Construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises

-

Stratégies, pratiques et actions syndicales en direction des salariés des petites entreprises : le cas de la CFDT

Mai 2014

Frédéric Rey (coord.)

Ksenia Borisova

Pascal Thobois

Construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises

* *

*

Etude réalisée avec le soutien financier de l'Ires – 2012-2014

Nous remercions toutes les personnes qui ont accompagné ce travail d'enquête et rendu possible la réalisation de ce rapport. Ce travail doit beaucoup à l'accueil toujours bienveillant des équipes syndicales sur le terrain, à la disponibilité des responsables et des militants à tous les niveaux de l'organisation, ainsi qu'aux relations de confiance nouées avec la délégation PME de la confédération.

Nous souhaitons dédier cette étude à Jean-Paul Jacquier (1940-2014), qui nous a amené par ses articles et ses ouvrages à une meilleure connaissance et compréhension des relations sociales en général et du syndicalisme dans les petites entreprises en particulier. Jean-Paul Jacquier a accompagné la réflexion sur les petites entreprises à la CFDT dès le début des années 1980. Il a toujours souhaité partager ses réflexions dans et hors de l'organisation, pour faire progresser la démocratie sociale, qu'il a toujours pensée possible même pour et dans les plus petites entreprises – « Allez les petits ».

Sommaire général

INTRODUCTION : SYNDICALISME ET PETITES ENTREPRISES **7**

PARTIE I – SYNDICALISME ET PETITES ENTREPRISES **25**

PARTIE II – QUATRE MODES D'ACTIONS SYNDICALES **99**

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS – LA PROXIMITE : RENOUVEAU D'UN PARADIGME D'ACTION SYNDICALE ? **167**

CONCLUSION **185**

BIBLIOGRAPHIE **191**

ANNEXES **197**

Introduction : Syndicalisme et petites entreprises

Syndicalisme et petites entreprises : il est fort probable que pour beaucoup, ces deux univers soient opposés, contradictoires. Jamais pourtant les organisations syndicales en France n'ont été si proches des petites entreprises ni ne se sont autant intéressées à elles. Plusieurs lois récentes et notamment celles de 2008 et 2010 qui ont redéfini les règles de la représentativité syndicale (Bevort A., 2011, Béroud S. & Yon K., 2013) ont remis cette catégorie d'entreprises sur le devant de la scène politique et sociale (Rey F., 2012). En 2012, les organisations de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel – CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO – et de nombreuses autres catégorielles et régionales, ont lancé des programmes d'actions en direction des 4,5 millions de salariés des très petites entreprises et du particulier employeur. Dans les organisations, les « campagnes TPE » ont mobilisé les équipes à tous les niveaux avec en ligne de mire la mesure de leur audience auprès ce public dispersé, historiquement et culturellement éloigné du fait syndical.

Ce temps de campagne est riche en découvertes et en expérimentations. Il implique surtout, de la part des organisations syndicales, une réflexion stratégique et politique sur leurs rapports à cette catégorie de salariés en particulier et au-delà, une interrogation sur leurs rapports à l'ensemble des publics éloignés des réalités syndicales. L'étude des pratiques et des stratégies en direction des petites entreprises donne ainsi une occasion de voir, au-delà du cas particulier, les formes que peuvent prendre un renouveau marqué par davantage de proximités et de contacts avec les salariés, de transversalités et de complémentarités entre structures, et par l'émergence de nouvelles solidarités entre secteurs, entreprises, territoires (voir Encadré 1 – Petites entreprises : un renouveau syndical ?).

Le temps de la campagne et de l'élection est également une étape importante de la transformation de l'objet « petite entreprise » en catégorie pertinente de l'action syndicale, en objet pleinement reconnu du répertoire de la représentation collective. Cette transformation implique un véritable travail de légitimation interne, d'appropriation progressive par les organisations, de définition d'un contenu revendicatif et politique contribuant à justifier sa prise en charge par les militants et responsables syndicaux. La CFDT a commencé ce travail d'appropriation dès la fin des années 1970. Elle est, à notre connaissance, l'organisation qui a entamé le plus tôt une réflexion sur la catégorie « petite entreprise », la nécessité de l'adaptation de ses pratiques et du cadre légal et conventionnel, l'émergence de représentations alternatives, notamment territoriales et interentreprises (Jobert A., 2002, Rey F., 2007). Elle a tracé, dès le début des années 1980, un lien entre cette catégorie et ses propres conceptions de l'action syndicale, associant les petites entreprises à une orientation et un positionnement plus général de l'organisation vis-à-vis des mutations du travail et de l'emploi. Comment en 2012 a-t-elle abordé la campagne et comment continue-t-elle, en 2013 et 2014, à travailler cette catégorie, à repenser ses pratiques et à faire des petites entreprises un objet privilégié d'action syndicale autant que de réflexion interne ?

A partir de l'étude des pratiques cédétistes, ce rapport présente ainsi des éléments de réflexion et des illustrations qui intéresseront les militants et les observateurs du syndicalisme, puisqu'ils interrogent la production d'un objet syndical par une organisation, les appropriations de cet objet à tous les niveaux d'une organisation, et l'émergence de nouvelles solidarités dans un contexte marqué par la fragmentation des identités et des collectifs.

ENCADRE 1 – PETITES ENTREPRISES : UN RENOUVEAU SYNDICAL ?

Le développement syndical en direction de nouvelles catégories de salariés et de nouveaux secteurs faiblement syndiqués a été analysé, à partir du début des années 2000, comme une manifestation de la capacité de l'acteur syndical à se renouveler et à trouver de nouvelles pistes de croissance. Ces mouvements ont été étudié en Europe et en Amérique du Nord au milieu des années 2000 et ont donné lieu à une abondante littérature sur le *union revival* ou *union renewal* (Hamann K & Martinez Lucio M., 2003, Kelly, 2003, Frege C.M. & Kelly J., 2004, Hyman R., 2004). En France, des travaux se sont intéressés à ces pratiques et stratégies syndicales en direction de publics ou de secteurs spécifiques souvent éloignés, ignorés et/ou ignorants du fait syndical comme les coursiers (Dressen M., Mias A., 2008, p. 7-19), les salariés précaires de la construction automobile et du commerce (Béroud S., 2009, p.127-146), les travailleurs pauvres (Béroud S., 2009, p.39-53), les femmes de l'aide à domicile (Béroud S., 2013, p.111-128), les salariés flexibles du nettoyage (Denis J.-M., 2009, p.105-126) ou encore la « syndicalisation improbable » de catégories atypiques comme les pompiers volontaires (Pudal R., 2013, p.75-97). D'autres travaux ont porté sur les rapports des organisations syndicales aux femmes et aux questions de genre (numéro spécial de la revue *Travail, Genre et Sociétés* n°30 « genre, féminisme et syndicalisme » coordonné par Cécile Guillaume, Sophie Pochic et Rachel Silvera paru en 2013). Régulièrement, la *Revue de l'Ires* a consacré des numéros thématiques proposant des réflexions plus générales autour du renouveau ou de la revitalisation syndicale sous des angles variés : en 2010, un numéro invite à « repenser la représentation collective » (Dufour *et al.*, coord.) ; en 2011, un dossier spécial s'intéresse au rôle des institutions représentatives du personnel et notamment des délégués dans le renouvellement du syndicalisme (Hege A. *et al.*, coord.) ; un numéro de 2012 réunit des contributions et des articles sur « l'innovation en relations professionnelles » (Garabige A. *et al.*, coord.) ; en 2013, c'est l'aide à domicile qui fait l'objet d'un numéro spécial « conditions d'emploi, syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile » (Puissant E. *et al.*, coord.). Ce tour d'horizon éclaire tout au plus la variété des travaux mais il n'épuise pas la littérature abondante qui s'est penchée sur les secteurs, catégories de salariés, professions et thématiques qui sont aujourd'hui l'objet de nouvelles réflexions et de pratiques de représentation et de défense par l'acteur syndical. L'étude des pratiques et des stratégies syndicales en direction des très petites et petites entreprises, des secteurs de l'artisanat, des professions libérales, contribue à alimenter ce courant de réflexion sur le renouveau et la revitalisation syndicale.

La campagne « TPE » de la CFDT dans sa stratégie de représentation des salariés des petites entreprises

Forte de son antériorité sur la question de la syndicalisation et de la représentation des salariés des petites entreprises, la CFDT s'engage de plain pied dans la campagne « TPE et salariés du particulier employeur ». Dès 2010, à l'occasion de son Congrès de Tours, elle fait des petites entreprises un « objectif prioritaire ». Dans le projet de résolution du congrès de Marseille en 2014, cet engagement est confirmé par l'organisation. Ainsi, à titre d'exemple et au sujet des nouvelles implantations, le texte évoque la période écoulée et les perspectives de poursuite des travaux engagés : « La CFDT a déjà engagé des actions de proximité qui doivent être poursuivies avec les salariés des petites et très petites entreprises et les salariés des particuliers employeurs. Le contenu du travail, le pouvoir d'achat et le respect des droits sont des thèmes plébiscités par ces salariés. Ils fournissent le contenu de rencontres avec ces salariés tout en valorisant l'action de la CFDT » (projet de résolution, p.50).

A partir de 2010 des sites internet dédiés à la thématique des petites entreprises sont créés, dont un site porté par la Confédération (www.petitesentreprises.cfdt.fr). Une production abondante d'outils d'information et de communication permet aux militants sur le terrain de faciliter les prises de contact avec les salariés des petites entreprises et d'assurer un travail de proximité lors de plusieurs semaines d'action. La campagne TPE et les actions qui se sont prolongées ensuite en direction de ces entreprises ont impliqué et impliquent encore de repenser les pratiques et de trouver de nouvelles formes d'action syndicale. En ce sens, elles offrent une occasion privilégiée d'interroger la capacité de l'acteur syndical à innover, à se transformer et à se projeter en direction d'autres publics et d'autres catégories du salariat. C'est à ce titre que les enseignements des actions de terrain, de proximité, les mobilisations professionnelles et interprofessionnelles permettent d'enrichir la réflexion de l'organisation sur l'ensemble de ses pratiques et de penser les modalités de représentation collective, de création de solidarités au-delà des fragmentations des mondes économiques et sociaux.

Pour la CFDT, la thématique des petites entreprises entre en résonance avec une volonté plus générale de renforcer sa proximité avec les salariés, d'engager toute l'organisation à « être présent(e) quotidiennement aux côtés des salariés sur leurs lieux de travail pour les aider à s'organiser collectivement et à construire des réponses adaptées à leur situation » (Actes du Congrès, 2010, p.39). Cette notion, particulièrement mise en avant lors du 47e Congrès de Tours de 2010, fait sens au regard de la thématique des petites entreprises puisqu'elle entend répondre à l'éclatement des collectifs, des entreprises, à la variété des situations de travail, à la diversité et à la complexité de la réalité sociale – autant de caractéristiques associées à l'univers des petites entreprises.

Des grandes orientations stratégiques aux mises en œuvre sur le terrain, des questionnements et des interrogations sur les bonnes pratiques, nous avons suivi durant une année plusieurs équipes engagées sur des « actions Petites Entreprises » à la CFDT (Encadré 2 - Indications méthodologiques). L'étude s'intéresse à cette rencontre de l'organisation syndicale avec le salariat des petites entreprises à travers l'exemple des actions engagées par la CFDT, dans le moment bien particulier des élections professionnelles de 2012 et des mois qui ont suivi. Commandée par la CFDT et réalisée dans le cadre de l'Agence d'Objectifs de l'IRES, l'étude traite des démarches et des pratiques cédétistes en direction des entreprises de moins de cinquante salariés. Très tôt et en concertation avec le comité de pilotage, nous avons choisi de nous concentrer sur quatre actions bien spécifiques : la négociation des *protocoles d'accords préélectoraux*, *l'accueil de proximité* dans et sur les territoires, les *opérations de contact direct* avec les salariés des petites entreprises et le travail réalisé dans le cadre des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (*CPRIA*).

Ces quatre démarches en directions des petites entreprises n'épuisent pas la variété des pratiques, mais elles rendent bien compte de la diversité des modes de représentation, d'accompagnement et de défense de leurs salariés. En effet, ce choix de terrains permet de couvrir à la fois des actions externes et internes à l'entreprise, formelles et informelles (nous garderons cette distinction pour notre seconde partie consacrée spécifiquement à ces quatre formes ou types de pratiques syndicales en faveur des petites entreprises).

ENCADRE 2 - INDICATIONS METHODOLOGIQUES

L'enquête de terrain s'est déroulée principalement sur l'année 2013, la fin d'année 2012 étant un moment intense d'investissement des équipes syndicales dans la campagne TPE. L'enquête s'est déroulée en deux temps : au début de 2013, une première série de rencontres et d'échanges avec des responsables fédéraux et régionaux porteurs du dossier *petites entreprises* nous a permis d'avoir un cadrage général sur les pratiques syndicales en direction des petites entreprises. Ces rencontres se sont passées soit sous la forme **d'entretiens** en face-à-face avec les responsables, soit par téléphone. D'une durée minimum d'une heure, ils ont été intégralement retranscrits et nous offrent un matériau très riche mobilisé tout au long du rapport. Au cours de la seconde étape de l'enquête, nous avons réalisé des entretiens avec des responsables et des militants locaux plus « proches » du terrain et engagés dans la mise en œuvre opérationnelle et pratique des actions.

Le recueil de données par entretiens a été complété par d'autres méthodes comme **l'observation participante**, qui a été réalisée à l'occasion de plusieurs phases durant lesquelles nous avons accompagné, sur une ou deux journées, les équipes lors de leurs actions d'approches syndicales des petites entreprises à Vittel, Contrexéville, Gérardmer, Nantes et Strasbourg. L'étape de Vittel et Contrexéville nous a permis de suivre une équipe d'une vingtaine de militant-e-s sur une journée entière consacrée aux salariés saisonniers d'abord à **Contrexéville** (matin) puis à **Vittel** (après-midi). Les « actions saisonniers », souvent similaires dans la pratique aux « actions TPE », sont des moments privilégiés d'approche et de contact qui consistent à aller à la rencontre des salariés sur leurs lieux de travail, ici dans deux villes thermales. Il s'agit de rendre visible l'organisation, de diffuser des informations professionnelles et interprofessionnelles, d'inviter les salariés à se rendre à la permanence mobile installée sur la « place des fontaines » de Contrexéville. Nous avons suivi les équipes dans leurs tournées, entrant parfois avec elles dans les entreprises, en veillant à ne pas perturber ces moments. Nous avons également partagé l'expérience et le vécu des équipes lors d'une journée d'action à **Gérardmer** et à Nantes. Nous avons pu appréhender les différences qui existent dans les actions selon qu'elles sont menées dans des centres importants (Nantes) ou des villes plus modestes en taille (Contrexéville, Vittel, Gérardmer). L'opération de **Nantes** avait comme spécificité d'être une opération de diffusion d'un questionnaire auprès des salariés, sur la question du travail dominical. Concentré sur les commerces du centre-ville, le questionnaire devait permettre de recueillir l'avis des salariés sur un projet d'ouverture des commerces le dimanche en période de fêtes de fin d'année. Nous avons accompagné les équipes lors de la diffusion et passation des questionnaires, mais également quelques mois plus tard, lors du rendu des résultats dans les mêmes commerces. L'observation participante de **Strasbourg**, qui s'est déroulée sur une journée également, nous a permis de découvrir un autre type d'approche syndicale. Les militants ici ne sont pas allés au contact des salariés sur leurs lieux de travail – dans les petites entreprises – mais ont installé un stand et une caravane aux couleurs de l'organisation sur un pont particulièrement fréquenté, permettant de distribuer de nombreux tracts et de répondre aux questions des passants, et même de réaliser des adhésions syndicales. Nous avons également visités un lieu d'accueil à **Bobigny**.

Un **questionnaire** sur les pratiques, attentes et profils des responsables du dossier *petites entreprises* qui participent au réseau TPE-PME animé par la confédération CFDT a permis de recueillir des compléments d'information sur les principaux animateurs de la politique PME. Enfin, trois responsables régionaux ont accepté de tenir, sur deux mois, un **carnet de bord** dans lequel ils ont inscrits leurs pratiques en direction des petites entreprises. L'introduction méthodologique de la seconde partie du rapport apporte des compléments d'information sur la méthode d'enquête et sur l'échantillon des personnes rencontrées.

Ces outils nous ont permis de compléter les informations recueillies lors des entretiens réalisés auprès des responsables fédéraux et régionaux porteurs du dossier « petites entreprises » pour mieux saisir leurs profils, leurs attentes, leurs priorités et d'objectiver l'importance qu'il occupe dans leur agenda.

Le travail d'enquête a été facilité par l'accueil toujours excellent des équipes de terrain, la disponibilité des militants et des responsables qui ont pris le temps de nous recevoir tout au long de l'année 2013. L'enquête doit également beaucoup au soutien permanent du **comité de pilotage de l'étude** avec lequel nous avons travaillé depuis mi-2012 – nous tenons à remercier plus particulièrement Jean-François Milliat, secrétaire confédéral en charge de la délégation TPE-PME, Bruno Valade, chargé de mission auprès de la délégation TPE-PME et Sophie Gaudeul, secrétaire confédérale responsable du développement durable et du programme d'études au Gie Belleville. Leur confiance nous a permis également de participer à près d'une dizaine de **rencontres nationales du réseau TPE-PME de la CFDT**, à la Confédération, pour des journées d'échanges et de débats entre les porteurs du dossier petites entreprises, ou encore de participer à des journées de réflexions sur la thématique de la *proximité*, animées par Didier Prono, secrétaire confédéral au secteur Développement Organisation Formation.

Les petites entreprises : du petit objet à la priorité syndicale ?

Historiquement, le mouvement ouvrier français s'est développé dans la grande entreprise, au contact des concentrations toujours plus massives de femmes, d'hommes (et d'enfants) qui ont vécus et permis les révolutions industrielles à la fin du 18e et surtout tout au long du 19e siècle. Les récits historiques rappellent les difficultés de ces premiers moments de réorganisations collectives après les limitations faites au droit de coalition, levées tardivement en France, et qui ont durablement marqué les rapports des organisations syndicales hexagonales à leur environnement économique et politique – contrairement à d'autres pays, comme l'ont montré les travaux comparatifs de Seymour Lipset sur les conditions d'émergence des mouvements ouvriers dans différents contextes nationaux (Lipset S., 1983). Un siècle et trois décennies après Waldeck-Rousseau (1884), la citoyenneté sociale a bien progressé : elle a permis littéralement aux travailleurs de passer « du silence à la parole » (Le Goff J., 2004), bien qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcours, notamment dans les plus petites entreprises.

De fait, toutes les catégories d'entreprises et les différents secteurs professionnels n'ont pas vécu ce mouvement de progrès social avec la même intensité ni le même rythme. Les plus grandes entreprises sont les premiers lieux des structurations syndicales et ont été rapidement associées au développement du système moderne de relations professionnelles. Les plus petites, en revanche, ont longtemps fonctionné et fonctionnent encore pour la plupart sur un mode plus traditionnel – informel – de relations sociales. En raison notamment des seuils sociaux, les entreprises de moins de 11 et de moins de 50 salariés ont été moins concernées que les plus grandes par la structuration et l'institutionnalisation du système de relations professionnelles (pour un panorama des seuils européens et une discussion des relations sociales dans les TPE en Europe, voir annexes).

D'aucuns louent ce dialogue de la petite entreprise qu'ils considèrent, en l'absence d'Institutions Représentatives du Personnel, comme « naturel », ainsi que la communauté d'intérêts qui existerait entre dirigeants et salariés, l'informalité, les souplesses et les arrangements pragmatiques qui les caractériseraient. Les règles *autonomes* de la relation de travail négociées informellement dans les petites entreprises en dehors de tout mandat, s'opposeraient ainsi aux règles de *contrôle* plus

institutionnelles, formelles, définie à l'extérieur de l'entreprise (Reynaud J.-D., 1988). Les petites entreprises ont conservé pour l'essentiel un mode de régulations indigènes, indifférentes (ou hostiles) à la formalisation des régulations sociales, à la rationalisation des *process* par une organisation scientifique du travail, à ce que Max Weber désignait finalement comme la légitimité rationnelle-légale typique de la conception bureaucratique du monde qui émergent au tournant des 19e et 20e siècle.

Une certaine conception de l'histoire qui associait l'idée de progrès économique à la concentration toujours plus importante des moyens humains de production dans des ensembles toujours plus grands et plus rationnalisés a favorisé le recours à des bureaucraties gestionnaires dans les grandes entreprises, qui semblait alors incontournable pour assurer le contrôle de ces univers productifs en expansion (Encadré 3 – Une vision évolutionniste de l'économie). Il en a résulté que les plus petites entreprises ont été longtemps ignorées des principales évolutions de la démocratie sociale. L'invisibilité liée à une cette conception évolutionniste de l'économie s'est combinée avec des formes particulières de résistances, d'oppositions ou de contournements du patronat contre la présence de délégués élus ou désignés dans les petites entreprises. Elle s'est nourrie de l'indifférence des organisations syndicales et des pouvoirs publics, d'un sens commun qui associe facilement petites entreprises et dialogue naturel, et des difficultés d'une administration du travail qui ne peut pas contrôler toutes les entreprises… Schématiquement, il apparaît que le système français de relations professionnelles est profondément dual, avec d'un côté les grandes entreprises qui correspondent à un certain état du capitalisme mondialisé et autour desquelles s'est structuré le système de relations professionnelles, et de l'autre, les petites entreprises qui sont dans un autre rapport à l'économique et au social, plus local, informel.

ENCADRE 3 – UNE VISION EVOLUTIONNISTE DE L'ECONOMIE

> En introduction d'un rapport de 1987 consacré à la question des petites entreprises, la Cellule PME de la CFDT témoigne de l'importance et de l'imprégnation des conceptions évolutionnistes de l'économie qui ont été dominantes jusque dans les années 1970 : *« le mouvement syndical lui-même n'échappe pas à cette tendance et adhère à cette vision d'une évolution linéaire qui aboutirait, progressivement, à la disparition des petites unités de production. Il est encore largement dominé ou influencé par l'analyse marxiste qui rejoint, du moins dans ses conclusions, la thèse majoritaire : les petits producteurs sont condamnés par la concentration du capital et de l'appareil de production, leur seule perspective réside dans la prolétarisation ; inéluctablement ils iront grossir (avec leurs salariés) les rangs du salariat des grandes entreprises industrielles et commerciales » (Cellule PME, 1987, p.4)*

Cette conjonction historique de facteurs politiques, économiques et sociaux expliquerait qu'aujourd'hui encore les petites entreprises restent la catégorie la plus étrangère à l'ordre bureaucratique et institutionnalisé qui caractérise le système de relations professionnelles. Le rapport Hadas-Lebel « pour un dialogue social efficace et légitime » de 2006 rappelle par ailleurs que « la faiblesse de la représentation des salariés dans les PME (…) trouve certainement son origine dans la combinaison de plusieurs facteurs, dont le faible nombre de salariés prêts à s'engager dans des fonctions représentatives et les indéniables réticences patronales à la présence, directe ou indirecte, de représentations syndicales dans ces petites entreprises » (Hadas-Lebel R., 2006, p.50-51).

Un syndicalisme de la grande entreprise ?

Longtemps, le syndicalisme s'est donc fait l'écho d'une société de la grande entreprise et du secteur public. Accompagnant l'émergence du salariat au 19e siècle, le mouvement syndical a participé à son développement tout au long du 20e en contribuant à en définir les principales caractéristiques, par l'intermédiaire de la négociation collective, du paritarisme et de la représentation du personnel dans et autour de l'entreprise. On pense également au rôle joué par les syndicats dans l'émergence, l'affirmation et la défense de l'identité des différentes catégories sociales – Paul Bouffartigue parle par exemple de la CGE-CGC comme de « l'organisation catégorielle matrice du groupe social » des cadres (Bouffartigue P., 2001, p.299).

L'institutionnalisation progressive mais continue de la relation salariale a aux acteurs permis d'outiller la société française en organes de régulation de la production et des conditions de travail, impliquant toujours davantage les élus et représentants syndicaux. Pierre Rosanvallon évoquait ainsi, dès la fin des années 1980, les effets de cette tendance à l'administration croissante du social par des militants de plus en plus professionnalisés, experts, engagés dans la gestion paritaire d'institutions également toujours plus nombreuses, renforçant la dimension *d'agence sociale* du syndicalisme – ce dernier devenant « une sorte de « fonctionnaire du social », un organisme quasi public » (Rosanvallon P., édition 1998, p.24). Ce tableau d'un ordre de régulation toujours plus institutionnalisé qui associe syndicalisme, Etat-Providence, grandes entreprises, paritarisme et conventions collectives laisse cependant dans l'ombre tout un pan de la réalité économique et sociale qui n'a jamais cessé d'exister pour autant, mais dont il a longtemps été fait peu de cas. Ce pan de réalité, c'est celui de la petite entreprise, de l'artisanat, du monde de la boutique, des professions libérales, de l'indépendance. Ce monde des « petits » qui contraste par bien des aspects avec celui des « grands » (voir partie I). Malgré la production d'études et de statistiques plus nombreuses à leur sujet, on sait encore peu de choses par exemple des relations qui se nouent et qui se jouent dans les petits collectifs – dans les garages, les cabinets d'architectes, les boulangeries, les pharmacies, les salons de coiffure, les petits commerces, les boucheries, les cabinets médicaux... On sait peu de choses des liens qui se tissent et qui sont mis à l'épreuve dans le quotidien des relations entre salariés et dirigeants des petites entreprises, les arrangements trouvés, les conflits qui s'expriment, les interdépendances, les rapports de forces et leurs manifestations.

Les relations directes, les interactions quotidiennes, l'absence de hiérarchies intermédiaires créent les conditions d'une expérience salariée différente de celles de la grande entreprise. Dans un court article paru en décembre 2008 dans le quotidien *Le Monde*, Philippe Trouvé évoque la « sorte d'autoréglementation orchestrée par des dirigeants qui préfèrent le « dialogue » informel à la négociation, ou encore la négociation sans obligation de conclure, au prétexte que les lois seraient sourdes aux particularismes et aux rapports interpersonnels qui lient nécessairement le salarié et son employeur » (Le Monde Economie, 16 décembre 2008). Le spécialiste des relations sociales dans les petites entreprises note ensuite les limites de ce mode de fonctionnement et le bénéfice que pourraient tirer ces petites entreprises d'un recours à des formes plus institutionnalisées de relations, par l'intermédiaire du dialogue social territorial, cité en exemple. De fait, très prosaïquement et malgré leurs qualités, les petites entreprises marquent le pas par rapport à ce que peuvent *généralement* et *en moyenne* proposer les plus grandes entreprises en termes de rémunération, d'accès à la formation, de progression de carrière, d'accès aux avantages sociaux et aux institutions

de la démocratie sociale. Ces inégalités interpellent les organisations syndicales, qui cherchent à proposer des alternatives à l'autorégulation des petites entreprises. Hormis celles, encore rares, qui s'inscrivent dans la dynamique de mondialisation, sur des secteurs innovants ou des segments de marchés très spécifiques, et celles qui, plus nombreuses déjà, sont dépendantes des agendas de donneurs d'ordres soumis aux impératifs de la compétition internationale – en 2001 par exemple, « un tiers des 140 000 petites entreprises de l'industrie manufacturière déclarent effectuer des travaux de sous-traitance » (Brion P, Maugin J., 2004) –, la majorité des petites entreprises connaît une réalité économique et sociale locale, empirique, ancrée dans une proximité. Les petites entreprises vivent à un autre rythme, à une autre échelle que ceux du système de relations professionnelles.

Cette spécificité a longtemps joué en leur défaveur du point de vue de leur prise en charge par les acteurs institutionnels, lorsque les conceptions politiques, syndicales et patronales de la croissance et du progrès les associaient, comme nous l'avons vu, à des résidus d'un passé voué à la disparition.

La crise industrielle des années 1970 va bousculer les certitudes, remettre en question les schémas antérieurs, la centralisation et la planification, les gains de productivités par la production standardisée de grande série, la grande entreprise intégrée, la production nationale des matières premières et des biens de consommation, les chaines de production et le travail chronométré... La crise de l'emploi, durable et profonde, accompagne cette mutation du tissu industriel hexagonal. A l'Insee, Olivier Marchand analyse ces changements dans une note consacrée aux mutations de l'emploi depuis un demi-siècle :

> *« Au début des années 1960, la main-d'œuvre est très majoritairement masculine, plutôt ouvrière et peu qualifiée. Souvent, seul le chef de ménage exerce une activité hors du domicile. C'est le règne de la grande entreprise industrielle marquée par une organisation du travail de type fordiste ou taylorien, avec essentiellement des contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein. Aujourd'hui, l'emploi apparaît plus « éclaté », qu'il s'agisse des statuts et des situations d'activité entre l'emploi et le chômage, des durées et rythmes de travail, des modes de rémunération ou des unités productives. Au cours de ces cinquante dernières années, l'emploi s'est féminisé, tertiarisé et urbanisé, il est devenu plus qualifié mais aussi moins jeune. Les contraintes associées au travail ont progressivement changé de nature avec la montée des flexibilités : moins de fatigue physique mais davantage de stress au travail. » (Marchand O., 2010, p.1)*

Les reconfigurations se manifestent avec rapidité sur certains sites spécialisés, comme nous avions pu l'étudier dans la construction navale de Saint-Nazaire au début des années 2000 (Encadré 4 – Une révolution organisationnelle de la grande entreprise). Un nouveau contexte va donner une place nouvelle aux petites entreprises dans l'agenda politique et social. Dans ce contexte de reconfiguration du tissu industriel et de redéfinition du modèle de croissance économique, les acteurs des relations professionnelles vont faire des petites entreprises un objet politique, économique et social légitime de leur intervention.

ENCADRE 4 – UNE REVOLUTION ORGANISATIONNELLE DE LA GRANDE ENTREPRISE

Les évolutions qu'a connues l'industrie navale de Saint-Nazaire illustrent les recompositions organisationnelles qu'ont pu connaître les grandes entreprises industrielles intégrées engagées dans la compétition internationale (Rey F., 2010). Réalisées de la fin des années 1990 au début des années 2000, ces évolutions transforment la grande entreprise intégrée « fordiste » en une entreprise « réseau », supposée plus flexible et évolutive. Cette mutation organisationnelle passe par une série d'externalisations d'ateliers et de services, et par une politique de recours à la sous-traitance, notamment « à bas coût », nationale et internationale. Cette stratégie devait permettre de mieux répondre à la concurrence toujours plus forte des pays asiatiques sur le marché des navires de moyenne gamme, et aux exigences d'une clientèle principalement nord-américaine. Sur ces marchés, chaque navire est un prototype. Une commande se traduit en milliers d'heures de travail et en millions d'euros. Pour que le site reste compétitif, la direction estime que les coûts de fabrication des navires doivent par ailleurs être réduits de 30%. La fin programmée des aides nationales (directive européenne) et l'accès de la Corée du Sud et de la Chine aux technologies et aux savoirs faires occidentaux amène ainsi, à la fin des années 1990, l'industrie nazairienne à choisir une nouvelle forme d'organisation industrielle, qui se caractérise par un recours massif à la sous-traitance, aux équipes semi-autonomes et aux nouvelles formules horaires, et à se positionner sur un créneau « haut de gamme » lui permettant de sauver temporairement l'existence du site. Le sauvetage du site prend dans un premier temps l'allure d'un miracle industriel, puis se révèle être une victoire à la Pyrrhus : les disfonctionnements qui accompagnent la reconfiguration industrielle se traduisent par des problèmes sociaux et des situations de mépris et de contournements répétés de la législation du travail pour des catégories de salariés souvent fragiles et étrangères. Face à une communauté professionnelle disloquée et désarticulée par la nouvelle organisation du site (les anciens lieux collectifs ont été éclatés, les horaires ne permettent plus aux salariés de se retrouver), les organisations syndicales repensent leurs régimes de solidarités. La sous-traitance qui a impliqué une fragmentation et une diversification des univers professionnels, une place plus grande donnée aux petites entreprises, expose les responsables syndicaux à un environnement économique et social inédit. La création d'instances interentreprises et la définition de représentations territoriales apporteront des solutions pour renouer avec des solidarités ébranlées par la nouvelle organisation du travail.

Bien que la grande entreprise capte encore l'essentiel de l'attention des pouvoirs politiques et sociaux, le travail de définition de l'objet « petite entreprise » et sa transformation en catégorie légitime de l'action collective se sont renforcés au cours des dernières décennies dans le système français des relations professionnelles. La loi du 15 octobre 2010 sur la mesure de la représentativité dans les entreprises de moins de 11 salariés et pour les salariés du particulier employeur, les campagnes syndicales en direction de ces salariés en 2011 et 2012 en sont les manifestations les plus récentes et les plus visibles. La CFDT est l'organisation syndicale qui a certainement le plus tôt contribué à faire émerger cet objet et à le transformer en catégorie légitime de l'action syndicale. De ses premières réflexions au mitan des années 1960 à la récente campagne « TPE » en passant par le « rassemblement TPE-PME » de 2001 – lorsque l'organisation réunit à la Défense, à Paris, un millier d'adhérents et de militants des petites entreprises sur deux jours lors d'une manifestation inédite, rappelant à cette occasion la place qu'elle souhaite donner aux salariés de ces entreprises –, la CFDT a contribué sur la durée à faire reconnaître cette catégorie d'entreprises comme pertinente et stratégique pour son développement et le développement des droits sociaux.

