

participation et concertation v.

jan denys

—

10.2020





sommaire

01

l'importance de la
participation des travailleurs 04

02

définition du concept,
objectifs, méthodologie 06

03

l'essence 09

04

en général, les travailleurs
ont-ils la possibilité de
s'exprimer et comment ? 20

05

le conseil d'entreprise 23

06

le comité pour la prévention
et la protection au travail 25

07

la délégation syndicale 30

08

les élections sociales 35

09

rôle du syndicat 39

01

l'importance de la participation des travailleurs

En 2004, à l'occasion des élections sociales, Randstad effectuait une vaste enquête sur la participation des travailleurs dans l'entreprise. Vu l'importance de cette thématique et les réactions suscitées par cette étude, Randstad a décidé de remettre l'ouvrage sur le métier à chaque fois que de nouvelles élections sociales sont organisées. Ceci est donc la cinquième étude consécutive.

Les raisons qui avaient motivé la réalisation de cette enquête à l'époque sont toujours d'actualité. Dans une économie de la connaissance, où l'innovation technologique joue un rôle important, l'innovation sociale est indispensable. Aujourd'hui, les travailleurs ne se contentent plus d'obéir aux ordres de leur supérieur. Les relations hiérarchiques doivent céder progressivement la place à une culture plus participative qui permet au personnel d'accompagner la réflexion de son entreprise de diverses manières. Cette culture participative, dont la loi a défini les principes depuis longtemps en Belgique, offre des avantages à toutes les parties concernées. Les employeurs, poussés par l'évolution de l'économie, ont objectivement besoin de collaborateurs capables de s'impliquer activement. En participant, ces derniers augmentent l'efficacité et les performances de leur organisation. De toute façon, ils ne veulent plus que leur destin soit écrit à l'avance par leur patron. Mieux formés et mieux informés, ils ont toutes les capacités requises pour exprimer leur opinion.

Cependant, l'objectif théorique de la participation ne se concrétise pas aussi aisément dans le monde du travail. Appliquer le principe de la participation est un processus complexe. Cela demande de quitter les sentiers battus et l'issue est incertaine. De nombreux managers hésitent donc à s'engager dans cette voie. Les travailleurs se sentent également échaudés et ne saisissent pas toujours toutes les opportunités de jouer un rôle plus actif. En définitive, les anciens antagonismes font de la résistance au détriment de la prise en compte mutuelle des intérêts de chacun. Et ce qui semble très attrayant en théorie ne semble pas se traduire aussi positivement dans la pratique. Comme lors des quatre éditions précédentes, cette étude dresse un état des lieux. Dans quelle mesure les travailleurs belges participent-ils à la vie de l'organisation qui les emploie ? Dans quelle mesure en sont-ils satisfaits ? Comment jugent-ils ces instruments importants de participation que sont le conseil d'entreprise, le comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale ? Quel regard portent-ils sur les prochaines élections sociales ? Dans ce document de synthèse, vous trouverez les résultats et les conclusions qui en découlent, ventilés par catégories de travailleurs, par secteurs et autres sous-catégories.

Excellente lecture !

02

définition du
concept, objectifs,
méthodologie

qu'entend-on par participation ?

La participation des travailleurs peut prendre plusieurs formes. Pour commencer, on identifie dans la littérature la participation financière : les travailleurs sont associés aux performances financières de leur entreprise, sous la forme d'une répartition des bénéfices, d'un bonus lié aux résultats ou de toute gratification.

Plusieurs critères permettent de distinguer les autres catégories de participation. On peut s'appuyer sur le degré de formalisation. L'élément déterminant ici est de savoir si la participation est plus ou moins organisée. Le mode de représentation est également un autre critère : les travailleurs participent-ils directement à la vie de leur entreprise ou passent-ils par une forme de médiation ?

On peut encore différencier les méthodes de participation en fonction du contenu, en partant du domaine dans lequel elle se déploie. Elle peut concerner par exemple le travail à effectuer, la gestion des ressources humaines, la politique générale de l'entreprise. Enfin, l'influence qu'exerce le personnel est aussi un paramètre qui va de la codécision jusqu'à la simple information en passant par la consultation.

objectifs de l'étude

La nécessité théorique d'une plus grande participation au sein des entreprises est évidente. Cela ne veut pas dire pour autant qu'elle est largement appliquée dans la réalité. L'objectif principal de cette enquête est d'analyser les différentes formes de participation des travailleurs. Par ailleurs, une comparaison sera faite avec la situation de l'étude précédente.

méthode

Randstad Research a collaboré pour cette enquête avec le bureau d'études Profacts.

La population étudiée est constituée de travailleurs salariés (âgés de 18 à 65 ans) avec deux restrictions toutefois :

- ceux qui comptent moins d'un an d'expérience et/ou
- ceux qui travaillent dans une entreprise de moins de 21 personnes.

2.735 personnes ont répondu au questionnaire en ligne en janvier et février de cette année, parmi lesquelles environ 2.000 personnes émanant du secteur privé. Suite à la pandémie de coronavirus, un second questionnaire a été mis en ligne, auquel 2.507 personnes ont répondu.

La majorité des résultats reproduits dans ce document correspondent à ceux des travailleurs du secteur privé. Lorsque cette comparaison est pertinente, ces résultats sont mis en parallèle avec ceux du secteur public.

tableau 1

les répondants (N=2735)

sexe	homme	50%	
	femme	50%	
région	Flandre	60%	
	Bruxelles	10%	
	Wallonie	30%	
âge	< 30 ans	17%	
	30-39 ans	21%	
	40-49 ans	23%	
	50+	38%	
niveau d'études	master	13%	
	baccalauréat	19%	
	secondaire supérieur	43%	
	secondaire inférieur	21%	
statut	ouvrier	27%	
	employé	64%	
	cadre	8%	
taille de l'entreprise	< 100 travailleurs	30%	
	101 - 500 travailleurs	22%	
	plus de 500 travailleurs	48%	
régime de travail	temps plein	81%	
	temps partiel	19%	

Les résultats de l'enquête ont été pondérés aux variables sexe, âge, région, niveau d'études et statut.

thèmes principaux

Nous nous sommes intéressés à la fréquence et à la teneur des instruments formels et informels de participation dans les entreprises de Belgique, de même qu'à leur appréciation par les travailleurs. Une part importante de cette étude a consisté à mesurer le soutien accordé aux syndicats dans les organisations et entreprises, ainsi que la qualité de la relation entre direction et syndicats.

Mais comme toujours, nous avons commencé par observer de façon générale les opportunités de participer ou d'exprimer son opinion en cas de changements au sein de l'entreprise, du département ou sur le poste de travail.

