

■ GRANDES LIGNES

La petite entreprise serait-elle au social ce que les Iles Caïmans sont à la fiscalité, à savoir un univers sans foi ni loi, où tout serait permis ? À entendre les organisations syndicales et à en juger par les déclarations impulsives du gouvernement depuis l'ouverture des négociations sur le dialogue social dans les TPE, un citoyen non averti de la chose juridique pourrait effectivement croire que la petite entreprise est une zone de non-droit. Ce serait pourtant vite oublier les milliers de pages de réglementations sociales qui s'imposent aussi aux petites entreprises. Ce serait également faire fi de la plupart des accords de branche, qui finissent par être étendus à tous les employeurs. Alors non, il faut le dire et le répéter, les salariés des petites entreprises ne sont pas les SDF de la protection sociale. D'ailleurs, une forte majorité d'entre eux considère que leurs droits y sont aussi bien, voire mieux respectés que dans une grande entreprise.

Pourquoi dès lors vouloir institutionnaliser le dialogue social dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, alors que la TPE est le seul lieu où l'ensemble des salariés peut s'adresser directement au vrai décideur ? Pourquoi vouloir reproduire un modèle d'institutions représentatives du personnel (IRP) conçu à l'origine pour de grandes entreprises afin justement de pallier l'impossibilité pour les salariés de discuter individuellement avec le vrai décideur ? Pour éviter ainsi que la loi sur la modernisation sociale ne soit frappée d'inconstitutionnalité,

faute de pouvoir y mesurer la représentativité syndicale ? Mais dans ce cas pourquoi étendre les négociations à la représentation collective des salariés des petites entreprises ?

Les salariés de TPE, comme leur patron, ne s'enthousiasment pas le moins du monde de l'instauration d'IRP. Ils n'en veulent pas ! Elles leur seraient inutiles, car tout simplement inadaptées à la réalité. Au dialogue social institutionnalisé, les patrons et les salariés de TPE préfèrent en fait la discussion informelle, l'échange constructif, qui n'ont pas, eux, pour fondement originel et systémique la résolution d'un conflit.

Et au final, si nous en arrivons tout de même à la création d'IRP (alors que les acteurs sociaux ont déjà déploré la très faible adoption par les entreprises de plus de 10 salariés), quelle crédibilité aurait un tel accord signé par des syndicats jugés non représentatifs par ceux dont ils sont chargés de défendre les intérêts ? Peut-être ces organisations se rassureraient-elles ainsi dans leur capacité à créer de la contrainte. Contrainte que le gouvernement ne manquerait pas de traduire prestement en loi, les partenaires sociaux “menacés” étant d'accord !

Dans quel monde vit-on ? Il n'y a pas si longtemps, un candidat à la présidentielle, certes depuis élu, voulait pourtant libérer les énergies et l'esprit d'entreprendre... ■

DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES TPE

Un dialogue de qualité

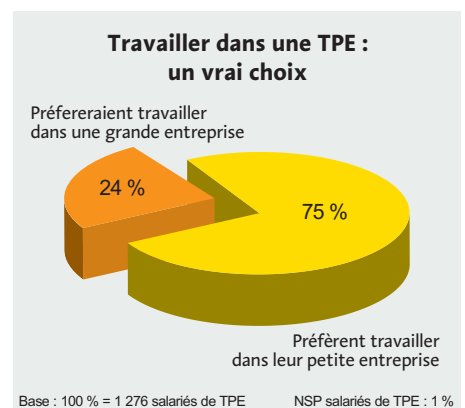
98 % des patrons de TPE de 1 à 10 salariés considèrent que la qualité du dialogue avec leurs salariés est bonne. De leur côté, les salariés portent la même appréciation (82% de bonne qualité dont 32% de très bonne qualité). 68% des salariés ont le sentiment que leurs droits sont mieux, voire autant respectés dans une petite entreprise que dans une plus grande. 84% estiment aussi qu'en tant qu'individus, ils y sont davantage écoutés et respectés.