Une grande organisation au défit des petites entreprises

Plutôt qu'à cette riche histoire de la prise en charge des petites entreprises par l'organisation, entamée il y a près d'un demi-siècle, notre étude s'intéresse aux pratiques actuelles en direction de cette catégorie d'entreprises. Nous sommes en effet allés à la rencontre des responsables, militants, secrétaires fédéraux et régionaux pour échanger avec eux sur leurs pratiques, leurs stratégies et leurs priorités. Le contexte particulier de l'étude, qui débute mi-2012 au moment où la « campagne TPE » bat son plein, implique que le travail d'enquête auprès des militants et responsables de l'organisation commence concrètement en janvier 2013, une fois qu'ils sont davantage disponibles pour nous rencontrer. Nous les retrouvons à la fois éprouvés par une campagne électorale dans laquelle ils se sont beaucoup investis et déterminés pour la plupart à entretenir une dynamique qu'ils ont, justement, mis du temps et de l'énergie à amorcer. Le principe selon lequel l'organisation doit maintenir le contact avec les salariés des petites entreprises même en dehors des périodes électorales n'est pas remis en question : il permet de penser les actions et le travail de proximité dans la continuité, de tirer des enseignements, d'améliorer les pratiques... de prolonger et de renfoncer, en somme, la légitimité et l'intérêt de la catégorie « petites entreprises » dans l'organisation et sur la scène sociale. Les élections « TPE » ont lieu en novembre et décembre 2012 pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés et pour les salariés du particulier employeur. Au début de l'année 2013, les résultats ne sont pas partout à la hauteur des espérances. Si personne ne parle ouvertement d'échec, il y a parfois l'idée d'un décalage entre le temps et les moyens mobilisés pour la campagne et les résultats obtenus. D'une part, pour toutes les organisations syndicales et pour l'administration du travail, le taux de participation est considéré comme faible, voire très faible : à peine un salarié sur dix s'est exprimé – 10,38% des électeurs, soit environ 450 000 voix pour 4,5 millions d'inscrits. La CGT obtient 29,54% des suffrages exprimés sur ce périmètre qui concerne les TPE et les salariés du particulier employeur (cadre et non cadre), soit environ 133 000 voix. La CFDT arrive en second avec prêt de 20% des suffrages (19,26%, soit 90 000 voix), puis Force Ouvrière troisième (15,25%, soit 68 500 voix). Toutes les autres organisations afficheront des suffrages inférieurs à 8% (voir Tableau 1 – Résultats aux élections TPE de 2012 – Source Ministère du travail).

TABLEAU 1 – RESULTATS AUX ELECTIONS TPE DE 2012 – SOURCE MINISTERE DU TRAVAIL

	Cadres + non cadres	**Cadres**	**Non cadres**
	%	%	%
Nombre d'inscrits – métropole	*97,41*	*9,85*	*90,15*
Participation – métropole	*10,24%*	*8,98*	*10,38*
Suffrages exprimés – Métropole			
CGT	**29,54**	13,64	31,05
CFDT	**19,26**	20,56	19,14
Force Ouvrière	**15,25**	8,78	15,86
Unsa	7,35	7,62	7,33
CFTC	6,53	12,16	6,00
Union syndicale Solidaires	4,75	3,19	4,90
CAT	2,39	2,24	2,40
CFE-CGC	2,32	26,91	-
CNT	2,13	1,82	2,16

En 2013, au moment où nous réalisons notre enquête et où tombent les résultats pour les TPE, certains militants et responsables rencontrés laissent poindre un sentiment d'incompréhension. Parfois déçus, ils s'interrogent cependant rarement sur la pertinence globale du projet de développement en direction des petites entreprises. Conscients des difficultés propres à cette catégorie d'entreprises, riches de l'expérience de la campagne – et parfois aussi, de plusieurs années de travail en direction des petites entreprises –, ils confirment leur engagement et dessinent les perspectives pour les années à venir (voir partie III). Pour les responsables régionaux et fédéraux comme pour les militants que nous avons rencontrés, l'heure est surtout à l'analyse des forces et des faiblesses des actions mises en œuvre lors de la campagne, à l'identification des freins et des facteurs de réussite. Ce sont leurs réflexions que nous avons recueillies dans le cadre de cette étude, à l'occasion de nombreux entretiens (une quarantaine) et de plusieurs jours d'observations de terrain, en accompagnant les équipes et en participant aux réunions nationales des responsables fédéraux et régionaux PME.

Au-delà des petites entreprises : le sens et l'effectivité de l'action syndicale « post-fordiste »

Dernier aspect de notre thématique, celui des enjeux plus généraux associés au développement syndical et au fonctionnement de la démocratie sociale. Les mutations industrielles et plus encore, les nouvelles formes d'emploi bousculent les schémas syndicaux et mettent leurs capacités de création de collectifs au défi de la fragmentation et de la recomposition du salariat. Le travail syndical en direction des petites entreprises consiste justement à surmonter une profonde différenciation et une fragmentation importante des collectifs et à trouver les bases nouvelles d'une identité et de solidarités plus collectives, d'un sentiment d'appartenance à un ensemble plus grand que celui de la micro-communauté de travail. En ce sens, l'action en direction des petites entreprises comporte une part de transversalité, et elle est riche d'enseignements pour l'ensemble de l'action syndicale. Elle produit une connaissance et une expertise qui peuvent être mobilisées pour les autres catégories de salariés concernés par l'éclatement géographique des collectifs, la multiplication des formules d'horaires, l'individualisation des parcours et des rémunérations… « Avec l'invention de formes d'organisation du travail post-tayloriennes, nous dit Michel Lallement (2012, p. 26), c'est non seulement nos manières de produire et de vivre qui ont été repensées mais, plus profondément encore, nos conceptions du sujet qui sont mises à l'épreuve. En abandonnant définitivement les représentations d'antan (celles du travail comme pure force mécanique ou animale), le management a repris à son compte un vocabulaire qui exalte l'autonomie, l'imagination, la singularité, l'authentique, etc. » (Lallement, 2012, p.26). De fait, les militants syndicaux des plus grandes entreprises sont confrontés en pratique souvent aux mêmes préoccupations que ceux qui s'intéressent aux plus petites entreprises : comment unifier des intérêts toujours plus diversifiés, surmonter des priorités parfois contradictoires entre différents groupes, tout en respectant les spécificités de chacun ? Comment aller au contact, nouer une relation, un échange ? On comprend bien ici que les enjeux dépassent la seule thématique des petites entreprises, et que cette dernière est d'autant plus complexe et compliquée à saisir pour l'acteur syndical qu'elle pose des questions essentielles à son action. Ainsi, de nombreuses questions abordées dans cette étude sont transversales aux différentes catégories et professions. Elles portent, *in fine*, sur les pratiques syndicales pertinentes en contexte de fragmentation du salariat, sur le sens d'une action syndicale de proximité, sur la capacité des organisations à créer et représenter des collectifs et des solidarités compatibles avec

les nouvelles aspirations des salariés et une tendance à l'éclatement des identités collectives. A ces questions s'ajoute celle de la défense d'un droit à la citoyenneté sociale pour tous les salariés et notamment pour ceux des petites entreprises, dans les territoires ruraux, aux périphéries, pour les catégories fragiles. Ceux des petites entreprises sont historiquement et culturellement éloignés du fait syndical, en conséquence, il y a toute une sensibilisation et un apprentissage de la citoyenneté sociale qui devient incontournable en premier lieu : découvrir l'existence de ses droits, faire accepter l'idée d'en avoir et d'avoir le droit de s'en saisir, de les faire reconnaître. Sur le terrain, nous avons souvent rencontré des salariés des petites entreprises qui découvraient pour la première fois le contact réel avec des militants. Dans la grande entreprise, la diffusion et la défense de normes de citoyenneté sociale pour toutes et tous reste tout autant un défi, notamment dans la période actuelle marquée par une perte de confiance dans le politique et les corps intermédiaires...

Le contexte actuel, qui prolonge des dynamiques économiques et sociales engagées depuis plusieurs décennies, met particulièrement en avant les enjeux de solidarité et remet sans cesse au défi l'acteur syndical dans sa capacité à trouver les équilibres entre unité (solidarité) et diversité (respect des spécificités individuelles, locales, professionnelles). L'une des tendances marquantes des années 2000 relève par exemple de la promotion active, faite par les gouvernements successifs, en faveur de la création d'entreprise, de l'entrepreneuriat et de l'indépendance. On peut observer que l'indépendance et l'entrepreneuriat se diffusent en France sous l'effet de politiques publiques nationales et communautaires volontaristes. D'après une note du Conseil d'Analyse Stratégique en 2012, « depuis une dizaine d'années, la création d'entreprises a fortement progressé en France, passant d'environ 210 000 unités par an au début des années 2000 à 330 000 en 2008 pour atteindre 550 000 en 2011, sous l'effet notamment de la mise en place du statut d'auto-entrepreneur en 2009. Cette évolution suggère un dynamisme sans précédent de l'esprit d'entreprendre en France et est présentée comme un élément clé pour la croissance économique. » (Dhont-Peltrault E., Llense F., 2012, p.2). Ces évolutions relient entre elles et recomposent les liens qui existent entre des dimensions aussi fondamentales que le salariat, l'entrepreneuriat, la TPE…

Le dispositif de l'auto-entrepreneuriat donne en effet une illustration de ce soutien public à l'entrepreneuriat (Levratto N., Serveriun E, 2009, 2012, Abdelnour S., 2013 Rosenfield C. *et al.*, 2014). Le dispositif fait glisser des salariés du côté de l'indépendance, combine des identités salariées et indépendantes, impliquant de nous rapports aux actions collectives. Des réflexions plus anciennes évoquaient ce thème des recompositions et des tensions entre salariat et indépendance, comme dans les travaux d'Alain Supiot sur les figures de « salariés indépendants » ou de « faux travail indépendant » (Supiot A., 1999). On peut bien considérer que le long mouvement de structuration et d'institutionnalisation du salariat n'a jamais été complet et qu'il a toujours laissé des zones de flou et d'incertitude aux marges. La question se pose légitimement aujourd'hui de savoir si ces zones ne sont pas en train, à rebours de la tendance historique précédente, de reprendre de l'importance, de se combiner avec le salariat pour faire émerger de nouvelles « hybridations », de créer des statuts alternatifs, autorisant des rapports différents sur les marchés de l'emploi, des biens et des services… Evidemment, ces recompositions interpellent les organisations syndicales sur leurs capacités à approcher, organiser, représenter et défendre ces nouvelles catégories. Ainsi, parce que l'univers des TPE et PE est justement un univers composite, hybride, marqué par les proximités entre dirigeants et salariés, avec ses mythes d'indépendance,

de création d'entreprise, ses arrangements et son informalité, et parce qu'il est caractéristique d'une économie fragmentée, toutes les réflexions et pratiques mises en œuvre dans le cadre des campagnes et des actions « petites entreprises » apportent des éléments de réponse à ces questionnements plus généraux sur les nouvelles catégories du salariat, les nouvelles organisations et les mutations du travail et de l'emploi.

Accompagnant ce développement de l'indépendance, des formes de relations d'emploi qui privilégient à l'inverse des combinatoires de salariat et d'indépendance en faveur du salariat apparaissent, même pour des professions caractérisées par leur attachement à l'autonomie et à l'indépendance. Les figures des médecins salariés par exemple, ou des architectes salariés sont des exemples de nouveaux rapports à l'emploi et au travail qui se tissent dans professions culturellement marquées par l'indépendance. Dans le même esprit, des coopératives d'activités et d'emplois donnent des cadres institutionnels à des entrepreneurs désireux d'associer autonomie et protections collectives (Bureau M.-C., Corsani A., 2012).

Les questions posées par les petites entreprises aux organisations syndicales renvoient ainsi à des dynamiques qui touchent toutes les entreprises et tous les secteurs. Les plus grandes entreprises qui cherchent davantage de flexibilité, procèdent à des externalisations et recourent à la sous-traitance placent les équipes syndicales devant les effets d'une fragmentation du tissu industriel (comme dans le cas des Chantiers Navals de l'Atlantique l'illustre bien à la fin des années 1990, voir Encadré 4 – Une révolution organisationnelle de la grande entreprise). Ce mouvement n'est pas incompatible avec des logiques de filialisation, de prises de contrôle des PME par des groupes. On observerait d'ailleurs une augmentation de la part des PME « contrôlées » au détriment des PME « indépendantes » (Chabaud D., Louart P., 2013). Ainsi, même si ces dernières « constituent l'écrasante majorité des entreprises principalement marchandes non agricoles et non financières (98 %), elles ne représentent que 37 % de l'emploi salarié total de ce champ – mais 74 % parmi les petites et moyennes entreprises. » (Accardo J., Cordellier C., 2013, p.1).

En résumé les petites entreprises mettent les organisations syndicales face à un défi dont les caractéristiques renvoient à des problématiques plus générales, que l'on peut traduire en termes de renouvellement des solidarités, d'organisation d'intérêts pluriels, de reconstruction des collectifs et de diffusion d'une norme de citoyenneté sociale. Lors de notre enquête de terrain, nous avons pu rencontrer des salariés dans des petites boutiques ou des petits établissement appartenant à des grands groupes qui n'avaient jamais eu de contact avec un militant ou un élu. Sur des sites plus importants, où travaillent encore simultanément des dizaines voire des centaines de salariés, quels leviers sont mobilisés par les équipes syndicales pour créer et maintenir des collectifs, pour surmonter les particularismes ?

Le travail réalisé en direction des petites entreprises contribue à répondre à ces questions. Notre enquête montre un travail syndical sur le terrain, un travail de proximité dans et autour des entreprises, associé à des régulations plus classiques dans les branches et sur les territoires. Comme nous l'avons évoqué, les petites entreprises demandent à l'acteur syndical de trouver le juste équilibre entre un respect nécessaire des singularités et leur dépassement dans une logique de représentation collective. En interne de l'organisation syndicale, cette recherche d'équilibre implique de surmonter le même défi, entre logiques nationales et territoriales, professionnelles et interprofessionnelles.

L'enquête de terrain : au cœur de la pratique syndicale

Puisque les équipes sont mobilisées sur le terrain tout au long de l'automne 2012, notre travail d'enquête débute en janvier 2013 avec la réalisation des premiers entretiens. Les échanges ont d'abord lieu avec les responsables fédéraux et régionaux, membres du réseau « TPE-PME » de la Confédération. Ensuite, nous avons sollicité des militants et des responsables engagés sur les terrains d'intervention et des équipes mobilisées sur des actions précises en direction des TPE-PME. Tout au long de l'année 2013, nous participons également aux réunions du « réseau TPE-PME » de la CFDT, qui rassemble ces responsables régionaux et fédéraux pour travailler sur le dossier, remonter et partager les expériences, alimenter la réflexion de l'organisation sur la stratégie à l'oeuvre. Ces temps d'échanges qui durent souvent une journée entière et qui se tiennent dans la nouvelle salle du bureau national de la confédération, réunissent une trentaine (parfois plus) de responsables en charge de la thématique TPE-PME, dans les régions et les fédérations.

Pour l'enquête, notre ambition était de rendre compte de l'état des pratiques en direction des TPE-PME. Rapidement, il est apparu que cette thématique ne se résumait pas à quelques adaptations organisationnelles : elle interroge les fondamentaux du syndicalisme. Ainsi, ce n'est pas tout à fait un hasard si la thématique des petites entreprises implique une réflexion des responsables sur la logique de *proximité*, sur le contact et la rencontre des salariés, mais aussi sur la manière de les accueillir, sur la façon d'agréger des dimensions et de réunir des informations qui sont parcellisées, dispersées… La thématique TPE-PME pose concrètement la question du sens de l'action syndicale, de son (r)apport aux salariés. Ce sont ces pratiques et ces interrogations que nous avons étudiées lors de cette enquête.

Ces pratiques et interrogations ne sont cependant pas tout à fait nouvelles puisque, dans la mesure où elles interrogent les fondements de l'action syndicale, c'est-à-dire schématiquement la création, la représentation et la défense collective des intérêts des salariés, elles se posent avec une certaine récurrence depuis plusieurs décennies. Ainsi, déjà en 1987, les auteurs d'un rapport d'étude de la CFDT s'interrogeaient sur les possibilités de création de cadres collectifs à partir de réalités professionnelles fragmentées (Cellule PME CFDT, 1987). Il est intéressant de constater que leurs interrogations pourraient aujourd'hui encore être formulées dans des termes quasi identiques : « Comment faire en sorte que des hommes et des femmes nombreux mais dispersés dans un grand nombre de petites unités puissent bénéficier d'une représentation collective, élément indispensable à l'acquisition d'une identité propre qui les fera sortir de leur statut de salariés de seconde zone ? » (ibid. p .8).

Le défi d'une représentation collective garde toute son actualité. Si l'on veut remonter encore plus loin dans l'histoire, la lecture des écrits de Fernand Pelloutier racontant la création des bourses du travail montre des préoccupations très proches, et très pratiques, liées à des considérations stratégiques et à des conceptions plurielles de la représentation collective : faut-il de préférence multiplier les bourses du travail pour les rendre plus accessibles, au risque qu'elles ne réunissent que peu de travailleurs, ou en réduire le nombre, pour qu'elles soient chacune plus fortes ? Doivent-elles être professionnelles, ou concerner plusieurs professions ? Comment assurer leur coordination grâce à des structures nationales ? Les questions concrètes, pratiques – voire matérielles –, de l'exercice du syndicalisme et de la démocratie sociale révèlent, depuis les premiers moments du mouvement ouvrier jusqu'à aujourd'hui, l'une des principales dimensions du défi originel et existentiel du fait syndical… A l'heure actuelle,

ces réflexions se renouvellent dans le cadre des travaux de l'organisation sur les lieux d'accueil, leur déploiement et redéploiement, sur la pertinence de revitaliser les territoires ruraux en créant des lieux de proximités locaux.

Plan du rapport

Pour rendre compte des pratiques syndicales en direction des petites entreprises, nous abordons dans une première partie les différentes dimensions de l'objet « PME » : combien de salariés les petites entreprises de moins de 50 salariés occupent-elles ? S'agit-il d'entreprises indépendantes ou d'établissements appartenant à de grands groupes ? Dans quels secteurs trouve-t-on surtout ces TPE-PE ? Quelles sont leurs conditions de travail comparativement aux autres entreprises ?

Pour répondre à ces questions, nous avons puisé dans la littérature existante les sources statistiques qui permettent de rappeler l'importance quantitative du phénomène TPE-PE. Les nombreux travaux de l'Insee, de l'OCDE, comme les rapports des observatoires des petites entreprises fournissent un matériau abondant qui permet aujourd'hui d'obtenir une information assez juste et actuelle de la structure du tissu économique et social hexagonal (1.1). A partir d'une littérature académique plus « qualitative », nous rappelons ensuite différentes propositions typologiques qui dressent un tableau analytique de cet ensemble composite d'entreprises – en fonction des styles de management des employeurs, des rapports des dirigeants aux relations sociales, de la nature des relations sociales dans ces petites entreprises (1.2).

La première partie aborde également l'histoire de la transformation de l'objet TPE-PME comme catégorie pertinent de l'action syndicale à la CFDT. Si les petites entreprises ont été longtemps ignorées au profit des grandes entreprises et de l'administration, elles deviennent, à partir du début des années 1970, une catégorie considérée avec de plus en plus d'intérêt, jusqu'à devenir une catégorie pertinente pour l'action collective cédétiste (1.3). Le dernier point de cette première partie présente les membres du réseau PME qui sont aujourd'hui aux responsabilités et qui sont chargés, dans leurs structures (unions régionales ou fédérations professionnelles) de mettre en œuvre la politique cédétiste en direction des petites entreprises à l'occasion de la campagne électorale de 2011-2012, et que nous avons rencontré en 2013 dans le cadre de l'étude (1.4).

Après avoir présenté dans la première partie l'objet et les modalités de sa prise en charge par les responsables de la CFDT, la deuxième partie est consacrée à la présentation des quatre pratiques qui sont effectivement mises en œuvre sur le terrain par les militants. Ces pratiques sont au cœur de nos observations de terrain. Nous présentons dans l'ordre les opérations de rencontres entre militants et salariés des petites entreprises (2.1), l'animation de lieux d'accueil dans les villes et les bassins d'emploi (2.2), la négociation des protocoles préélectoraux (2.3) et la représentation des salariés dans les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat CPRIA (2.4).

Cet ordre de présentation permet de passer d'un type de pratiques plutôt informel, expérimental, axé sur le contact et la relation avec les salariés sur leur lieu de travail ou à proximité, à un type de pratique d'accueil, proposant une autre forme de contact et de relation. Les pratiques de rencontre avec les salariés et dirigeants des petites entreprises à l'occasion de la négociation de protocoles pré-électoraux marquent un changement de nature dans la relation, plus encadrée juridiquement. Enfin, les CPRIA sont une forme à la fois externe et institutionnalisée de représentation des salariés des

petites entreprises, proches des expériences passées de dialogue social territorial. Chaque type d'action fait l'objet d'un développement qui s'appuie sur les témoignages recueillis auprès des responsables et des observations réalisées sur le terrain, en suivant les équipes au cours d'opérations locales de communication et de diffusion d'information auprès des salariés des petites entreprises.

Une dernière partie conclusive apporte des éléments d'analyse transversale. Elle interroge la capacité de l'organisation à assurer la coordination entre ses différentes structures et notamment entre les logiques professionnelles et interprofessionnelles, entre les niveaux de régulation, à trouver les enchainements vertueux de pratiques, et à clarifier les enjeux à venir en termes de représentativité et de démocratie sociale – notamment sur les questions aussi complexes que celles associées à l'ambition de faire siéger des salariés des petites entreprises dans les structures paritaires locales, de renforcer sa présence sur le terrain, de donner du sens aux commissions paritaires.

ENCADRE 5 - RAPPEL DES PRINCIPAUX EFFETS DE SEUILS

La croissance d'une entreprise est ponctuée d'étapes qui impliquent, à chacune d'elle, qu'elle respecte un certain nombre d'obligations nouvelles. Des études sont régulièrement menées pour évaluer leur impact sur l'économie ou sur la taille des entreprises (Ceci-Renaud N., Chevalier P.-A., 2010), des *think tanks* et des responsables politiques de droite comme de gauche « envisagent » des réformes possibles des IRP et des seuils sociaux. Le rapport de Virville de 2004 évoque par exemple la création d'un « conseil d'entreprise » regroupant « des fonctions de représentation et de négociation au sein d'une institution unique, notamment dans les petites entreprises » (Virville, 2004, p.44). En 2008, des députés UMP « souhaitent modifier les seuils déterminant certaines obligations sociales (…) estimant que les seuils sont trop contraignants pour les entreprises » (Dorival C., site alternatives-économiques.fr). En 2014, Manuel Valls, premier ministre, songe à une « neutralisation » (lefigaro.fr) ou une « remise à plat » (lesechos.fr) des seuils et notamment du seuil de 11 salariés… Plusieurs mesures, dans la continuité de la loi du 4 août 2008 ont d'ailleurs été prises pour « lisser » les effets du passage de seuil en 2011 et 2012. Sans préjuger de ce que deviendront les seuils à l'avenir, nous rappelons leurs conséquences pour les entreprises jusqu'à 50 salariés (sources : Guillot J.-P., Michel D.-A., 2012, site legisocial.fr, site service-public.fr).

Seuils	Obligations
A partir de 10 salariés	Entretien préalable en cas de licenciement collectif (au moins 10 salariés sur une période de 30 jours ; consultation des IRP en cas de licenciement collectif, établissement d'un PSE, notification administrative en cas de licenciement collectif ; le taux de cotisation pour la formation professionnelle continue passe de 0,55% à 1,05 % en cinq ans (il reste à 0,55% les deux premières années du franchissement du seuil, puis augmente progressivement jusqu'à 1,05%)
A partir de 11 salariés	Election obligatoire DP – 1 délégué titulaire. Les délégués du personnel ont 10 heures de délégation par mois.
Moins de 20 salariés	Tarification collective accident du travail
A partir de 20 salariés	Règlement intérieur ; emploi obligatoire salariés reconnus travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif ; effort construction ; taux de cotisation pour la formation professionnelle continue passe de 1,05% à 1,6% en cinq ans.
A partie de 25 salariés	Réfectoire obligatoire (si demandé par 25 salariés). Collèges électoraux distincts pour l'élection des DP – 2 délégués titulaires (jusqu'à 74 salariés)
Moins de 50 salariés	Enquête trimestrielle Obligatoire des Mouvements de Main-d'œuvre (EMMO)
A partir de 50 salariés	CE, CHSCT, participation au résultat ; négociation annuelle obligatoire (NAO) ; Déclaration Mensuelle des mouvements de Main-d'œuvre (DMMO) ; Accord obligatoire sur emploi salariés (contribution de 1% sur totalité salaires) ; Pénalité 1% si défaut accord pénibilité au travail ; Pénalité 1% su défaut accord égalité hommes/femmes ; Possibilité de désignation d'un délégué syndical. Les délégués du personnel ont 15 heures de délégation par mois.

Partie I – Syndicalisme et petites entreprises

Pour comprendre les actions de la CFDT en direction des petites entreprises et le choix des pratiques que les militants de l'organisation mettent en œuvre sur le terrain pour se rapprocher des salariés des petites entreprises, nous proposons de commencer par présenter cet univers au travers de ses principales caractéristiques économiques et sociales.

Dans cette première partie nous mobilisons différents types d'informations (tout d'abord statistiques mais aussi celles de nature plus qualitative) pour faire apparaître toute la diversité du monde des petites entreprises, des entreprises artisanales et des entreprises libérales (I.1).

Ensuite, pour démontrer les défis que l'action syndicale rencontre au sein des petites entreprises, nous abordons le problème de la représentation syndicale, qui se manifeste plus fortement avec la diminution de la taille d'entreprise, et la question des conditions de travail et d'emploi dans les petites structures. En développant cette ligne de comparaison qui se fait entre les entreprises de différente taille, nous analysons également les spécificités des relations sociales et des conflits du travail dans les petites entreprises. Pour compléter cette section et rendre visibles les sujets qui peuvent devenir des motifs du mécontentement, nous reprenons quelques résultats des enquêtes réalisées par la CFDT auprès des salariés des petites entreprises et des apprentis (I.2).

Cette première partie aborde ensuite l'histoire de la prise en charge des petites entreprises par la CFDT. Il nous a semblé important, pour bien comprendre les pratiques d'aujourd'hui, de les mettre en regard des réflexions et des pratiques passées (I.3). Avant d'aborder la seconde partie, nous terminons ce tour d'horizon en présentant le réseau des responsables et porteurs du dossier TPE-PME à la CFDT. Ce dernier point permet de découvrir plus précisément qui, à la CFDT, participe aujourd'hui à la définition de la politique syndicale en direction des petites entreprises et la met en œuvre sur le terrain (I.4).

I.1. Les petites entreprises, un univers social complexe

Sur le plan politique et social, les petites entreprises ont longtemps vécu dans l'ombre des plus grandes. Ces dernières possèdent une puissance telle qu'elles occupent une place centrale dans les économies nationales et internationales : elles sont reconnues – et réputées – pour leur histoire, la renommée de leurs marques, leur puissance industrielle et l'importance économique et sociale de leur activité. Sur le plan commercial, les principales enseignes et les marques sont connues du grand public et font partie du quotidien qu'il s'agisse de la grande distribution, de l'agroalimentaire, de l'industrie automobile, de la fourniture d'énergie, des télécommunications, des finances et des transports. D'ailleurs, en termes de volume, l'Insee souligne dans une note de mars 2012, « l'extrême dualisme du tissu productif (…). Les groupes ne représentent en France que 2% des entreprises et 6% des unités légales. Pourtant, ils emploient 64% des salariés (50% dans des groupes français et 14% dans des groupes étrangers). De même, les groupes réalisent 70% de la valeur ajoutée des entreprises. » (Béguin J.-M., Hecquet V., Lemasson J., 2012, p.1). L'analyse de l'emploi en fonction de la taille des entreprises révèle également la concentration de l'emploi dans 148 grandes entreprises nationales et 69 grandes entreprises internationales. Ces 217 entreprises qui sont de grands groupes occupent près d'un tiers du salariat hexagonal, soit 4 millions de salariés (pour la définition des groupes et unités légales, voir ci-après, Encadré 6). En comparaison, les 2,5 millions de microentreprises françaises – 95% du total des entreprises françaises –, n'emploient « que » 2,3 millions de salariés. Les microentreprises sont pour l'essentiel des entreprises indépendantes, car moins de 2% seulement d'entre elles sont des unités légales appartenant à des groupes français ou étrangers. Pour cette catégorie d'entreprises, « l'organisation en groupe est quasi inexistante » (Hecquet, 2010, p.2).

ENCADRE 6 – DEFINITIONS ET CATEGORIES D'ENTREPRISES DEPUIS 2008

Avec le décret n°2008-1354 du 18 décembre 2008, l'entreprise ne se confond plus avec l'unité légale. Elle est « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes ». Cette méthode a pour objectif de rendre plus fidèlement compte de la réalité industrielle à partir de critères économiques et non plus seulement juridiques, et de mieux repérer les entreprises indépendantes et les groupes. L'Insee définit ces derniers comme « un ensemble de sociétés liées entre elles par des participations au capital et contrôlées par une même société » (insee.fr). Enfin, notons qu'il existe depuis peu quatre nouvelles catégories d'entreprises. En effet, les pouvoirs publics se sont mis au diapason européen pour distinguer quatre catégories d'entreprises selon des critères de taille d'effectif et de montant de chiffre d'affaire ou de bilan annuel. On retiendra que les « microentreprises » occupent moins de 10 salariés et ne doivent pas dépasser 2 millions d'euros de chiffre d'affaire ou de bilan annuel. Les « Petites et Moyennes Entreprises » occupent moins de 250 salariés, doivent avoir un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros et ou un bilan annuel inférieur à 43 millions d'euros.

L'emploi dans les petites entreprises depuis 50 ans

En dynamique, l'Insee propose des chiffres qui permettent de mesurer l'évolution du tissu économique par taille d'entreprises de 1985 à 2006 (Cottet V., 2010). Il apparaît notamment que « les salariés du secteur privé travaillent aujourd'hui dans des entreprises plus grandes qu'il y a trente ans, quel que soit le secteur d'activité. Cette évolution s'est faite au détriment des entreprises de taille moyenne, alors que les petites entreprises concentrent toujours autant de salariés. »

Cependant, « paradoxalement, cet accroissement de la concentration de l'emploi s'est accompagné d'une diminution moyenne de la taille des lieux de travail (établissements). Cette situation résulte de deux mouvements opposés : baisse de l'emploi dans les grands sites industriels, forte progression de l'emploi dans le secteur des services au sein de petits établissements. » (*ibid.*, p.1). Le tableau ci-après donne des précisions sur cette évolution de 20 ans de la répartition de l'emploi par tailles d'établissements et par tailles d'entreprises (Tableau 2) :

TABLEAU 2 – REPARTITION DE L'EMPLOI PAR TRANCHE DE TAILLE

Nombre de salariés	Etablissement		Entreprise		
	1985	2006	1985	2006	Effectifs en 2006 (milliers)
1-9	24	26	22	21	3 300
10-19	10	12	9	9	1 450
20-49	18	18	15	13	2 000
50-250	25	26	18	15	2 350
250-1 000	15	14	10	8	1 250
1 000-5 000	6	4	10	12	1 900
5 000 et +	2	1	17	21	3 300
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**15 550**

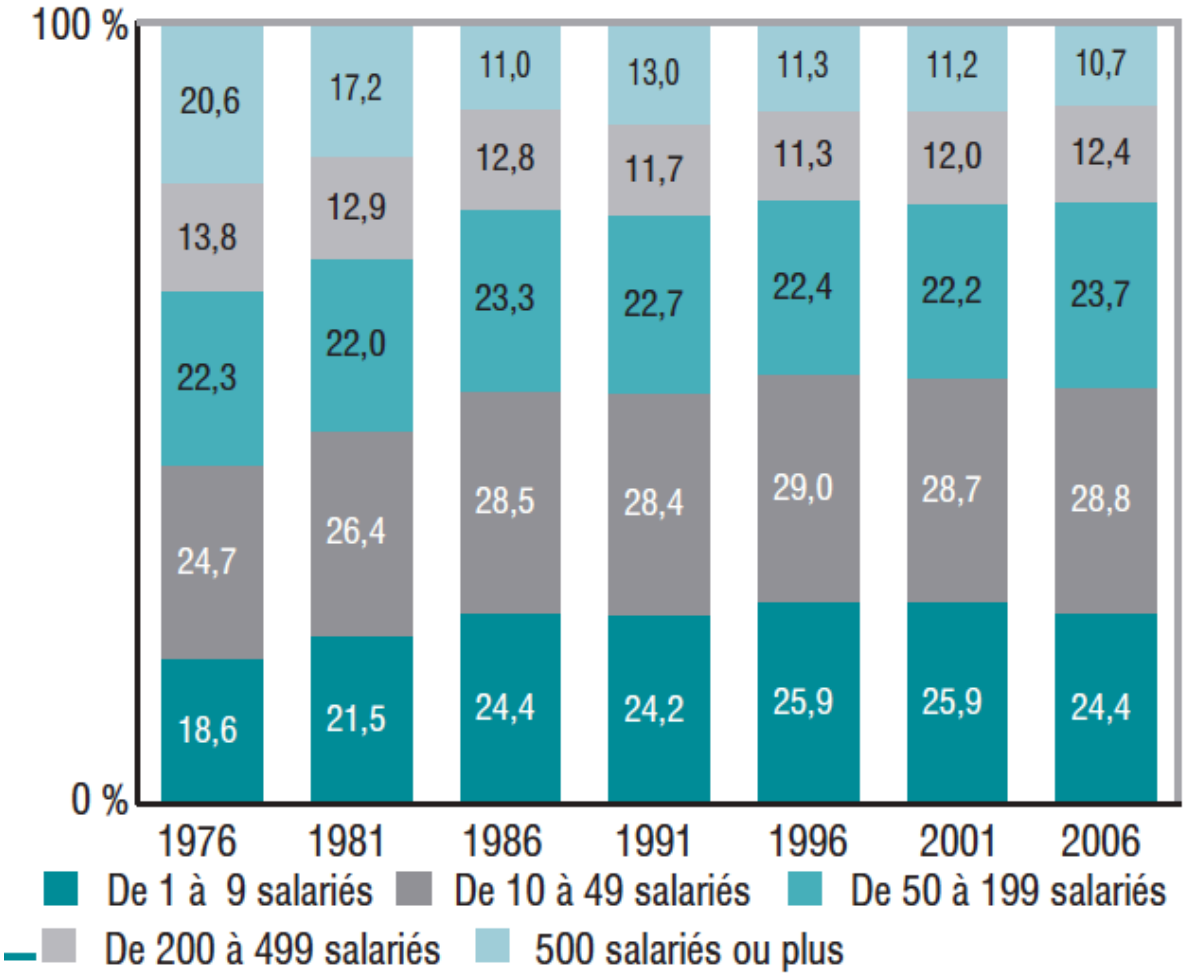
Lecture : en 2006, 21 % des salariés du secteur privé travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés, ce qui représente environ 3,3 millions de salariés.
Champ : salariés des entreprises privées hors agriculture et ex-GEN (encadré) de France métropolitaine.
Source : Unédic, traitement Insee. Cottet V., 2010, p.1

Une autre source nous permet d'en apprendre davantage sur ces évolutions. Dans un chapitre consacré aux transformations de l'emploi en France et aux nouveaux enjeux, Jean-Louis Dayan rappelle que « tous les établissements ne contribuent pas également aux variations de l'emploi. Le centre de gravité des créations d'emplois s'est déplacé vers les unités de petites tailles. Pour une progression de 23,5% dans l'ensemble du champ de l'assurance-chômage, les établissements de moins de 10 salariés ont créé 62% d'emplois supplémentaires entre 1976 et 2006. » (Dayan, 2008, p.21).