03

l'essence

- Le travailleur moyen n'est que modérément satisfait de ses possibilités réelles de donner son avis ou de participer. Et la tendance est clairement négative. C'est valable aussi bien pour l'entreprise que pour le département ou le poste de travail. L'impact du covid-19 sur cette situation est relativement limité, bien qu'il soit également négatif dans la majorité des cas. La question qui se pose dès lors est de savoir si les possibilités de participation ont effectivement diminué ou si nous avons affaire ici à des attentes toujours plus grandes de la part des travailleurs, et non satisfaites par les dirigeants/employeurs.
- Les travailleurs du secteur privé sont, comme les années précédentes, plus positifs quant à leurs possibilités de participation que leurs collègues du secteur public. Mais cette différence s'explique dans une large mesure par les différences de taille des entreprises.
- Le recul enregistré dans la perception des possibilités de participation se manifeste dans presque tous les sous-groupes (hommes-femmes, niveau de qualification, âge, divers secteurs...). Les cadres et les très jeunes travailleurs font figure d'exception sur ce point.
- Les possibilités réduites de participation n'entraînent pas une baisse générale de la satisfaction au travail, de la motivation ni de l'implication dans le succès de l'entreprise. Dans les trois cas, les scores post-covid sont supérieurs à ceux d'avant.
- De même, les thèmes sur lesquels les travailleurs aimeraient avoir leur mot à dire ne se sont pas fondamentalement modifiés. Ici non plus, le covid-19 n'a pas entraîné de grands changements. La rémunération et les conditions contractuelles, l'ambiance de travail et la charge de travail et le stress sont les trois principaux thèmes sur lesquels les travailleurs souhaitaient être consultés avant la crise du coronavirus. Le poids du salaire et des conditions contractuelles a néanmoins sensiblement diminué par rapport à 2016. Dans l'enquête post-covid, ce thème regagne du terrain. Il en va de même pour le temps de travail et la flexibilité.
- Le score de satisfaction moyen à l'égard du CE reste à peu près stable (6,3). Sept travailleurs sur dix y accordent un score égal ou supérieur à 6, ce qui veut dire qu'ils sont raisonnablement satisfaits du fonctionnement du CE. Le CE continue à remporter une large adhésion.
- Le score de satisfaction du comité pour la prévention et la protection au travail reste également stable, avec une moyenne de 6,4. La forte hausse de 2016 ne se confirme pas. Chez les travailleurs syndiqués, on enregistre une progression.
- Même constat pour le taux de satisfaction de la délégation syndicale qui, avec un score moyen de 6,1, reste stable en 2020. Ce sont surtout les syndiqués qui se montrent plus satisfaits, en attribuant un score moyen de 6,7.
- La plupart des questions adressées à la délégation syndicale portent encore et toujours sur le salaire (30%). Les questions relatives aux primes ont encore gagné un peu de terrain depuis 2016 (29%). En troisième place, on trouve le thème de la charge de travail (28%). Les questions liées au contrat et aux congés sont moins fréquentes qu'en 2016.
- 55% des personnes interrogées sont intéressées par les élections sociales. Ce pourcentage reste stable par rapport à 2016, tant avant qu'après le covid. Six travailleurs sur dix iraient voter s'ils en avaient la possibilité. L'intention d'aller voter reste assez constante après le covid.

-
- Comme en 2016, près de neuf répondants sur dix estiment qu'il est important voire très important que des collègues de travail défendent leurs intérêts. 77% d'entre eux sont d'avis que les délégués doivent bénéficier d'une protection légale, une légère progression par rapport à 2016 (75%) et 2012 (70%).
 - Cette année encore, les répondants sont largement favorables à une meilleure concertation sociale. C'est dans les grandes entreprises de plus de 100 personnes que les pourcentages restent les plus élevés : 92% contre 84% dans les entreprises de 20 à 50 salariés.
 - Le soutien accordé aux syndicats reste intact. Une grande majorité de répondants estiment que les syndicats savent ce qu'il se passe dans l'entreprise, et une même majorité leur fait confiance. Enfin, une faible majorité se sent fortement concernée par les syndicats. Rien n'indique que ce soutien s'affaiblira, malgré les différences traditionnelles qui existent entre les différents sous-groupes. L'atmosphère sociale dans les entreprises est également bonne dans l'ensemble. Une majorité de répondants estiment que le management et les syndicats se respectent mutuellement. Il est frappant de constater que les syndicats jouissent d'une meilleure appréciation de la part du secteur privé que public.
 - Le soutien accordé aux syndicats reste également important parmi les jeunes.
 - On note une adhésion étonnamment large à l'idée d'une concertation dans les entreprises. 70% des travailleurs du secteur privé estiment que les syndicats ont leur place dans le conseil d'administration de l'entreprise. Chez les cadres, cette adhésion est moins large mais oscille toujours autour des 40%.
 - Le coronavirus n'a pas entraîné de nouvelles évolutions majeures.



04

en général, les
travailleurs ont-ils
la possibilité de
s'exprimer et
comment ?

4.1. possibilités de participation dans l'entreprise, dans le département et sur le poste de travail

l'entreprise

Les personnes interrogées devaient donner un score de 1 à 10 pour évaluer dans quelle mesure leur employeur leur permet de participer à la vie de leur entreprise. Les résultats relevés dans cette section portent sur l'ensemble des travailleurs (secteurs public et privé), sauf mention explicitement contraire. Les travailleurs ne sont que modérément positifs sur leurs possibilités de participation dans l'entreprise. Le score moyen est de 5,7 sur 10. Il est donc en nette baisse par rapport aux résultats de 2016 (6,1) et également inférieur à celui de 2012 (6). Avec un score de 5,6, la crise du coronavirus n'apporte, provisoirement du moins, aucune amélioration. Le coronavirus en soi n'a visiblement pas bouleversé la donne : le score post-covid est quasiment identique à celui de l'enquête pré-covid.

Il est évident que les résultats dépendent fortement de certaines caractéristiques majeures. Les cadres attribuent un score pré-covid supérieur à celui des ouvriers et des employés (resp. 6,3 contre 5,8 et 5,6). Les dirigeants sont nettement plus positifs que les non-dirigeants (resp. 6,5 contre 5,4). Les hommes sont un peu plus positifs que les femmes (5,8 contre 5,6). Les travailleurs des plus petites structures (21 à 50 travailleurs) sont plus positifs que ceux des grandes entreprises (500+), leur score respectif étant de 6 contre 5,4. Plus l'ancienneté augmente, plus le score diminue (entre 1 et 5 ans 6,1, plus de 20 ans 5,3). Le même phénomène s'observe à mesure que l'âge avance. Enfin, les travailleurs du secteur privé sont clairement plus positifs que ceux du secteur public (resp. 5,9 et 5,4). Les différences sont largement comparables à celles observées lors des enquêtes précédentes.

La baisse 2016-2020 pré-covid rapportée plus haut s'observe dans tous les sous-groupes. Seuls les jeunes y font exception, attribuant des scores même légèrement supérieurs à ceux de 2016. De même, le secteur de l'horeca affiche un meilleur score qu'en 2016 (resp. 7,1 contre 6). Dans quelques sous-groupes, le recul est légèrement supérieur à la moyenne de -0,4 (secteur public, travailleurs de plus de 40 ans, travailleurs émanant des grandes entreprises, ouvriers et travailleurs à temps plein).

Les travailleurs ne sont que modérément positifs sur leurs possibilités de participation dans l'entreprise

tableau 2

votre entreprise vous offre-t-elle suffisamment d'opportunités de vous exprimer/de participer ?

Score moyen sur une échelle de 1 à 10 Évolution 2016-2020 (pré-covid et post-covid)

Curieusement, la période post-covid n'a eu que peu d'impact sur ces chiffres, la moyenne totale baissant tout au plus de 0,1 pour atteindre 5,6. La plupart des sous-groupes accusent un léger recul. Les cadres affichent, contrairement à la tendance, une légère progression (de 6,3 à 6,5). Quant à l'horeca, il est le seul secteur à effectuer une chute relativement extrême, passant de 7,1 à 5,7. Le transport/logistique est également en forte diminution (de 5,9 à 5,4).

La cause exacte de cette baisse n'est pas encore claire à ce jour. Si le très léger recul post-covid peut éventuellement s'expliquer par le confinement, qui a mis à genoux des pans entiers de l'économie, la forte diminution s'est produite avant que la pandémie ne se déclare. L'une des hypothèses serait que le besoin de participation des travailleurs a augmenté dans une plus large mesure que celle prévue par les entreprises et organisations.