La petite taille de ces entreprises explique fortement la qualité du dialogue qui se construit quotidiennement entre les patrons de

TPE et leurs salariés. Côté chefs d'entreprise, 92% déclarent avoir au moins un échange quotidien avec leurs collaborateurs, déclaration partagée par 65% des salariés. La proximité permet de tisser des liens plus étroits, plus intimes que dans les plus grandes entreprises, bien que le sujet le plus abordé soit l'organisation du travail, devant la famille, les loisirs et le temps libre. En revanche, et fort logiquement, le temps de travail et les rémunérations sont moins évoqués.

La crise se fait ressentir aussi dans les TPE. 23% des salariés se sentent moins protégés dans leur entreprise qu'ils ne le seraient dans une plus grande tandis qu'un tiers pense l'inverse.

82% des salariés de TPE se déclarent heureux dans leur travail (contre 77% pour l'ensemble des salariés). Néanmoins, 46% s'estiment stressés



(contre 53% pour l'ensemble des salariés). Les salariés semblent satisfaits de leurs conditions matérielles de travail (77%), de la durée de leur temps de travail (76%), de leur charge de travail (74%) et de leur équilibre vie professionnelle / vie privée (71%). Les éléments les moins satisfaisants restent les perspectives professionnelles (55% de satisfaits) et leur niveau de salaire (48% de satisfaits). ■

Non aux IRP dans les TPE !

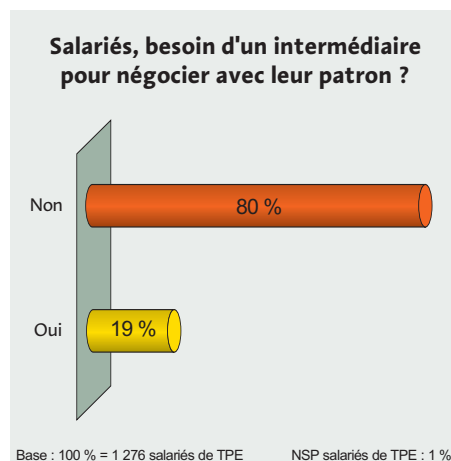
La création dans les TPE d'IRP (institutions représentatives du personnel) est rejetée, tant par les patrons que par leurs salariés. Les trois-quarts des dirigeants de TPE de 1 à 10 salariés et les deux tiers des salariés de ces mêmes entreprises jugent que l'instauration d'IRP n'améliorerait nullement la qualité du dialogue. Pour 66 % des chefs d'entreprise et 59 % des salariés, elle ferait même perdre du temps dans la résolution des problèmes.

Les deux tiers des TPE concernées par l'idée d'abaisser le seuil d'élection d'un délégué du personnel à partir de 6 salariés y sont opposés. Les patrons réfractaires évoquent la perte de temps (85 %), l'inutilité d'un tel dispositif (82 %), les coûts supplémentaires liés aux heures de délégation (77 %), mais aussi les risques de détérioration de la qualité actuelle du dialogue avec leurs salariés (74 %). Quant aux patrons favorables, ils justifient leur choix par la bonne qualité du dialogue dans les TPE, ce qui de ce fait ne devrait donc pas poser de problèmes (85 %). Ils y voient aussi, plus résignés, la seule façon d'identifier des représentants susceptibles de négocier l'adaptation d'accords de branche (59 %) ou de pouvoir signer des accords d'entreprise (48 %).

Pour autant, l'abaissement du seuil aurait a priori de faibles répercussions sur l'emploi. Parmi les TPE de 6 à 10 salariés, seules 22 % déclarent que cette mesure les inciterait à réduire leurs effectifs. Pour celles de 1 à 5 salariés, uniquement 36 % définissent cette mesure comme un frein à l'embauche.

Les patrons rejettent encore plus massivement la création d'IRP interentreprises. 71 % refusent qu'une personne extérieure puisse négocier dans leur entreprise ou défendre leurs salariés, et ce pour des raisons de

méconnaissance de l'entreprise (92 %), d'illégitimité (67 %) ou par crainte de voir semer la méfiance dans l'esprit de leurs collaborateurs (69 %).