La relation entre création d'emploi et taille d'entreprise est inversée, de sorte que le taux de création diminue avec la taille, et « devient franchement négatif (-36,2%) au-dessus de 500 salariés ». (*ibid.*). Ces grandes entreprises qui occupaient près d'un salarié sur cinq en 1976 (20,6%) n'en occupent plus qu'un sur dix en 2006 (10,7%). Jean-Louis Dayan précise à ce sujet que si les transferts d'emplois se sont d'abord orientés vers les entreprises de moins de 50 salariés, à partir de 1995, « c'est entre 50 et 500 salariés que la croissance des effectifs s'est montrée la plus rapide » (*ibid.*).

Parmi les facteurs qui peuvent expliquer cette transformation, l'auteur évoque « l'augmentation des créations d'entreprises », la tertiarisation de l'économie avec des secteurs affichant des tailles moyennes d'entreprises plus faibles que dans l'industrie, l'externalisation et la préférence des entreprises pour la « constitution de groupes ou réseaux d'unités de taille modeste » (*ibid.*)

TABLEAU 3 – REPARTITION DES EMPLOIS SALARIES SELON LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT (SOURCE : DAYAN J.L, 2008, P.21)



Source : Unedic

Après ce rappel rapide des principales tendances qui ont marqué l'emploi en France du point de vue de sa répartition par tailles d'entreprises, nous proposons d'approfondir la présentation de l'objet « petites entreprises » en détaillant la répartition actuelle de l'emploi par taille et par secteur.

L'emploi dans les petites entreprises en 2011

Le rapport que le Conseil d'Orientation pour l'Emploi de 2011 consacre aux petites entreprises évalue par exemple l'emploi dans les entreprises de moins de 10 salariés à environ 20% du salariat français. Comme nous le savons, en termes d'unités de production, elles constituent l'essentiel du tissu économique et industriel hexagonal : « Les TPE représentent plus de 80 % des entreprises qui comptent des salariés. Elles emploient environ 20 % des salariés du secteur concurrentiel, soit environ trois millions de personnes. Or les TPE et leurs salariés restent largement méconnus. Ils font l'objet de peu d'études et sont difficilement suivis par l'appareil statistique. » (COE, 2011, p.5). Les données de l'Insee permettent de se faire une idée plus précise de la réalité avec la répartition du nombre de salariés par taille et secteur d'entreprise (Tableau 4).

TABLEAU 4 – EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2010 PAR SECTEUR D'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE ET TAILLE D'ENTREPRISE – A PARTIR DES DONNEES INSEE

	De 0 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	Total toutes tailles	% salarié dans des entreprises de moins de 50 salariés	% salarié dans des entreprises de moins de 10 salariés
Construction	511 200	238 600	270 400	1 496 800	68%	34%
Autres activités de services	314 900	101 300	110 400	791 800	67%	40%
Activités immobilières	78 800	21 000	26 100	235 300	54%	33%
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	1 158 600	516 600	661 100	5 313 200	44%	22%
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	577 800	230 400	287 800	2 677 400	41%	22%
Enseignement, santé humaine et action sociale	177 200	125 700	274 900	1 948 400	30%	9%
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	312 100	227 600	373 400	3 249 000	28%	10%
Information et communication	67 700	42 200	72 300	709 600	26%	10%
Activités financières et d'assurance	106 100	33 100	35 800	869 100	20%	12%
Ensemble	3 304 400	1 536 500	2 112 200	17 290 600	40%	19%
En % du total des entreprises	19%	9%	12%			
Cumul % du total des entreprises		28%	40%			
Données annuelles, en nombre et en %, France entière, source Insee, DADS (exhaustif), calculs Dares.						

Une autre note de l'Insee de 2010 complète ce tour d'horizon sectoriel de la présence salariée dans les microentreprises et dans les PME avec une approche légèrement différente puisqu'elle s'intéresse à la répartition des effectifs salariés dans sept secteurs et en fonction de quatre grandes tailles d'entreprise : les microentreprises, les PME non microentreprises, les entreprises de taille intermédiaire et les grandes entreprises (Hecquet V., 2010). Cette note de l'Insee rappelle que près de 6 microentreprises sur 10 n'emploient pas de salariés et que 17% n'en ont qu'un (qui peut être le gérant).

Seulement un quart (25%) des microentreprises (moins de 10 salariés) emploient deux ou plus de deux salariés. Les salariés des microentreprises se concentrent dans le petit commerce (25% des effectifs), les services aux particuliers (28%) et la construction (18%).

A un niveau plus fin, la statistique révèle qu' « en termes d'emploi, les cinq premières activités exercées sont la restauration de type traditionnel, les auxiliaires médicaux, les travaux de maçonnerie générale, la pratique médicale et la location de bureaux et de fonds de commerce. » (*ibid.*, p. 2). Les PME hors microentreprises rentrent pour la majorité d'entre elles dans l'échantillon de notre étude car si elles « comptent en moyenne une trentaine de salariés » (*ibid.*), 6 sur 10 en occupent moins de 20 et **une PME sur 10 atteint ou dépasse 50 salariés**. L'Insee note que les PME sont « surreprésentées » dans plusieurs secteurs comme la construction, les industries « de type traditionnel » et pour les services, dans l'hôtellerie restauration et le nettoyage. Comme pour les microentreprises, l'indépendance des sociétés est de mise puisque 82% des PME non microentreprises sont des sociétés indépendantes (*ibid.*).

Même si nous ne rentrons pas ici dans davantage de détails, notons que des données encore plus précises existent et sont mises à disposition par le Sénat dans une étude d'impact du projet de loi « complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 », publiée en mai 2010. L'étude présente notamment dans l'une de ses annexes le taux et le nombre de salariés occupés dans les entreprises de 1 à 9 salariés par convention collective – considérant l'intérêt de ces données, et bien que les effectifs pour certaines branches peuvent parfois paraître très sous-évalués, nous les avons reproduites en annexe à titre indicatif (Annexe 1 – Nombre et proportion de salariés dans les entreprises de 1 a 9 salariés par convention collective, hors agriculture). Rappelant qu'à l'origine, dans le texte du 20 août 2008, les acteurs sociaux ne devaient envisager de nouveaux dispositifs de mesure de la représentativité syndicale que dans les branches occupant plus de la moitié de leurs effectifs dans des entreprises non assujetties aux élections professionnelles, l'étude d'impact en dresse une liste qui permet de les identifier et de mesurer leur importance en nombre de salariés – bien que là encore, les chiffres puissent paraître faibles dans certains cas :

TABLEAU 5 – CONVENTIONS COLLECTIVES DONT LES EFFECTIFS SONT POUR PLUS DE LA MOITIES DANS DES ENTREPRISES DE 1 A 9 SALARIES (ETUDE D'IMPACT DU SENAT, MAI 2010)

IDCC	**INTITULE DE LA CC**	Effectif salarié total branche	1-9 salarié %	Effectif TPE
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	216 000	96,8	209100
1619	Cabinets dentaires	12 000	96,2	11 544
1043	Gardiens concierges employés d'immeuble	35 900	86,9	31 193
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	11 900	86,1	10 240
2022	Enseignement musical chorégraphique Rhône Alpes	300	75,1	225
1194	Edition de musique employés	300	73,2	220
1978	Fleuristes et animaux familiers	11 800	68,9	8134
2596	Coiffure	52 300	68,8	35 997
1996	Pharmacie d'officine	48 300	67,9	32 804
1031	Associations familles rurales	1 700	66,0	1 122
1257	Pharmacie d'officine Réunion	300	64,9	195
1465	Peintres en lettres et publicité peinte	2 600	63,4	1 649
1147	Cabinets médicaux	53 000	62,9	33 334
1001	Personnes inadaptées médecins spécialisés	300	62,8	189
1726	Economistes constructions métreurs vérificateurs	1 900	62,0	1 179
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	38 000	62,0	23 571
1951	Cabinets d'expertise en automobiles	3 300	61,3	2 023
733	Détaillants en chaussure	7 200	61,1	4 402
1631	Hôtellerie de plein air	17 800	60 ,4	10 749
2332	Entreprises d'architecture	20 300	58,8	11 943
1921	Huissiers de justice	5 700	58,2	3 316
1483	Commerce de détail de l'habillement textiles	62 900	57,9	36 429
735	Commerce des machines à coudre	500	57,2	286
993	Laboratoires de prothèses dentaires	9 000	55,2	4 970
2310	Entreprises de spectacles et artistes	1 800	55,2	993

Pour l'acteur syndical, au-delà des catégories juridiques, statistiques et comptables, la thématique des petites entreprises renvoie aussi et surtout aux interlocuteurs patronaux concernés et notamment à l'UPA pour le secteur de l'Artisanat, et à l'UNAPL pour les professions libérales, notamment depuis que ces deux unions patronales se sont engagées dans des démarches de dialogue social territorial avec les organisations syndicales (Annexe 2 – Extraits des accords Artisanat (2001) et Professions Libérales (2012)).

La structuration des secteurs de petites entreprises par le dialogue social multiprofessionnel

Les champs multiprofessionnels de l'artisanat et des professions libérales représentent à eux deux un nombre important de petites entreprises et de salariés. Ils sont représentés par deux unions patronales qui sont également les interlocuteurs privilégiés des organisations syndicales et de l'Etat (voir Encadré 7 – L'UPA et l'UNAPL). Cette structuration des champs de l'artisanat et des professions libérales permet de réduire le nombre d'interlocuteurs et de négocier ou de dialoguer avec des ensembles de branches et de conventions collectives, ce qui contribue à répondre en partie au problème de l'hétérogénéité et de la dispersion des petites entreprises dans les différentes branches et conventions collectives.

ENCADRE 7 – L'UPA ET L'UNAPL

Sur son site officiel l'UPA se présente : « L'UPA est l'organisation nationale représentative de l'artisanat et du commerce de proximité. Par l'intermédiaire de ses quatre composantes (CAPEB-CNAMS-CGAD-CNATP), elle rassemble 55 fédérations professionnelles nationales et 5000 syndicats départementaux. En tant que partenaire social, l'UPA est consultée par les pouvoirs publics et participe aux négociations entre organisations d'employeurs et syndicats de salariés. L'UPA défend les intérêts des 1.200.000 entreprises françaises de l'artisanat et du commerce de proximité et s'attache à promouvoir une économie fondée sur la proximité, à la fois créatrice d'emploi, source de richesses et de lien social. » Source : site de l'organisation, 2014. Sur l'histoire de l'artisanat français, voir les travaux de Christine Jaeger, de Marc Milet et de Bernard Zarca (Jaeger C., 1982, Zarca B., 1986, Milet, 2008a, 2008b).

Sur son site officiel, l'Unapl se présente : « L'Union nationale des professions libérales (UNAPL) est une organisation patronale représentative créée en 1977. Elle fédère 59 organisations syndicales des professions de la Santé, du Droit, du Cadre de vie et technique et est présente dans les régions via les UNAPL régionales, départementales et les Maisons des professions libérales. Les professions libérales représentent 26,9% des entreprises françaises et emploient près de 2 millions de personnes dont un million de salariés. Les missions de l'UNAPL sont triples : défendre les intérêts moraux et matériels des professions libérales, promouvoir l'exercice professionnel libéral et représenter le secteur auprès des pouvoirs publics et dans le dialogue social. »

Les accords pour le développement du dialogue social ont notamment permis la création d'instances dédiées aux petites entreprises de leurs secteurs et la mise en place de mécanismes de financements du dialogue social pour plusieurs professions de l'artisanat et des professions libérales. L'accord signé par l'UPA et les organisations syndicales le 12 décembre 2001 « pour le développement du dialogue social dans l'artisanat » concerne ainsi les « entreprises relevant du répertoire des métiers et occupant moins de dix salariés », dont les activités sont précisées en annexe du texte de l'accord. Ces annexes listent 51 « activités » – que l'accord couvre en totalité ou partiellement – et sept conventions collectives (coiffure ; prothésistes dentaires ;

fleuriste ; boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers ; charcuterie ; pâtisserie ; poissonnerie). L'accord dans les professions libérales, signé le 12 septembre 2012, définit également son champ d'application professionnel avec sept « critères fondamentaux » – compétence garantie par une formation conférant un diplôme, un titre ou une certification ; le secret professionnel ; éthique et déontologie professionnelle ; indépendance ; responsabilité… – ainsi qu'une liste de 52 codes NAF répertoriant les entreprises concernées en fonction de leur activité.

Nous voyons avec ces deux accords comment le niveau de l'interprofession, associé à une logique territorialisée des régulations, peut permettre de structurer des champs de représentation collective pour les secteurs de petites entreprises. Ces initiatives réduisent la complexité dans un paysage conventionnel hexagonal particulièrement fragmenté et morcelé. En 2009, le « rapport Poisson » du député UMP Jean-Frédéric Poisson comptabilisait 687 branches pour le secteur conventionnel du Travail (et 255 de plus pour le secteur conventionnel Agricole). Ce chiffre impressionnant de près de 1000 conventions collectives illustrait la fragmentation du système de relations professionnelles français et sa polycentricité : « on peut faire tout, partout, aux trois niveaux (8e alinéa de la Constitution, son interprétation par le droit et sa pratique) » (Poisson J.-F., 2009, p.21). En effet, parmi les 687 branches hors agriculture, 371 avaient un périmètre national, 85 existaient au niveau des départements et 426 au niveau départemental et local.

Dans les prochaines années et en complément des nouvelles règles de mesure de la représentativité patronale, le nombre de branches pourrait être significativement réduit. Le rapport d'octobre 2013 du Directeur Général du Travail, Jean-Denis Combrexelle, sur la réforme de la représentativité patronale évoque avec une certaine précision cet avenir proche : « D'ici cinq ans, le nombre des branches actives pourrait passer à environ 300/250 et à 150/100 d'ici dix ans. Ces délais peuvent paraître à la fois courts pour les praticiens de la négociation de branche et longs pour d'autres. » (Combrexelle J.-D., 2013, p.66). En attendant les évolutions évoquées, l'Upa et de l'Unapl structurent des champs professionnels et réduisent la complexité et la fragmentation conventionnelles, notamment en négociant avec les organisations syndicales des accords nationaux de développement du dialogue social (pour les CPRIA et l'enjeu de structuration du champ patronal de l'Artisanat en relation avec le dialogue social dans les petites entreprises, voir partie II).

Une compétition sur le marché de la représentation patronale des petites entreprises

D'autres organisations patronales revendiquent une légitimité à organiser et représenter les intérêts des petites entreprises. Ainsi sur son site internet, le Medef souhaite rappeler que « 90% de ses adhérents sont des entreprises de moins de 50 salariés ». L'organisation a renforcé son investissement sur la thématique en développant, sous la présidence de Laurence Parisot et à partir de 2009, « 75 cellules TPE-PME en liaison avec le médiateur du crédit et les fédérations professionnelles pour aider les entreprises à faire face aux difficultés liées à la crise ». Aux côtés de ces comités locaux, un comité national TPE/PME/ETI, présidé par Etienne Bernard, réunissait des adhérents Medef issus des très petites, petites et moyennes entreprises, ainsi que des adhérents des entreprises de taille intermédiaire (entre 250 et 4999 salariés) pour travailler sur ces catégories d'entreprises.

En 2014, le site internet de l'organisation montre que la prise en charge du dossier a évoluée : le comité TPE/PME/ETI a été scindé en deux avec une « commission ETI » et une « commission croissance des TPE-PME ». Cette dernière est présidée par Thibault Lanxade, cofondateur et dirigeant d'Aqoba, une petite entreprise de 15 salariés qui « propose des services de paiement sur mesure intégrant émission, gestion et tenue de compte pour l'Europe ». Un temps candidat à la présidence du Medef, il soutien ensuite Pierre Gattaz. La commission « croissance des TPE-PME » affiche pour missions de :

> *« - Renforcer les remontées d'information et d'alertes sur les réalités quotidiennes et opérationnelles des TPE et des PME. - Proposer de nouvelles solutions facilitant, simplifiant et renforçant le financement des TPE et PME. - Rouvrir le chantier du « Small Business Act » à dimension européenne. - Elaborer des propositions permettant d'assurer la pérennité des entreprises en optimisant leur processus de transmission. - Améliorer le statut du chef d'entreprise en limitant les risques juridiques et financiers liés à l'exercice entrepreneurial et de direction. » (Extrait du site internet Medef, avril 2014).*

Cette réorganisation illustre un changement de statut de la catégorie TPE-PME dans la politique du Medef. Elle vise également à renforcer la position du Medef dans le paysage patronal français, et sa volonté de rassembler toutes les entreprises quelles que soient leurs tailles (sur le Medef, voir les travaux de Michel Offerlé, 2013). Ce faisant, elles viennent contrarier l'ambition de la CGPME, une organisation patronale proche, mais dont la raison d'être est de représenter les petites et moyennes entreprises. On comprend bien ici la concurrence que se livrent les deux organisations sur le champ des petites entreprises, même si de nombreuses entreprises cotisent à la fois au Medef et à la CGPME (voir Encadré 8 – La représentation patronale des petites entreprises et le mécanisme de multi adhésion).

La concurrence propre au champ patronal a des effets sur la qualité des relations sociales que peuvent espérer les organisations syndicales. Dans une note publiée sur le site internet « *clésdusocial.com »*, Jean-Paul Jacquier évoque cette concurrence qui existe entre les organisations patronales et notamment entre le Medef et la CGPME – mais l'on pourrait élargir cette concurrence aux autres organisations patronales : « Sur le marché des adhésions, Medef et CGPME sont des rivaux. La CGPME tente de faire croire qu'elle a le monopole des petites et moyennes entreprises, alors que la majorité des adhérents du Medef sont des entreprises ou établissements de moins de 50 salariés. Le Medef a créé une Commission PME notamment pour élaborer des propositions vers les pouvoirs publics. La CGPME invite toutes les stars du gouvernement lors de son rassemblement annuel. » (*clésdusocial*, février 2011, p.3). Sur son propre site, la CGPME se présente comme « une organisation patronale interprofessionnelle, privée et indépendante, dont la représentativité est officiellement reconnue (qui) assure la représentation et la défense de l'ensemble des petites et moyennes entreprises, tous secteurs confondus (industrie, commerce, services, artisanat), au niveau national, tant auprès des pouvoirs publics que des partenaires sociaux, ainsi qu'au niveau international. » (cgpme.fr).

On notera enfin l'existence d'organisations moins connues, plus confidentielles, qui se positionnent sur le créneau de la défense des très petites et petites entreprises. Il existe par exemple l'Ontpe – « organisation nationale des très petites entreprises » – qui affiche sa « vocation d'accompagner les entrepreneurs de moins de 20 salariés de la création de leur entreprise, contribuer à leur croissance, et à la pérennisation de leur société » (site officiel).

Renommée Union Nationale des TPE en janvier 2012, elle se positionne en recours des TPE contre la CGPME et le Medef, puisque selon elle « les TPE ne se reconnaissent pas dans des organisations telles que le MEDEF et la CGPME ».

La Confédération intersyndicale de défense et d'union nationale des travailleurs indépendants – CIDUNATI –, créée à la fin des années 1960 et dont l'un des fondateurs les plus connu est Gérard Nicoud, estime aujourd'hui rester « encore le seul syndicat patronal véritablement revendicatif, (qui) s'est opposé à la promulgation des 35 heures, à l'implication des URSSAF dans ses régimes sociaux, à la loi LME, à l'ouverture du dimanche, (qui) est à l'écoute des travailleurs indépendants (…) » (site officiel).

ENCADRE 8 – LA REPRESENTATION PATRONALE DES PETITES ENTREPRISES ET LE MECANISME DE MULTI ADHESION

> Comme le rappellent Cœuret, Gauriau et Miné, « l'UIMM (comme la FFB, Professionnels de l'Intérim…) cotise au Medef et à la CGPME. Les multi-adhésions rendent très difficile la fourniture de chiffres d'adhérents. Ainsi, l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Umih), qui adhère à la fois au Medef, à la CGPME et à l'UPA, revendique 80 000 adhérents. » (Cœuret A., Gauriau B., Miné M., 2013, p.915). La question de la multi-adhésion patronale est cependant traitée par la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », qui conditionne la représentativité patronale au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance, à la transparence financière, à une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, à l'influence (activité et expérience) et à l'audience, c'est-à-dire au nombre d'entreprises adhérentes – ce qui nécessitait une clarification par le législateur.
>
> D'après l'étude d'impact qui a précédé la loi du 5 mars 2014, « le taux de multi-adhésion ne concernerait qu'un peu plus d'une entreprise sur dix, mais environ le quart des entreprises qui déclarent adhérer à une organisation professionnelle » (étude d'impact, 2014, p.96). L'article L.2152-4 de la loi, concernant la représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel, énonce les règles suivantes : « Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle répartit entre ces organisations, pour permettre la mesure de l'audience prévue au présent article, ses entreprises adhérentes. Elle ne peut affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises inférieure à un pourcentage fixé par décret, compris entre 10 % et 20 %. L'organisation professionnelle d'employeurs indique la répartition retenue dans la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Les entreprises adhérentes sont informées de cette répartition. »

La diversité et la concurrence sur le marché de la représentation patronale des petites entreprises sont bien réelles et constituent un élément de contexte important pour l'acteur syndical. Ainsi, l'ouverture au dialogue social de l'UPA doit beaucoup à cette compétition interne au camp patronal. Elle offre des opportunités aux organisations syndicales de rentrer dans des dynamiques de développement en direction des petites entreprises. Les deux principaux « secteurs » qui se sont engagés dans cette voie sont l'artisanat et les professions libérales que nous présentons dans le point suivant en revenant sur des éléments de définition, sur les métiers représentés, le nombre de salariés concernés. Nous évoquons aussi quelques actions exemplaires menées dans ces secteurs, comme celle en direction des professions judiciaires.

L'artisanat : chiffres clés

L'artisanat est un mot récent qui renvoie à une réalité ancienne (Chevallier D., Leretaille L., 2013). L'histoire de l'artisanat puise en effet ses racines dans celles des métiers et des « arts » dont l'exercice est soumis à de puissantes régulations corporatistes. Malgré cette longue histoire, le site de l'Insee rappelle qu'il faut attendre la loi du 5 juillet 1996 « relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat » pour que son périmètre soit précisé par les pouvoirs publics. Pour le législateur, c'est l'immatriculation des personnes physiques et des personnes morales au répertoire des métiers qui va permettre de qualifier une entreprise artisanale.

L'immatriculation elle-même implique le respect de deux critères, à savoir que les personnes physiques et morales « n'emploient pas plus de 10 salariés et (…) exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat. » Les entreprises qui voient leurs effectifs dépasser le plafond fixé par la loi peuvent conserver leur immatriculation au répertoire des métiers « sous certaines conditions » - c'est le droit de suite (insee.fr).

Les données les plus récentes publiées par la Direction Générale de la Compétitivité de l'Industrie et des Services permettent de dresser un portrait actuel de l'entreprise artisanale (DGCIS, 2013). En 2011, la statistique nationale compte 903 350 « entreprises dont l'activité principale est artisanale ». La moitié appartient au secteur du bâtiment (49,1%), un peu moins d'un tiers appartiennent au secteur des services (29,7%). En termes économiques, le bâtiment pèse pour moitié environ dans le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée de l'ensemble de l'artisanat (Tableau 6 – Nombre d'entreprises au 1er janvier 2011 – A partir du rapport DGCIS 2013). En nombre d'actifs, l'artisanat concerne près de 3 millions de personnes dont deux millions sont salariées. Toujours selon les chiffres publiés par la DGCIS, dans 8 cas sur 10 « l'artisan chef d'entreprise » est un homme, âgé en moyenne de 44 ans. Salariés et dirigeants partagent une même présence sur le territoire, plus fréquente dans les villes et moindre dans les communes rurales.

TABLEAU 6 – NOMBRE D'ENTREPRISES AU 1ER JANVIER 2011 – A PARTIR DU RAPPORT DGCIS 2013.

	Nombre et répartition des entreprises		**Part dans le secteur marchand**	**Poids de l'artisanat dans le secteur marchand (milliards d'euros)**	
				Chiffre d'affaire (*)	Valeur ajoutée (*)
Entreprises dont l'activité principale est artisanale	**903 350**	**100%**	**26,7%**	**268,6 (7,6%)**	**100,6 (10,7%)**
Alimentation	68 037	7,5%	2,0%	28,4	9,4
Fabrication	123 776	13,7%	3,7%	69,5	23,1
Bâtiment	443 336	49,1%	13,1%	126,2	49,1
Services	268 201	29,7%	7,9%	44,4	18,9
Source : DGCIS, *Chiffres clés de l'artisanat,* 2013. (*) : poids dans le secteur marchand					

Cette répartition sectorielle permet de mesurer l'importance relative des différentes composantes professionnelles au sein même de l'artisanat, et notamment la place qu'occupe la CAPEB dans l'UPA.

En effet, l'artisanat du bâtiment représente 50% des entreprises, 50% des effectifs salariés, 50% environ du chiffre d'affaire et 50% de la valeur ajoutée totale de l'artisanat. Ensuite, et en termes d'effectifs, ce sont les Services et la Fabrication qui occupent le plus de salariés avec respectivement 492 000 et 423 000 salariés. Le secteur de l'Alimentation est plus modeste, avec moitié moins d'effectifs salariés (238 000) (Tableau 7 – L'emploi dans les entreprises principalement artisanales en 2010 – à partir du rapport DGCIS 2013).

TABLEAU 7 – L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES PRINCIPALEMENT ARTISANALES EN 2010 – A PARTIR DU RAPPORT DGCIS 2013

	Actifs de l'artisanat		Répartition selon le nombre de salariés (en %)				L'effectif d'apprentis	
	Actifs	Dont salariés	0 salarié	1 à 5 salariés	6 à 10 salariés	Plus de 11 salariés	Toutes les entreprises	Entreprises de moins de 10 salariés
Entreprises dont l'activité principale est artisanale	2 969 883	2 079 760	**57**	**32**	**7**	**4**	**160 942**	**106 017**
Bâtiment	1 378 430	924 661	58	31	6	4	70 339	43 031
Services	748 824	492 944	61	32	5	3	43 461	37 020
Alimentation	306 783	238 281	33	48	13	6	33 916	19 203
Fabrication	539 415	423 874	56	27	9	8	13 226	6 763
Source : DGCIS, *Chiffres clés de l'artisanat,* 2013. (*) : poids dans le secteur marchand								

Les professions libérales : chiffres clés

La DGCIS apporte des informations précieuses sur cet autre champ de la petite entreprise avec la publication des travaux de l'Observatoire de l'activité libérale créé en 2011 (Cavallo N., 2012). En introduction de son guide méthodologique de 2012, l'auteur rappelle que « les découpages habituels de la statistique et de la comptabilité nationale ne permettent pas de rendre compte simplement du poids et du dynamisme des professions libérales dans l'ensemble de l'économie. » (*ibid.* p.4). Le champ lui-même a connu des évolutions et sa définition la plus récente date du 23 mars 2012 et de la loi relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives (Encadré 9 – La définition des professions libérales par la loi de mars 2012

Comme pour les TPE et les petites entreprises pour lesquelles il n'est pas toujours évident de distinguer entre entreprise et unité légale, filiale et enseigne, il n'est pas toujours évident de distinguer pour les professions libérales entre les professionnels libéraux et les entreprises libérales. Une seconde ligne de fracture sépare cet univers professionnel en deux selon que l'on considère les professions réglementées et les professions non-réglementées. Pour les professions réglementées, l'Observatoire cherche l'information auprès des ordres professionnels et des ministères. En revanche, pour les professions non-réglementées, l'absence d'interlocuteurs clairement identifiés et suffisamment représentatifs de la réalité des métiers rend l'exercice plus compliqué et toujours partiel. Pour contourner la difficulté, l'Observatoire mobilise les caisses de retraites, « la seule source jugée fiable » (*ibid.*, p.5).

ENCADRE 9 – LA DEFINITION DES PROFESSIONS LIBERALES PAR LA LOI DE MARS 2012

> Art.29-1. — Les professions libérales groupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant.

Les professions considérées comme professions libérales sont entre autres les notaires, les médecins, les chirurgiens dentistes et sages-femmes, les pharmaciens, les infirmiers, vétérinaires, agents généraux d'assurance, les experts-comptables, les « personnes qui exercent à titre libéral » la profession d'architecte, d'ingénieur-conseil, d'expert ainsi que toute une série de professions aussi diverses qu'attaché de presse, diététicien, interprète, interprète de conférences, écrivain public, esthéticienne, vigile, professeurs de musique, et « les personnes exerçant ou ayant exercé une activité d'enseignement de toute discipline, notamment en qualité de professeur, moniteur, répétiteur ou éducateur », les personnes « non salariées exerçant la profession de guide touristique », pilote, hôtesse d'exposition, conférencier, mannequin libre et modèle… (*ibid.*) Ces professions sont exercées souvent sous le statut d'indépendant et à ce titre, elles n'entrent pas dans le périmètre du syndicalisme salarié. Pourtant, les organisations salariés s'y intéressent dans la mesure où les entreprises libérales impliquent souvent des salariés. Le site de l'Opca des professions libérales (Opcapl renommé « Actalians ») a édité en décembre 2012cun guide des « métiers salariés des professions libérales ». Ce guide présente une trentaine de métiers dans plusieurs secteurs (santé, droit, bâtiment et cadre de vie, technique) : aide dentaire, secrétaire de cabinet dentaire, auxiliaire vétérinaire, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, secrétaire juridique, négociateur de bien, clerc expert, assistant en architecture, expert en automobile…

Il convient donc pour les relations sociales de distinguer les effectifs indépendants des professions libérales et ceux des *salariés* des professions libérales, qui entrent dans l'espace de la représentation syndicale. En 2011, l'Observatoire des professions libérales estime à 750 000 environ le nombre de « professionnels libéraux » hors auto-entrepreneurs, pour 863 000 à 990 000 salariés concernés (*ibid.* p.11). La répartition des 83 professions ou groupements professionnels en trois grandes familles – technique et cadre de vie, droit, santé – réalisée par l'Observatoire montre que les professions de santé représentent plus de la moitié des effectifs des professionnels, tandis que le secteur du droit est minoritaire avec moins de 10% de professionnels concernés. En nombre d'entreprises, selon les conventions statistiques retenues pour 2007, le chiffre oscille entre 654 000 et 671 000 entreprises libérales, représentant entre 174 et 200 milliards de chiffre d'affaires.