	2016	pre	post
total	6,1	5,7	5,6
dirigeant	-	6,5	6,3
non-dirigeant	-	5,4	5,3
18-24 ans	6,5	6,8	6,8
25-29 ans	6,1	6,2	5,7
30-39 ans	6,2	6	5,7
40-49 ans	6,0	5,3	5,4
50-64 ans	6,0	5,4	5,4
ouvrier	6,4	5,8	5,6
employé	6,0	5,6	5,4
cadre	6,6	6,3	6,5
temps plein	6,2	5,7	-
temps partiel	5,9	5,6	-
enseignement primaire	6,2	6,0	5,6
secondaire inférieur	6,1	5,6	5,2
secondaire supérieur	6,1	5,6	5,5
baccalauréat	6,1	5,8	5,7
master	6,3	5,9	5,9
21-50 travailleurs	6,5	6,0	6,0
51-100 travailleurs	6,5	6,1	5,7
101-500 travailleurs	6,1	5,9	5,7
500+ travailleurs	6,0	5,4	5,3
privé	6,3	5,9	5,7
public	5,8	5,3	5,1
non marchand	6,1	5,7	5,6

le département

Même lorsqu'il s'agit de changements qui concernent **leur propre département**, les travailleurs ne se sentent toujours pas plus entendus, avec un score moyen de 5,5 en 2020. Contrairement aux changements relatifs à l'entreprise, on n'observe pas ici de recul important par rapport à 2016 et 2012 (5,6 pour les deux années). De même, le coronavirus ne change pas la donne sur ce point (5,5).

Dans les sous-groupes, on assiste grosso modo aux mêmes différences que celles qui concernent l'entreprise. Le cas particulier de l'horeca est à nouveau frappant. Dans ce secteur, le score post-covid passe de 6,4 à 4,9. Les cadres s'inscrivent ici encore à contre-courant de la tendance, avec une progression post-covid de 6,4 à 7.

tableau 3

vous demande-t-on votre avis en cas de changements au sein de votre département ? Score moyen sur une échelle de 1 à 10
Évolution 2016-2020
(pré-covid et post-covid)

	2016	pre	post
total	5,6	5,5	5,5
dirigeant	-	6,5	6,6
non-dirigeant	-	5,2	5,2
18-24 ans	5,9	6,3	6,5
25-29 ans	5,6	6,0	5,8
30-39 ans	5,7	5,9	5,7
40-49 ans	5,5	5,2	5,3
50-64 ans	5,5	5,2	5,4
ouvrier	5,8	5,5	5,5
employé	5,5	5,4	5,3
cadre	6,4	6,4	7,0
temps plein	5,7	5,6	-
temps partiel	5,2	5,2	-
enseignement primaire	4,7	5,8	5,6
secondaire inférieur	5,6	5,1	5,0
secondaire supérieur	5,5	5,4	5,4
baccalauréat	5,7	5,8	5,8
master	5,8	5,9	6,0
21-50 travailleurs	6,2	5,9	5,9
51-100 travailleurs	6,1	5,9	5,8
101-500 travailleurs	5,7	5,7	5,8
500+ travailleurs	5,2	5,2	5,2
privé	5,7	5,6	5,6
public	5,3	5,1	5,1
non marchand	5,8	5,8	5,7

le poste de travail

C'est au niveau du poste de travail que la baisse en termes de perception des possibilités de participation, que nous avons observée pour l'entreprise et, dans une moindre mesure, pour le département, est la plus marquée. Avant le covid, le score était passé de 0,5 à 5,6. Après, il a poursuivi sa chute pour atteindre 5,4.

Dans les sous-groupes, nous assistons également aux mêmes différences que celles que nous avons relevées au sein de l'entreprise et du département, avec le cas particulier de l'horeca (gros recul post-covid) et la tendance à la progression post-covid chez les cadres (de 6,1 à 6,4). Cette progression est toutefois insuffisante pour compenser la forte baisse pré-covid par rapport à 2016 (6,7).

tableau 4

vous demande-t-on votre avis en cas de changement sur votre poste de travail ? Score moyen sur une échelle de 1 à 10
Évolution 2016-2020 (pré-covid et post-covid)

	2016	pre	post
total	6,1	5,6	5,4
dirigeant	-	6,3	6,3
non-dirigeant	-	5,3	5,2
18-24 ans	6,4	6,5	6,7
25-29 ans	6,2	6,0	5,5
30-39 ans	6,1	6,1	5,5
40-49 ans	6,0	5,2	5,2
50-64 ans	5,9	5,3	5,3
ouvrier	6,4	5,8	5,5
employé	6,0	5,4	5,3
cadre	6,7	6,1	6,4
temps plein	6,1	5,6	-
temps partiel	5,9	5,5	-
enseignement primaire	6,0	5,7	5,3
secondaire inférieur	6,1	5,4	5,2
secondaire supérieur	6,0	5,5	5,4
baccalauréat	6,2	5,8	5,7
master	6,2	5,8	5,8
21-50 travailleurs	6,7	5,9	5,9
51-100 travailleurs	6,4	5,9	5,6
101-500 travailleurs	6,1	5,8	5,6
500+ travailleurs	5,8	5,2	5,2
privé	6,2	5,7	5,6
public	5,8	5,1	5,1
non marchand	6,2	5,7	5,5

4.2. satisfaction, motivation et implication dans le succès de l'entreprise

La (légère) tendance à la baisse en termes de possibilités de participation, du moins telles que perçues par le travailleur, n'a pas d'influence directement négative sur la satisfaction, la motivation et l'implication dans l'entreprise.

La **satisfaction** moyenne au travail a très peu varié entre 2012 et 2020, avec des scores respectifs de 6,8, 6,8 et 6,7. Dans la mesure post-covid, le score s'est même hissé à 6,9.

Nous observons la même évolution côté **motivation**: quasiment aucune différence entre 2012 et 2020 (6,9, 6,8 et 6,8) et une montée à 7 dans l'enquête post-covid.

L'**implication dans le succès de l'entreprise** a baissé entre 2012 et 2020 (de 6,7 en 2012 à 6,4 en 2020) mais progressé, tout comme la satisfaction et la motivation, dans l'enquête post-covid (6,6).

Nous relevons peu de grands écarts dans les divers sous-groupes, surtout en termes de satisfaction et de motivation. Les principales différences (quoique toujours limitées dans l'ensemble) concernent l'implication. Les managers et dirigeants en général, ainsi que les travailleurs des petites entreprises, se sentent davantage impliqués dans le succès de leur entreprise.

4.3. quelles méthodes de participation les travailleurs connaissent-ils ?

Avoir son mot à dire ou participer à la vie de l'entreprise peut se faire de plusieurs manières différentes. Les travailleurs devaient sélectionner dans une liste les formes de participation présentes chez leur employeur. L'enquête insistait pour que les répondants indiquent toutes les méthodes de participation connues, et non pas seulement celles qui les concernaient personnellement. Il est important de noter que certains résultats peuvent s'en trouver sous-estimés dans la mesure où les personnes interrogées ne connaissent peut-être pas ou pas bien les méthodes de participation auxquelles elles ne sont pas directement associées. Plusieurs méthodes n'étant présentes que dans le secteur privé, nous limiterons les résultats à ce secteur.

Comme en 2016, dix méthodes sont citées par plus de la moitié des travailleurs.

tableau 5

les méthodes de participation les plus connues
dans le secteur privé (en %)

	2016	2020
1. évaluations et entretiens de fonctionnement	69	65
2. rencontres avec le supérieur direct	68	60
3. délégation syndicale	62	58
4. service de médiation/conseiller en prévention/ conseiller en sécurité/ personne de confiance	59	58
5. comité pour la prévention et la protection au travail	62	57
6. élections sociales	54	54
7. réunions de travail périodique avec le supérieur direct et les collègues	56	54
8. réunion générale du personnel	53	54
9. rencontres avec la direction	55	50
10. conseil d'entreprise	62	50

On observe habituellement peu d'évolutions sur ce point. Les méthodes demeurent très stables au fil du temps. Cette année, toutefois, les scores sont globalement inférieurs à ceux de 2016. La seule évolution marquante concerne la position du conseil d'entreprise dans le classement : cette méthode arrivait encore en troisième place en 2016 avec un score de 62%.

