

Le scrutin de mai 2012 : quels résultats et quels enseignements ?

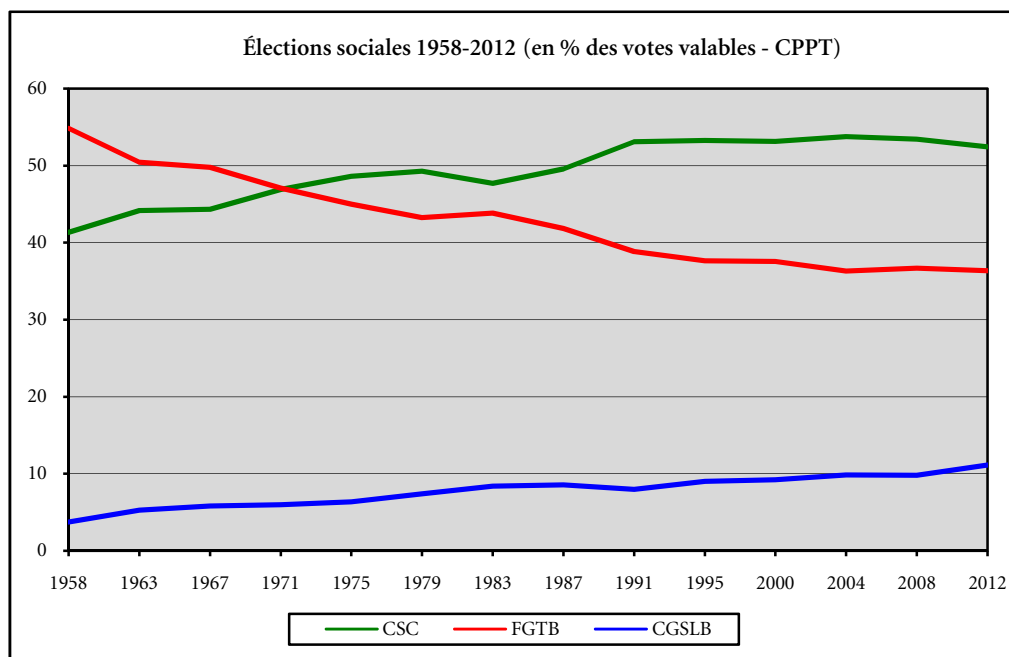
La dernière édition des élections sociales s'est tenue du 7 au 20 mai 2012, dans plus de 6 800 entreprises pour les CPPT et dans près de 3 600 pour les CE. Quelque 1 686 500 travailleurs étaient concernés par le scrutin. Ses résultats sont avant tout parlants au niveau des entreprises où sont désignés les représentants qui vont participer au CE et au CPPT. Mais au-delà du niveau de l'entreprise, les élections sociales sont l'occasion pour les organisations syndicales d'évaluer leur audience. Additionnant tous les résultats des entreprises d'un secteur, d'une région, du pays, on peut dresser un état du rapport de force entre les organisations et appréhender son évolution.

À l'issue du scrutin de mai 2012, à l'échelle du pays, la CSC arrive en tête avec 52,5 % des voix aux CPPT. Elle conserve la première place qu'elle occupe depuis 1975 et maintient une avance considérable sur la FGTB, qui recueille 36,4 % des votes valables, et sur la CGSLB, qui franchit la barre des 10 % pour la première fois de l'histoire des élections sociales. Le syndicat libéral obtient en effet 11,2 % des suffrages et est la seule des trois organisations syndicales à améliorer son score par rapport au scrutin précédent.

Précisément par rapport au scrutin de mai 2008, la CSC connaît un tassement de 1 %, son résultat de 2012 étant le plus bas qu'elle enregistre depuis 20 ans. Le syndicat chrétien, ayant franchi les 50 % en 1991 (53,1 %), avait connu une grande stabilité depuis lors, ses résultats se situant entre 53 % et 54 % pendant toute la période, avec un maximum enregistré en 2004 (53,8 %). Depuis, il a enregistré deux légers tassements successifs.

En 2008, la FGTB (36,7 %) avait connu une légère progression par rapport au scrutin précédent, dont le résultat était le plus bas jamais enregistré par elle. Son score de 2012 (36,4 %) la ramène quasiment à ce niveau le plus bas. Tant pour la FGTB que pour la CSC, les évolutions globales entre les scrutins s'expriment toutefois en dixièmes de pourcent.

La CGSLB enregistre une progression de 1,3 % par rapport à 2008, soit un des plus grands écarts entre deux scrutins jamais enregistrés par le syndicat libéral, le précédent de même ampleur remontant à l'élection de 1995. Cette année-là, tout 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).



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. Largement majoritaire en 1958 (54,9 %), la FGTB a connu une diminution l'amenant, en un peu plus de cinquante ans, à 36,4 %, soit – 18,5 %. Au contraire, la CSC est passée au cours de la même période de 41,4 % à 52,4 % (soit + 11 %) et la CGSLB de 3,8 % à 11,2 % (soit + 7,4 %). Les causes de ces évolutions sont multiples. Mais on peut considérer que les transformations de la structure industrielle du pays et, partant, de la composition sociologique du monde du travail les expliquent au moins partiellement.

Notons enfin que plus de 120 600 candidats se sont présentés à l'élection des CE et des CPPT pour près de 36 850 mandats à pourvoir. Mais au terme du scrutin, en raison de l'absence de listes ou du dépôt de listes incomplètes, un nombre important d'entre eux restent inoccupés : plus de 9 400, soit plus du quart de l'ensemble des sièges à attribuer... La démocratie économique et sociale, avec les limites de son exercice que nous avons relevées, gagnerait assurément à voir ces sièges occupés.

Cet article a été publié dans : *Humanisme et solidarité*, n° 25, juillet 2013, p. 10-12.

Pour citer cet article dans son édition électronique : Pierre BLAISE, « La démocratie dans l'entreprise ? », *Les analyses du CRISP en ligne*, 31 juillet 2013, www.crisp.be.