En proportion dans le secteur marchand, les entreprises libérales représentent environ un quart (25%) des entreprises, 5% de la valeur ajoutée et 7% des salariés. Comme pour le décompte des professionnels, celui des entreprises révèle la prédominance du secteur de la santé (50% des entreprises libérales), des professions « techniques » (40%) et la faible part des entreprises du secteur juridique (environ 7% des entreprises libérales). En revanche, et ce qui est plus intéressant pour les organisations syndicales de salariés, l'importance relative des secteurs d'activité des professions libérales change si l'on considère les effectifs salariés plutôt que le nombre d'entreprises.

Ainsi, les données statistiques montrent que c'est le secteur « technique » qui emploie le plus de salariés, devant le secteur « santé » et le secteur « juridique ». Le nombre moyen de salariés par entreprise est également assez variable. Ainsi, même si les professions de santé occupent environ 250 000 salariés, il y a moins d'un salarié en moyenne par entreprise (0,66). En revanche, dans les métiers du droit, il y a presque deux salariés par entreprise. Sur tout le champ libéral, les statistiques laissent voir qu'il y a en moyenne un salarié par entreprise (voir ci-après Tableau 8 – Nombre d'entreprises et effectifs salariés par grand secteur d'activité libérale – à partir de Cavallo, 2012).

TABLEAU 8 – NOMBRE D'ENTREPRISES ET EFFECTIFS SALARIES PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITE LIBERALE – A PARTIR DE CAVALLO, 2012

Secteur d'activité	Nombre de salariés	***Part des femmes****	Nombre d'unités légales	**Salariés par u.l.**
Technique	**539 979**	**50,1%**	**314 581**	**1,7**
Dont Expertise et conseil	*254 331*	*36%*		
Dont Comptabilité, assurance	*165 639*	*69,1%*		
Santé	**252 604**	**90,2%**	**380 421**	**0,7**
Dont Pharmacies	*118 619*	*88,3%*		
Droit	**100 348**	**82,8%**	**53 166**	**1,9**
Total	**892 931**	**64,6%**	**748 168**	1,2
***2010, issu de DGCIS**				

Certaines professions occupent peu de salariés – les professions artistiques, la traduction et l'interprétation… – tandis que d'autres en occupent davantage – le conseil en système et logiciels informatiques, les activités comptables, les pharmacies... Nous renvoyons au rapport de l'Observatoire des Professions Libérales pour les détails mais nous montrons ici une sélection de professions pour lesquelles les écarts sont particulièrement significatifs que cela soit dans un sens ou dans l'autre (Tableau 9 – Taille moyenne des unités légales par professions libérales – à partir de Cavallo, 2012).

TABLEAU 9 – TAILLE MOYENNE DES UNITES LEGALES PAR PROFESSIONS LIBERALES – A PARTIR DE CAVALLO, 2012

	Nombre d'unités légales	Nombre de salariés	Ratio salariés par u.l.
Le plus de salariés en moyenne par unités légales			
Laboratoires de biologie médicale	2 695	39 934	14,8
Activités comptables	21 826	121 001	5,5
Conseil en système et logiciels informatiques	25 956	139 405	5,4
Activités de géomètre	2 112	11 285	5,3
Pharmacies	24 028	118 619	4,9
Total	*76617*	*430 244*	
Le moins de salariés en moyenne par unités légales			
Activités des médecins généralistes	82 154	28 544	0,3
Traduction et interprétation	7 861	2 629	0,3
Professions artistiques	1 851	103	0,1
Activités des infirmiers et des sages-femmes	93 150	2 727	<0,1
Professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues	75 740	2 149	<0,1
Total	*260 756*	*36 152*	

Ces statistiques permettent de rendre compte de la diversité des petites entreprises. Selon les secteurs, on note des degrés de présence variables des microentreprises et des tailles moyennes différentes. Certains secteurs sont très fragmentés et occupent très peu de salariés tandis que d'autres sont plus concentrés, avec des nombres moyens de salariés plus importants. On peut donc caractériser les secteurs en croisant ces deux variables simples et envisager des stratégies et des pratiques syndicales qui soient fonction de ces combinaisons. Nous proposons ci-dessous un exemple à partir des professions libérales évoquées précédemment :

TABLEAU 10 – NOMBRE D'ENTREPRISES ET TAILLES MOYENNES DES ENTREPRISES PAR SECTEUR

		Nombre de salariés dans le secteur	
		Faible	**Elevé**
Nombre de petites entreprises dans le secteur	**Faible**	Peu d'entreprises concernées, peu de salariés concernés, peu de salariés par entreprises **Professions artistiques**	Peu d'entreprises concernées, beaucoup de salariés concernés, taille moyenne élevée **Laboratoire de biologie médicale**
	Elevé	Beaucoup d'entreprises concernées, peu de salariés dans le secteur, taille moyenne limitée **Activités des infirmiers et des sages-femmes** **Professionnels de la rééducation, de l'appareillage et pédicures-podologues**	Beaucoup d'entreprises concernées, beaucoup de salariés concernés **Pharmacies**

En termes de relations sociales, une responsable fédérale que nous avons rencontrée évoque les difficultés du secteur. Elles font écho aux résolutions du Congrès de Tours de la CFDT en 2010 qui abordaient les problèmes d'application incertaine des textes, d'effectivité relative du droit légal et conventionnel, ou qui évoquaient la possibilité de faire siéger des salariés aux tables des négociations ou aux commissions paritaires :

> *« La pression syndicale est énorme. Alors, c'est pour ça que tous nos accords qui ont été négociés au niveau de l'UNAPL, donc des professions libérales, on n'arrive pas à les mettre en application. Ce n'est toujours pas appliqué. On ne peut pas faire appliquer, parce que derrière, les gens, les salariés, mais nos adhérents, nous disent : « mais moi je veux pas me mettre en avant. » C'est des branches où on n'a pas de négociateurs. Pharmacie, on a des négociateurs, on en a deux. Mais dans les autres branches (tout le libéral), on n'a pas de négociateurs parce que les gens ne veulent pas venir à la négociation. (...) On n'a même pas de négociateurs, c'est-à-dire des gens qui acceptent de venir au niveau national pour négocier la convention collective parce qu'ils nous disent ils ont peur, ils nous disent : je ne peux pas le faire, si je le fais, je vais être viré. »*
>
> *« Là, on est sur le problème culturel : la profession libérale, c'est pas une profession qui accepte le syndicalisme. Ils doivent pouvoir gérer tout. (...) Ils veulent tout maîtriser et en plus, ils estiment être au-dessus des lois. Donc, quand on dit : « vous pouvez pas me licencier ». – « C'est pas un problème, je vais vous trouver une faute, Madame. C'est pas un problème, je vais vous*

trouver une faute. Vous ne deviez pas délivrer les médicaments, vous l'avez délivré. Voilà, j'ai une faute, pas de problème pour trouver une faute. »

« La culture de la profession libérale, elle est différente de la culture de l'artisanat. C'est pas... les blocages syndicaux ne sont pas les mêmes. Le raisonnement n'est pas le même pour bloquer. L'artisanat, c'était vraiment : « ce qui m'ennuie, c'est pas que vous soyez syndiqué. » « Ce qui m'ennuie, c'est que quand j'ai un seul salarié et que quand vous partez, vous mettez ma boîte en péril. » (…) C'est pas par rapport à ça qu'ils vont se positionner, c'est : « non, vous êtes effectivement syndicalistes et vous allez militer, donc nous on est pas d'accord que vous alliez militer. » (Sylvie – Fédération Santé Sociaux).

Pour Sylvie, la syndicalisation et le développement syndical ne sont pas pour autant impossibles dans les professions libérales, preuve à l'appui : *« C'est possible puisque, par exemple si je prends les laboratoires qui sont du libéral, on a réussi. On a réussi et on réussit, on continue à avancer. »*

Les professions libérales sont ainsi une catégorie qui interroge l'organisation syndicale autant de point de vue de sa structure (essentiellement de petites et très petites entreprises) que de sa culture (d'indépendance). Cependant, des expériences menées sur le terrain par des militants issus de ces professions apportent des résultats que la CFDT met en avant auprès de ses équipes, sur les réseaux sociaux et les sites Internet de l'organisation. Ainsi l'expérience réalisée dans le secteur des professions judiciaires par Lise Verdier fait l'objet d'un reportage accessible en ligne sur le site confédéral (cfdt.fr, reportage d'Emmanuelle Pirat, décembre 2013). Ses pratiques comme son parcours illustrent la faisabilité – et le succès – d'un travail syndical de proximité réalisé auprès des petites entreprises par une militante issue de leur milieu – Lise Verdier est « ex-clerc de notaire ». Elle est par ailleurs « négociatrice de branche à la Fédération des services depuis 2006 ». Ces exemples de réussites sont importants dans le processus permanent de transformation de l'objet « petites entreprises » en catégorie pertinente de l'action syndicale pour l'organisation. La diffusion des pratiques et des réussites « exemplaires » permettent en effet à la fois de partager les expériences et les bonnes pratiques avec l'ensemble des militants et des adhérents (répondant ainsi à leurs attentes en termes de mutualisation et de diffusion des pratiques), mais aussi de montrer qu'au-delà des freins objectifs à l'action syndicale en direction des petites entreprises, et qu'en dépit des difficultés à recruter et à mobiliser durablement des militant-e-s issus de ces entreprises, des dynamiques qui intègrent toutes ces dimensions sont possibles et existent sur le terrain.

Le recours à l'illustration par des exemples concrets, les témoignages de responsables et de militants engagés dans des dynamiques qui produisent des résultats – sur le site confédéral, on peut lire que sur son secteur d'intervention, Lise Verdier « est parvenue à imposer la CFDT (devenue première organisation syndicale en 2011), doubler le nombre d'adhérents dans certaines professions (notaires, huissiers et avocats, par exemple) et créer avec les adhérents un sentiment de proximité » –, tout cela permet d'affronter le scepticisme de celles et ceux qui s'interrogent sur la faisabilité ou la pertinence de l'action syndicale en direction des petites entreprises et renforce en retour les responsables et militants qui s'y investissent.

Un exemple de pratique de proximité dans les professions judiciaires

La branche des professions judiciaires compte environ 110 000 salariés répartis en neuf professions dont le notariat, le personnel des avocats, les huissiers, les administrateurs et mandataires judiciaires, les greffiers des tribunaux de commerce… Lise Verdier présente son action à l'occasion d'une journée thématique organisée à la Confédération sur le thème de la proximité en novembre 2013. Nous synthétisons ici nos notes, complétées des informations de la page du site confédéral consacrée à son action (cfdt.fr, Pirat E.). Lise Verdier décrit la branche comme particulièrement féminisée (76% des femmes), avec des professions encore plus déséquilibrées (91% de femmes parmi les avocats, 88% chez les greffiers, 83% chez les notaires). Cette caractéristique rend plus délicat le travail syndical dans la mesure où les femmes ont généralement moins de possibilités d'y consacrer du temps que les hommes, notamment en raisons d'incompatibilités entre le travail militant et la vie privée. Enfin, ce sont des branches constituées pour l'essentiel de TPE, avec 80% des entreprises de moins de 10 salariés. La majorité des salariés sont en contact direct avec les dirigeants, ce qui ne facilite pas, là encore, l'adhésion syndicale. De plus, les entreprises ne disposent pas de « relais naturels », car on compte peu d'élus du personnel. Lorsqu'il y a des élus syndiqués, il y a très peu d'heures de délégations, et il n'existe pas de sections syndicales sur lesquelles s'appuyer sur le terrain. Enfin, « *avant de s'organiser de cette manière on réfléchissait beaucoup au fait que le syndicat national pourrait être un facteur d'éloignement ».* Il a fallu imaginer de nouvelles pratiques pour dépasser ces freins (féminisation, TPE et absence de relais). C'est à partir des plusieurs caractéristiques communes aux salariés des professions judiciaires qu'une pratique originale va être imaginée. Au-delà de la diversité et de la fragmentation de la population salariée dans la branche, une réflexion est entamée sur les dénominateurs communs, sur ce qui est partagé, « collectif » : les salariées travaillent dans des études et cabinets, elles ont une même culture du droit, un même attrait pour la lecture, une pratique quotidienne des ordinateurs, mails et fax… et peu de culture syndicale.

D'où l'idée d'utiliser les outils de travail de ces salariés. D'abord, **les fax** – malgré l'arrivée de l'informatique, les cabinets fonctionnent encore souvent de manière privilégiée avec les fax. En passant par des sociétés spécialisées, les militants ont eu accès à des listings professionnels qui ont permis de cibler les informations pertinentes pour les salariés, et notamment de leur faire parvenir systématiquement les comptes-rendus des commissions paritaires. Ils intéressent directement les salariés car ils concernent leur profession. Pour la CFDT, c'est un moyen de rendre visible son action dans la branche : « *La fréquence c'est après chaque négociation… C'est difficile avec 9 professions judicaires. Dans le notariat c'est une fois par mois minimum, parce qu'il y a les négociations sur la caisse de retraite. Sur les avocats on en fait 4 par ans parce que ça coûte cher (40 000 fax) car il y a beaucoup de cabinets. On va dire une fois par mois en moyenne sinon. En mars, tous les mois pendant la campagne TPE, et à partir de septembre c'était trois fax par mois dans chaque cabinet et étude. On mettait nos photos aussi pour humaniser le fax, cela permet d'humaniser, ce n'est plus seulement un signe. »*

Cette communication permet également de rendre compte des avancées des négociations de montrer le travail syndical à l'œuvre, les blocages et les succès : « *pour booster un peu les employeurs, quand on est en conflit et ça arrive, on dit ce que les salariés attendent. Par exemple pour garder les enfants, les salariées ont droit à trois jours mais qui ne sont pas payés. C'est une revendication CFDT. Donc je dis (dans le fax) comment avance la négociation, « à suivre », avec la position patronale… Et je reçois plein de coupons-*

réponses que je ramène ensuite aux négociations. Une fois je suis revenue avec un carton entier de coupons… » Tout ce travail implique des ressources et du temps, et notamment la mobilisation d'une militante « *qui ne fait que ça : un listing sympathisant, un listing adhérent, les mises à jours. A chaque fois qu'on fait un fax dans les études, on envoie un mail et on a beaucoup de retours positifs sur les mails « merci de nous tenir au courant… »* Pour la rédaction des fax, « *les militants travaillent et mettent une semaine pour faire le fax. Je dois faire l'info pour le lendemain 10h sinon les autres passent avant. »*

La diffusion de fax est passée de 30 000 à 100 000 fax par an. L'usage du fax n'est pas évident, dans la mesure où « *certains patrons faisaient des remontées négatives se plaignant de l'utilisation de leur matériel contre leur gré. D'après les salariés, il faut rapidement enlever le fax parce que si le patron s'en saisi une fois sur deux il part à la poubelle. Souvent les salariés font passer discrètement le fax. D'autres les gardent… Certains s'inquiètent de ne pas recevoir le fax et nous demandent pourquoi on a pas négocié… « C'est un vrai feuilleton que certains suivent ».* Les fax sont aussi une invitation à prolonger les échanges, notamment par **mail**. Les mails constituent un autre moyen de rentrer en contact - et de le maintenir – avec les salariés. Les mails personnels sont utilisés, pour ne pas nuire aux salariés sur le lieu de travail. Mais la difficulté principale est d'obtenir les adresses. Ainsi, ce sont souvent les fax qui permettent que se nouent ensuite des échanges par mail : « *après chaque faxe je suis inondé de mails, parce que je mets le mail dans les fax. On est dans des échanges individuels, on a aidé des salariés – qui ont adhéré d'ailleurs… On met à chaque fois des coupons réponse pour obtenir les mails, et des bulletins d'adhésion. On a des échanges individuels et par exemple on reclasse des salariés qui n'étaient pas dans les bonnes classifications. »* Les mails permettent enfin de réaliser des enquêtes thématiques, comme une enquête sur la retraite qui a obtenu 1800 réponses. En 4 ans, 900 contacts ont été cependant noués qui permettent annuellement un envoi de 10 000 mails.

Enfin, un **site internet** accessible en permanence met à disposition l'actualité de la branche. Sur le terrain, des rencontres de proximité sont organisées mais le succès n'est pas toujours au rendez-vous, notamment pour des adhérentes qui ont des priorités familiales : « *on a échoué quand on a essayé d'aller à proximité. On voulait aller à la rencontre des salariés mais on y arrive pas car cela les oblige à laisser leurs enfants. La proximité physique est difficile ».*

Pour Lise Verdier, « l'ensemble de ces actions a permit de renforcer les liens, de faire reconnaître la CFDT, d'adapter les revendications, d'affiner les propositions, etc. » Cela se concrétise par un taux de syndicalisation à l'organisation qui a augmenté de 61% malgré la sortie du secteur des avoués (1800 salariés). La CFDT est devenue première organisation dans la branche aux élections TPE avec 31,74% des suffrages recueillis : « *on a augmenté de 61%... Il y a 1380 adhérents dans la branche Professions Judiciaires. Ce qui est intéressant à retenir c'est qu'un envoi de fax va faire 3 adhésions, pas plus… Il arrive d'en envoyer il y a zéro, mais en moyenne c'est deux. »* Pour compléter les actions de communication par fax, et les réponses aux questions par mail – *« on répond dans les trois jours »* - il y a en projet de « *créer les commissions de proximité, c'est une orientation du congrès du SNPJ du 18 octobre. C'est pour mieux les accompagner, les former, durant les 4 prochaines années. »*

Typologies des dirigeants et de petites entreprises

Ce point que nous consacrons aux profils de dirigeants et aux différents types de petites entreprises propose un éclairage plus théorique sur les relations sociales et la régulation du travail et de l'emploi. Il permet de montrer, à partir de quelques exemples tirés de la littérature académique, comment les chercheurs abordent l'objet « petites entreprises », la manière dont ils essayent de mettre de l'ordre dans cette diversité en proposant des catégories, des sous-ensembles à partir de critères autres que financiers et quantitatifs. De nombreux travaux proposent ainsi des typologies de très petites et de petites entreprises qui visent à dépasser les conceptions statistiques globalisantes et à mieux rendre compte de la complexité de ces univers. Pour les auteurs, l'approche par les seules considérations quantitatives – tailles d'effectifs, chiffres d'affaires – n'épuise pas l'hétérogénéité qui caractérise les petites structures. Pour mieux rendre compte de la réalité, des travaux intègrent d'autres variables, plus qualitatives, liées aux parcours et aux valeurs des dirigeants, à leurs rapports aux affaires (et à leurs affaires), à la gestion des ressources humaines. L'intégration à l'analyse de ces composantes qualitatives permet de dégager des figures types, des « idéaux-types » au sens wéberien qui dessinent une cartographie des modèles de petites entreprises. S'ils n'existent pas à l'état pur dans la réalité, ces types d'entreprises et de dirigeants constituent des repères pour l'action et la décision. Pour aller plus loin dans la compréhension de l'objet, la littérature nous invite à penser la diversité des profils d'entrepreneurs (Letowski A., Trouvé P., 2004, Girard B., 2007), la pluralité des rationalités des dirigeants (Bauer M., 1993) ou encore la variété des types de relations sociales (Kothoff H., 1993) ou des formes de la régulation sociale (Reynaud J.-D., 1988).

Trois types d'entrepreneurs

Dans le rapport Mulliez de 2004 consacré aux aides publiques aux TPE, André Letowski et Philippe Trouvé reviennent sur la littérature qui a permis de clarifier, du point de vue de l'analyse, ce champ des petites entreprises. Pour bien signifier la variété des logiques et des modèles, les auteurs évoquent d'abord l'opposition des dirigeants qui créent leur entreprise dans une logique de marché – « à la recherche de moyens définis dont il faut trouver le financement » (Letowski, Trouvé, 2004, p.84) – et les dirigeants qui créent avant tout leur propre emploi.

On retrouve cette idée chez un autre auteur – Bernard Girard (2007) – qui distingue trois figures de l'entrepreneur dont celle « par défaut » qui concerne essentiellement les personnes privées d'emploi qui créent leur entreprise. En 2003, elles représentent un tiers des créateurs ou des repreneurs d'entreprises. Anciens chômeurs, ils décident de créer leur propre emploi. Le profil de ces dirigeants serait cependant, selon l'auteur, marqué par une plus grande fragilité des projets, et cela d'autant plus que le chômage n'a pas été « souhaité ». Dans certains cas en effet – environ 23% des chômeurs créateurs – le chômage fait partie du projet de création et constitue une période de préparation et de finalisation du projet. Pour les autres, les personnes seraient moins préparées, moins soutenues financièrement et davantage soumises à la contrainte de « trouver une activité » plutôt que d'en développer une. Citant une enquête de l'Agence Pour la Création d'Entreprises (APCE), il apparaît que 60% de ces « entrepreneurs par défaut » se sont lancés seuls, alors même que « les réseaux professionnels de qualité sont déterminants dans les périodes de démarrage » (*ibid.*, p.223). Une autre catégorie de créateurs appartient, selon Girard, à cette figure de l'entrepreneur « de survie » : les entrepreneurs « issus de communautés victimes de discrimination » qui bénéficient

d'intégrations communautaires fortes et dont les entreprises semblent plus solides que celles créées par les chômeurs « involontaires ».

La seconde figure de l'entrepreneur est celle associée à un « entrepreneuriat hédonique ». Pour Girard, « ces entrepreneurs sont à la recherche d'un milieu de travail plus aimable, plus agréable, ils se lancent dans l'aventure par hédonisme » (*ibid.*, p227). Plus que les autres, ils confondent leurs temps professionnels et personnels, et la recherche de la croissance n'est pas au cœur de leur projet. Ce sont essentiellement de « bons ouvriers » qui se sont libérés des contraintes hiérarchiques : « les entreprises que créent ces entrepreneurs hédonistes restent donc pour tous ces motifs, de petite taille ». De plus, une augmentation en taille et en importance réintroduirait de la hiérarchie, du contrôle, du formalisme et de la bureaucratie… ce qu'ils ont justement fui en prenant la décision de devenir entrepreneurs : « pourquoi iraient-ils s'encombrer des responsabilités d'un patron quand ils ne supportaient pas celles du collaborateur ? » (*loc. cit.).*

La troisième figure repérée par Girard est celle de l'entrepreneur par opportunisme qui « profite d'une opportunité, en général rencontrée dans leur travail, pour échapper au monde du salariat et créer leur propre entreprise » (*ibid.* p.228). Ces dirigeants ont souvent une bonne connaissance de leur environnement professionnel et ont envie de se développer. Leurs entreprises résisteraient mieux et se développeraient plus vite (malheureusement, l'auteur ne donne pas de chiffres pour en mesurer l'ampleur). Conscient des limites de l'exercice, Girard ouvre la porte à une dernière catégorie, regroupant les profils de dirigeants qui échappent aux trois précédentes.

- Trois types de rationalités

Une autre typologie de dirigeants repose non pas sur les conditions de la création d'entreprise comme la précédente, mais sur les différentes « rationalités » des dirigeants. Cette typologie de Michel Bauer (1993) intègre, aux côtés d'une rationalité économique assez évidente chez l'entrepreneur, deux autres rationalités moins souvent prises en considérations et qui renvoient aux sphères politiques et familiales. Cette proposition permet de mieux caractériser les différents types de management et de direction d'entreprises. A propos de cette typologie, Letowski et Trouvé évoquent « un trépied basé sur *l'homo oeconomicus* (vendre), sur *l'homo politicus* (conserver) et sur le *pater familias* (partager) » (2004, p.87). En rentrant dans le détail de chaque dimension, en précisant leurs variations, Bauer finirait par dénombrer près de 500 « modalités de management des PME » !

- Trois types de relations sociales

Il existe également des travaux outre-Rhin, rappelés par Letowski et Trouvé, qui contribuent à la connaissance des petites entreprises en distinguant trois types d'entreprises : celles dites « familialiste », celles dirigées par « un vrai entrepreneur » et enfin, celles de type « managérial technocratique » (Kothoff H., 1993). Ce qui est intéressant avec cette ouverture, c'est que la typologie de Kothoff aborde, au-delà des différences culturelles des dirigeants, des conceptions différentes des régulations sociales dans l'entreprise. L'entreprise familialiste renvoie à l'idée de *communauté pragmatique* et reposerait sur des régulations interpersonnelles intenses, tandis que celle du « vrai entrepreneur » s'inscrirait dans une rationalité de marché et des relations plus instrumentales avec les salariés. L'entreprise comme communauté pragmatique impliquerait ainsi à la fois le dirigeant et les salariés.

Elle interroge alors la possibilité pour des tiers – organisations syndicales, patronales – de proposer des régulations alternatives. La fréquence de régulations interpersonnelles intenses, la proximité entre le dirigeant et les salariés, opposerait une régulation « autonome » aux règles extérieures, tentant de mieux contrôler et encadrer le travail et l'emploi dans les petites entreprises. Cette tension entre différentes sources et natures de régulation renvoie à la théorie de Jean-Daniel Reynaud.

o Trois types de régulations

La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud a fait l'objet de nombreux commentaires et développements en France et à l'étranger (Borzeix *et al.*, 1994, Terssac G. de, 2003). Bien qu'elle n'ai pas été spécifiquement pensée pour les petites entreprises, elle est utile pour approfondir la réflexion en prenant en compte les formes et les finalités des différentes régulations sociales à l'œuvre dans et autour des petites entreprises. J.-D. Reynaud (1988, 1997) considère notamment qu'il existerait, d'un côté, des acteurs sociaux à la recherche d'une plus grande autonomie dans l'exercice de leur travail, et de l'autre, des acteurs sociaux qui seraient à la recherche d'un contrôle plus systématique sur le travail effectué dans l'entreprise. La première est une régulation dite « autonome », qui est élaborée par des collectifs de travailleurs désireux de définir eux-mêmes les règles de leur activité (temps de travail, rémunération, cadences, etc.). La seconde est une régulation « de contrôle » qui serait produite par des acteurs extérieurs à ces collectifs (la direction, l'encadrement, les organisations collectives, le législateur) en vue d'encadrer et de « régler » ce travail – de « peser de l'extérieur sur la régulation d'un groupe social » (Reynaud, 1988, p.9). Il y aurait ainsi deux types de règles, « les règles imposées de l'extérieur et celles qu'essaient de faire respecter les exécutants » (Reynaud, 1988, p.5).

Schématiquement donc, dans les entreprises, les acteurs sociaux en recherche d'autonomie seraient le plus souvent les salariés et les travailleurs, et les « autres » seraient les dirigeants et l'encadrement, même si de nombreuses variations peuvent exister qui rendent les situations moins claires. Reynaud suggère en effet que le contrôle est assez communément associé à l'employeur, « à la direction » (Reynaud, 1988, p.10), mais pas exclusivement, dans la mesure où les organisations syndicales sont aussi des acteurs majeurs de la régulation de contrôle dans l'entreprise (lorsqu'ils existent, ce qui est rarement le cas des petites entreprises) ou en dehors des entreprises (par la négociation collective et le dialogue social notamment). Le législateur est également un acteur majeur de la production de règles extérieures aux entreprises et destinées à encadrer, « régler » les conditions de travail et la relation d'emploi. Enfin, les salariés eux-mêmes peuvent être dans des logiques de contrôle, puisque les groupes de salariés qui définissent leurs propres règles (autonomes) de fonctionnement doivent surveiller leur respect par les membres du collectif…

Parfois, l'exercice d'une négociation entre les deux catégories d'acteurs – celle à la recherche d'autonomie et celle à la recherche de contrôle – permet l'apparition d'une régulation dite « conjointe », qui les engage et les unit durablement, ou *a minima*, d'une « régulation commune (ou conjointe au sens faible) en tant qu'elle vise à garantir l'équilibre des acquis engagés par différents partenaires enfermés dans une situation commune » (Lichtenberger Y., 2003, p.55). Le plus souvent selon Reynaud, les systèmes de règles coexistent et on aboutit dans l'entreprise « à un simple partage de terrain : l'entreprise fournit les matériaux et les débouchés, les ouvriers de métier assurent la production comme ils l'entendent, et parfois avec leur propre outillage (…).

Souvent aussi, la régulation autonome n'est qu'une résistance diffuse, plus capable de bloquer les initiatives d'en haut que d'y substituer les siennes… » (Reynaud, 1997, p. XVIII). La relation entre les deux formes de régulation impliquent ainsi une relation de pouvoir : « la distinction des deux régulations ne s'applique pas à n'importe quelle relation de pouvoir. Elle désigne une relation spécifique : celle qui s'établit entre un groupe et ceux qui veulent la régler de l'extérieur » (1988, p.11). Mais dans le monde de la petite entreprise, qui compose ce « groupe » et que représente « l'extérieur » ?

On comprend bien, dans l'entreprise, qu'une régulation de contrôle soit exercée par le dirigeant sur son ou ses salariés : « c'est bien la direction qui a (…) la responsabilité de l'organisation formelle » (*ibid.*, p.7). Le dirigeant explique les règles du travail – et ses règles – aux salariés, réparti la charge de travail, donne les consignes, orchestre les tâches, fixe les priorités, de sorte que l'activité des salariés est bien définie « de l'extérieur » par le dirigeant, dans le cadre du contrat de travail et de la subordination qu'il implique. Les travailleurs peuvent ensuite procéder à leurs propres ajustements, traduire les règles du dirigeant dans un système de règles plus « autonomes », propre au petit groupe de salariés. La coexistence des deux systèmes peut prendre des formes vairées, de la régulation « commune » évoquée par Yves Lichtenberger à la régulation « conjointe ». Dans cette configuration simple, chaque petite entreprise est un lieu de régulation singulière faite des relations entre les règles « autonomes » des salariés et celles « de contrôle » de son dirigeant sur le travail des salariés. Mais l'entreprise n'est pas un système social hors-sol. Dans une configuration élargie, elle se situe dans un environnement fait d'autres règles (professionnelles, comme les conventions collectives, ou légales, avec le code du travail). La question de la concurrence des règles se pose alors puisqu'il existe celles en vigueur dans la petite entreprise, et celles en vigueur dans le système social étendu. La régulation singulière de la petite entreprise doit composer avec l'ensemble des règles extérieures qui sont autant de nouvelles règles de « contrôle » dont l'objectif est d'encadrer l'exercice du travail et la relation d'emploi dans les entreprises *en général*. Comme toute règle de contrôle intervient « dans les jeux déjà réglés des acteurs (…) », elle entre « en relation (et souvent en conflit) avec d'autres règles : le droit veut corriger la coutume, la règle affichée prétend supprimer, en les ignorant, les règles internes, un système en position de contrôle agit sur un système subordonné.

Il y a donc une concurrence (un concours, un conflit) des règles qui constitue une bonne partie du jeu social. » (Reynaud, 1997, p.57). Ce cadre d'analyse invite à questionner la place et le rôle des acteurs collectifs extérieurs aux petites entreprises vis-à-vis de leurs régulations internes : « c'est un aspect décisif des stratégies syndicales que la place qu'elles font aux régulations autonomes » (Reynaud, 1988, p.16). Soit elles valident les arrangements locaux, en faisant passer dans les textes des règles traditionnelles d'une entreprise (accord d'entreprise) ou d'un métier (accord professionnel). Soit « elles peuvent aussi s'établir sur la méfiance à l'égard des régulations autonomes parce que les syndicats sont sensibles à ce qu'elles comportent de compromis avec les exigences de l'employeur (ces régulations subordonnées pouvant être, en partie au moins, des régulations dépendantes). Les syndicats cherchent dans ce cas à dégager des règles juridiques, qu'ils jugeront plus propres à sauvegarder l'indépendance et la dignité de leurs membres » (*ibid.*).

En somme, dans la grande entreprise, les régulations de contrôle externes (légales et conventionnelles) trouvent en interne de relais (les représentants du personnel) qui en facilitent et en vérifient l'application.

Toujours dans la grande entreprise, les régulations autonomes internes que les salariés mettent en œuvre pour régler eux-mêmes leur travail, peuvent s'institutionnaliser par le recours à l'acteur syndical et par la négociation collective. Elle peut rester, tout autant, informelle. Mais elle a une possibilité de se formaliser grâce à la présence d'IRP et à l'existence d'une certaine culture de la régulation conjointe.

Dans la petite entreprise, on peut se demander dans quelle mesure le degré de pouvoir de contrôle du dirigeant n'est pas indexé sur le pouvoir de contrôle des institutions sur son entreprise. Comme dans les grandes entreprises, les salariés des petites ont des possibilités de s'organiser entre eux pour effectuer le travail demandé par l'employeur selon leurs propres règles – encore cela dépend-il de la présence ou non de l'employeur au quotidien et de la participation effective de l'employeur au travail des salariés. Mais la proximité de l'employeur avec ses salariés lui donne-t-elle davantage de moyens de contrôler leur travail que dans la grande entreprise, qui dispose de nombreux dispositifs de contrôle ? Peut-on faire l'hypothèse que dans la petite entreprise, une régulation commune au bénéfice de l'employeur tiendrait lieu de régulation autonome contre les règles externes, forcément « de contrôle », donc suspects aux yeux des employeurs ? Les dirigeants refuseraient-ils alors plus spontanément l'apparition de nouvelles règles sociales externes (qu'elles soient négociées dans le cadre de commissions paritaires locales et régionales, qu'elles soient votées à l'assemblée nationale) lorsqu'elles sont considérées comme des menaces à leur propre autonomie de contrôle sur le travail des salariés – ou comme des limitations aux régulations autonomes qu'ils ont produit avec leurs salariés ?

L'ensemble de ces profils de dirigeants et les types de relations sociales associées se positionnent ainsi sur des axes plus ou moins paternalistes (ou émancipateurs), domestiques (ou bureaucratique). Il est ainsi possible d'imaginer des configurations de relations sociales à la fois domestiques et émancipatrices, ou paternalistes et bureaucratiques.