4.4. les méthodes de participation souhaitées par les travailleurs

Outre la question de savoir quelles sont les méthodes de participation présentes dans l'entreprise, il importe de savoir quelles sont celles souhaitées par les travailleurs.

tableau 6

de quelle manière les travailleurs souhaitent-ils s'exprimer ?

méthodes de participation	importance moyenne (/1 000)	% réponses positives	total en % 2020	total en % 2016	total en % 2012
entretiens d'évaluation et de fonctionnement	143	78	11%	8%	9%
délégation syndicale	128	70	9%	7%	5%
réunion de travail avec le supérieur direct et les collègues	125	71	9%	6%	8%
réunion générale du personnel	117	62	7%	4%	5%
CPPT	112	55	6%	6%	6%
rencontres avec le N+1	109	75	8%	6%	7%
services de médiation/conseiller en prévention	104	46	5%	4%	4%
élections sociales	102	46	5%	3%	3%
rencontres avec la direction	99	49	5%	5%	5%
conseil d'entreprise	96	46	4%	9%	8%
réunions stratégie/politique	92	45	4%	4%	5%
équipes autonomes	89	54	5%	6%	6%
boîte à idées	88	49	4%	6%	6%
groupes de travail thématiques	85	44	4%	5%	5%
gestion de la qualité	84	39	3%	5%	4%
représentation au conseil d'administration	80	45	3%	4%	5%
participation à l'évaluation du supérieur direct	67	42	3%	4%	4%
médias sociaux internes	64	28	2%	3%	-
participation à l'évaluation de la direction	57	38	2%	3%	4%

Interprétation :

Les personnes interrogées avaient un capital de 1.000 points à répartir entre plusieurs méthodes de participation en fonction de l'importance qu'elles accordent à ces propositions. Le tableau ci-dessus représente cette information de la manière suivante :

- Importance moyenne (/1000): moyenne des points attribués par méthode ; (colonne de gauche)
- % réponses positives : pourcentage des répondants qui ont choisi un élément précis ; (deuxième colonne)
- Total % : pourcentage total de l'élément en question. Ces pourcentages combinent donc la proportion de répondants qui ont indiqué la méthode et, d'autre part, l'importance moyenne qu'on lui attribue. (colonnes restantes)

Les évolutions restent également timides en ce qui concerne les méthodes souhaitées. Aucune des méthodes ne montre une tendance continue depuis 2012. Les méthodes qui avaient gagné en importance en 2016 reculent parfois, ou restent stables, et vice versa.

4.5. à quel propos les travailleurs souhaitent-ils avoir leur mot à dire ?

En général, le poids accordé aux thèmes sur lesquels on souhaiterait être entendu ne montre pas de modifications notables.

tableau 7

sur quels thèmes aimeriez-vous avoir votre mot à dire, évolution 2016-2020 (pré-covid et post-covid)

	2016	pre	post
rémunération et conditions contractuelles	18,6	12,9	14,2
ambiance de travail	7,7	10,7	10,3
charge de travail et stress	9,7	10,4	10,2
temps de travail et flexibilité	11,6	10,1	10,8
contenu de fonction	7,5	8,5	8,7
environnement de travail	9,3	8,0	9,1
organisation et répartition du travail	7,2	6,9	5,7
formation	5,8	6,7	5,7
politique de carrière et règles de promotion	5,1	6,2	5,2
manière de diriger	5,1	5,9	5,7
perspectives d'emploi	4,4	4,9	4,7
innovations dans les produits/services	3,0	4,2	3,6
stratégie de l'entreprise	3,4	3,6	3,5

Interprétation :

Les personnes interrogées avaient un capital de 1.000 points à répartir entre plusieurs thèmes de participation en fonction de l'importance qu'elles accordent à ces propositions. Le chiffre rapporté est la multiplication du nombre de répondants ayant coché le thème comme étant souhaité, par l'importance moyenne qu'ils accordent à cet élément.

Cette année, les différences sont plus marquées. Alors que la rémunération et les conditions contractuelles l'emportaient toujours de loin sur les autres thèmes, ce n'était plus le cas à l'issue de la première enquête de cette année. D'une importance moyenne de 18,6%, cet aspect retombe à 12,9%, soit un recul relatif de 30%. L'ambiance de travail a en revanche progressé de 7,7 à 10,7, un bond de 39% qui a propulsé ce thème de la cinquième (en 2016) à la deuxième place. Curieusement, le thème « charge de travail et stress » n'augmente que de façon limitée (de 9,7 à 10,4%), conservant ainsi sa troisième place. Le temps de travail et la flexibilité, qui occupaient encore la deuxième place en 2016, ont perdu du poids (de 11,6 à 10,1%) pour atterrir à la quatrième place dans l'enquête pré-covid. En cinquième position, on retrouve le contenu de fonction (de 7,5 à 8,5%). L'environnement de travail cède une place dans le classement global (de 9,3 à 8%). Plus loin, certains thèmes gagnent quelque peu en importance, comme la formation et la politique de carrière, mais pas suffisamment pour remonter dans le classement.

Comparées à l'enquête pré-covid, les réponses post-covid font apparaître d'autres accents. Après leur net recul, la rémunération et les conditions contractuelles reprennent du galon (de 12,9 à 14,2%) mais restent largement en deçà du score de 2016. De même, le temps de travail et la flexibilité regagnent en importance, récupérant ainsi la deuxième place. Plus loin dans le classement, la formation voit à nouveau faiblir, covid oblige, l'importance qu'elle avait acquise en début d'année. On s'étonnera de voir un thème comme celui des perspectives d'emploi ne pas gagner de terrain non plus. La principale conclusion étant que le coronavirus n'aura eu qu'un impact globalement faible sur les thèmes pour lesquels le travailleur aimerait avoir son mot à dire.





05

le conseil d'entreprise

La moitié des répondants issus du secteur privé affirment que leur organisation possède un conseil d'entreprise (CE). Comment les travailleurs évaluent-ils l'importance de cet organe ?

5.1. communication des décisions

67% des travailleurs affirment être au courant des décisions. Soit un petit recul de 3% par rapport à l'étude précédente. Les cadres font, ici encore, exception (78%). Le pourcentage passe de 76% à 71% chez les ouvriers, et diminue également chez les employés pour atteindre 61%. Les membres d'un syndicat sont mieux renseignés que leurs collègues non syndiqués (75% contre 68%). Le lien avec l'âge et l'ancienneté est moins marqué en 2020. Si les travailleurs dépassant les 20 ans d'expérience restent plus au fait des décisions avec un pourcentage de 74%, la catégorie des 6 à 10 ans d'expérience atteint carrément les 75%.

5.2. les travailleurs sont-ils satisfaits du conseil d'entreprise ?

70% des travailleurs attribuent un score de 6 ou plus au fonctionnement du CE. Cela veut dire qu'ils s'en estiment raisonnablement satisfaits. Une progression de 8% par rapport à 2016.

Le taux de satisfaction moyen des travailleurs s'élève à 6,3 en 2020. La croissance positive qu'il avait amorcée, passant de 5,9 en 2012 à 6,3 en 2016, ne poursuit donc pas sa lancée.

Les employés et les cadres sont un peu plus positifs qu'en 2016, les ouvriers clairement plus négatifs.

tableau 8

taux de satisfaction moyen à l'égard du conseil d'entreprise, échelle de 1 à 10, évolution 2016-2020

	2016	2020
ouvrier	6,2	6,7
employé	6,3	6,2
cadre	6,3	6,2
syndiqué	6,6	6,4
total	6,3	6,3

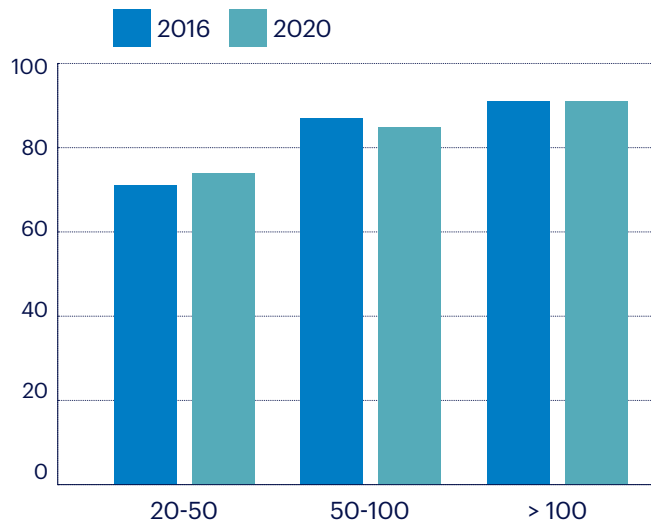
5.3. la nécessité du conseil d'entreprise

En 2020, le poids accordé au conseil d'entreprise se stabilise à un niveau très élevé. Comme en 2016, les travailleurs restent demandeurs, même s'ils en sont encore plus convaincus lorsqu'ils travaillent dans une grande entreprise (91%). Cette proportion reste néanmoins de 74% dans les petites entreprises (20-50).