Les salariés de TPE ne réclament pas la mise en place d'IRP. 8 sur 10 ne ressentent pas le besoin d'avoir un intermédiaire ou un représentant pour négocier avec leur patron. Certes, ils sont partagés sur les bénéfices d'un tel dispositif : 49 % estiment qu'il améliorerait leurs droits de salariés alors que 50 % pensent qu'il ne changerait rien. En tout état de cause, cet espoir ne fait pas naître de vocation. Seuls 5 % des salariés de TPE accepteraient vraiment de devenir délégués du personnel si le seuil d'élection était abaissé, sachant qu'aujourd'hui, selon les patrons de TPE, un salarié ne discute au nom de ses collègues que dans 9 % des entreprises.

Pour la signature d'accords d'entreprise mettant en place de nouveaux dispositifs sociaux ou adaptant la réglementation, les salariés optent pour le référendum (58 %) plutôt que pour une négociation via un "représentant du personnel interne" (21 %) ou un "représentant du personnel externe à leur entreprise" (20 %). L'extension légale de l'utilisation du référendum, aujourd'hui limitée à l'intéressement, permettrait réellement aux TPE d'adapter les accords de branche à leurs particularités et à leur organisation. La solution est là, bien plus que dans les IRP ! ■

Réel déficit de confiance

Seuls 31 % des patrons de TPE (ils étaient 42 % en 2007¹) considèrent que les syndicats patronaux sont suffisamment représentatifs pour négocier pour le compte de toutes les entreprises françaises. Le score n'est guère meilleur du côté des salariés. Uniquement 32 % estiment que les syndicats de salariés sont suffisamment représentatifs pour négocier pour le compte de l'ensemble des salariés français.

Du côté des chefs d'entreprise, l'image des syndicats patronaux n'est pas reluisante. Seuls 25 % des patrons de TPE déclarent qu'ils prennent suffisamment en compte les spécificités des petites entreprises. Ces syndicats ne sont en fait pas reconnus pour défendre correctement les intérêts des TPE. Le niveau de confiance s'établit à 35 % pour le Medef, 20 % pour la FNSEA, 20 % pour l'UPA, 20 % pour la CGPME et 16 % pour l'UNAPL, des scores en baisse par rapport à 2007².

Du côté du personnel, l'image des syndicats de salariés n'est pas mieux perçue. La confiance dans les cinq grandes centrales françaises pour défendre l'intérêt des salariés des TPE s'établit à des niveaux faibles : 33 % pour la CFDT, 30 % pour FO, 28 % pour la CGT, 25 % pour la CFE-CGC et 22 % pour la CFTC. Pas surprenant que 79 % des salariés de TPE soient opposés à l'idée d'obliger un salarié à adhérer à un syndicat.

Dans ce contexte, la pression mise par le gouvernement sur les partenaires sociaux pour faire aboutir les négociations sur le dialogue social dans les TPE est mal perçue. 55 % des patrons de TPE la jugent déplacée. ■

Cette étude rend compte de l'enquête conduite par OpinionWay pour le compte de FIDUCIAL et réalisée auprès de deux échantillons distincts :

- auprès d'un échantillon représentatif de 1 007 dirigeants de TPE de 1 à 10 salariés interrogés par téléphone du 27 octobre au 3 novembre 2009.

- auprès d'un échantillon représentatif de 1 276 salariés de TPE de 1 à 10 salariés interrogés en ligne du 27 au 30 octobre 2009.

1 - Sondage réalisé par OpinionWay pour le quotidien gratuit "20 minutes" auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble des salariés Français - octobre 2009

2 - Baromètre des TPE - Vague 25 - réalisée en janvier 2007



FIDUCIAL

Retrouvez les résultats complets du Flash TPE / FIDUCIAL - OpinionWay sur le site www.fiducial.fr

Pour nous contacter : contact.barometre@fiducial.fr