ENCADRE 10 – RESUME

Contextes de la création d'entreprise (B. Girard, 2007) :

- Entrepreneur par défaut
- Entrepreneuriat hédonique
- Entrepreneuriat opportuniste

Rationalités des dirigeants (M. Bauer, 1993) :

- Rationalité économique (homo oeconomicus)
- Rationalité politique (homo politicus)
- Rationalité familiale (pater familias)

Formes de la régulation sociale (H. Kothoff, 1990) :

- Communauté de production pragmatique (logique familialiste)
- Ordre social instrumental (logique de marché)

Formes de la régulation sociale (J.-D. Reynaud, 1988, 1997) :

- Régulation autonome
- Régulation de contrôle
- Régulation conjointe

Profils d'entreprises

Dans le rapport au Plan de 2004, Trouvé et Letowski présentent quatre types de TPE, quatre « configurations » : les TPE indépendantes traditionnelles, les TPE managériales, les TPE entrepreneuriales et les TPE professionnelles libérales ou flexibles. Les entreprises indépendantes traditionnelles sont d'après les auteurs les plus nombreuses en France et sont associées à « la forme générique des TPE » (Trouvé, Letowski, 2004, p.91). Elles correspondent à la représentation communément véhiculée de l'univers familier de la boutique, « de l'artisanat traditionnel, notamment dans la construction, le petit commerce de proximité, les métiers de bouche, l'hôtellerie-restauration » (*ibid.*). Pour les auteurs, les dirigeants de ces entreprises ne parviennent pas ou ne souhaitent pas structurer un « véritable rapport salarial » ce qui implique en retour qu'elles peuvent être particulièrement difficiles à cerner et à investir pour des organisations syndicales et patronales par ailleurs très imprégnées du rapport salarial. Nous retrouvons l'idée évoquée précédemment à propos de la TPE de type communautaire, dans laquelle le dirigeant et les salariés font communauté au sein de leur entreprise – ce qui brouille de fait le rapport salarial qui a longtemps servi de matrice dans les relations syndicales et patronales. Pour Trouvé et Letowski, « dans cette configuration traditionnelle, la forme sociale est délibérément familialiste, patrimoniale, voire domestique. Celle-ci explique les modalités de gestion de la main-d'œuvre : absence d'un véritable rapport salarial, recherche prioritaire chez les employés de qualités comportementales en prise avec les propres conceptions du dirigeant à l'égard du travail, intégration immédiate suite au « coup de cœur », préférence pour la formation professionnelle continue sur le tas, embauches pour améliorer la production » (*ibid.*, p.92).

Les *TPE managériales* s'opposent aux précédentes par leur intégration dans des groupes et des réseaux de sous-traitance, avec des clientèles d'entreprises ou d'administration (plutôt que de particuliers). Elles adoptent des normes de gestion de la grande entreprise et on y « trouve l'institution d'un rapport salarial encadré par les conventions collectives, une valorisation plus forte des qualifications professionnelles à côté des compétences sociales, une perception évolutive de celles-ci, ainsi qu'un appel quasi « obligatoire » à des formations externalisées, tant pour les salariés que pour les responsables d'établissements ou d'entreprises » (*ibid.,* p.93). Les auteurs sont moins précis sur les relations sociales des autres types de petites entreprises, qu'il s'agisse des *TPE de type entrepreneurial* – « un modèle intermédiaire et non stabilisé » (*ibid.*, p.94) – ou des *TPE du double modèle libéral ou flexible* – qui se situent aussi comme des variations par rapport à ce qui apparaît finalement comme les deux catégories principales de l'univers des TPE, celles de type traditionnel et celles de type managérial.

La TPE : une communauté sans collectif ?

L'idée de communauté, associée aux petites entreprises traditionnelles, patrimoniales, renvoie assez logiquement aux travaux de Ferdinand Tönnies et notamment à l'ouvrage qu'il a consacré à l'étude des différences entre *communauté* et *société* – entre *Gemeinschaft* et *Gesellschaft* (1887). Sans rentrer dans le détail de l'œuvre, on notera surtout combien la distinction que fait Tönnies à la fin du 19e siècle fait encore sens aujourd'hui et à quel point elle peut être utile pour rendre compte des difficultés syndicales à proposer des régulations sociales pour les TPE – et plus précisément, à celles de type « indépendantes et traditionnelles ».

Pour Tönnies, « la théorie de la *société* conceptualise cette dernière comme un cercle d'hommes qui vivent et habitent paisiblement les uns avec les autres, comme dans la *communauté* mais qui, loin d'être essentiellement liés, sont bien plutôt essentiellement séparés ; alors que dans la *communauté*, ils restent liés en dépit de toute séparation, dans la *société*, ils sont séparés en dépit de toute liaison. » (Tönnies, 2010 (1887), p.45). Sans chercher à transposer telle qu'elle cette analyse à notre objet d'étude, il peut être intéressant de penser le rapprochement de certaines formes de rapports sociaux des TPE indépendantes traditionnelles et de la *communauté* tönnisienne. Dans ces entreprises, les dirigeants et salariés resteraient « liés en dépit de toute séparation » par leur appartenance à l'entreprise, par l'expérience commune qu'ils ont du travail, la fréquence et l'intensité de leurs relations, parfois par leur interdépendance. A l'inverse, c'est dans les grandes entreprises que l'on trouve plus systématiquement le principe d'une séparation entre direction et salariés, « en dépit de toute liaison » que permettrait l'appartenance à une même entreprise, puisqu'elles fonctionnent comme des organisations rationnelles-légales associées à un rapport salarial plus économique, calculateur, impersonnel, « bureaucratique » au sens de Max Weber. Le contrat de travail, seul, créé le lien entre l'organisation et l'individu (d'où l'intense travail des directions, depuis des années, pour promouvoir des formes d'identité et de culture qui engagent les salariés au-delà du seul lieu contractuel).

Or, c'est justement dans ce contexte de division du travail et d'institutionnalisation de l'entreprise moderne, rationnelle et bureaucratique, que le syndicalisme s'est structuré. En structurant, représentant et défendant des *communautés* ouvrières dans la grande entreprise, les organisations syndicales françaises ont développé des pratiques marquées par ce modèle – on retrouve notamment la référence forte à l'idée de collectif, et de représentation collective des intérêts. Dans la petite entreprise indépendante et traditionnelle, on peut se demander si la *communauté* est moins spontanément celle des salariés que celle de l'entreprise, parce qu'elle inclue l'employeur, brouille le cadre d'analyse du modèle syndical industriel de la grande entreprise et donc ces pratiques.

D'où la nécessité et la difficulté d'expérimenter de nouvelles pratiques et stratégies qui prennent en compte toutes les dimensions et particularités du rapport salarial dans la petite entreprise traditionnelle. Ce rapport salarial se manifeste également comme nous le verrons par la suite par une méfiance – ou une indifférence – des dirigeants – et souvent, des salariés – vis-à-vis des corps intermédiaires, qu'il s'agisse des organisations syndicales ou patronales. Enfin, on peut interroger l'effet des dérogations multiples en termes d'obligations sociales et notamment, pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'absence d'obligation de mettre en place des élections professionnelles et pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'absence d'obligation de mettre en place des élections pour la création de comité d'entreprise et de comité d'hygiène et de sécurité.

I.2. Un régime social et fiscal spécifique aux petites entreprises ?

En France, « plus de 80% des établissements de 10 à 19 salariés et les deux tiers des établissements de 10 à 49 salariés ne comptent aucune institution représentative du personnel. Parmi les établissements de moins de 50 salariés, peu sont couverts par un délégué syndical : 5,6% des établissements de 10 à 19 salariés et 18% des établissements de 20 à 49 salariés. Mais l'absence de délégué syndical n'est pas l'apanage des plus petites structures : un tiers des établissements de plus de 50 salariés ne compte pas de délégué syndical. Les délégués du personnel ne sont présents que dans 15% des établissements de 10 à 19 salariés, mais dans 84% des établissements de 20 à 49. » (Hadas-Lebel, 2006, p.50)

En 2009, le Centre d'Analyse Stratégique – devenu Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) par décret du 22 avril 2013 – entend améliorer la connaissance de l'univers social des petites entreprises (B. Verrier, 2009a, 2009b). Il produit deux notes sur cette thématique, qui prolongent un travail de 2008 dans lequel le CAS soulignait déjà le caractère inachevé de la démocratie sociale dans plus petites entreprises (J. Tournadre-Plancq, B. Verrier, 2008). Pour les auteurs, les seuils sociaux qui conditionnent l'organisation d'élections professionnelles dans les entreprises ont certes permis la mise en place d'IRP mais « ils avalisent également une situation où existent des zones de « non citoyenneté sociale » (*idid.*, p.4). Or, ces zones de « non citoyenneté sociale » recoupent la « carte de la présence et de l'implantation syndicale » (*ibid.*) qui correspond, en creux, à celle de l'absence syndicale dans les petites entreprises.

Les petites entreprises sont en effet dispensées d'obligations légales d'organiser des élections professionnelles pour la mise en place de délégués du personnel (à partir du onzième salarié) ou de comités d'entreprises (à partir de 50 salariés). A l'inverse, les plus grandes entreprises disposent d'un ensemble d'institutions et d'obligations collectives qui donnent à leurs salariés, au moins en *droit*, les protections et avantages collectifs d'une citoyenneté sociale proche de la citoyenneté politique. L'étude d'impact de la loi du 15 octobre 2010 rappelle les quatre articles du Code du Travail qui institutionnalisent cette démocratie par paliers :

- *Article L. 2312-1 : « le personnel élit des délégués dans tous les établissement de onze salariés et plus. »*
- *Article L. 2312-2 : « la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de onze salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. »*
- *Article L.2322-1 : « un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant cinquante salariés et plus. »*
- *Article L.2322-2 : « la mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif de cinquante salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ».*

Aux côtés des élus, les représentants désignés ne peuvent pas davantage exercer leur mandant indépendamment de la taille des entreprises : « en effet, si dans l'entreprise, le droit syndical peut s'exercer sans condition de seuil (article L. 2142-1 du code du travail), la désignation de représentants nommément identifiés ne peut se faire qu'à partir d'un certain seuil de salariés : chaque organisation syndicale représentative dans une entreprise de cinquante salariés ou plus peut désigner un délégué syndical pour la

représenter auprès de l'employeur (article L. 2143-3 du code du travail) ». Cette situation n'est pas sans poser une série de problèmes bien connus en termes de justice sociale, d'effectivité des régulations collectives, de déclinaison des politiques publiques dans les entreprises, etc. Elle est d'ailleurs à ce titre régulièrement critiquée à l'occasion de rapports publics consacrés au système social français. Après le rappel d'un diagnostic souvent sombre, les auteurs de ces rapports (Chérioux, 2004, Virville, 2004, Hadas-Lebel, 2006, Poisson, 2009) évoquent des solutions qui vont souvent dans le sens d'une forme de régulation libérée de l'acteur syndical (voir infra). En somme, considérant l'importance accordée aux représentants syndicaux pour l'exercice de la négociation collective, et constatant leur faible présence dans les petites entreprises, les auteurs des rapports publics privilégient la piste de négociations hors syndicats, ou avec une mission de contrôle *a posteriori*... Avant d'en venir aux effets de ces inégalités d'accès aux outils et dispositifs de la démocratie sociale, et d'aborder les solutions proposées par les rapports publics, nous proposons un point de cadrage qui permet d'avoir une connaissance plus claire de la population concernée par cette absence de représentation du personnel élue ou désignée.

Une exception qui concerne plusieurs millions de salariés

Quelle est l'importance réelle de ces zones de « non citoyenneté sociale » évoquées par Tournadre-Planck et Verrier ? La difficulté à répondre tient pour l'essentiel aux variations des conventions statistiques et aux différentes sources, périmètres et méthodes de décompte. Ainsi nous avons évoqué précédemment le chiffre de 2,5 millions de micro-entreprises, dispensées d'organiser des élections professionnelles en raison de leurs effectifs inférieurs à 11 salariés, qui correspondaient à 2,47 millions de salariés en 2009 selon l'Insee, « hors entreprises agricoles, hors auto-entrepreneurs et hors administrations publiques ». D'autres chiffres sont avancés dans la note de veille du Centre d'Analyse Stratégique consacré aux « mondes » des très petites entreprises, qui évoque pour 2006, citant une source gouvernementale, 2,5 millions d'entreprises indépendantes dont les effectifs sont compris entre 0 et 19 salariés et qui emploient 4,3 millions de personnes. Dans cet ensemble, les entreprises de 1 à 9 salariés dans lesquelles aucune IRP n'est possible représenteraient un million d'entreprises pour un total d'environ 3,2 millions de salariés (Verrier, 2009a.)

TABLEAU 11. PROPORTION D'ETABLISSEMENTS DOTES D'AU MOINS UNE IRP, SELON LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT ET LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE, EN % D'ETABLISSEMENTS – PIGNONI, RAYNAUD, DARES, 2013.

	Entreprises mono-établissements	Entreprises multi-établissements	Entreprises indépendantes	Entreprises appartenant à un groupe	Ensemble
11 à 19 salariés	29	51	34	47	37
20 à 49 salariés	58	74	60	77	65
50 à 99 salariés	86	94	85	94	90
100 salariés ou plus	99	98	97	99	98
11 salariés ou plus	49	73	51	75	60
20 salariés ou plus	67	83	67	86	76
50 salariés ou plus	91	96	89	97	64

L'inversion des données du tableau précédent permet de dresser une cartographie des entreprises dépourvues de toute IRP (voir ci-après leLes travaux de la Dares permettent également de révéler l'effet du secteur dans la présence d'IRP sur le lieu de travail, avec une présence relativement plus fréquente dans l'industrie et les services, où environ deux tiers des établissements disposent d'IRP sur le lieu de travail, que dans le commerce (56% de présence d'IRP sur le lieu de travail dans les établissements interrogés) et la construction (43%). Ce dernier secteur affiche, comme l'hôtellerie-restauration, de faibles taux de présence d'IRP sur le lieu de travail *quelle que soit la taille de l'établissement*.

Tableau 12. Proportion d'établissements dépourvues d'au moins une IRP, selon la taille de l'établissement et la structure de l'entreprise, en % d'établissements – A partir de Pignoni, Raynaud, Dares, 2013.) Indépendamment du seuil d'effectif, pour les salariés, la situation la meilleure en termes de présence d'IRP serait une entreprise multi-établissements appartenant à un groupe. En effet selon la Dares, « la présence d'IRP dépend aussi de la structure et du statut des entreprises. Elle est plus fréquente dans les entreprises multi-établissements que dans les entreprises mono-établissements et dans les entreprises rattachées à des groupes que dans les entreprises indépendantes et ce, quelle que soit leur taille » (Pignoni M.-T., Raynaud E., 2013, p. 2).

Les travaux de la Dares permettent également de révéler l'effet du secteur dans la présence d'IRP sur le lieu de travail, avec une présence relativement plus fréquente dans l'industrie et les services, où environ deux tiers des établissements disposent d'IRP sur le lieu de travail, que dans le commerce (56% de présence d'IRP sur le lieu de travail dans les établissements interrogés) et la construction (43%). Ce dernier secteur affiche, comme l'hôtellerie-restauration, de faibles taux de présence d'IRP sur le lieu de travail *quelle que soit la taille de l'établissement*.

TABLEAU 12. PROPORTION D'ETABLISSEMENTS DEPOURVUES D'AU MOINS UNE IRP, SELON LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT ET LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE, EN % D'ETABLISSEMENTS – A PARTIR DE PIGNONI, RAYNAUD, DARES, 2013.

	Entreprises mono-établissements	Entreprises multi-établissements	Entreprises indépendantes	Entreprises appartenant à un groupe	Ensemble
11 à 19 salariés	71	49	66	53	63
20 à 49 salariés	42	26	40	23	35
50 à 99 salariés	14	6	15	6	10
100 salariés ou plus	1	2	3	1	2
11 salariés ou plus	51	27	49	25	40
20 salariés ou plus	33	17	33	14	24
50 salariés ou plus	9	4	11	3	36

Une autre donnée intéressante permet de rendre compte de l'effet des seuils sociaux mais aussi plus simplement des effectifs salariés sur la présence d'IRP dans les établissements, en distinguant les IRP selon leur nature : élus seuls ou élus accompagnés de délégués syndicaux.

Il apparaît des calculs de la Dares que **la majorité – 6 sur 10 – des établissements de 11 à 19 salariés n'ont aucune IRP, et seuls 1 sur 10 dispose d'une représentation syndicale.**

TABLEAU 13 – CONFIGURATIONS DE LA REPRESENTATION DES PERSONNELS SELON LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS, EN % – A PARTIR DE PIGNONI, RAYNAUD, DARES, 2013.

	Elus seuls	Elus + délégués syndicaux	Total IRP	Pas d'IRP
11 à 19 salariés	27	9	36	**63**
20 à 49 salariés	45	20	65	35
50 salariés ou plus	34	59	93	6

La question des inégalités entre entreprises en fonction de leur taille d'effectif se traduit donc par des modalités différentes de participation à la vie de l'entreprise et plus généralement, à celle de leur territoire et de leur profession, ce qui a des effets directs et très concrets sur les stratégies syndicales. Les militants rencontrés lors de l'enquête souhaitent souvent que les salariés et les adhérents des petites entreprises s'engagent dans l'action, pour avoir aussi une vision plus constructive – et non pas seulement défensive – du syndicalisme :

> *« Comment (les salariés des petites entreprises) peuvent participer au débat général ? Dans les grandes entreprises, tout le monde le fait un peu spontanément. Mais dans les TPE cela n'est pas vraiment organisé, sans action ou impact sur la stratégie du patron. Et on ne peut pas organiser en interne. Donc il faut proposer à l'extérieur, et à proximité. » (Rhône-Alpes)*

L'absence de pratique ou de culture syndicale dans les petites entreprises est également à prendre en compte car elle peut expliquer certaines réticences de la part des salariés. La démocratie sociale n'est pas une évidence, elle implique un exercice de pédagogie particulière pour expliquer le syndicalisme, sa fonction, son utilité, les droits des salariés, leurs devoirs, et les règles qui régissent la relation de travail (à ce sujet, voir la note publiée en ligne par l'organisation : « la CFDT et vous, salariés des petites entreprises » - www.petitesentreprises.cfdt.fr/ et annexe 10). En ce sens, l'acteur syndical est un acteur central de la démocratie sociale – et de la démocratisation des espaces de travail – lorsqu'il contribue à la diffusion des valeurs démocratiques :

> *« Il y a pas mal d'entreprises, des petites entreprises, c'est vrai que c'est relativement familial. Parce que moi j'ai vu des salariés qui me disent : « ouais, moi, le syndicat, j'en ai pas besoin, si j'ai un problème, je vais rencontrer mon patron le matin : on boit un café ensemble et tout ». C'est vrai que ce ne sont pas les mêmes relations qu'avec un directeur d'une grosse boîte que les gens ne voient jamais. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)*

> *« Moi il y a des salariés qui m'ont dit : « mais pourquoi vous êtes venu dans notre boîte ? Les syndicats, c'est dans les grosses entreprises, c'est pas dans les petites. » C'est vrai qu'on entend des choses qui sont un peu... Ah oui, ces petites boîtes elles voient ce qui se passe à la télé : les manifs et tout, c'est toujours les grosses entreprises. Donc ils se disent : les syndicats s'occupent que de grosses entreprises, les petites boîtes, c'est pas pour eux. Donc, ça aussi c'est une culture à inculquer qui n'est pas facile. Mais petit à petit, ce n'est pas dans trois ou quatre ans qu'on va y arriver. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)*

Ce travail de proximité permet de rapprocher les institutions et les individus. Il contribue à faire évoluer les représentations, et rend accessible aux salariés des droits auxquels ils sont éligibles mais dont ils n'avaient pas nécessairement conscience.

De nombreux travaux ont révélé les écarts qui peuvent exister entre des droits et leurs usages, entre les ressources existantes et leur accès. On pense par exemple à l'apport d'Amartya Sen et son concept de « capabilité » : pour Sen, les inégalités ne se mesurent pas seulement en terme de dotations en ressources inégales, mais aussi – et surtout ? – en terme de libertés et de possibilités d'agir, impliquant la conscience d'une légitimité à agir et à accéder aux ressources (Sen, 2000). Pour Sen, « dans l'approche des capabilités, on ne s'intéresse donc pas seulement à ce qu'une personne finit par réaliser, mais aussi à ce qu'elle est vraiment en mesure de faire, qu'elle choisisse ou non de le faire. » (Sen A., 2010, p.288). Dans cette perspective, le concept de « capability for voice » peut tout autant être éclairant (Bonvin J.-M., 2013, 2012, 2008).

Au-delà de l'inégalité existante de fait entre petites et grandes entreprises et toute proportion gardée, nous pouvons nous demander si l'autocensure et l'autolimitation dans l'usage des droits sociaux n'auraient pas des effets similaires à ceux de leur ignorance pure et simple. En France, à notre connaissance, nous ne pouvons que constater la faible sensibilisation des futurs citoyens et salariés lors de leur cursus scolaire – élèves, collégiens et lycéens – au fonctionnement des institutions et de l'Etat social, à leurs droits individuels et collectifs, aux corps intermédiaires. Ces déficits d'éducation à la citoyenneté politique et sociale interrogent les priorités hexagonales dans la mesure où ils fragilisent à la fois les salariés, les dirigeants et les militants, en les maintenant dans un état d'ignorance réciproque, propice aux préjugés :

> *« (Au moment de la signature des protocoles) on demande la liste des salariés et, quand on nous la donne, on leur explique qui on est, etc. Et quelques fois ça marche. Mais il faut tenir compte du rapport des salariés avec l'employeur, ne pas avoir les réflexes des grosses boîtes. Là il y a un frein de l'image, où le salarié ne veut pas se montrer avec une étiquette syndicale. Donc il faut faire passer des messages aussi du côté des employeurs. Apprendre à mieux se connaître, casser les images, montrer l'intérêt du dialogue social. (…) Nous, on essaye de tenir compte du fonctionnement des petites boites, avec des employeurs qui font tout (commercial, RH, etc.). Et parfois ils sont bien contents de nous trouver pour organiser les élections. On est là plus pour les accompagner et on est plus reconnus pour ça. Le droit du travail n'est pas toujours respecté dans ces entreprises, loin de là. Mais, sans passer les choses sous silence, il faut apprendre à ne pas heurter. Forger la confiance avec l'employeur, passer par des choses qui ne bloquent pas, où il y a du gagnant/gagnant. Le rôle des OS n'est pas de dénoncer, dans ces cas là, mais plutôt de faire comprendre, d'expliquer, notamment en montrant les aspects sociaux des choses. » (Marie-Claire – région Pays de la Loire)*

> *« Ici, on est au petit matin du syndicalisme des petites entreprises. Il faut s'imaginer le temps que ça a pris aux syndicats de s'organiser et d'être ce qu'ils sont aujourd'hui dans une grosse entreprise. Dans les petites entreprises on commence là, on est au début. Donc, si on croit que demain on va mettre les gaz sur le terrain et qu'on va venir avec plein d'adhésions et que les gens vont être en capacité de se prendre par la main, d'aller se défendre, d'aller dire à son patron – souvent ils sont tous seuls avec leur patron – en disant : « hey, moi si tu me fais pas ça, je fais grève », c'est utopiste. … » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges).*

La méconnaissance du syndicalisme n'est pas seulement le fait des salariés. Les employeurs également ont parfois des conceptions erronées du syndicalisme, ou affichent une relative indifférence à l'égard des acteurs sociaux en général.

Pourtant, lorsque des IRP apparaissent, dans certaines entreprises, les effets sont bénéfiques même du point de vue de l'employeur. A propos d'une section d'entreprise, un militant rencontré nous explique :

> *« Ca fonctionne très bien, ils ont pas de problèmes avec leur employeur. Oui oui, l'employeur il est même content. Les employeurs ils sont contents. Ils voient qu'il y a un nouveau... que le dialogue est différent de ce qu'ils avaient avant. (…) Ce qu'il y a, c'est qu'ils arrivent à mieux discuter et puis, à faire avancer les choses. Parce qu'avant, les salariés comme ils ont des infos que nous on leur donne, ils en parlent au patron, ils lui disent : « ouais, mais pourquoi on n'a pas ça ? Les grosses boîtes ils ont ça et ça. » Comme les chèques vacances par exemple. Bon, c'est de petits trucs mais bon, qu'on arrive à leur faire avoir. Et après, l'employeur il dit : « finalement, je ne le faisais pas parce que j'y pensais pas. » Et quand on rentre comme ça, on arrive à leur faire comprendre que les syndicats ne sont pas là uniquement pour mettre le bazar dans leur boutique : on est là pour les aider aussi. Et souvent, il faut qu'il y ait des problèmes pour qu'ils comprennent que... C'est vrai que quand il y a eu la médiation, ils voient qu'on était pas là pour leur enfoncer la tête. Ils disent : « oui, c'est vrai que vous avez discuté avant d'aller directement au tribunal. » Donc après, ça leur donne une vision différente. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)*

Dans un contexte d'élections sur sigle, la distance historique du salariat des petites entreprises au fait syndical pose des problèmes supplémentaires, comme une difficulté à distinguer entre les différentes organisations :

> *« (La campagne est l'occasion) surtout de faire connaître la CFDT. Il y a beaucoup de salariés des petites entreprises qui font l'amalgame des organisations syndicales existantes. Et là donc vu qu'on votait pour un sigle et pas pour une personne, ça permettait de faire la différence entre les différentes organisations syndicales qui existent. » (Jeanne – fédération des Services)*

Lors de notre enquête de terrain, nous avons été – une fois seulement – témoin de cet amalgame et de la confusion qui peut exister dans l'esprit de certains salariés, peu coutumiers du fait syndical. La scène se passe à Nantes, à l'occasion d'une opération de rencontre des militants CFDT avec les salariés des commerces du centre-ville. L'objectif des militants est de recueillir l'avis des salariés sur le projet d'ouverture des commerces le dimanche au mois de décembre 2013. Dans un établissement d'une grande enseigne d'organisation de voyages, une salariée répond au questionnaire d'enquête avec l'aide d'un militant. Jusqu'ici, ce militant qui laissait toujours une « carte contact CFDT» ou une documentation avant de partir, ressort cette fois avec le questionnaire d'enquête complété mais sans laisser de document. Sur lui, aucun signe syndical trop voyant : seule une besace remplie des questionnaires d'enquêtes et des « triptyques » d'information par branches professionnelles est discrètement siglée « CFDT » – cette discrétion tranche avec la visibilité des barnums souvent installés sur les places centrales des villes. Elle vise à ne pas inquiéter les salariés qui peuvent par ailleurs être occupés avec des clients au moment où les militants rentrent dans les commerces. La même raison explique que les militants entrent rarement à plus de deux simultanément dans une boutique. Après le départ du militant, nous échangeons quelques mots avec la salariée, qui nous demande si elle vient de voir la CFDT ou la CGT. Cette anecdote révèle la difficulté des salariés qui ne sont pas habitués ou coutumiers du fait syndical à s'y retrouver entre les différentes organisations.

Enfin, l'absence de représentation collective ou la faible présence d'IRP dans les entreprises de 11 à 49 salariés s'expliquent aussi par une appréhension des salariés à se syndiquer, ou tout simplement à briser le mode informel de relations sociales qui s'est imposé dans l'entreprise. Un délégué syndical de petite entreprise, que nous avons rencontré, évoque les conséquences de son engagement :

> *« Mais de l'autre côté, je me rends compte que je suis un peu mal vu, un peu style « qu'est-ce qu'il cherche ?». (…) Et lui il disait toujours... Bon, c'est un peu voilà, c'est comme si on va dire : j'ai grillé ma carte. Je sais que j'aurai pas de promotion, je sais que j'aurai pas de... (…) Il a changé tout tout tout, son comportement...»*

> *« (à propos des élections du personnel) : Et j'ai été, j'ai été voir les gens, je leur ai demandé : « est-ce que vous êtes intéressé et tout ? » Y avait deux personnes qui étaient intéressées. … Mais c'est vraiment très très dur. Très très dur… c'est que les gens, limite, ils vous regardent pas. Moi j'ai entendu dire que le patron, le directeur, justement il est allé voir, il a dit : « ouais, pourquoi vous allez voter ? C'est quoi ces élections ? Il vous a manqué quoi ? Je sais pas, vous avez besoin de quelque chose ? » Vous voyez ce que je dis ? Un peu d'intimidation. » (Délégué syndical petite entreprise)*

Pour répondre à ces limitations de la démocratie sociale dans les petites, plusieurs rapports publics et plusieurs lois ont proposé des formules alternatives, « adaptées » aux petites entreprises.

Des dispositifs alternatifs de représentation du personnel à la négocier sans IRP : vers une libéralisation de la régulation ?

Dans un esprit de libéralisation de la régulation sociale, le législateur a ouvert de nouvelles possibilités de négociation collective permettant aux entreprises de négocier des textes collectifs en l'absence d'IRP – toutes les entreprises de moins de 11 salariés, la majorité des entreprises de 11 à 19 salariés et un tiers des entreprises de 20 à 49 salariés (voir infra). Ces lois peuvent renforcer l'absence de représentants syndicaux et d'élus dans les petites entreprises en rendant leur présence moins nécessaire, facultative. En revanche, lorsqu'elle prévoie des alternatives impliquant les organisations syndicales, la législation peut favoriser les rapprochements entre ces organisations et les petites entreprises. Cela a été le cas avec le mandatement pour la réduction du temps de travail, avec la loi de généralisation de l'épargne salariale en 2001, ou avec la nécessité de négociation de protocoles d'accords pré-électoraux avant toute élection professionnelle... Lorsqu'elle ne vise pas à contourner l'acteur syndical, la loi peut donc lui donner une occasion de rentrer en contact avec les salariés des petites entreprises, et inversement, donner aux dirigeants et salariés des petites entreprises une occasion d'interpeler et de solliciter l'acteur syndical.

Parmi les dispositifs de dialogue social et de représentation collective destinés à répondre au problème de l'absence de représentants des salariés dans les petites entreprises, les « **délégués de site** » prévus par la loi du 4 août 1982 font souvent figure de semi-échec. Les délégués de sites devaient permettre que « dans les établissements occupant habituellement moins de 11 salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés, le directeur départemental du travail peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient » (article L.2312-5 du code

du travail, étude d'impact). Les rédacteurs de l'étude d'impact de 2010 estiment, sans en dire bien davantage, que « la généralisation des délégués de site s'est heurtée en pratique à de fortes réticences sur le terrain et à des difficultés matérielles de coordination » (p.9). De fait, ils n'ont jamais réellement été mis en place.

Les lois Auroux de 1982 ont également renforcé les possibilités de créer des **commissions paritaires locales** sur les territoires (Jobert A., 2002, 2008, Rey F., 2007). Particulièrement portées par la CFDT dans le cadre de ses « chantiers PME » (Lepley,2005a), elles ont connu des destins variables selon territoires. Les CPRIA dans l'artisanat et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales prévues dans les professions libérales sont les formes les plus récentes et les plus institutionnalisées de ce dispositif.

Il existe également des « **dispositifs conventionnels spécifiques à certaines branches** » (étude d'impact de la loi de 2010). Les seuils déclenchant des obligations en termes de démocratie sociale ne s'imposent en effet pas de la même manière à tous les secteurs : certaines branches ont négociés que des élections professionnelles puissent être organisées avant le onzième salarié (voir Annexe 3 et Annexe 4), cela existe dans d'autres pays européens (Espagne, Allemagne). Ces branches sont cependant peu nombreuses et les articles ouvrant la possibilité d'élections professionnelles pour les très petites entreprises ne concernent qu'une faible part des salariés de ces secteurs. En rapprochant les données de l'annexe 1 avec la liste des conventions collectives incluant un article spécifique aux délégués des TPE, nous pouvons estimer à environ 70 000 la population concernée (Annexe 4). De plus, sur les 39 conventions répertoriées, 25 sont des conventions collectives locales de la métallurgie. Rarement, les articles précisent le nombre d'heures de délégations pour ces délégués (environ 4 à 5 heures par mois). La possibilité que donnent ces conventions collectives d'organiser des élections en-dessous du seuil de 11 salariés – souvent, à partir de 5 – a le mérite de montrer que la relation entre le nombre de salariés d'une entreprise et la limitation des obligations sociales n'est ni naturelle ni évidente. Ces dispositifs permettent donc, pour la plupart, que des délégués puissent être élus ou désignés à partir de cinq salariés si la majorité des salariés en font la demande. L'abaissement des seuils reste cependant une méthode aux effets plus qu'incertains sur le développement réel de la représentation collective dans les petites entreprises. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, les seuils ne garantissent pas de présence de représentant du personnel…

A ces dispositifs de représentation internes et externes s'ajoutent les réflexions sur les modalités alternatives de régulation, notamment par le recours à des négociations collectives sans organisations syndicales, ou par la réforme des IRP.