En résumé, les travailleurs restent favorables au conseil d'entreprise en 2020, y compris dans les petites entreprises. La satisfaction à l'égard de son fonctionnement reste stable.

graphique 1

nécessité d'un conseil d'entreprise selon la taille de l'entreprise (en %)



06

le comité pour la prévention et la protection au travail

57% des répondants issus du secteur privé affirment qu'un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est présent dans l'entreprise où ils travaillent. Cette même proportion avait déjà été observée dans les chiffres de 2012 et 2008. Le pic de 62% enregistré en 2016 se restabilise donc à un niveau plus bas.

6.1. les décisions du comité sont-elles connues ?

62% des travailleurs assurent être au courant des décisions du CPPT. Cela représente un recul par rapport à 2016 (68%).

6.2. les travailleurs sont-ils satisfaits du fonctionnement du comité ?

Avec une moyenne de 6,4, les travailleurs se disent aussi satisfaits du fonctionnement du comité qu'en 2016. Dans l'étude précédente, nous avons noté un bond en avant par rapport à 2012 (5,9).

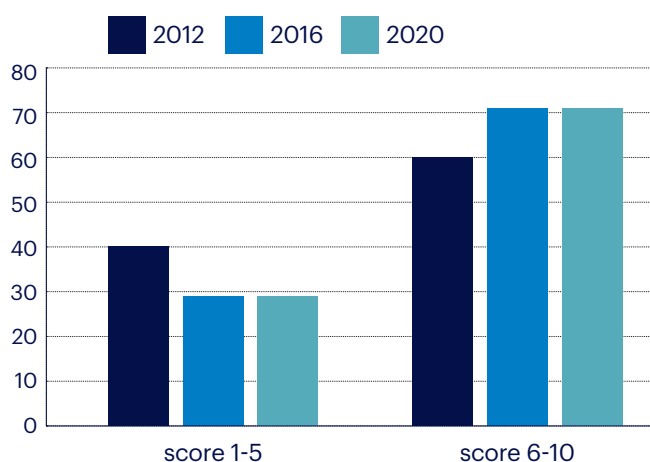
- 71% attribuent un score de 6 au minimum
- 30% attribuent un score de 8 à 10

En 2016, les ouvriers étaient clairement plus satisfaits (6,7) que les cadres et les employés, lesquels accordaient un score de 6,3. Cette année, le taux de satisfaction global reste constant chez les cadres (6,3). Chez les ouvriers, le score baisse à 6,3 et chez les employés, il remonte à 6,6.

Chez les travailleurs syndiqués, la satisfaction a progressé pour atteindre 6,7 contre 6,4 en 2016 (et 6 en 2012).

graphique 2

évolution du taux de satisfaction du CPPT



07

la délégation syndicale

Comme en 2016, 62% des répondants issus du secteur privé indiquent qu'une délégation syndicale existe dans leur entreprise.

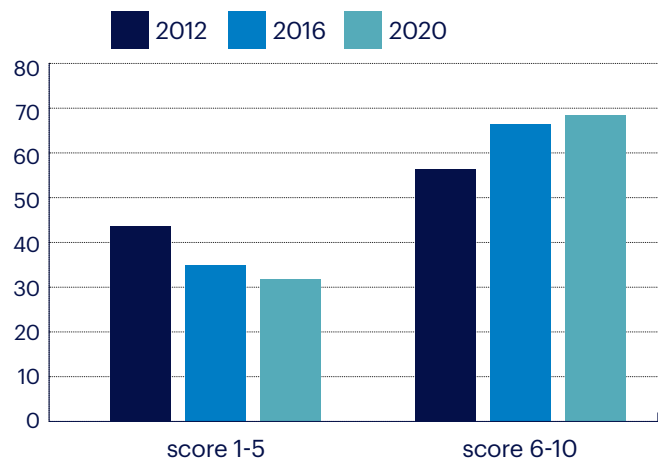
7.1. satisfaction à l'égard de la délégation syndicale

Les travailleurs sont-ils satisfaits de la délégation syndicale ?

- 69% des travailleurs sont modérément à très satisfaits de la délégation syndicale et lui attribuent un score égal ou supérieur à 6. Trois travailleurs sur dix sont même (très) satisfaits de la délégation syndicale. Cette grande satisfaction augmente également avec l'âge.
- Avec un score moyen de 6,1, la satisfaction à l'égard de la délégation syndicale demeure à peu près stable cette année. La forte progression du score moyen, qui était passé de 5,7 en 2012 à 6,2 en 2016, ne se confirme pas en 2020.
- Il y a quatre ans, cette progression était surtout palpable chez les ouvriers (6,7) et les cadres (5,8). Cette année, nous voyons le score de satisfaction baisser pour les deux statuts : à 6,3 chez les ouvriers et à 5,3 chez les cadres. Chez les employés, il se stabilise à 6,1.
- La satisfaction s'est accrue parmi les travailleurs syndiqués, passant de 6,5 en 2016 à 6,7 aujourd'hui.

graphique 3

évolution de la satisfaction à l'égard de la délégation syndicale



7.2. s'adresse-t-on à la délégation syndicale ?

39% des personnes interrogées (contre 38% en 2016) indiquent avoir soumis une question ou un problème à la délégation locale au cours de l'année écoulée.

Comme en 2016, on remarque une légère baisse chez les ouvriers (49%). Même constat chez les cadres (19%). Côté employés, on peut parler d'une stabilisation. À noter la progression intéressante parmi les travailleurs non syndiqués.

graphique 4

a-t-on adressé une question/un problème à la délégation syndicale ? (12 mois)

