

De la dualité de la régulation sociale

La réalité sociale dans les grandes entreprises n'est pas celle des petites et moyennes entreprises. Cette dualité a toujours existé. Même si l'on se rappelle la très difficile condition des ouvriers et ouvrières des usines du 19^{ème} siècle. Ce dualisme se retrouve tant dans les conditions sociales vécues par les uns et les autres que par les relations de travail et les modes de régulation sociale. Cette dualité est aujourd'hui renforcée par différents phénomènes.

* Le premier est celui de **l'évolution de l'emploi**. Les effectifs des petites et moyennes entreprises ne cessent de gagner du terrain alors que ceux des grandes reculent.

En trente ans, de 1976 à 2006, la part des salariés travaillant dans des entreprises de moins de 50 salariés a progressé de dix points.

Le poids des PME et des TPE n'a cessé de progresser.

Entre 1976 et 2006, pour ce qui est du nombre de salariés :

	% du total		Salariés en millions	
	1976	2006	1976	2006
1 à 49 salariés	43,3 %	52,9	5,8	8,9
De 50 à 449	36,1	36,1	4,7	6
500 et plus	20,6	11%	2,8	1,9

Champ Unedic 13,1 millions en 1976, 16,6 en 2007

Pour ce qui est du nombre d'entreprises :

Effectifs	Nombre d'entreprises	% du total
0 salarié	1 745 000	59,7%
1-9	984 000	33,6%
10-249	120 000	6,5%
250-499	3010	0,10%
500-2000	2007	0,07%
Plus de 2000	453	0,02%

Insee

La distribution des entreprises comme des effectifs est donc évidente : la moitié du salariat travaille dans des unités inférieures à 50 salariés et la majorité des entreprises ont un effectif inférieur à 250 salariés.

Derrière ces chiffres surgit alors une question : les règles et les normes sociales sont définies pour quel type d'entreprises ?

* Le deuxième phénomène est celui du **développement continu de la négociation d'entreprise**. Des 2000 accords d'entreprise du début des années 80, on en dénombre aujourd'hui plus de 20 000. Cette évolution est la conséquence de plusieurs causes : la multiplication d'actes législatifs en faveur de la négociation d'entreprise, la croissance

régulière de l'implantation des délégués syndicaux qui ont pour fonction de négocier dans l'entreprise, l'évolution des relations de travail qui tendent vers un meilleur dialogue social, même s'il n'évite pas toujours les sources et toutes les formes de conflits.

On est alors en présence d'une nouvelle frontière, celle qui sépare les entreprises négociatrices de celles où la négociation n'existe pas. Au-delà des attitudes patronales ou de l'absence de représentation des salariés, la coupure créée par le seuil de 50 salariés qui ouvre droit à un délégué syndical qui pourra faire appel à l'obligation de négocier est sans doute la cause principale de l'existence ou non d'une négociation collective d'entreprise. Elle écarte près de 9 millions de salariés. Doit-on en rester là ?

* Le troisième phénomène est celui de la **sophistication du contenu du dialogue social** en entreprise. Autrefois essentiellement focalisées sur le salaire, la négociation et la concertation sociale interviennent aujourd'hui dans de nombreux domaines : classifications, durées du travail, prévoyance, conditions de travail, discriminations, formation professionnelle, formes d'emploi, restructuration, GEPC, handicapés, égalité professionnelle, seniors, intéressement...

Si les directions des ressources humaines des grandes entreprises et leurs sections syndicales disposent des moyens pour mettre en œuvre des réponses à ces différents thèmes, on peut s'interroger sur la capacité des petites et moyennes entreprises d'assumer ces aspects de la politique sociale.

La conjonction de ces trois phénomènes renforce la dualité entre salariés du secteur privé, ceux des grandes et ceux des petites.

Cette dualité porte sur les conditions sociales : les statistiques existantes de comparaisons des conditions sociales entre salariés des grandes entreprises et salariés des petites illustrent des salaires moyens plus faibles, des durées du travail plus longues, des avantages sociaux moins nombreux et moins élevés.

La dualité porte aussi sur les relations de travail : Philippe Trouvé professeur au groupe ESC de Clermont-Ferrand écrivait récemment dans Le Monde : « C'est le double paradoxe des petites entreprises. D'une part, alors qu'elles revendiquent de fonder les rapports de travail sur des régulations informelles et directes, le dialogue social y est plutôt moins développé que dans les entreprises plus importantes sous les formes les plus institutionnelles bien sûr, mais aussi en termes de dialogue et de mise en discussion des projets ou de décisions opérationnelles trop souvent monopolisées par les dirigeants. D'autre part, alors qu'elles se défient de normes juridiques jugées trop abstraites, celles-ci finissent d'autant plus par s'imposer à elles que le dialogue social y est moins développé... ».

On constate ainsi que plus de 90% des procès aux prud'hommes concernent des PME et que le flux des recours à ces tribunaux progresse d'année en année pour atteindre les 200 000 par an. Quand les médiations syndicales et institutionnelles manquent dans l'entreprise, l'externalisation s'impose et le judiciaire arrive.

Certes, il faut se garder de généralisations abusives : grande entreprise n'entraîne pas automatiquement conditions sociales et relations de travail supérieures. Et petites entreprises ne signifie pas toujours exploitation et relations sociales dégradées. Des salariés de cabinets médicaux, des salariés d'artisans, de commerçants, des ouvriers de PME sont satisfaits de leur condition, les relations de proximité se substituant aux relations institutionnelles des grands groupes. Les études sur le stress ou les TMS désignent des grandes entreprises autant que des moyennes.

Mais, la dualité, son étendue, sa progression, soulève la question de savoir si les normes sociales et les règles du jeu social à force d'être conçues pour un modèle d'entreprise, la grande, ne finissent pas par être étrangères et inadaptées aux petites entreprises. La conception de l'unicité des règles imposée par une vision républicaine étriquée ne crée pas l'égalité ; elle nourrit et entretient l'inégalité entre salariés.

La représentation de la régulation sociale des PME par les responsables politiques, patronaux, syndicaux et administratifs est décalée de leur réalité ; elle ne permet pas de traiter la réalité. Les salariés de PME ont un tort : ils ne font pas de bruit, n'arrêtent pas les trains, ne bloquent pas les autoroutes.

La modernisation de la condition sociale et des relations de travail dans les PME ne peut se réaliser dans le cadre actuel des solutions proposées par la plupart des lois et des accords contractuels.

Il appartient alors aux acteurs du monde des PME d'élaborer une construction sociale adaptée, permettant de l'ouvrir à un processus de prise en charge de la question sociale. Toute négociation nationale devrait comprendre des solutions visant les PME.

Trois directions distinctes doivent être empruntées :

- l'offre de dispositifs mutualisés pour des activités sociales et culturelles, la prévoyance, l'intéressement,
- un dispositif de représentation des salariés au plan professionnel,
- une agence de ressources en formation et emploi.

Cette construction ne peut être que la convergence d'une démarche professionnelle et territoriale. Ce n'est qu'ainsi que les acteurs, patronaux et syndicalistes, peuvent se mobiliser et voir, toucher le produit de leur mobilisation et de leur action.