Le rapport Chérioux de 2004 sur le « projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social » évoque, dans son 2e tome – *dialogue social et mesures diverses* – « la carence du dialogue social dans les petites entreprises ». Rappelant que l'exercice de la négociation collective nécessite la présence des organisations syndicales, l'auteur s'inquiète de leur absence dans les petites entreprises : « l'implantation des délégués syndicaux dans les petites entreprises reste très faible. En moyenne, seuls 20 % des établissements de dix salariés et plus sont effectivement couverts par un délégué syndical. » Plus précisément, les établissements de 10 à 19 salariés ne sont que 5,6% à être « couverts par un délégué syndical », et moins d'un établissement de 20 à 49 salariés (18%) est couvert par un DS (*Enquête Acemo-IRP 1999*).

Cette situation, dit le rapport, peut se comprendre dans la mesure où « l'existence même et l'utilité d'un accord collectif peut apparaître illusoire dans une entreprise de quatre ou cinq salariés, autant elle apparait légitime et souhaitable dans une entreprise d'une cinquantaine de salariés ». En l'état, la situation « entrave alors le développement de la négociation collective dans les petites entreprises » et « cette faible possibilité de conclure des accords collectifs dans les petites entreprises est d'autant plus préoccupante que celles-ci constituent la cellule de base de notre tissu économique et que la tendance actuelle favorise plutôt l'essor des petites entreprises sous l'effet notamment de la place croissante du secteur tertiaire et du développement de l'externalisation. »

Le rapport Chérioux rappelle aussi que des lois ont permis de négocier en l'absence de l'acteur syndical. Les lois du 12 novembre 1996, du 13 juin 1998 et du 17 janvier 2000 permettaient ainsi la conclusion d'accords collectifs en l'absence (dans l'entreprise) de représentants syndicaux :

> *« Ainsi, la loi du 12 novembre 1996, transposant l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, a institué, à titre expérimental, la possibilité pour des accords de branche d'organiser, en l'absence de délégués syndicaux, des procédures de négociation dérogatoires au droit commun impliquant des représentants élus des salariés ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative. De même, les lois du 13 juin 1998 et du 17 janvier 2000 ont repris la procédure de mandatement ou de négociation avec les représentants du personnel pour conclure des accords de réduction du temps de travail. Une telle procédure était d'ailleurs inévitable dans la mesure où ces lois subordonnaient le bénéfice des aides liées à la réduction du temps de travail à la conclusion d'un accord collectif. »*

En dressant le tableau d'un système « extrêmement complexe », **le rapport de Virville** (2004) considère que la complexité du système hexagonal de relations professionnelles a des effets négatifs sur la démocratie sociale : l'organisation et le fonctionnement des IRP auraient même un « effet repoussoir, notamment dans les PME. » L'idée d'une simplification des dispositifs et des règles est ainsi régulièrement évoquée dans le rapport. Cette réforme irait « dans le sens d'une adaptation du système de représentation dans les PME et d'une simplification des structures dans cette catégorie d'entreprises ». L'auteur rappelle l'exemple de la délégation unique du personnel – DUP – : cette IRP hybride, permise par la loi quinquennale du 20 décembre 1993, autorise « les entreprises de moins de 200 salariés à opter pour le regroupement du comité d'entreprise et des délégués du personnel au sein d'une délégation unique exerçant l'ensemble des attributions des deux institutions, sans remettre en cause toutefois l'existence d'une institution spécifique, la délégation syndicale, chargée de conduire la négociation collective. » Le succès de la DUP – « près de la moitié des entreprises entrant dans son champ ont utilisé cette faculté, note l'auteur » – serait une invitation à « prolonger les effets bénéfiques de cette réforme d'envisager un regroupement des fonctions de représentation et de négociation au sein d'une institution unique, notamment dans les petites et moyennes entreprises. »

Le rapport Hadas-Lebel de mai 2006, « pour un dialogue social efficace et légitime », aborde la question de la négociation collective dans les petites entreprises après avoir dressé le constat de la faiblesse de la représentation syndicale dans cette catégorie d'entreprises. Il rappelle, comme le rapport de Virville avant lui, l'existence et le succès du dispositif de délégation unique du personnel (1993) qui ouvre la possibilité pour les

« délégués du personnel élus (de) former la délégation du personnel au sein du comité d'entreprise » - les deux institutions demeurent, mais une seule élection permet aux élus d'occuper les deux fonctions. Il en déplore cependant les limites, dans la mesure où la DUP ne conduit pas à une « fusion » des IRP et qu'elle n'entre « pas du tout dans une logique de négociation collective ». Le rapport Hadas-Lebel se concentre donc sur les « modes alternatifs de négociation collective », permettant de contourner le monopole syndical de négociation dont les conséquences sont jugées négatives pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Dès le milieu des années 1990, des pistes sont ouvertes :

- la possibilité de négocier « en l'absence de délégués syndicaux, avec les salariés titulaires d'un mandat donné par un syndicat représentatif » (arrêt *Dame Charre*, Cour de cassation, 25 janvier 1995 ;
- l'ANI du 31 octobre 1995 qui prévoit deux voies de négociation en l'absence de délégué syndical : avec les représentants élus du personnel (DP ou CE) d'une part, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives d'autre part (ce dispositif cesse d'exister au 31 octobre 1998) ;
- des « dispositifs *ad hoc* du type de celui retenu pour le passage aux 35 heures, qui impliquait la conclusion d'accords collectifs ouvrant droit à des aides publiques sous forme d'allègements de cotisations sociales (mandatement syndical, accord avec les délégués du personnel sous réserve de validation par la majorité des salariés et par une commission paritaire de branche). » La procédure de mandatement a fait l'objet de plusieurs études. Dans un rapport pour le Commissariat Général du Plan, Sophie Gaudeul et Cécile Guillaume rappellent que cette procédure « a débuté en 1996, dans le cadre de la signature des premiers accords « de Robien » relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) » (Gaudeul S., Guillaume C., 2005, p.5). La loi s'inscrivait dans la continuité de l'ANI du 31 octobre 1995 qui permettait, sous plusieurs conditions, que des entreprises dépourvues de délégués syndicaux puissent conclure des accords. L'ouverture a été très contrôlée, puisqu'elle nécessitait qu'un accord de branche l'autorise, que l'entreprise ait recours au mandatement ou à des salariés élus par le personnel, et que le texte ainsi négocié soit validé par une commission paritaire extérieure à l'entreprise.

Pour les acteurs sociaux et le législateur, il s'agit donc de faire entrer les petites et très petites entreprises dans le jeu de la négociation sociale, alors même que la déclinaison négociée des textes de loi devient une pratique de plus en plus courante. Durant les années 1990, dans le sillage des orientations prises dans les années 1980 (décentralisation de la négociation collective dans les entreprises et décentralisation de l'Etat – voir les dates clés de la décentralisation en Annexe 5), le principe d'une formule de régulation sociale associant une impulsion générale nationale – par la loi, les ANI et les CCN – à des déclinaisons souples et négociées au niveau des entreprises – par l'accord d'entreprise – impliquait nécessairement que toute une partie du corps social jusqu'ici étranger à l'exercice de la négociation, soit outillé pour y être associé. La CFDT a d'ailleurs joué un rôle actif dans les années 2000 pour faire de ces nouvelles modalités de régulation sociale une opportunité de renouveler son rapport aux petites entreprises, en s'investissant pleinement sur le mandatement et la création de commissions paritaires locales.

Les lois successives des années 2000 procèdent ainsi à une libéralisation de l'exercice de la négociation sociale. Plus récemment, la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 adopte de nouveaux articles – L. 2231-21 et suivants du Code du travail – qui visent à « développer la négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise en autorisant les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, des salariés mandatés, à négocier et conclure des accords collectifs » (travail-emploi.gouv.fr). Cette option du mandatement ne concerne cependant que les entreprises de plus de 10 salariés, qui n'ont ni délégué syndical ni élus du personnel et qui ne sont pas couvertes par « un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical » (op.cit.). La branche reste donc un acteur important dans la mesure où elle peut toujours proposer d'autres formes de négociations.

Avec la loi de 2008, la condition d'un accord de branche étendu préalable qui autoriserait cette forme de négociation sans délégué syndical est en revanche supprimée. La validation du texte par une commission de branche – des commissions paritaires de validation des accords négociés avec des élus – reste d'actualité. Cette étape permet à des organisations de repérer les entreprises vers lesquelles se diriger, dans l'esprit de ce qui est fait à la branche F3C :

> *« Sur Syntec il y a eu des choses sur les accords sans délégués syndicaux. La loi qui est passée, là cela concerne pas que les moins de 11, cela concerne aussi... là où il y a des absences d'organisations syndicales. Là où il y a un accord qui est signé, du coup, quand le patron demande une signature, quand il n'y pas de DS, cela remonte à la branche. Donc, nous les gens qui siègent chez nous, il y a un processus qui est mis en place : ils demandent où c'est et donc, c'est renvoyé au syndicat qui est concerné en disant : « on vient d'avoir une demande d'accord sur telle boîte, merci de regarder si vous avez des adhérents, si vous en avez pas, allez y parce qu'il y a un truc qui se passe, il est peut être à discuter avec les salariés ». C'est comme ça que les choses sont organisées, on essaye de travailler... on fait beaucoup d'opérations avec les syndicats. » (Marie – Fédération F3C)*

Enfin, l**e rapport « Poisson »** de 2009 aborde à nouveau cette question, cette fois du point de vue des branches professionnelles. Il évoque les « difficultés de gouvernance de la négociation » dans les branches et les incertitudes pesant sur l'articulation des niveaux entre le national et l'entreprise, qui constitueraient « le premier frein à l'autonomie responsable des négociateurs » à ces deux niveaux, entrainant pour la branche une « glaciation » de l'activité de négociation, et pour les entreprises, une « dispersion, voire un éclatement » des normes et règles du travail. Surtout, le rapport Poisson constate que, dans les deux cas : « les TPE voire PME n'entrent pas dans les chemins de la négociation collective ; les grands groupes négocient pour eux ; on peut faire tout, partout, aux trois niveaux (8e alinéa de la Constitution, son interprétation par le droit et sa pratique) ; on négocie plutôt sous la pression ou la contrainte (marché, loi, Europe). »

Inégalités sociales et économiques

Toutes les études le montrent, plus les entreprises sont de petite taille, moins les conditions de travail, de carrière et de rémunération sont favorables aux salariés. Cette réalité se manifeste quel que soit le critère considéré – accès à la formation, rémunération, accès aux prestations sociales collectives, etc. Les dirigeants des petites entreprises peuvent le regretter et faire valoir, en contrepartie, les avantages qualitatifs qu'il y aurait à travailler dans leurs petites entreprises, comme un côté plus « humain » dans les relations sociales, un sentiment pour les salariés de contribuer directement et pleinement à la vie économique de l'entreprise… Cependant, lorsque l'on compare avec des critères plus objectifs et mesurables ce que proposent les petites entreprises en termes de formation, de prévention des risques professionnels ou de rémunération, des écarts assez significatifs sont encore constatés avec les plus grandes.

Ainsi, les taux d'accès à la formation sont (entre autres variables) fonction de la taille des entreprises. En 2010, le Centre d'Etude et de Recherches sur les Qualifications (Cereq) a calculé que 56% des salariés des entreprises de 250 salariés et plus ont eu accès à des formations sous forme de stages ou de cours. C'est plus de la moitié des effectifs. Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, c'est un sur quatre (27%). Si l'on regarde le temps passé en formation, en nombre d'heures de formation en cours et stage par salarié, les petites entreprises affichent 7h, pour 16h pour les grandes (cereq.fr, et Isabelle Marion-Vernoux, 2013). Pour le Cereq, « si 40 % des petites entreprises (10 à 49 salariés) investissent dans la formation, 60 % d'entre elles, sont peu, ou pas du tout, formatrices. Les cours et stages classiques ne leurs seraient pas adaptés. Pourtant, elles ne semblent pas non plus avoir plus d'engouement pour d'autres formes d'apprentissage. Au final, rares sont celles qui structurent leur politique de formation. » (Cereq.fr). **Le rapport Jeannerot de 2014** estime en conséquence que le régime de formation professionnel français est « trop inégalitaire » (p.14) et que les faiblesses généralement constatées et bien connues n'ont pas été corrigées, notamment en ce qui concerne l'inégalité d'accès des salariés en fonction de la taille des entreprises, mais aussi en fonction de l'emploi occupé – selon l'Insee, en 2012 le taux d'accès annuel des cadres est de 68,3% tandis que celui des ouvriers est de 36,2% –, du sexe – « les femmes bénéficient moins que les hommes de formations qualifiantes » (*ibid.*). Sur la base de données récentes fournies par la Dares (Lé J., 2014), le rapport Jeannerot évoque également le fait qu'aujourd'hui le « système est tellement peu redistributif que les PME de 10 à 49 salariés financent à hauteur de 50 millions d'euros par an la politique de formation des entreprises de plus grande taille. Moins de 3 % des sommes collectées au titre du plan de formation font l'objet d'une péréquation au profit des PME » (*ibid*, p.15).

TABLEAU 14 – L'OBLIGATION LEGALE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LES ENTREPRISES (RAPPORT JEANNEROT, 2014, P.14)

Taille de l'entreprise	**Moins de 10 salariés**	**De 10 à 19 salariés**	**20 salariés et plus**
Plan de formation	0,4%	0,9%	0,9%
Professionnalisation	0,15%	0,15%	0,5%
Congé individuel de formation	-	-	0,2%
Total	0,55%	1,05%	1,6%

N.b. : La professionnalisation « englobe le contrat de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et le droit individuel à la formation » (Rapport Jeannerot, 2014, p.14)

Cette situation de déséquilibre entre le financement et l'usage de droits est évoqué lors d'un entretien avec un responsable CFDT francilien :

> *« Donc là on est allés voir l'ARACT et on va travailler sur la question de l'apprentissage, c'est-à-dire comment faire pour que les jeunes des quartiers difficiles, en décrochage scolaire depuis des années, comment ils peuvent accéder aux emplois dans des petites boites, et l'artisanat notamment, sans avoir de formation de l'éducation nationale, à travers la formation professionnelle. Et là on a eu un débat intéressant, sur le fait que des gens de l'UPA et des petites boites disent qu'ils alimentent les OPCA et qu'ils n'ont pratiquement aucun retour, c'est 80-20. C'est-à-dire qu'en fait, ils ont l'impression de payer pour les salariés des grosses entreprises. Et c'est la réalité. Et moi je leur dis « c'est parce que vous ne faites pas bénéficier vos salariés, parce que quand vous avez 5 salariés, vous n'avez pas envie d'en envoyer un 15 jours en formation ». Par contre, peut-être que ces fonds là peuvent servir à former des gens à l'extérieur qui après rentreront chez vous. »* (Marc, Ile-de-France).

La formation continue d'être un problème important pour les petites entreprises, plus de dix ans après que le Conseil européen de Lisbonne n'affiche son ambition de promouvoir une économie de la connaissance associée à davantage de mobilités géographiques et professionnelles (mars 2000).

Les visions politiques et institutionnelles de la formation tout au long de la vie, du développement continu des compétences, qui sont des dimensions nécessaires de la sécurisation des parcours des salariés, se heurtent dans les petites entreprises à des problèmes bien concrets de disponibilité des salariés. Les formations, notamment celles qui nécessitent l'accès à des stages ou à des enseignements, impliquent que les salariés quittent leurs postes de travail.

Cette difficulté pratique pose évidemment question aux militants syndicaux :

> *« Le dirigeant de l'artisanat, c'est la relation directe avec ses salariés. Il a zéro cadre intermédiaire… Les salariés de l'artisanat comme tous les salariés doivent être formés. L'idéal serait qu'il y ait un collectif autour de cette question. Avec la formation, l'accompagnement, la dynamique collective. C'est différent d'être dans une section d'entreprise, quelque soit sa taille, que d'être tout seul dans sa boite… et même si on est adhérent, à quel collectif je me réfère ? » (Estelle, Brent – région Bretagne)*

En termes de santé au travail, le rapport Poisson de 2009 évoque le manque de moyens dont disposent les petites entreprises pour réduire les risques professionnels : « ceux-ci y sont souvent très peu pris en compte en raison, notamment, du manque de moyens disponibles ou dégagés. La position réelle des PME et TPE face aux risques professionnels, au regard du manque évident de moyens dédiés susceptibles d'enclencher massivement des processus de prévention des risques, démontre que cette question est d'actualité (…) Les PME, à la différence des grandes entreprises dotées d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), n'ont pas les moyens d'investigation suffisants en la matière. » (Poisson, 2009, p. 180). Pour autant, les données disponibles invitent à distinguer les TPE et les PE : la fréquence des accidents du travail par taille d'entreprise dessine une courbe en forme de cloche, avec un pic pour les entreprises de taille intermédiaire.

Selon la Dares, « Les salariés des établissements de 500 salariés ou plus, ainsi que ceux des établissements de moins de 10 salariés, sont en moyenne moins exposés au risque d'AT que ceux des établissements de taille intermédiaire. En 2010, le nombre moyen d'AT par million d'heures de travail était de 12,5 dans les établissements de 500 salariés ou plus et de 16,1 dans les établissements de moins de 10 salariés, alors qu'il dépassait 20 dans les établissements de taille intermédiaire. » (Ceren I., 2014, p. 8). En dynamique, les petits établissements et plus encore les établissements de 50 à 199 salariés réduisent moins rapidement que les autres leurs risques d'accidents du travail : « le recul du risque d'AT est moins important dans les établissements de taille intermédiaire ; entre 2005 et 2010, il a baissé de 7 % dans les établissements de 10 à 49 salariés et de 4,5 % dans les établissements de 50 à 199 salariés, contre 11 % dans l'ensemble des établissements. » (*ibid.*).

En termes de rémunération, la statistique nationale révèle les écarts qui existent en fonction de la taille des entreprises. La distribution des salaires nets annuels en équivalent-temps plein selon la taille des entreprises montre que les micro-entreprises proposent des salaires moins élevés que les PME, elles-mêmes proposant des salaires moins intéressants que les Entreprises de Taille Intermédiaire et les Grandes Entreprises (Tableau 15). Selon le rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, « le salaire net moyen perçu par les salariés des TPE est inférieur à celui perçu par les salariés des autres entreprises, de 19% par rapport à l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus. » (COE, 2011, p.16). Selon le même rapport, c'est également dans les plus petites entreprises que l'on trouve, en proportion, le plus grand nombre de salariés au SMIC. Pour une bonne partie, ces écarts tiennent à un ensemble de facteurs structurels comme des différences d'âge, de qualification et de secteur d'activité entre les petites et les grandes entreprises. Un calcul permet d'isoler – et de mesurer – l'effet « taille », c'est-à-dire à neutraliser l'ensemble des autres variables qui pourraient expliquer les différences de rémunération. Il montre que « dans une entreprise de moins de 20 salariés, le salaire d'une personne à temps complet est inférieur en moyenne de 7,8% à celui d'une entreprise de plus de 500 salariés » (*ibid.*, p.18).

Ainsi, **le seul fait de travailler dans une petite entreprise de moins de 20 salariés réduit le salaire perçu de presque 8% par rapport à une grande entreprise**, toutes choses égales par ailleurs.

TABLEAU 15 - DISTRIBUTION DES SALAIRES NETS ANNUELS EN EQUIVALENT-TEMPS PLEIN SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE EN 2009

	Micro entreprises	Petites et moyennes entreprises (PME)	Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	Grandes entreprises (GE)	Ensemble
Premier décile - (D1)	12 640	13 600	14 280	15 030	13 740
Premier quartile - (Q1)	14 290	15 590	16 640	18 020	16 000
Médiane	**17 030**	**19 090**	**20 950**	**23 510**	**20 110**
Trosième quartile - (Q3)	21 470	25 190	29 000	32 180	27 530
Neuvième décile (D9)	29 420	36 660	42 770	45 430	40 020
D9/D1	**2,3**	**2,7**	**3,0**	**3,0**	**2,9**
Données annuelles, en euros, France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole, Insee, DADS et LIFIUS.					

L'Observatoire des inégalités aborde également, dans une note disponible en ligne, le fait que « les salaires augmentent avec la taille de l'entreprise » (inegalites.fr).

A partir des données de l'Insee, l'observatoire rappelle que « le salaire mensuel brut moyen pour des temps complets est de 2 383 euros en 2010 dans les entreprises de 1 à 4 salariés contre 3 856 euros dans les grandes entreprises de 1 000 à 2 000 salariés et 3 984 euros dans les plus importantes (plus de 5 000 salariés), soit un montant près de deux fois supérieur entre les salariés des petites et des très grandes entreprises. » (*ibid.*). Pour l'auteur de la note, les différences sont dues aux conditions d'emploi, souvent moins favorables dans les plus petites entreprises en termes de salaires, « mais aussi de bien d'autres avantages annexes (assurance complémentaire santé, comité d'entreprise, formation, etc.) ».

C'est en réponse à ces manques que les commissions paritaires locales des années 2000 ont cherché à proposer des prestations sociales interentreprises, que les CPRIA s'engagent aujourd'hui sur des propositions similaires, et que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, repris pour l'essentiel dans la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, a généralisé la complémentaire santé à toutes les entreprises et à favorisé la portabilité des droits. Concernant les pratiques à l'œuvre dans l'artisanat, de nombreuses CPRIA proposent des prestations similaires à celles d'un comité d'entreprise.

En Auvergne par exemple, la CPRIA offre aux salariés de l'artisanat la possibilité de bénéficier des avantages de Cezam, un réseau national de coopération entre comités d'entreprises :

> *« On a réussit, à partir des résultats d'enquêtes, à faire en sorte que les salariés des TPE puissent adhérer à Cezam Auvergne. Cela ressortait des enquêtes : un besoin des salariés d'avoir accès aux droits des grandes entreprises. Pour les employeurs, c'est une attente pour fidéliser les salariés. » (Véronique – région Auvergne)*

En Bretagne, la CPRIA propose la formule Vivarti, qui a tiré les enseignements d'une précédente formule – Arti'Pass – qui existait depuis 2001 sur la région et qui ne donnait plus toute satisfaction. Avec la CPRIA, ce sont davantage de moyens qui sont mobilisés pour favoriser la diffusion de l'offre à tous les salariés. En Pays de la Loire, ce sont 3000 salariés qui sont concernés par le Comité d'œuvres sociales créé par la CPRIA. Comme en Bretagne, une salariée contacte les dirigeants des petites entreprises pour les informer de l'existence de la formule :

> *« (Le comité d'œuvres sociales) c'est un très bon outil, mais il faut que les patrons et les salariés soient au courant, car c'est relativement discret comme système. Il faudrait presque faire une campagne publicitaire financée par tout le monde. Sinon, ce sont ceux qui sont déjà engagés côté UPA qui sont au courant et le font. (…)Les salariés font la comparaison avec les entreprises qui ont un gros CE comme l'Aérospatiale ici… Et ils se rendent compte que cela peut apporter un petit plus. » (Raymond - CPRIA, Pays de la Loire)*

Les représentants patronaux et syndicaux sur les territoires n'ont cependant pas attendu les CPRIA pour proposer aux salariés – et aux dirigeants – des petites entreprises des solutions similaires. Les expériences de dialogue social territorial que nous avons étudié au début des années 2000 incluaient souvent ce type de prestation, sous la forme de comités inter-entreprises (Rey F., 2007). Les bilans réalisés une décennie plus tard par la délégation PME de la CFDT, sur certains des territoires qui étaient alors les plus en pointe au début des années 2000 (Tarn, Deux-Sèvres…) montrent une faible adhésion des salariés et des entreprises aux offres de ces comités.

Certaines expériences n'auraient jamais réellement marché :

> *« On avait essayé et ça n'a pas marché du tout chez nous, en Moselle, c'est de faire adhérer les salariés aux InterCE. Et là, ça n'a pas du tout marché. Je sais pas pourquoi aujourd'hui. En plus, la carte était payée par le syndicat, l'adhésion. C'était pas quelque chose qui était énorme mais quand même, c'était le syndicat qui offrait ça aux salariés. Et les salariés, y en avait qu'un sur 60-70 qui allait régulièrement chercher des billets. Donc, c'est quelque chose qu'on avait essayé mais qui n'a pas marché... » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges).*

Aujourd'hui, le contexte est clairement différent. Même si des spécificités existent encore en fonction des territoires en raison de systèmes d'acteurs aux caractéristiques et aux histoires différentes, la dynamique plus institutionnalisée des CPRIA et les moyens plus importants dont elles disposent ouvre la perspective d'une meilleure diffusion et appropriation par les salariés des petites entreprises.

Concernant le travail à temps partiel, les derniers travaux de la Dares confirment que les temps partiels, notamment subis, se trouvent plus fréquemment dans les petites entreprises que dans les grandes : « Le travail à temps partiel est plus fréquent dans les entreprises de petite taille : 1 salarié sur 4 travaille à temps partiel dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 12% dans les entreprises de 500 salariés et plus. Les salariés à temps partiel « subi » travaillent plus fréquemment dans les entreprises de petite taille que les salariés à temps partiel « choisi » : 57% travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés (contre 45% pour le temps partiel « choisi »), dont 33% dans les entreprises de moins de 10 salariés. A l'inverse, les salariés à temps partiel « choisi » travaillent plus souvent dans les entreprises de 500 salariés ou plus (37% contre 28% pour le temps partiel « subi »). » (Pak M., 2013, p. 14).

Si le temps partiel est plus fréquent dans les petites entreprises, l'Insee montre aussi que **la durée du travail est en moyenne plus longue** : « les salariés des entreprises de moins de 10 salariés travaillent plus longtemps que ceux des entreprises de 500 salariés et plus » (insee.fr). Le rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi rappelle également qu'en décembre 2009, « la durée hebdomadaire moyenne déclarée de travail d'un salarié à temps complet était ainsi de -36,4 heures dans les TPE, soit près d'une heure de plus que dans les entreprises de 10 salariés ou plus (35,6h). La raison est qu'un nombre important de TPE n'est pas passé aux 35 heures : ainsi, plus du quart des salariés des TPE à temps complet ont une durée hebdomadaire de travail supérieure à 39 heures, contre seulement 8,3% dans les entreprises de 10 salariés ou plus. » (COE, 2011, p.15)

D'une manière générale, la question du temps de travail sous ses différentes formes – durées, amplitudes, horaires, coupures, etc. – est dépendante des modes de régulations informelles et des arrangements : si à certaines occasions, ils sont profitables aux salariés, dans d'autres cas ils lui sont préjudiciables. Surtout, l'arrangement informel dépend des décisions et de la bonne volonté du dirigeant. Lorsque nous demandons à Jean-Pierre, développeur syndical « construction bois » (FNCB) à la CFDT dans les Vosges, quels sont les problèmes les plus fréquents qu'il doit traiter, il place en première position la question du temps de travail effectif, avant les questions de rémunération et de santé au travail :

> *« C'est le temps de travail effectif. Je vous dis franchement les choses parce que j'ai créé un blog qui apporte de l'information aux salariés de l'artisanat et tout revient à la période où le patron dit au salarié : « il faut que vous soyez à 7h au dépôt et que vous preniez la camionnette et que vous partiez à 7h30*

pour être à 8h au chantier mais je ne vous paie qu'à partir de 8h. » Pendant ce laps de temps, l'heure qui s'est passée où le salarié est à disposition du patron, bon, y a des notions de droit : il doit être payé. Ça revient à 80%. Après, toute la problématique de l'accompagnement, donc le salaire et tout ce qui est... Et là, à mon avis, y a un gros travail à faire, c'est tout l'accompagnement des maladies professionnelles, des accidents du travail. Ça c'est un truc qui revient régulièrement, des gens qui ont des problèmes physiques et qui ne comprennent pas l'intérêt de les déclarer en maladies professionnelles. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges).

Les différences dans les conditions d'emploi et les relations de travail entre les petites et les grandes entreprises sont connues depuis longtemps à la CFDT puisque l'on retrouve ces questions déjà présentes dans les premiers rapports que l'organisation consacre aux petites entreprises, à la fin des années 1970. Les chiffres des années 2010 montrent que les problèmes restent encore d'actualité après plusieurs décennies.

Ces différences se traduisent d'ailleurs pour certains professionnels en problèmes de recrutement et de fidélisation des salariés :

« Je pense qu'entre les petites entreprises et les groupes il y a de vraies différences : il y a des différences de salaire, il y a des différences au niveau de l'intéressement, parce que tout ça ça vient de la taille... tout ce qui est problèmes de santé, l'activité sociale, enfin, il y a de vrais écarts. Donc, il y a un travail à faire. Et la réponse... je pense que ça peut aussi se faire en cas de la mutualisation sur les bassins d'emploi, des choses comme ça, quoi. Bon, si je prends la partie, par exemple, activité sociale et culturelle. Une entreprise où y a moins de 10 salariés, on n'a pas monté un CE avec des activités, y a des entreprises, y en a qui font des choses, qui donnent de plus. Par contre, s'il faut un groupement sur un bassin d'emploi, les choses comme ça, et d'autres entreprises et tout, elles peuvent arriver à proposer des choses avec les salariés. » (Jean-Philippe – secrétaire fédéral FCE)

Nous verrons plus loin, après avoir abordé la question de la conflictualité dans les petites entreprises, les résultats d'une enquête nationale de la CFDT auprès des salariés des très petites entreprises qui a permis de répertorier leurs attentes sur de nombreuses dimensions de la relation d'emploi et de travail.

Les petites entreprises : havre de paix ou arène conflictuelle

Si l'on s'intéresse à la **conflictualité sociale** dans les petites entreprises, deux opinions communes se contredisent. La première tend à considérer que les petites entreprises, du fait de leur taille, de la proximité entre le dirigeant et les salariés – et de tout un ensemble de caractéristiques plus ou moins claires – seraient des havres de paix sociale. Les conflits n'y dureraient jamais bien longtemps. Ils ne résisteraient pas à la franche explication entre les protagonistes de sorte que l'harmonie se rétablirait spontanément.

A l'opposé de cette conception idéaliste se trouvent les opinions les plus critiques qui réduisent les petites entreprises à un modèle de libre expression de l'arbitraire patronal. Plus qu'ailleurs, les salariés y seraient exposés aux pires effets de l'asymétrie de pouvoir de la relation salariale et au lien de subordination. L'une comme l'autre de ces deux conceptions des relations sociales dans les petites entreprises pêchent bien évidemment par simplification. La littérature consacrée à la conflictualité dans les petites entreprises nous apporte des éléments de connaissance utiles.

Jérôme Pélisse souligne ainsi l'importance du facteur taille pour comprendre la conflictualité sociale dans les entreprises (Pélisse, 2009, p.73-96). Il rappelle les travaux de Benoît Lepley sur la question (2005b) et l'importance du registre judiciaire pour les petites entreprises. En dehors des recours aux tribunaux, la conflictualité s'exprime également au travers des tensions entre salariés, et entre salariés et dirigeants (ou supérieurs). Pour Pélisse, il existe bien une relation positive entre le signalement de fortes tensions et la taille des établissements – que ces tensions soient entre salariés, ou entre salariés et direction. Cette relation s'inverse et devient négative si l'on considère le lien entre les sanctions et la taille des établissements (Tableau 16 – Tensions et sanctions par taille d'établissement – Pélisse, 2009, p.86).

L'auteur évoque ainsi deux univers bien distincts. Celui de la grande entreprise, caractérisé par les « négociations régulières », la présence d'« instances représentatives du personnel et d'activités syndicales reconnues », « des collectifs de travail autonomes et des relations souvent tendues » mais qui ne privilégierait pas l'arsenal répressif pour sanctionner les salariés (op. cit., p.87). Et celui de la petite entreprise, « où la négociation est rare, bien plus souvent sans représentation collective ». Cet autre univers, marqué par « l'absence de collectifs de travail autonomes », connaitrait moins de tensions (selon leurs directions), mais laisserait « libre cours à un usage (par les directions) bien plus courant – et accru– des outils juridiques de la répression, sous la forme d'avertissements écrits, mises à pied, licenciements pour faute » (*ibid.*).

TABLEAU 16 – TENSIONS ET SANCTIONS PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT – PELISSE, 2009, P.86

	Existence de fortes tensions (entre salariés et entre salariés et supérieurs) En % d'établissements concernés	**Au moins 3 sanctions pour 100 salariés** En % d'établissements concernés
Moins de 49 s.	26,3	50,4
De 50 à 99 s.	27,5	49,7
De 100 à 199 s.	31,3	40,0
De 200 à 499 s.	38,4	36,2
500 s. et plus	46,2	20,5

Champ : établissement de 20 salariés et plus. Source : enquête REPONSE 2004, volet représentant des directions

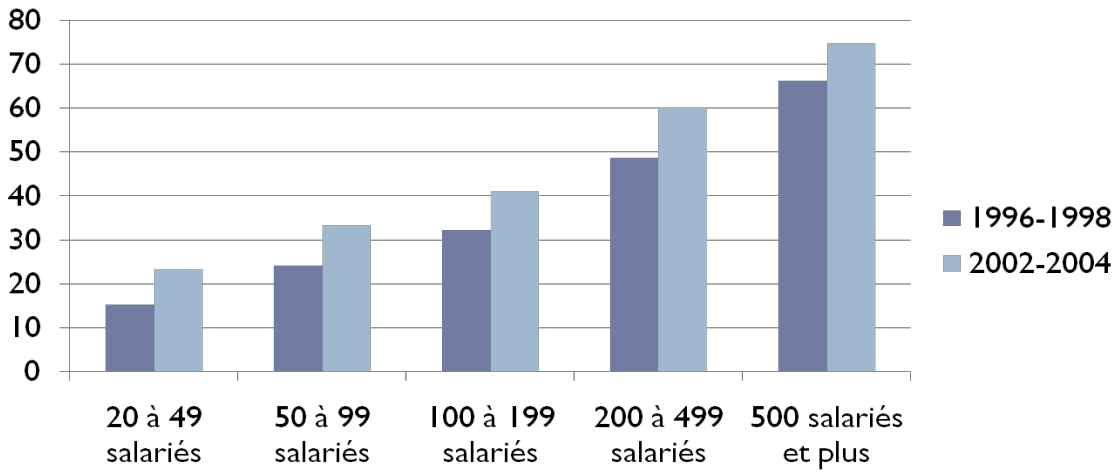
D'autres travaux évoquent cette conflictualité proportionnelle à la taille des entreprises. C'est le cas par exemple du rapport consacré par Nicolas Favarque et Marion Lefebvre aux salariés des PME et aux prud'hommes en 2009. Pour les auteurs, « dans les PME, le nombre de conflits collectifs demeure largement inférieur aux grandes entreprises : 23% des entreprises de 20 à 49 salariés ont connu un conflit collectif au cours des trois années précédant l'enquête, contre 75% des entreprises de 500 salariés et plus. En d'autres termes, les conflits ont été trois fois plus fréquents dans les établissements de plus de 500 salariés que dans ceux de 20 à 49 salariés.