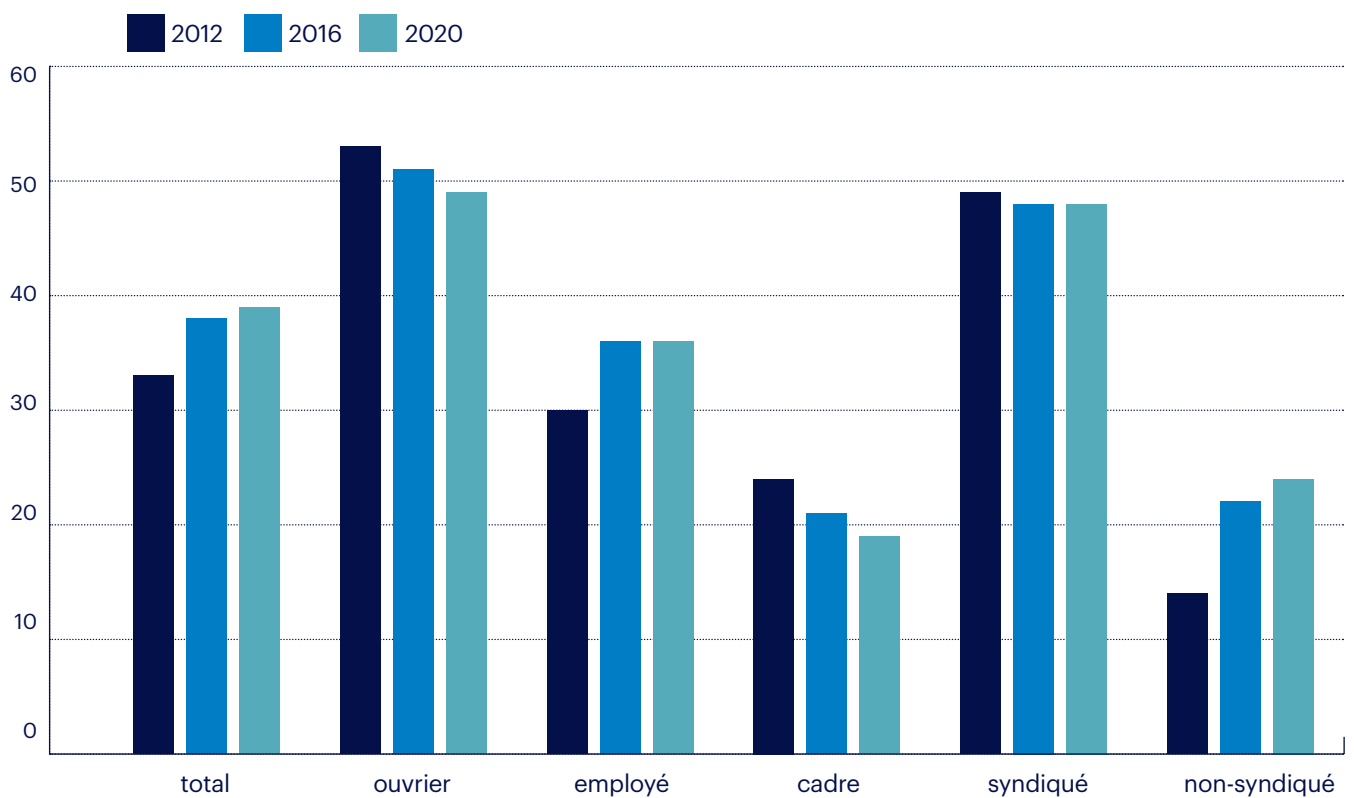


tableau 9

Quelles questions reçoit la délégation syndicale ?

	2016	2020
salaire	30%	30%
primes	21%	29%
charge de travail excessive	NA	28%
contrat	30%	24%
temps de travail	27%	24%
congés	28%	22%
évaluation	17%	12%
licenciement	9%	9%

En 2016, les trois principaux thèmes portaient sur le salaire, le contrat et le règlement des congés.

- Les questions relatives au salaire restent importantes, celles qui ont trait aux primes gagnent encore du terrain.
- La charge de travail excessive se positionne en troisième place.
- La faisabilité du travail devient un thème prioritaire, tandis que les questions relatives au contrat et aux congés se font moins fréquentes.
- Après une forte progression du nombre de questions concernant l'évaluation en 2012, nous remarquons que les conflits relatifs aux évaluations et aux licenciements se font toujours plus rares, en 2016 comme aujourd'hui.

En 2016, nous observons une tendance à la baisse des questions sur la rémunération et les primes, alors que celles qui portaient sur le règlement des congés étaient en progression par rapport à l'étude de 2012. L'accent semblait se déplacer de l'argent vers les temps libres sous une conjoncture économique plus favorable.

Cette année, en ajoutant le thème d'une charge de travail excessive, nous constatons que cet aspect s'arrose aussitôt la troisième place. Les thèmes factuels tels que le règlement des congés et le contrat de travail sont en diminution. Nous pouvons en déduire que les questions relatives au salaire et aux primes restent importantes en 2020, mais que la faisabilité du travail et les difficultés liées à la charge de travail préoccupent de plus en plus nos travailleurs.



08

les élections sociales

En raison de la crise du coronavirus, les élections sociales, normalement planifiées au mois de mai 2020, ont été suspendues collectivement et reportées au mois de novembre. Dans cette section, nous avons scindé les résultats pré- et post-covid, enregistrés respectivement fin janvier/début février et fin juin/début juillet.

8.1. des élections sociales se déroulent-elles normalement dans l'entreprise ?

Dans les entreprises de plus de 100 personnes, au moins 60% des répondants issus du secteur privé savent que des élections sociales seront organisées. Cette proportion est similaire au résultat obtenu en 2016 (62%). 24% affirment qu'il n'y aura pas d'élections sociales, les autres l'ignorent. La mesure post-covid ne produit pas de grosses différences : 58% des travailleurs affirment que des élections se tiendront dans l'entreprise, 24% indiquent qu'il n'y en aura pas et 18% n'en savent rien.

Dans l'étude précédente, les syndiqués étaient plus nombreux que les non-syndiqués (59% contre 43%) à confirmer la tenue d'élections sociales dans l'entreprise qui les emploie. Au début de cette année, l'écart entre les deux catégories s'est réduit suite à une forte progression parmi les travailleurs syndiqués (68%) et surtout non syndiqués (65%).

8.2. comment les travailleurs se situent-ils par rapport aux élections sociales ?

Tant avant qu'après le déclenchement de la crise du coronavirus, 55% des travailleurs se disaient intéressés par les élections sociales, un chiffre quasi stable par rapport à 2016 (53%). Parmi les travailleurs syndiqués, cette proportion a même augmenté : de 66% à 71%. Le contraste avec les non-syndiqués reste important, même si l'on assiste chez ces derniers à une augmentation sensible : de 39% en 2016 à 45% aujourd'hui.

Si nous nous limitons aux travailleurs qui sont certains que des élections sociales seront organisées dans leur entreprise, la proportion de personnes intéressées passe même à 64%. Dans les entreprises qui n'organisent pas d'élections sociales, le nombre de travailleurs intéressés continue à osciller autour de 41%. Ces pourcentages se maintiennent tant avant qu'après la crise du coronavirus.

8.3. si vous avez la possibilité, iriez-vous voter ?

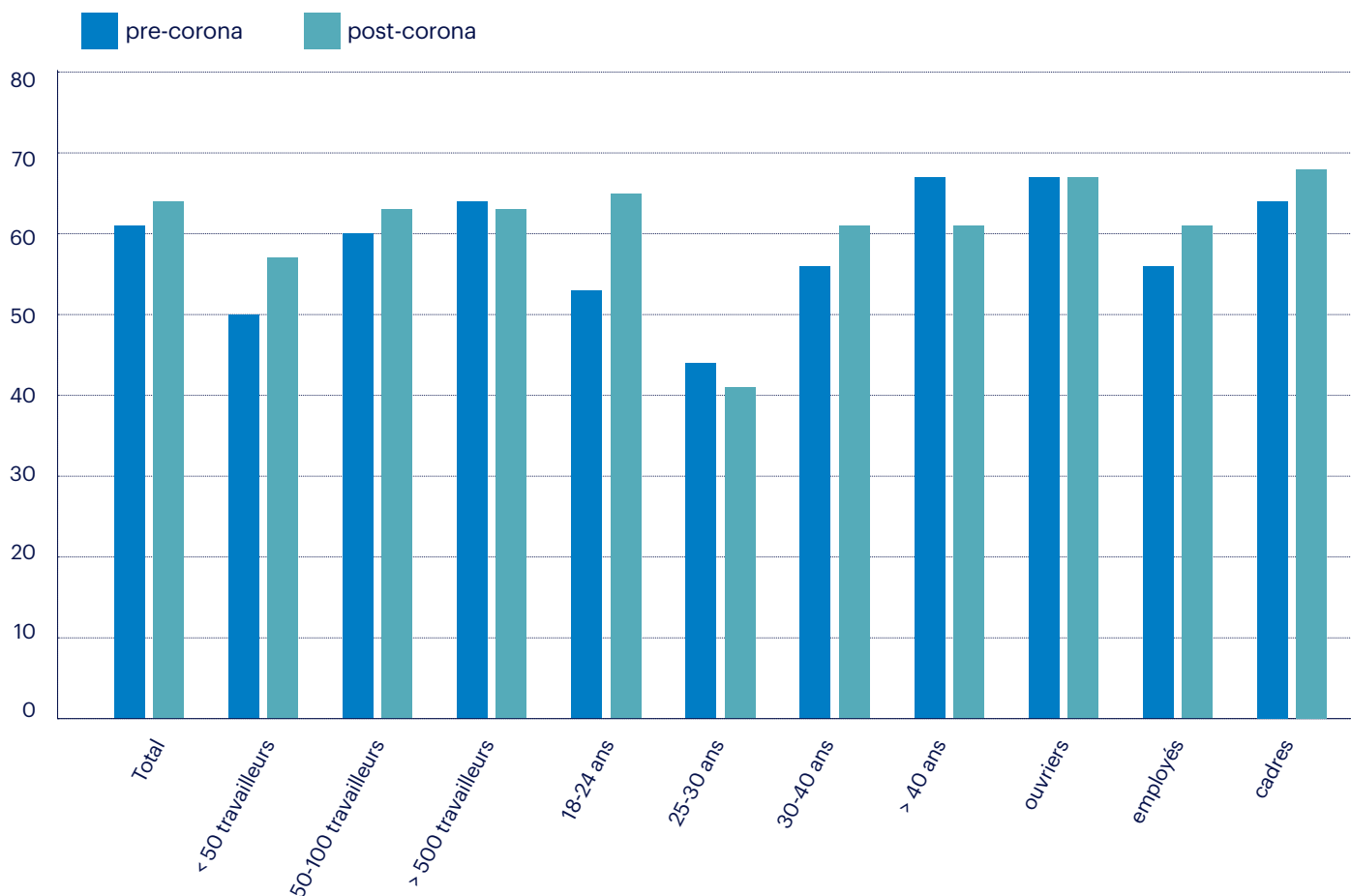
L'une des questions portait sur la participation des répondants aux élections, s'ils en avaient la possibilité.

Comme en 2016, plus de la moitié répondent par l'affirmative : six travailleurs sur dix iraient voter si la possibilité leur en était offerte. Une personne sur cinq a répondu non, le reste ne sait pas. Après la crise du covid, le pourcentage global a grimpé de 3% mais pour le reste, l'intention d'aller voter demeure assez constante dans la plupart des catégories. La tranche d'âge des 18-24 ans fait exception à la règle, avec une percée post-covid remarquable : de 53% à 65%.

graphique 5

si vous avez la possibilité, iriez-vous voter ?

- Près de trois syndiqués sur quatre iraient voter. C'est un peu moins que les 78% de 2016.
- Parmi les non-syndiqués, 57% affirment vouloir voter, un chiffre constant par rapport à 2016.
- Début 2020, les travailleurs des plus petites structures se sont montrés moins intéressés à aller voter (50%) que cette même catégorie de répondants lors de l'étude précédente. Après la crise du coronavirus, cette proportion a retrouvé son niveau de 2016 (57%).
- Les cadres ont à peu près autant envie d'aller voter que les ouvriers, même si l'on note une légère progression post-covid. En 2016, l'envie était encore nettement plus marquée chez les ouvriers (78%) que chez les cadres (61%).
- Le lien positif avec l'ancienneté et l'âge perdure dans les résultats post-covid. Dans la catégorie des travailleurs occupés par l'entreprise depuis 1 à 5 ans, nous observons en outre une hausse : de 50% à 58% après le covid.
- Les travailleurs de moins de 25 ans sont manifestement plus enclins à participer aux élections sociales depuis la crise du coronavirus.



8.4. qui présente sa candidature au conseil d'entreprise ?

Présente-t-on sa candidature au CE uniquement pour bénéficier de la protection légale supplémentaire ?

- 57% des travailleurs pensent que c'est le cas. Un résultat similaire à celui de 2016 (58%). La progression par rapport au chiffre rapporté en 2012 (49%) se confirme. Ce qui ne signifie nullement que la protection supplémentaire en soi est remise en cause (voir point 7.5), au contraire.
- Chez les ouvriers, nous n'observons pas de grands changements (60% en 2020 contre 62% en 2016).
- Chez les membres d'un syndicat, ce résultat demeure également constant (57%, contre 58% en 2016).
- Détail frappant : le lien négatif entre la taille de l'entreprise et ce constat : plus l'entreprise compte de travailleurs, moins les répondants de cette entreprise se disent convaincus par cette affirmation.

8.5. qui doit élire les délégués ?

Par qui les délégués du personnel devraient-ils être élus ?

- Près de neuf travailleurs sur dix (89%) estiment que les délégués doivent être élus par tous les membres du personnel et pas seulement par les membres du syndicat. Avec une légère hausse de 4%, on ne peut pas parler d'un grand changement par rapport aux études de 2016 et 2012.
- 77% d'entre eux pensent en outre que les délégués doivent être protégés. Une proportion qui a légèrement augmenté par rapport à 2016 (75%), et encore un peu plus fort depuis 2012 (70%).
- Comme en 2016 (48%), la moitié d'entre eux estiment que la direction ne peut exercer aucune espèce d'influence sur la composition de cette délégation.
- 35% admettent que la direction peut encourager des individus à se porter candidats. En 2016, ils étaient encore 40% à le penser. Plus ils sont jeunes, plus les répondants en sont convaincus.
- Cette année, 10% sont même d'accord de donner à la direction un droit de veto sur les candidats (contre 8% en 2016).

8.6. faut-il plus de concertation sociale ?

Nous avons également posé plusieurs questions sur la nécessité de pousser plus loin la concertation sociale et l'information au sein de l'entreprise.

- Les travailleurs sont, dans une large mesure, très favorables à une intensification du dialogue social.
- C'est dans les entreprises de plus de 100 personnes (qui, dans la majorité des cas, sont déjà plus coutumières d'une concertation structurée) que les pourcentages restent les plus élevés : 92%.
- Dans les entreprises qui emploient entre 50 et 100 personnes, 90% affirment cette année qu'une meilleure concertation sociale est nécessaire. Une constante par rapport à 2016.
- Dans les entreprises occupant entre 20 et 50 travailleurs, il y a toujours une grosse majorité (84%) en faveur d'une concertation sociale accentuée.
- Chez les cadres, ce pourcentage augmente pour atteindre 45% dans la mesure pré-covid (contre 42% en 2016 et 29% en 2012), avant de rechuter à 38% (c.-à-d. sous le niveau de 2016) dans l'enquête post-covid. Chez les ouvriers, le résultat augmente dans l'enquête pré-covid (80%) pour retomber à 76% après le covid, renouant ainsi avec la norme de 2016 (75%).
- Parmi les syndiqués eux-mêmes, la progression se confirme pour atteindre 83%. En 2016, 78% d'entre eux estimaient déjà que la défense des intérêts du personnel devait se faire par l'intermédiaire des syndicats.

8.7. l'importance de la défense des intérêts

En 2020, les travailleurs continuent à estimer qu'il est important que certains de leurs collègues défendent leurs intérêts auprès de leur employeur. Avant le covid, 89% des personnes interrogées partageaient cet avis. Dans le secteur public, ils sont également 89% à le penser. La forte hausse enregistrée en 2016 (88%) par rapport à 2012 (80%) se maintient. Après le covid, ce pourcentage recule légèrement pour se situer juste sous le niveau de 2016 (86%). Ce qui ne veut pas nécessairement dire que ces personnes doivent être membres d'un syndicat.

Pour 67% des répondants pré-covid, ce dernier point était important voire très important. Une progression par rapport à 2016 (62%). Après le covid, cette hausse s'est néanmoins tassée (63%). Ce sont les cadres qui, sans surprise, en sont les moins convaincus (45%). Dans le secteur public aussi, ce pourcentage est nettement plus faible (60%).

Cette année encore, les travailleurs du secteur public estiment globalement important que des collègues de travail défendent leurs intérêts (89% pré-covid et 88% post-covid).