Par ailleurs, les formes de conflits collectifs sont différentes dans les petites entreprises. La grève est rare, et le refus d'heures supplémentaires est souvent cité comme la seule forme d'action collective dans les petits établissements, de moins de 100 salariés. » (Favarque, Lefebvre, 2009, p.12). Les auteurs du rapport évoquent les nombreuses variables associées à la taille des entreprises, comme la probabilité plus grande d'une présence syndicale dans les plus grandes entreprises qui pourrait expliquer l'expression plus fréquente, ou plus visible, des mécontentements. La plus

faible conflictualité déclarée dans les petites entreprise viendrait de la plus faible représentation collective dans ces entreprises.

Citant les travaux réalisés par la Dares par Alexandre Carlier et Elise Tenret (Carlier et Tenret, 2007), les auteurs précisent cette relation entre conflictualité et représentation collective : « alors que 15% des établissements qui n'ont aucun représentant élu ou désigné ont connu un conflit collectif au cours des trois dernières années, c'est le cas de 19% des établissements qui ont uniquement des représentants élus et de 50 % de ceux qui ont à la fois des délégués syndicaux et des représentants élus. Ces instances de représentation constituent un support à l'action collective. » (Favarque, Lefebvre, 2009, p.12-13). Les travaux de la Dares illustrent cette relation entre la taille des établissements et la fréquence des conflits du travail :

TABLEAU 17 – PART DES ETABLISSEMENTS AYANT CONNU UN CONFLIT COLLECTIF SELON LA TAILLE – CARLIER, TENRET, 2007.



Champ : établissements de plus de 20 salariés, d'après les répondants RD.
Source : Enquête REPONSE 2002-2004 (Carlier et Tenret, 2007

L'étude des recours aux prud'hommes montre également un « effet taille » avec une variation en fonction de la taille des entreprises qui dessine une courbe en forme de cloche. Les recours augmentent en fonction de la taille des entreprises jusqu'à 199 salariés, avant de diminuer ensuite. Les chiffres montrent que les recours aux prud'hommes sont moins fréquents dans les plus petites et les plus grandes entreprises. En revanche, l'expérience des prud'hommes décroit linéairement en fonction de la taille des entreprises (voir Tableau 18 – Effectifs des établissements et recours aux prud'hommes – Pélisse, 2009, p. 86).

Les responsables de la CFDT rencontrés pendant le travail d'enquête apportent également leur expérience de la conflictualité dans les petites entreprises. Ils évoquent un univers contrasté, largement dépendant des conceptions des relations sociales du chef d'entreprise.

> *« Pour moi, il y a de tout mais je crois que pour avoir côtoyé un peu ce monde-là, c'est tout bon ou tout mauvais. Il ne faut pas non plus raconter n'importe quoi, mais quand c'est bien, les salariés ne veulent pas quitter le milieu des TPE. Alors, quand c'est bien, c'est parce qu'il y a de bonnes conditions de travail, les relations avec l'employeur se passent bien. Mais y a aussi le fait que certains employeurs, et de plus en plus, pour garder leurs*

salariés, il y a des entreprises qui jouent le jeu, qui donnent du salaire un peu supérieur au minima, mais disons qu'il y a des entreprises qui maintenant mettent de plus en plus de l'intéressement…

Les employeurs des petites entreprises commencent à donner de plus en plus de participation, d'intéressement, des mutuelles. Ils commencent à avoir une autre vision dans certaines entreprises, où l'employeur a envie de donner un peu plus à ses salariés, parce que là on n'a pas d'obligations… Par contre, on a des entreprises où ça se passe mal, avec les salariés, ou avec les apprentis. … On rentre dans du grand n'importe quoi où l'employeur est là pour faire du fric, et sous n'importe quelle condition, les conditions de travail abominables. » (Patrick – Fédération FNCB)

TABLEAU 18 – EFFECTIFS DES ETABLISSEMENTS ET RECOURS AUX PRUD'HOMMES – PELISSE, 2009, P. 86

	1 recours pour 100 salariés ou plus (= 1% et plus de recours salarié) *En % d'établissements*	**Nombre de recours moyen pour 100 salariés**
De 20 à 49 s.	35,1	2,6
De 50 à 99 s.	37,7	2,3
De 100 à 199 s.	40,2	1,9
De 200 à 499 s.	35,2	1,6
500 s. et +	26,9	1
Ensemble	*36,0*	*1,9*

Champ : établissements de plus de 20 salariés, d'après les répondants représentants de la direction.
Source : enquête REPONSE 2004.
Lecture : 35,1 % des établissements ayant entre 20 et 49 salariés ont connu au moins un prud'homme entre 2002 et 2004 et 26,9 % des établissements de plus de 500 salariés ont connu au moins 5 prud'hommes entre ces mêmes dates. En moyenne, 2,6 % de l'ensemble des salariés travaillant des établissements de 20 à 49 salariés sont allés aux prud'hommes entre 2002 et 2004, contre 1 % pour l'ensemble des salariés travaillant dans des établissements employant plus de 500 salariés.

Le rapport des salariés aux organisations syndicales n'est pas évident, comme nous avons pu déjà le voir précédemment, avec une forme de méfiance entretenue par l'effet « petite taille » de l'entreprise, l'absence de présence syndicale, la proximité avec l'employeur, une méconnaissance du fait syndical et une appréhension quant aux « conséquences » potentielles de l'adhésion ou du contact syndical – que cela soit en termes de dégradation des rapports avec l'employeur, ou en termes d'ingérence dans des formes de régulations informelles dans l'entreprise. L'adhésion ou la prise de responsabilités peuvent être des facteurs de tensions, de conflictualité, comme en témoigne ces responsables rencontrés :

« On a quelques adhérents, mais on ne sait pas comment ils ont adhéré et ce qu'il en est pour eux par rapport à leur employeur. Plus l'entreprise est petite, plus on a peur d'être remarqué, que ça se sache. Ils tiennent d'ailleurs beaucoup à l'anonymat quand ils adhèrent, car ils pensent que ce sera mal vu par leur patron. L'entreprise est souvent familiale, avec un rapport très direct au patron, et ils ont peur que cela se sache, que leur adhésion soit connue. Beaucoup de gens, y compris parmi les salariés, ont l'impression que l'on va être des fouteurs de merde, des contrôleurs de l'application du droit, alors que dans ces boîtes cela fonctionne souvent un peu à la marge sur les règles : on s'arrange entre patron et salariés et cela convient à tout le monde, les salariés aussi y trouvent leur compte (…) On a de la pédagogie à faire… » (Christelle – région Limousin)

« Dans les TPE, soit le patron est ouvert et il y a un dialogue direct avec les salariés, soit le patron est fermé et les relations sont crispées, c'est difficile pour les OS d'intervenir et les salariés ne le souhaitent pas, ils ont peur. Cela laisse peu de place pour le syndicalisme. » (Raymond – CPRIA, Pays de la Loire)

« En 2006, c'était la première fois (qu'il y avait un candidat aux élections professionnelles dans mon entreprise de 47 salariés)... Justement moi, le grand patron, limite, il m'a rien dit, il m'a dit : « ok, tu fais comme tu veux, voilà », mais je sentais qu'il allait nous en faire baver. Le responsable, mon responsable direct qui est le directeur du magasin, qui est là et qui est le fils du bras droit du directeur, du président, lui il m'a pris à part et il a dit : « ouais, je comprends pas pourquoi ? Tu cherches quoi ? » Je lui ai expliqué, j'ai dit : « bon, y a des choses par exemple que moi je vois et je vous le dis, par exemple des choses toutes bêtes, je dis : vous parlez au personnel des choses sur la sécurité, il faut leur donner les EPI, les gars ils n'en ont pas ». (délégué syndical petite entreprise).

Les attentes des salariés des très petites entreprises saisies par les enquêtes de la CFDT

La CFDT mène depuis plusieurs années de nombreuses enquêtes de terrain en parallèle de ses autres activités syndicales, dans la continuité des grands programmes des années 1990-2000 réalisés auprès des salariés dans les entreprises (L'enquête « Travail en Questions » a duré 5 ans et permis de recueillir des informations sur le travail et l'emploi de près de 50 000 salariés – un ouvrage revient sur cette grande enquête, CFDT, 2001). Tout à la fois outils de recueil des données, d'animation des équipes et de mobilisation des effectifs, dispositif de prise et de maintien des contacts avec les salariés, les enquêtes permettent d'obtenir des informations précieuses sur le salariat à partir d'entrées thématiques.

En 2010, l'organisation lance une campagne d'enquête en direction des petites entreprises, « auprès des salariés des entreprises de moins de 50 personnes ». Cette enquête est accompagnée d'une autre, réalisée en direction des apprentis, qui permet de collecter 2300 questionnaires (encadré 11). Pour mémoire, chaque année en France, ce sont environ « 200 000 apprentis qui sont formés aux métiers de l'artisanat » (*Guide des salariés des très petites entreprises, p.5*).

ENCADRE 11 – UNE ENQUETE AUPRES DES APPRENTIS DE L'ARTISANAT

Le *guide des salariés des très petites entreprises* (voir infra) propose un éclairage sur les motivations des jeunes à rejoindre l'apprentissage, à partir d'un retour d'enquête en Lorraine « auprès de 150 apprentis dans différents Centres de formation des apprentis (CFA) de la région » (p.7). Les résultats montrent que *l'envie de travailler* est une motivation centrale pour 60% des répondants. Les deux-tiers (67%) ont choisi leur métier *par intérêt, passion et curiosité*. Plus de 9 répondants sur 10 se disent satisfaits de leur choix (91%). L'apprentissage du monde du travail ne se fait cependant pas sans quelques difficultés puisque 75% de répondants estiment avoir dépassé leur temps de travail, et 8 sur 10 déclarent avoir eu des problèmes avec leur employeur (non-respect des horaires, emploi du temps, travail des dimanches et des jours fériés, pas systématiquement rémunérés… » (*ibid.*).

L'enquête *Apprentis* a ensuite été généralisée. Elle a recueilli, début 2014, plus de 2300 réponses. Les réponses montrent une population plutôt masculine (62% des répondants sont des hommes), jeunes (près de 8 répondant-e-s sur 10 ont entre 16 et 20 ans) et peu diplômée (19% n'ont aucun diplôme, 25% ont le brevet des collèges, 27%

sont titulaires d'un CAP-BEP). Interrogés sur les raisons qui les ont « dirigés vers l'apprentissage », les répondants – qui pouvaient choisir deux réponses dans une liste de propositions – évoquent leur intérêt pour l'alternance entre une formation scolaire et une expérience en entreprise (37%), l'accès rapide à un travail et un salaire (33%), ou la meilleure préparation pour le métier désiré (27%).

Sur les conditions de travail et les relations sociales, l'enquête *Apprentis* de la CFDT, montre que les deux tiers des répondants ont de bonnes relations avec leur tuteur ou maitre d'apprentissage – « il fait le maximum, il m'explique, m'écoute, me forme ». Dans 15% des cas, les relations sont négatives – « il ne s'occupe pas de moi, ce sont d'autres collègues qui m'aident » et « j'ai vraiment l'impression d'être tout seul ». La plupart des répondant estime avoir les mêmes horaires que les autres salariés (70%), tandis que 2 sur 10 font moins d'heures que les autres salariés et 1 sur 10, davantage. La rémunération reste un mystère pour un quart des répondants, qui ne sait pas si le montant correspond au minimum légal en vigueur. La moitié des répondants déclare être rémunéré au minimum légal, et 20% déclarent une rémunération supérieure.

Sans épuiser la richesse de l'enquête, nous terminons ce point d'approfondissement en évoquant la question des thèmes qui seraient prioritaires pour les répondants s'ils devaient « aider les apprentis ». Trois réponses étaient possibles parmi une liste proposée. Il ressort de l'enquête que la première préoccupation des répondants a trait à la difficulté des jeunes à trouver des entreprises qui forment des apprentis (50% des répondants). Cette inquiétude de ne pas trouver d'entreprise pour réaliser leur apprentissage fait écho aux initiatives de la CPRIA du Nord-Pas-de-Calais. Dans cette région, un travail important de sensibilisation des entreprises a été réalisé (voir plus loin dans le rapport, le chapitre consacré aux CPRIA). Quasiment au même niveau, la seconde préoccupation concerne la rémunération (48%). Viennent ensuite les thèmes des conditions de travail (33%), des conditions de formation (25%), de l'accès à l'emploi (23%). Les conditions de transport, l'accès au logement et la prise en charge des frais de formation sont évoqués chacun par moins de 15% des répondants. Nous voyons, avec ces données, comment les enquêtes de terrain réalisées par l'organisation permettent de mieux connaître ces populations salariées souvent éloignées du syndicalisme.

Lors de nos déplacements sur le terrain, nous avons également pu accompagner des équipes dans le centre ville de Nantes lors d'opérations de rencontre avec les salariés, sur leurs lieux de travail, qui impliquaient aussi la passation de questionnaires. Il s'agissait dans cet exemple de recueillir les avis des salariés sur l'ouverture des magasins du centre ville nantais le dimanche – alors que plusieurs villes alentours avaient autorisé ces ouvertures et qu'une association de commerçants la réclamait pour Nantes. Cette enquête a été par ailleurs réalisée en 2013 dans 64 départements. Elle a permis de recueillir 1834 questionnaires dont 19% concernent les entreprises de moins de 10 salariés et 24% celles de 11 à 49 salariés.



Les résultats de l'enquête nationale « petites entreprises » de 2010, qui s'est poursuivie en 2011, sont présentés dans le fascicule « *Salariés des très petites entreprises* » réalisé par la CFDT et abordant les thématiques de rémunération – salaire et pouvoir d'achat –, de conditions de travail, d'emploi et de parcours professionnels, de dialogue social du point de vue des salariés enquêtés.

Ce document d'une trentaine de pages retrace les principales dimensions de la relation de travail et d'emploi, dans les petites entreprises, à partir des réponses des 1144 salariés de tous secteurs d'activés qui ont répondu à l'enquête. Il ressort de leurs réponses qu'ils se préoccupent d'abord, et à égalité, de leur rémunération et de leurs conditions de travail. Il s'intéressent au respect de la réglementation du travail et s'interrogent sur leur carrière professionnelle. L'accès à des prestations d'un comité d'entreprise, à la formation professionnelle, à la protection sociale et la prise en charge de frais de transports et de restauration sont moins prioritaires (voir Tableau 19). En termes de relations de travail, l'enquête de la CFDT révèle que pour les deux tiers des salariés interrogés, les relations de travail sont normales voire bonnes, et que pour un tiers d'entre eux, ces relations sont dégradées voire franchement tendues (voir Tableau 20, issu de la même enquête).

TABLEAU 19 – LES SUJETS QUI PREOCCUPENT LE PLUS LES SALARIES DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES – ENQUETE CFDT AUPRES DES PETITES ENTREPRISES, 2010, P.6

Les sujets qui vous préoccupent le plus	
68,8%	Revalorisation du salaire
68,8%	Conditions de travail
52,8%	Réglementation du travail
42%	Carrière professionnelle
33,4%	Prestations d'un comité d'entreprise
32,1%	Formation professionnelle
28,6%	Protection sociale
24,6%	Prise en charge (transports, restauration)

TABLEAU 20 – AVIS SUR LEURS RELATIONS QUOTIDIENNE SAU TRAVAIL DES SALARIES DES PETITES ENTREPRISES – ENQUETE CFDT AUPRES DES PETITES ENTREPRISES, 2010, P.6

Sur vos relations quotidiennes au travail		
Positives (64,1%)	20%	Ces relations sont sympathiques, c'est agréable de travailler dans ces conditions
	44,1%	Ces relations sont normales, même s'il arrive qu'il y ait quelques moments de tension
Négatives (35,9%)	20,4%	Ces relations sont souvent dégradées, même s'il y a quelques moments de calme
	15,5%	Ces relations dans l'entreprise sont très tendues, c'est usant !

Comme nous venons de le voir, la volonté de mieux connaître les salariés des petites entreprises se manifeste à la CFDT par la commande et la réalisation d'études sur le sujet, par l'animation d'un réseau de responsables fédéraux et régionaux spécialistes de la thématique (voir point I.4), et par le recours aux méthodes d'enquêtes qui produisent des données inédites dont l'organisation peut se saisir pour adapter ses pratiques.

Car il s'agit bien de pouvoir traduire ensuite les données « brutes » recueillies en analyses et en programmes d'actions concrets, de passer à des propositions chargées en contenu normatif et revendicatif.

Ces différents processus d'accumulation de connaissances, d'expérimentations sur le terrain, de conception de la place et du sens des petites entreprises pour la définition d'une politique syndicale renouvelée impliquent un investissement considérable de la part de l'organisation. Ces processus se rejoignent pour contribuer ensemble au délicat travail de production de la catégorie d'action syndicale des « petites entreprises ». A la CFDT, ce travail débute au milieu des années 1970. Durant plusieurs décennies, l'objet va prendre de l'importance, bénéficier d'appuis et de conjonctures favorables, même si à aucun moment, et aujourd'hui pas davantage qu'hier, la catégorie « petite entreprise » n'a été une évidence pour toute l'organisation. Il a toujours fallu, et il faut encore, en défendre la légitimité en interne. Cette responsabilité revient pour beaucoup à la délégation PME de la confédération et à l'ensemble des membres du « réseau PME », incluant les membres de la commission exécutive confédérale en charge du dossier au plus haut niveau de l'organisation. C'est bien toute cette chaine qui va du national au local et du local au national qui incarne aujourd'hui la politique cédétiste en direction des petites entreprises. Pour en arriver à transformer l'objet « petite entreprise » en véritable catégorie d'action syndicale, et pour parvenir à maintenir cette catégorie à un niveau de visibilité et de légitimité suffisantes dans l'organisation, il aura fallu de nombreuses années de travail dont nous rappelons ci-après, trop brièvement, les principales étapes.

Ce rapide retour historique permet de rappeler, avant que ne soient abordées les pratiques actuelles, l'évolution des questionnements cédétistes sur la thématique. Il montre également que nombre des réflexions actuelles font échos aux premières années de la politique de l'organisation en direction des TPE-PME. Mais la comparaison dynamique des formes de prise en charge des petites entreprises permet aussi de mesurer l'originalité de la période actuelle, caractérisée par des actions plus systématiques et par l'émergence d'un mouvement d'institutionnalisation du dialogue social territorial porteur dans les secteurs de l'artisanat et des professions libérales.

I.3. Récit d'une appropriation syndicale de la thématique des petites entreprises

La thématique des TPE et petites entreprises apparaît à la CFDT avec la volonté de se développer dans des espaces jusque-là délaissés au profit de la grande industrie. Les réflexions sur les petites entreprises prennent leur essor dans les années 1970 (Rastoul J., 1997, Lepley B., 2005). On retrouve dans les archives de l'organisation la trace des premières interventions sur ce sujet en congrès, à l'occasion du 36ème congrès de la CFDT (1973), durant lequel un militant s'inquiète de l'absence de syndicalisation dans les petites entreprises. Le début des années 1970 est aussi celui de l'accroissement des difficultés pour le syndicalisme hexagonal et des mutations profondes et historiques du système socio-productif, marqué par des recours à la sous-traitance de plus en plus fréquents pour les entreprises, l'apparition de ce que l'on appellera les entreprises ou firmes réseaux, l'émergence de nouvelles formes d'emplois, atypiques, précaires, dans un contexte durable de globalisation de la concurrence et d'un chômage de masse, de plus longue durée. Le syndicalisme en crise devient en même temps un syndicalisme de crise.

Syndicalisme de crise, syndicalisme en crise

L'investissement sur la thématique « petites entreprises » va être l'un des éléments de la politique de changement de l'organisation. Les débats se multiplient au Bureau National (BN), au Conseil National (CN) et aux Congrès sur la nécessité d'aborder ces entreprises de manière différente du modèle culturel *« masculin-industriel »* [Edmond Maire, 38ème Congrès, Brest][1]. Les pistes de réflexion sont nombreuses, posent les questions de la représentation interne dans les petites unités, du rôle de la loi, des accords nationaux ou décentralisés [CN de mars 1979].

Les premiers travaux se concentrent sur la question des modalités de représentation des salariés de ces entreprises et le développement d'études destinées à mieux connaître le public des petites entreprises et de l'artisanat se multiplient. Consciente du manque de connaissance concernant les TPE/PME, la CFDT, puis sa délégation PME, commanderont de nombreuses études à leur sujet. En avril 1980 apparaissent les premières pistes de regroupements destinés à assurer une représentation collective aux PME. Le territoire réapparaît par ce biais. La question des seuils est néanmoins centrale dans les réflexions de l'organisation[2], mais les regroupements sont particulièrement envisagés pour les entreprises de moins de 11 salariés, alors que la représentation interne est privilégiée pour les entreprises de 11 à 50 salariés. Cependant, l'objet « petites entreprises » n'est pas encore stabilisé. Certains documents renvoient à l'artisanat, aux entreprises de moins de 11 salariés, d'autres documents aux entreprises de 11 à 50 salariés, plus rarement les entreprises de moins de 100 salariés.

A partir de 1982, les réflexions et interventions se multiplient au sujet des TPE/PME et du territoire. Un groupe de travail, le *« groupe de travail n°3 »* se réunit pour la première fois le 10 mars 1982. Il a en charge le dossier *« PME : droit syndical dans les petites entreprises »*. Une expérience en Ille et Vilaine fait également apparaître les nouvelles potentialités territoriales en matière de syndicalisation et de regroupement des salariés des PME [Syndicalisme Hebdo, 22.04.82]. Au Congrès de Metz [1982], la question des PME devient prioritaire. Les interventions des syndicats locaux se multiplient sur ce thème, et dénotent l'importance qu'il prend dans leurs stratégies. La profession néanmoins reste l'élément central, par lequel des regroupements territoriaux sont envisagés [résolution 209].

Les lois Auroux vont permettre, principalement du fait des revendications CFDT (Jobert, A, 2000), une représentation collective territorialisée légalement reconnue, dans la lignée des réflexions de l'organisation. Le « groupe de travail n°3 » s'étoffe progressivement et réuni de plus en plus de fédérations et d'unions régionales. Parallèlement, d'autres « groupes PME » se constituent au niveau des syndicats locaux, jusqu'à ce que la Confédération se dote elle-même d'un groupe de travail permanent spécialisé dans les TPE, au sein du plan de travail 1982-85 voté en bureau national.

Les débats sur le dialogue social territorial prennent directement appui sur la question des TPE/PME. Les avis restent mitigés quand à la nécessité de développer *en interne* une représentation syndicale, ou *en externe* une structure de dialogue social

[1] Les références entre crochets renvoient à la documentation Confédérale, les dates donnent une indication historique en guise de repère chronologique.

[2] L'idée étant d'abaisser les seuils légaux de représentation syndicale de manière à renforcer la présence en interne dans les petites entreprises. La limite est que ces seuils légaux ne garantissent en rien la présence effective de représentants syndicaux dans les entreprises.

territorial. La question de la construction d'identités locales fait également parti des réflexions. En parallèle, sur le terrain, des initiatives locales se développent. La presse confédérale rapporte les exemples de pratiques syndicales de site, sur le commerce à Rennes et sur l'aérogare de Lyon [Syndicalisme Hebdo, 15.03.84]. D'autres articles, par la suite, feront état d'autres démarches territorialisées. Un numéro d'Action Juridique est consacré, toujours en mars 1984, aux modalités plus concrètes de mise en place d'une commission paritaire locale. L'analyse approfondie des archives de la CFDT concernant le dialogue social territorial met en lumière plusieurs éléments :

- les salariés des TPE/PME et de l'artisanat *« constituent une réalité importante »*, qui est amenée à se développer ;
- ces salariés, d'une manière générale, bénéficient des moins bonnes conditions de travail, de salaire, de couverture sociale, d'avantages sociaux que ceux des grandes entreprises ;
- les salariés des petites entreprises sont plus faiblement syndiqués ;
- ce public est particulièrement difficile à aborder pour l'organisation : *« la taille de ces entreprises ne facilite ni l'adhésion syndicale des travailleurs, ni leur action collective, ni la négociation des revendications, ni, en conséquence, la réalisation d'un rapport de force à la base. Le code du travail, de son côté, ajoute à ces difficultés. Il prend en effet en considération la taille de ces entreprises non pas pour apporter aux travailleurs de ce secteur une protection spécifique, mais pour décharger leurs patrons de toute une série d'obligations imposées aux employeurs des entreprises plus importantes. »* [1979]
- pour certains, les PME sont un *« problème clef pour développer le syndicalisme »* [1980]
- l'organisation CFDT – plus largement le syndicalisme français – n'est pas adaptée à la représentation des salariés de ces entreprises. D'où, pour la CFDT, la nécessité de développer des moyens alternatifs de représentation.
- il est nécessaire de prendre en compte le contexte patronal au niveau local

On le voit ici, les questions soulevées par la problématique petites entreprises dépassent le simple cadre d'une catégorie d'entreprises. Au-delà, il s'agit de savoir comment adapter un syndicalisme organisé (et renforcé) historiquement sur la base d'un modèle industriel national, à une nouvelle forme socio-productive qui bouscule les cadres traditionnels de l'action syndicale. C'est aussi la place de l'institution « syndicat » dans le paysage du système de relations professionnelles qui est en jeu. Sa place, c'est-à-dire sa capacité de représentation et de défense des intérêts de tous les salariés. La question territoriale qui est liée à celle des petites entreprises soulève en creux le constat de certaines lacunes de l'organisation telle qu'elle se présente au début des années 1980. Il s'agit bien d'une *« bataille difficile, parce qu'elle recoupe le débat sur l'adaptation du syndicalisme »* [cellule PME, 1986]

L'une des difficultés à laquelle se heurte l'organisation syndicale vis-à-vis des TPE et PE est leur *« autonomie les unes par rapport aux autres »*, sans lien de rattachement *« à un ensemble plus vaste, comme dans le cas des administrations ou des grandes entreprises du secteur privé »* [1979]… Derrière cette réflexion se profile la nécessité de trouver un dénominateur commun à ces entreprises afin de créer, sur cette base, des collectifs de salariés.

Des exemples de réalisations mettent les responsables sur la voie territoriale : l'accord national sur l'exercice du droit syndical dans les exploitations agricoles permet d'instaurer des délégués syndicaux interentreprises pour les entreprises de moins de 50 salariés. La solution qui attire l'attention est bien celle qui permet de regrouper les entreprises *« pour l'exercice de leur droits, les seuils requis par la loi pouvant d'ailleurs être abaissés ».* Une base géographique commune doit être privilégiée.

La définition de cet espace rejoint l'idée de la communauté locale, supposée bénéficier d'une culture partagée. Elle est donc perçue comme un levier à la création de collectifs : c'est *« le centre commercial, des tours de bureaux, un site industriel ou touristique »*. Dès le début de l'année 1979 donc, les premières bases sont posées pour une nouvelle forme à venir d'organisation du droit syndical et de négociation collective.

Une étape décisive dans la prise en compte du territoire viendra avec les lois Auroux - 13 novembre 1982 sur la négociation collective (commission paritaire locale) et 28 octobre 1982 (délégués de site) – qui permettent de créer des commissions paritaires locales (CPL), habilitées à négocier des conventions collectives locales, et d'instaurer des délégués de site (voir supra). Ces lois, demandées et attendues par la CFDT, donnent le feu vert à une mobilisation des structures de l'organisation, et les premières expériences apparaissent.

Pour mémoire, la question du regroupement des petites entreprises avait cependant déjà été abordée, historiquement, au travers de la possibilité de désigner des « délégués communs », ou au travers de la « gestion commune d'œuvres sociales », et de la création d'institutions communes en fonction de problèmes collectifs. *« Mais il s'agit malgré tout d'initiatives limitées en nombre car les militants viennent en général d'entreprises importantes et leur intérêt les amène tout naturellement à ne s'occuper que de celles-là »* [Synthèse des débats sur le thème « petites entreprises » dans le cadre du bilan de la promotion des lois Auroux », 1984]. Des dispositions existent également dès 1945 mais ne concernent que les entreprises de plus de 50 salariés et des structures clairement définies (art. 1er de l'ordonnance du 1er août 1947 pour les CHS, art. 9 du décret du 2 novembre 1945 pour les comités interentreprises, décret du 26 novembre 1946 pour les services médicaux du travail). Ces possibilités de regroupement ne sont d'ailleurs envisagées qu'au travers de l'autorité réglementaire [Murcier, 1983]. En 1977, un décret du 19 juin permet aussi la création d'un « collège interentreprises » concernant les sous-traitants et le donneur d'ordres intervenant sur des chantiers importants.

L'organisation va veiller à ce que la logique locale ne se développe pas au détriment des logiques professionnelles de branches. Les documents d'analyse des projets des lois Auroux rappellent que les branches doivent garder la *maîtrise principale* de la mise en œuvre du droit dans les petites et très petites entreprises. Le territoire reste donc largement encadré par la branche professionnelle qui délimite le contenu des commissions paritaires professionnelles locales (CPL)… Ainsi, le caractère interprofessionnel disparaît au fil des documents internes successifs, preuve de la force de l'attachement pour la structuration par profession. Concrètement d'ailleurs, la grande majorité des commissions créées dès 1983 sont professionnelles. A propos des commissions paritaires locales, il est intéressant de noter la grande diversité des espaces qu'elles vont couvrir, de la galerie marchande à la région en passant le site, le bassin d'emploi, les départements (Rey F., 2007). De fait, il n'existe pas vraiment de consignes claires pour les militants qui souhaitent s'engager dans le dialogue social territorial.

L'idée qu'il faille choisir des territoires bénéficiant d'une certaine *« unité économique et sociale »* est assez peu opérationnelle. Elle repose sur l'idée qu'il existerait une délimitation potentiellement pertinente des territoires, sur lesquels existerait cette unité. Dans les faits, pour les militants locaux, le pragmatisme prévaut. Le législateur reste tout aussi vague sur la question des territoires : les lois Auroux ne donneront que quelques indications toutes « relatives » aux acteurs sociaux par l'intermédiaire d'une circulaire ministérielle de 1983 : *« Ce terme doit être entendu comme visant une aire géographique relativement restreinte. Il s'agit, en effet, de regrouper des entreprises qui ont des problèmes communs liés, d'une part à leur taille, comme il vient d'être dit, mais aussi, d'autre part, du fait qu'elles sont situées dans un même voisinage. Le champ d'application territorial des accords dont il s'agit devra donc être proche des entreprises : le site, la rue ou le quartier, éventuellement la commune, l'agglomération de taille modeste ou le « pays » rural. L'on peut en revanche parfaitement envisager la conclusion d'accords cadres, par exemple au niveau départemental, renvoyant à des accords particuliers au plan local. »* (Circulaire ministérielle DRT n°15 du 25 octobre 1983, citée par Murcier, 1983].

On voit avec ces exemples toute la difficulté à énoncer une définition précise de l'espace pertinent de négociation et de représentation des salariés des petites entreprises. Cette difficulté accompagnera les réflexions de l'organisation dans les années 1990-2000, à mesure que se multiplieront les réalisations sur le terrain. Parallèlement, la thématique des petites entreprises continue d'être portée en interne. Les intuitions initiales, qui faisaient de cet objet un symbole du changement de système socioproductif « post-fordiste » se confirment. Comme nous l'avons vu, les années post-1970 sont celles du renforcement de la place des petites entreprises dans l'emploi. Le recours toujours plus fréquent à la négociation d'entreprise pose de manière de plus en plus forte la question de la capacité des plus petites à participer au jeu social. Nous avons vu comment les acteurs ont cherché à apporter des réponses, par l'ouverture de méthodes alternatives de négociations, par la facilitation d'un dialogue social territorialisé, en accompagnement des régulations de branche professionnelles – plus de 200 accords de branche intègrent d'une manière ou d'une autre la dimension TPE-PME.