09

rôle du syndicat

Pour conclure, quelques questions globales ont été posées sur le rôle des syndicats dans l'entreprise. Le tableau ci-dessous ne reprend que les réponses des travailleurs employés dans une entreprise où un syndicat est actif.

tableau 10

évaluation du rôle du syndicat dans l'entreprise (secteur privé)

	absolument pas d'accord		pas vraiment d'accord		d'accord		tout à fait d'accord	
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
Les syndicats et le management se respectent mutuellement au sein de votre entreprise	5%	4%	22%	26%	58%	56%	15%	14%
Il y a une grande concertation entre les syndicats et le management dans votre entreprise	4%	5%	25%	28%	54%	54%	17%	14%
Les salariés se sentent fortement concernés par les syndicats dans votre entreprise	9%	10%	37%	34%	41%	42%	16%	11%
Les syndicats bénéficient de la confiance des travailleurs dans votre entreprise	5%	5%	22%	26%	56%	56%	16%	14%
Les syndicats transmettent les informations au sein de votre entreprise	8%	9%	21%	27%	55%	48%	16%	17%
Les syndicats posent des exigences réalistes dans votre entreprise	5%	6%	20%	21%	57%	59%	19%	14%
Les syndicats essaient d'améliorer ce qui ne va pas bien dans votre entreprise	5%	6%	19%	23%	53%	56%	20%	18%
Les syndicats savent ce qui se passe dans votre entreprise	6%	6%	21%	22%	54%	53%	20%	19%
Les travailleurs sont peu concernés par l'action syndicale dans votre entreprise	7%	7%	36%	36%	42%	45%	14%	12%
Les syndicats et le management se disputent beaucoup dans votre entreprise	10%	12%	38%	43%	38%	36%	14%	9%
Les syndicats devraient siéger au conseil d'administration de mon entreprise	9%	10%	21%	23%	49%	47%	21%	20%

Depuis 2004, nous constatons que les syndicats jouissent d'un large soutien au sein des entreprises et, contrairement à une perception largement répandue, rien n'indique que cette tendance faiblira. Le constat reste d'application en 2020. La position des syndicats dans les entreprises demeure plus solide que jamais. Ils savent ce qui se passe dans l'entreprise, posent des exigences réalistes et bénéficient de la confiance des travailleurs. Une petite majorité des travailleurs se sentent même fortement concernés par les syndicats dans leur entreprise. Les différences pré-covid par rapport à 2016 sont ténues et même plutôt positives que négatives. On note une tendance légèrement négative dans le rapport entre le management et les syndicats. Le respect mutuel entre syndicats et management a légèrement faibli selon les travailleurs, une tendance qui s'est encore accentuée à cause du coronavirus. Après le covid, 70% approuvent encore l'affirmation selon laquelle le management et les syndicats se respectent mutuellement. Dans les études précédentes, leur proportion tournait autour des 75%. Un peu plus de la moitié (52%) estimaient, avant le covid, que le management et les syndicats se disputaient beaucoup, soit une augmentation par rapport à 2016 (49%). Mais après le covid, cette hausse s'est vue plus qu'annulée par une diminution portant le taux à 45%. 71% des répondants estiment qu'il y a une grande concertation entre le management et les syndicats, soit un léger recul par rapport à 2016 (74%). Recul qui se poursuit après le covid, pour atterrir à 67%. La proportion de répondants affirmant que les syndicats ont la confiance des travailleurs est passée de 68 à 72% (pré-covid) avant de redescendre quelque peu après le covid (69%). Globalement, les scores post-covid sont légèrement inférieurs aux résultats pré-covid. Les différences sont néanmoins ténues. Rien n'indique que le coronavirus est venu inverser cette tendance, car même les scores post-covid vont parfois jusqu'à dépasser ceux de 2016.

- Les travailleurs du secteur privé sont un peu plus favorables aux syndicats que leurs collègues des secteurs publics et non marchands. Chez ces derniers par exemple, moins de la moitié des travailleurs se sentent fortement concernés par les syn-

dicats (48%). Dans le secteur privé, ils étaient majoritaires avant le covid (57%). Dans les deux cas, le coronavirus a fait chuter ces proportions : à 44% dans le secteur public/non marchand, à 53% dans le secteur privé. Mais dans les deux cas, ces derniers pourcentages ne sont pas descendus en dessous des scores de 2016. On ne peut donc pas parler d'une tendance structurelle à la baisse.

- Les ouvriers sont, comme toujours, clairement les plus positifs à l'égard des syndicats. L'affirmation « Les travailleurs se sentent fortement concernés par les syndicats dans votre entreprise » récolte un score positif de 70%. La moyenne globale s'élève à 57%.
- Comme il fallait s'y attendre, les cadres sont un peu moins positifs à l'égard des syndicats, même si leurs scores restent globalement favorables. Contrairement aux ouvriers, ils ne souscrivent absolument pas à l'affirmation selon laquelle les travailleurs se sentent fortement concernés par les syndicats (35%). La diminution est assez marquée par rapport à 2016 (40%) et s'accroît même après le covid (33%). Une majorité raisonnable de cadres continuent toutefois à adhérer à l'idée qu'il y a beaucoup de respect entre le management et les syndicats, même si ce chiffre reste largement en deçà de la moyenne (65%). Après le covid, cette proportion baisse encore à 63%. À l'inverse, 44% d'entre eux s'accordent pour dire que le management et les syndicats se disputent beaucoup. Ce chiffre reste stable.
- La même conclusion s'applique grosso modo aux diplômés du supérieur. Ces derniers sont à peine 39% à penser que les travailleurs se sentent fortement concernés par les syndicats dans leur entreprise. En 2016, ils étaient encore 43% à partager cet avis. Après le covid, leur proportion chute même à 35%. Mais l'un dans l'autre, la plupart des affirmations positives sur les syndicats sont également plébiscitées par une majorité raisonnable de haut diplômés. On ne constate pas non plus de tendance à la baisse chez ces derniers.

- Enfin, si nous nous penchons sur les jeunes, nous constatons qu'ils sont devenus globalement plus positifs à l'égard des syndicats en 2020 qu'en 2016. La plupart des affirmations positives récoltent de meilleurs scores auprès de ce groupe qu'en 2016. Ajoutons que la plupart de leurs scores sont supérieurs à ceux des 50-65 ans.
- Nous relevons invariablement peu de différences entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la perception des syndicats. Rien n'a changé en 2020.

Large soutien en faveur de la concertation

Pour la première fois dans l'histoire de cette étude, nous avons posé aux répondants la question de savoir si les syndicats devaient siéger dans le conseil d'administration de leur entreprise. Les réponses font état d'une étonnante adhésion à cette idée. Globalement, pas moins de 70% y sont favorables. Cette proportion est évidemment plus faible parmi les cadres (47%) et les diplômés du supérieur (53%), mais n'en reste pas moins élevée. Nous ne remarquons pas non plus de réelle différence entre le secteur privé et le secteur public/non marchand. Une enquête réalisée par Metea et la LBC auprès de leurs propres membres en 2010 avait débouché sur un pourcentage de partisans de l'ordre de 64 à 69%. Une proportion comparable, à ceci près qu'elle ne concernait que les membres des syndicats. Ce pourcentage élevé d'avis favorables est quelque peu en contraste criant avec la vision des syndicats en la matière. La FGTB a toujours été historiquement opposée à une telle formule, qui supposerait de s'inféoder au système capitaliste. La CSC était quant à elle historiquement favorable à l'idée, avant de s'en écarter en 2015. L'organisation patronale flamande Voka a créé la surprise en 2018 en lançant une proposition de concertation. Proposition qui en restera toutefois au stade de l'effet d'annonce.

tableau 11

les syndicats devraient siéger au conseil d'administration de mon entreprise (taux de partisans)

	pre	post
total	69	68
dirigeant	65	57
non-dirigeant	69	72
homme	66	66
femme	71	71
18-24 ans	54	88
25-29 ans	72	69
30-39 ans	71	69
40-49 ans	72	67
50-64 ans	64	67
ouvrier	80	77
employé	67	69
cadre	46	41
temps plein	68	-
temps partiel	73	-
enseignement primaire	-	-
secondaire inférieur	75	76
secondaire supérieur	71	72
baccalauréat	66	66
master	53	53
21-50 travailleurs	80	76
51-100 travailleurs	78	71
101-500 travailleurs	69	68
500+ travailleurs	66	68
privé	70	67
public/non marchand	67	70

jan denys

—

09.2020