En interne, la « délégation PME » de la CFDT continue de porter le dossier et organise un rassemblement national de deux jours en 1998, et en 2001, un grand rassemblement national de 1000 adhérents, de responsables et militants des petites entreprises à la Défense, toujours sur deux jours. L'organisation souhaite envoyer un message fort, dans la continuité de son engagement sur le mandatement, de la signature de l'accord de développement du dialogue social dans l'artisanat avec les autres organisations syndicales et l'UPA… Sur les territoires, la CFDT est aussi en pointe des projets de créations de Commissions Paritaires Locales, avec des expériences exemplaires dans le Tarn, les Deux-Sèvres, dans l'Ain. Le « réseau PME », qui réunit des responsables fédéraux et régionaux, se retrouve lors de sessions de formations de plusieurs jours à Bierville, dans l'un des centres de formation de l'organisation, pour échanger les expériences territoriales, rendre compte de l'avancée des projets, apprendre des techniques de négociation, des réflexes de syndicalisation.

Cette prise en charge précoce des TPE-PME par la CFDT permet à l'organisation de s'engager avec une certaine expérience sur les dossiers actuels : avec le patronat de l'Artisanat dans les CPRIA, sur le terrain en campagne à l'occasion des élections TPE-PME. Elle produit également des propositions conceptuelles avec la réflexion en terme de proximité, qui permet d'intégrer les démarches TPE-PME dans un ensemble plus vaste de politique de syndicalisation et dans un rapport renouvelé aux salariés,

adhérents et militants. Dès le début de la décennie, lors du congrès de Tours, l'organisation réaffirme son engagement en direction de cette catégorie « prioritaire » de son action syndicale (voir encadré 12 ci-après).

ENCADRE 12 – EXTRAITS DU CONGRES DE TOURS, 2010

Sur la logique de proximité :

« Pour la CFDT la première fonction du syndicalisme est d'être présent quotidiennement aux côtés des salariés sur leurs lieux de travail pour les aider à s'organiser collectivement et à construire des réponses adaptées à leur situation. Cette proximité doit être au cœur de nos pratiques syndicales. C'est la condition essentielle de la légitimité du syndicalisme CFDT auprès des salariés. Cette proximité est aussi indispensable pour que la réalité sociale, dans sa diversité et sa complexité, irrigue l'ensemble de la CFDT et lui permette de construire sa réflexion, ses analyses, ses revendications et ses propositions en les incarnant dans les situations vécues par les salariés. C'est encore plus vrai aujourd'hui qu'hier, avec des entreprises éclatées, des situations de travail très variées et constamment en mouvement, qui imposent de vérifier en permanence la justesse de notre perception de la réalité. C'est à la fois la condition d'une parole de la CFDT audible par les salariés et un élément essentiel du rapport de force. » (p.39 – résolution 3.1.)

Sur les entreprises sans présence syndicale :

« La CFDT développera des initiatives régulières dans les territoires pour s'adresser aux salariés des entreprises sans présence syndicale en s'appuyant sur les structures professionnelles et interprofessionnelles de proximité. L'organisation de réunions ouvertes, de présence devant les entreprises ou dans des lieux de très forte densité en salariés et d'opérations « à la rencontre de la CFDT » permettra d'inviter le maximum de salariés à nous rejoindre. » (p.41 – résolution 3.1.4.2)

Sur les petites entreprises comme objectif prioritaire :

« Les salariés des TPE et des PME constituent un objectif prioritaire. Le croisement de leurs réalités professionnelles avec la proximité géographique sera recherché dans les propositions de la CFDT dans leur direction. Des initiatives adaptées à ces salariés seront prises, en lien avec les syndicats et les structures interprofessionnelles de proximité. » (p.41 – résolution 3.1.4.3)

D'autres résolutions du Congrès (ci-dessous) mettent également en avant des engagements que l'on trouvera au cœur des préoccupations des militants et responsables rencontrés dans le cadre de l'étude. Nos entretiens ont régulièrement permis d'aborder la question de la valorisation des actions CFDT auprès des salariés des petites entreprises, celle de l'effectivité du droit ou de la participation des salariés et des adhérents des petites entreprises au dialogue social et aux opérations de rencontre des salariés :

« *La proximité avec les salariés doit aussi permettre une valorisation plus forte de l'action de la CFDT. » (p.41 – résolution 3.1.5)*

« Le meilleur résultat de l'action syndicale et le meilleur accord ne deviennent utiles qu'à partir du moment où les salariés en vivent concrètement les résultats. Cette préoccupation doit être prise en compte dès l'amont de la négociation : la perception des résultats de l'action syndicale est d'autant plus forte que les salariés ont été associés à l'élaboration de la revendication et informés tout au long du processus qui a permis d'obtenir le résultat. Les adhérents doivent tout au long du processus jouer un rôle actif et central. Une communication modernisée, adaptée, accessible et cohérente est nécessaire. Son efficacité n'est réelle que si elle est relayée sur les lieux de travail par le contact direct avec les salariés. » (p.41 – résolution 3.1.5.1)

Ces actions sont menées sur le terrain par des militants et des militantes qui mettent en œuvre les politiques impulsées au niveau national, appropriées aux niveaux locaux et professionnels lors des congrès dans les différentes structures. Nous proposons un dernier développement avant d'aborder les pratiques en elles-mêmes : le prochain point est consacré à une présentation rapide, sous la forme de portraits, des plusieurs responsables que nous avons rencontrés au moment de l'enquête de terrain. Les entretiens ont en effet souvent débuté par une présentation en quelques mots des parcours professionnels et syndicaux. Ce sont ces éléments que nous présentons ci-après, qui permettront de mieux comprendre *qui*, concrètement, met en œuvre les pratiques sur le terrain.

I.4. Le réseau PME en chiffres et en actes

Pour mieux connaître ces militantes et militants qui, dans l'organisation, définissent et mettent en œuvre la politique TPE-PME en 2012 et 2013, nous avons pris le temps d'échanger avec plusieurs responsables sur leurs parcours. Nous avons également fait circuler un questionnaire en ligne, pour compléter les informations recueillies lors des interviews, et sollicité la collaboration de trois membres du réseau pour rendre compte de leur activité quotidienne en remplissant des « carnets de bord » dans lesquels ils ont fait apparaître leurs activités en lien avec la thématique des petites entreprises. Ce quatrième et dernier point de la première partie propose de s'arrêter sur ces responsables, leurs attentes et leurs pratiques, mais aussi sur leurs parcours antérieurs.

Notre enquête nous a amené à rencontrer et à interviewer, en face à face ou par téléphone, les porteurs du dossier TPE-PME qui constituent autour de Jean-François Milliat le « réseau PME » de la CFDT. Jean-François Milliat est le secrétaire confédéral en charge du dossier pour l'organisation. Il est entouré, dans les fédérations et les régions, par des responsables qui s'investissent sur le dossier. En 2012-2014, le pilotage politique revient à Marie-Andrée Seguin, qui vient de l'URI Champagne-Ardenne. Nos contacts en régions et au niveau des fédérations n'ont pas systématiquement fait l'objet d'une présentation détaillée de nos interlocuteurs, souvent parce que nous les connaissions par avance, comme en région Poitou-Charentes par exemple, de sorte que l'entretien se concentrait sur les pratiques. Pour les autres, un rapide moment de présentation nous permettait de mieux saisir les parcours de chacun. Nous en livrons ci-après (classés par ordre alphabétique), dans les grandes lignes, les principales caractéristiques. Toutes les interviews des militants et responsables ont été anonymisées et les prénoms ont été changés pour les présentations. Toutes les personnes rencontrées n'ont pas leurs portraits ni leurs parcours présentés dans la section suivante, puisque dans certains cas, nous n'avons pas abordé cet aspect avec elles. Dans les portraits comme dans l'ensemble du document, tous les prénoms et la plupart des noms d'entreprises ont été changés.

Parcours de responsables – les responsables régionaux et locaux

En **Auvergne**, nous interviewons Véronique qui est adhérente à la CFDT depuis 1992. Elle vient du secteur de la propreté, fédération des services. Elle a connu tous les mandats dans l'entreprise : déléguée du personnel, déléguée syndicale, membre du CHSCT et déléguée prud'homme. C'est en 1994 qu'elle prend ses premières responsabilités au syndicat, et elle rejoint le bureau régional de la région Auvergne deux ans plus tard, en 1996. A partir de 1997, elle partage son temps entre un mi-temps dans l'entreprise et un mi-temps pour l'organisation, comme développeuse.

Elle occupera durant deux mandats et demi le poste de secrétaire du syndicat (fin novembre 2010) avant d'être élue à la commission exécutive de la région avec entre autres responsabilités le dossier PME (2010), les protocoles d'accords, les enquêtes *Travail en Questions*, l'aide et le soutien aux équipes et le suivi de la formation syndicale Puy-de-Dôme. Son expérience dans le secteur de la propreté l'a sensibilisée à la problématique des petites entreprises : l'un comme l'autre sont des champs difficiles à organiser. En 2010-2011 et en 2012, elle participe aux campagnes TPE-PE de terrain.

En région **Bretagne**, l'entretien est réalisé avec deux permanents. Au moment de l'entretien, Estelle vient d'être élue secrétaire régionale. Elle était déjà en charge du dossier des petites entreprises avant les élections. Au moment de l'enquête, Estelle siège à la CPRIA. Elle est originaire de deux univers professionnels : l'artisanat, en tant que tapissière décoratrice d'appartement, et l'agroalimentaire, en tant que chef d'équipe en production agroalimentaire (dans une entreprise de 160 salariés). Estelle est détachée à temps plein depuis le début de l'année 2013. Elle est accompagnée sur le dossier TPE-PE par Brent, élu secrétaire régional de l'Uri en 2008 et en charge des questions de sécurisation des parcours – emploi, insertion, saisonniers… – et du dialogue social. Avant de s'occuper de ces dossiers, il était le responsable sur le dossier TPE-PE et mandaté à la CPRIA. C'est Estelle qui l'a remplacé à ces deux postes. Depuis le congrès de 2012, Brent est trésorier de l'Uri.

En Ile-de-France, le responsable régional, qui occupe la fonction de secrétaire général d'un des départements franciliens, coordonne les actions PME sur le territoire. Marc* commence sa vie professionnelle à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie – *« une boite où il y avait 3000 salariés »* – dans les années 1970. *« Et à l'époque, la sécu, c'était régional, le siège regroupait toute l'Ile de France, et moi je travaillais au siège rue de Dunkerque, et à 20 mètres, il y avait le siège de l'URI CFDT de l'époque »*. Il apprécie la CFDT pour ses valeurs d'autonomie et d'indépendance – *« normal pour quelqu'un d'origine corse »* - et il va adhérer *« pour avoir des informations, pas automatiquement pour militer »*. C'est une militante de la Caisse qui *« n'y arrivait pas toute seule »* qui va inciter Marc* à s'engager davantage. Au moment de la réorganisation de l'administration et surtout au moment de la départementalisation des Caisses, Marc* va s'installer à Saint-Denis pour créer un nouveau service local. C'est le moment où il s'intéresse à l'interprofessionnel : *« A un moment donné, je me suis aussi intéressé à l'interpro au travers des élections prud'homales, et je suis devenu pendant un temps conseiller prud'hommes. Et je me suis dit « l'interpro, c'est plus important que le professionnel ». C'est ça le truc ! C'est vrai que dans la boite, on est bien installé, on a des locaux, on est bien vu par le patron, tout ça, mais en vérité, notre travail à nous c'est de permettre à tout le monde d'avoir les mêmes droits. Et aujourd'hui, il y a 80% des gens qui n'ont pas de droits, donc je me suis un peu poussé dans l'interpro et quand je suis arrivé ici, au moment où on m'a donné des responsabilités, la première chose que j'ai fait, c'est de voir ce qu'on recevait comme courrier. »* L'abondance de courrier relatif aux protocoles d'accords préélectoraux va l'inciter à travailler cette piste, en relation avec la thématique des petites entreprises (voir chapitre suivant). Il participera également à plusieurs actions de dialogue social territorial (sur le secteur des jeux vidéo sur Sénart).

En **Ile-de-France** toujours, Marianne tient une permanence à la Bourse du travail à Bobigny. Nous la rencontrons pour la partie de l'enquête plus spécifiquement dédiée aux lieux d'accueil. Elle vient de l'industrie pharmaceutique, d'une entreprise de 600 salariés qui fait partie d'un grand groupe national employant environ 3600 personnes.

Bien qu'elle-même ne soit pas impliquée dans aucun conflit du travail, il a pour autant vécu un départ assez compliqué de son supérieur hiérarchique et a donc décidé de s'engager syndicalement parce que *« c'est pas possible d'infliger de tel traitement quand on veut faire sortir quelqu'un de l'entreprise »*. *« Et à partir de ce moment-là, je me suis orientée vers les organisations syndicales pour voir comment elles étaient, qu'est-ce qu'elle faisaient dans l'entreprise parce que je ne connaissais pas du tout les CHSCT, les CE, etc. Et j'avais une collègue qui est partie à la retraite, qui était à la CFDT et qui me recevait pendant l'heure du déjeuner, qui m'a expliqué. Elle m'a un petit peu expliqué la représentativité des syndicats dans l'entreprise que j'ignorais complètement (...) »*. Suite à ces discussions, Marianne a adhéré à la CFDT, en 2003. C'est l'organisation syndicale de sa collègue. Aujourd'hui, elle exerce un mandat de représentant de personnel au comité d'établissement dans son entreprise et assure à la fois des permanences aux lieux d'accueil à Saint-Ouen et à Bobigny. Cette deuxième responsabilité lui permet d'avoir une vision interprofessionnelle de ce qui se passe sur le territoire et enrichit sa réflexion et son discours au sein de son entreprise. *« (...) dans le CE, on va parler beaucoup des problématiques de recrutement par exemple sur le territoire de Seine-Saint-Denis, et comme j'ai l'œil extérieur de ce qui se passe sur le territoire et bien, j'ai quand même des informations que la direction, elle, elle a par rapport au MEDEF, par rapport à leur organisations patronales sur le territoire. (...) Moi, ne parler que des problèmes de ma boîte, y a un moment, je sature, je suis au bout d'idées, au bout de ressources. Et le fait de travailler en interpro sur les départements dans d'autres structures CFDT, ça m'enrichit. (...) Parce que c'est le fait de voir comment on peut travailler dans un secteur, je sais pas, du ménage, dans un secteur du gardiennage ou dans un secteur de restauration. Et bah, ça me permet de m'enrichir, de me ressourcer pour être force de propositions vis-à-vis de la direction »*.

En **Languedoc-Roussillon**, le responsable du dossier PME, Charles, vient des Mines-Métallurgie, *« d'une entreprise de fabricant de roulements, à Alès (300 salariés), qui a démarré en 1977. L'usine avait un an, on est resté longtemps tous seuls. »* Charles adhère en 1977 et avec les élections de 1978, il devient délégué du personnel, élu au CE et au CHSCT. A l'union locale d'Alès, il travaille à la commission juridique, comme conseillé du salarié et comme conseillé prud'hommes. Après une interruption, il reprend ses activités syndicales en 2008 et reprend ses responsabilités en novembre 2011.

En **Lorraine**, Denis est depuis 15 ans à la CFDT lorsque nous le rencontrons. A l'origine, il est salarié de Tel, une « grosse multinationale » qui fabrique des autocommutateurs téléphoniques pour les grandes entreprises et le secteur public. L'établissement dans lequel Denis travaille occupe 240 salariés et est implanté sur Verdun depuis la fin des années 1980. Il est délégué du personnel et élu CE. Le choc que connaît le secteur de la téléphonie va entraîner des fins de contrats pour l'entreprise Tel, qui va connaître sa phase de déclin. Le site de V. est alors vendu à une entreprise familiale (Virolec, 250 salariés). Denis reste adhérent CFDT, délégué du personnel et élu CE, et enfin, délégué syndical en remplacement de la déléguée syndicale qui quitte l'entreprise. L'usine ferme en novembre 2002. Les licenciements succèdent aux baisses d'effectifs, qui suivent les baisses de commandes (on passe alors à 90 puis 70 salariés). En 2003, Denis est embauché à la CFDT comme secrétaire d'UD de la Meuse : *« il y avait un point d'honneur : continuer le rôle de DP auprès de la cellule de reclassement, pour que tout le monde s'en sorte avec un reclassement. »* Aux responsabilités départementales s'ajoutent les responsabilités régionales, puisque Denis devient secrétaire général adjoint de la CFDT Lorraine.

D'abord responsable du secteur juridique et égalité professionnelle, Denis est en charge du dossier TPE depuis quatre ans : *« On a démarré de rien il y a 4 ans. Au début j'étais en binôme et on savait pas trop par quel bout prendre ce dossier, on savait pas comment faire… On s'est beaucoup appuyé sur la confédération avec Jean-François Milliat, on a participé aux réunions confédérales sur le sujet, ce qu'on pouvait faire, mettre en place. On a commencé par des informations-tractages sur des zones commerciales et des centres villes (…). On était démunis là-dessus. On pouvait organiser des réunions des délégués du personnel mais on n'était pas vraiment sur la TPE, on était plus sur la PME. »* Pour ce responsable, *« la loi du 20 août 2008 va faire des TPE un dossier important, avec les élections de 2012 en ligne de mire. »* Le Congrès de Grenoble identifie d'ailleurs les TPE comme un secteur de développement, de nouveaux droits à développer… Denis se sent *« particulièrement à l'aise sur ce secteur »* qui se situe entre les secteurs à forte présence de saisonniers et les TPE de l'artisanat : *« C'était un secteur où je me suis éclaté, et j'ai repris le dossier et essayé de multiplier les actions avec les syndicats. »*

En **Lorraine** toujours, nous rencontrons Jean-Pierre, qui est en charge du développement syndical pour le syndicat CFDT Construction Bois. Il a travaillé pendant 23 ans dans une entreprise de travaux publics, qui a été longtemps le premier terrassier français, situé en Moselle. Lorsque l'entreprise connaît ses premières difficultés, Jean-Pierre s'engage syndicalement et *« c'est là qu'on s'est érigé syndicalement, en 1993 à la CFDT avec d'autres collègues de travail ».* La section syndicale accompagnera l'entreprise jusqu'à sa disparition, en 2003. Pendant un an, Jean-Pierre travaille pour le reclassement des salariés de son entreprise, dans le cadre d'une cellule de reclassement qui avait été mise en place avec un cabinet de reclassement privé. Sa fédération lui propose ensuite de se repositionner sur le développement du syndicalisme dans les TPE-PME, dans le cadre des accords passés entre la CAPEB – l'une des trois composantes de l'UPA, qui regroupe les entreprises de l'artisanat du bâtiment – et les organisations syndicales : *« des gens ont été mis sur le terrain, donc à l'époque, on était 4. Sur le territoire français aujourd'hui, on est encore plus : 6 ou 7. »* Ce travail débute en 2004 et se poursuit pendant six années sur la Moselle, avant de se prolonger dans les Vosges. Salarié à la CFDT Construction Bois 88, Jean-Pierre n'a donc *« pas de mandats particuliers, de mandats électifs. Je suis juste mandaté dans les CFA, notamment dans l'association régionale des CFA du BTP, je suis administrateur, c'est tout ce que j'ai comme mandat. »*

Fabrice, la troisième personne que nous rencontrons en **Lorraine**, vient du secteur de la grande distribution où il a travaillé en tant qu'employé de libre-service. Suite à un problème au travail, il sollicite les militants de la CFDT pour qu'ils l'accompagnent au tribunal. Après avoir gagné l'affaire, il décide d'adhérer à l'organisation, *« par respect »*, comme il le dit. Au sein de son entreprise, il exerce plusieurs mandats : ceux de DP et de DS mais aussi celui de représentant de personnel au CHSCT et au CE. En 2008, il se présente aux élections professionnelles et obtient le mandat de secrétaire général du syndicat des Services de Meurthe-et-Moselle et Meuse qu'il exerce aujourd'hui déjà la deuxième fois.

Pour notre enquête dans les **Pays-de-la-Loire**, nous rencontrons plusieurs responsables et militants. Marie-Claire est secrétaire régionale à l'URI, en charge du pôle « emploi et sécurisation des parcours » qui inclut le dossier TPE-PME. Elle a *« un parcours atypique à la CFDT »*. Commerciale pour S., elle est licenciée en 1998 et s'adresse à la CFDT : *« ils m'ont bien aidée ».* Marie-Claire n'adhère cependant pas tout de suite, « mais propose un coup de main ».

En 1999, l'union départementale Vendée lui propose un emploi jeune avec un mandat de négociatrice de la RTT. De 1999 à 2002, elle va *« d'entreprise en entreprise »* et négocie environ 300 accords d'entreprises. *« C'était essentiellement des petites boîtes, ce qui m'a donné une bonne connaissance de ce milieu des PME. »*

En Pays de la Loire, nous rencontrons également Alban qui vient du secteur bancaire où il a eu des responsabilités dans un CE. Chargé de mission « représentativité » à l'union Régionale depuis octobre 2010, il intervient à mi-temps comme formateur et conseiller à l'Arefor, un organisme de formation CFDT dans les Pays-de-la-Loire. Raymond, pour sa part, est un nouveau militant d'une cinquantaine d'années qui n'est pas encore familier avec l'organisation et qui siège à la CPRIA depuis un an au moment de l'étude. Il est magasinier chez X, une petite entreprise de 14 salariés dans l'agro-alimentaire, *« qui fait de la distribution de matières premières pour la boulangerie et la pâtisserie »*. Depuis deux ans, il est élu délégué du personnel. A la CPRIA, il siège avec Marie-Claire pour la CFDT. Il est nommé co-animateur avec le Président UPA, *« parce que je ne suis pas permanent et que je travaille dans une TPE ».* Il considère que cette position lui donne un avantage autour de la table : *« je suis mieux placé pour parler au nom des salariés des TPE que les autres mandatés qui sont des permanents et souvent dans des grosses boîtes, comme le gars de X qui est à l'aérospatiale. »* Toujours dans les Pays-de-la-Loire, nous rencontrons Pierre-Alain qui est secrétaire adjoint d'une union locale. Titulaire d'un BEP de sténo dactylo, il a commencé par faire du secrétariat en intérim. A partir de 1984, il est *« dans le secteur de la propreté, dans plusieurs société, jusqu'en 2004 ».* Il devient développeur en Loire-Atlantique pour la fédération des services pendant quatre ans, *« et j'ai vu pas mal de TPE/PME ».* Les quatre années suivantes, il est PFR, Permanent Fédéral Régional, pour la fédération. Lorsque l'Uri lui propose un poste de chargé de mission au niveau de la sous-traitance navale pendant 2 ans, il accepte avec plaisir pour renouer avec le terrain : *« j'ai eu l'occasion de créer 18 sections syndicales, dont beaucoup dans des PME. »* Le secrétaire adjoint de l'union locale est parti plus tôt que prévu et cela permet à Pierre-Alain de prendre son poste comme permanent.

Dans les **Pays-de-la-Loire** toujours, Alban vient du secteur de l'habillement où il a travaillé en tant qu'informaticien. Il est déjà adhérent de longue date à la CFDT : André y a adhéré en 1977, dès qu'il a commencé son parcours professionnel. D'abord à Cholet et puis, suite au déménagement de son entreprise, à Nantes, il a effectué des responsabilités au sein du Syndicat des Services. Il a été nommé son trésorier en 1997 et a exercé le mandat de secrétaire général en son sein de 2000 à 2004. Salarié d'une moyenne entreprise de 150 personnes, il a été en même temps délégué du personnel et délégué syndical et a représenté ses collègues au comité d'entreprise. Au moment de notre rencontre il exerce le mandat de secrétaire adjoint du Syndicat Communication Conseil Culture à Nantes et avoue qu'il entend laisser toutes les responsabilités au prochain Congrès qui aura lieu le 5 décembre 2013.

En **Rhône-Alpes**, nous rencontrons Alex qui est déjà depuis plus de 20 ans à la CFDT. Après 10 ans de travail en tant que moniteur de sport aux Pompiers de Paris, il change de secteur d'activité et intègre la société française d'extraction pétrolière *Elf*. A la fin des années 1990, suite à la fusion de la fédération de la chimie et celle de l'énergie, un nouveau syndicat territorial est mis en place en Savoie et Alain y prend bientôt des responsabilités au conseil syndical et puis au comité exécutif pour devenir ensuite, en 2007, son secrétaire général. Vu qu'il a déjà suivi *« la mise en place de la CPRIA, de la CPHB et qu'il fallait des membres sur l'artisanat et qu'il fallait créer une dynamique du dialogue social »*, on lui propose, en 2011, une mission de développement du dialogue

social sur le territoire et de développement syndical dans les TPE au sein de l'URI de Rhône-Alpes, qu'il accepte volontairement.

Armand, l'autre personne que nous interviewons en **Rhône-Alpes**, travaille depuis 20 ans dans le secteur BTP, dans une entreprise de 450 salariés. Contrairement à la plupart des personnes rencontrées lors de l'enquête, qui ont commencé leurs parcours syndicaux directement à la CFDT, Philippe a d'abord passé 2 ans dans une autre organisation syndicale. Au milieu des années 1990, suite à un problème avec un conducteur de travaux, il a été sollicité par la CGT et a ensuite été élu sur sa liste en tant que délégué du personnel. En 1997, face à une menace de licenciement, il demande de l'aide de la part de son syndicat et celui-ci l'encourage d'aller au tribunal pour contester la décision de l'employeur. Attaché à l'idée du dialogue social plus qu'à la démarche judiciaire, il refuse cette incitation et se tourne vers la CFDT. Aujourd'hui, détaché presque à temps plein de son entreprise, il assure de nombreuses responsabilités : il exerce son mandat de secrétaire général adjoint du Syndicat Construction Bois du Rhône et celui de DS qu'il a déjà depuis 10 ans ; il assure dans le Rhône la mission de développement artisanal que la FNCB lui a confié il y a plus de 3 ans ; il tient une permanence à la Bourse du travail et il accompagne les salariés au tribunal ; enfin, il est membre du bureau de l'URCB.

Parcours de responsables – les responsables fédéraux et syndicaux

Pour la **fédération F3C**, nous interviewons Marie, qui est *« rentrée en 1990 à la Poste »*. Elle est *« issue d'une grosse entreprise, la Poste, 300 000 salariés quand même. »* Originaire de la Lorraine et de la Meuse, Marie vient à Paris passer les concours de la fonction publique. Elle travaille sur Bar-le-Duc, dans un centre de tri – *« toute la partie avant les facteurs, on prépare les courriers. »* Elle adhère à la CFDT, *« pour militer »* et devient rapidement secrétaire de section syndicale : *« j'ai adhéré en 1992 et j'étais secrétaire de section du centre de tri en 1994 (puis) les gens de mon syndicat m'ont demandé de reprendre le syndicat de la Meuse »*. Marie a le double statut de développeuse et de secrétaire du syndicat : *« à l'époque, en 1994-1996, la CFDT mettait les développeurs, donc les gens qui n'ont pas de problèmes pour faire adhérer les salariés »*. Pour Marie, le développement est une seconde nature – *« moi ça a toujours été un truc, enfin, c'est pour ça que je suis sur ces postes où je suis aujourd'hui d'ailleurs : sur les pratiques syndicales et le développement (…) faire adhérer les salariés, c'est quelque chose qui m'a toujours convaincue »*. Marie devient permanente en 1995, au niveau syndical régional, comme responsable du développement et de la formation. *« Et puis, en 2005, je suis devenue secrétaire du syndicat sur la Lorraine. Et en 2009, quand il y a eu le congrès de la F3C, le deuxième congrès, je voulais arrêter, j'étais fatiguée … Je voulais stopper parce que j'étais fatiguée et puis, l'ancien secrétaire général qui est parti et celui actuel m'ont demandé d'attendre parce que voilà, peut être il y avait des possibilités d'entrer dans la commission exécutive »*. En tant que secrétaire nationale, Marie s'occupe toujours du développement et de la syndicalisation, en plus des dossiers jeunes, retraités, protection sociale et retraites.

Pour la **fédération Chimie Energie**, la FCE, nous rencontrons deux responsables, Jean-Philippe et Francis. Jean-Paul est à l'exécutif de la fédération Chimie Energie *« au sens large »* qui regroupe huit branches, sur les dossiers du développement, de l'organisation et de la formation, ainsi que sur le dossier de la formation syndicale. Jean-Philippe a 54 ans. Il vient d'EDF : *« j'ai été embauché à 20 ans, un peu moins de 20 ans à EDF »*.

Il a commencé à militer à la CFDT au sein d'EDF, après avoir adhéré en 1980 – *« ça commence à dater un petit peu »*. Il milite en tant que délégué du personnel, élu CE, CHSCT. Il prend des responsabilités au syndicat *« qui était un syndicat – la fédération chimie énergie n'existait pas – qui était un gros syndicat d'EDF »*. Fin 1980, début 1990, Jean-Philippe est responsable du syndicat professionnel sur le département de la Sarthe jusqu'en 1997. En 1997, le rapprochement des fédérations de l'énergie et de la chimie implique celui des syndicats des deux fédérations. Et en 2008, on demande à Jean-Philippe de venir à la fédération, ce qu'il a accepté. A la FCE, Francis est délégué fédéral de la branche verre. Il coordonne l'action revendicative au niveau des huit branches. Sur la thématique PME, Jean-Philippe est *« plutôt sur le développement »* et Francis *« sur le revendicatif »*. Francis a 54 ans comme Jean-Philippe et, comme lui, il est issu d'EDF : *« Je suis rentré à EDF en 1988. Avant, j'ai travaillé un peu plus de 10 ans dans des entreprises privées. En 1990, j'ai pris la responsabilité du syndicat, c'était un syndicat spécifique EDF sur la Rochelle, en Charente-Maritime jusqu'en 1997 où y a eu pareil, la fusion de deux fédérations. Et donc là, j'ai pris la responsabilité de l'ensemble de secteurs Poitou-Charentes, la région Poitou-Charentes, avec donc les huit branches professionnelles au niveau de la chimie énergie jusqu'en 2008. Au moment de 2008, on m'a proposé de venir à la fédération et j'ai accepté. »* Au moment de l'enquête, Francis est secrétaire fédéral.

L'une de nos premières étapes nous amène à la **Fédération Générale Agroalimentaire (FGA)**, dans les locaux fédéraux de Bolivar. Nous y rencontrons Daniel*, en charge de plusieurs conventions collectives de l'artisanat et de l'industrie agroalimentaire. Il est *« issu d'une entreprise de moins de 50 salariés dans le traitement de beurre de cacao sur Dunkerque »*, dans laquelle il travaille pendant une quinzaine d'années. Il commence à militer dans les années 2000 et est adhérent à la CFDT depuis 2002. *« Dans l'entreprise, on était moins de 50, on est montés à 58, et on est redescendus à moins de 50. J'ai créé ma section syndicale CFDT dans cette entreprise, parce qu'on avait beaucoup de problèmes avec la direction de l'époque, qui était un patron paternaliste comme dans beaucoup de structures, il considérait que c'était lui le maitre à bord, il nous payait, donc voila, c'était largement suffisant. »* Son engagement va lui coûter cher, puisque ses premières revendications vont entrainer des représailles de la part de l'encadrement : *« Lorsque j'ai commencé à revendiquer, juste sur des points de base, l'application de la convention collective, j'ai été pris à parti par la direction et l'encadrement, ce qui m'a orienté vers une organisation syndicale, et j'ai eu la chance d'avoir un copain qui jouait au football avec moi qui était adhérent CFDT. A vrai dire, je ne connaissais pas les organisations syndicales et les orientations politiques. Donc on a bossé quelques semaines ensemble pour qu'il m'explique comment ça fonctionnait, et après j'ai adhéré à la CFDT et j'ai créé ma section syndicale entreprise. »*

En développant sa section, Daniel parvient à gagner les élections professionnelles dans son entreprise, puis le Comité d'Entreprise. Parallèlement, il suit toutes les formations proposées par l'organisation : *« nouvel adhérent, nouvel élu, le parcours classique du militant proposé par l'organisation ».* Il s'intéresse au syndicat local, à l'activité de la branche jusqu'à ce qu'on lui propose de rejoindre l'équipe de négociateurs de la convention collective. En 2006, il est élu conseiller fédéral – *« ça a été très vite »* - puis en 2008 il devient secrétaire fédéral en charge de branches professionnelles. Au moment de l'enquête, il est le responsable de la thématique « petites entreprises » pour la FGA.

Patrick est secrétaire national en charge de la **branche du bâtiment, à la FNCB**. Il a travaillé dans une entreprise de bâtiment, de 55 salariés, pendant vingt ans. Un accident de travail ne lui permet pas d'être *« remis dans la circuit dans l'entreprise parce que c'est une petite société d'une cinquantaine de personnes ».* Comme il ne peut pas être reclassé, il est arrêté deux ans et en profite pour s'investir syndicalement : *« pendant ces deux années j'ai pas perdu mon temps parce que c'était au début des années 2000, donc j'étais déjà impliqué dans le syndicalisme pendant, je dirais, mes semaines où je faisais rien et j'allais au syndicat, et ça m'a permis de mettre en place beaucoup d'accords de 35 heures, ce qui m'a permis, grâce à ça, d'obtenir un poste de permanent après quand ma société m'a licencié ».* Patrick est permanent syndical depuis 2001 : *« j'avais un parcours interprofessionnel sur le Havre et j'ai été aussi pour la fédération à mi-temps. J'étais secrétaire du syndicat construction bois jusqu'au mois de novembre 2011, parce que j'ai pris mes fonctions ici le 2 janvier 2012. »*

A la fédération **Santé Sociaux**, nous rencontrons Sylvie. Elle va rejoindre le syndicalisme en 1985, pour se défendre de son directeur : *« les seules personnes auxquelles j'ai pensées pour pouvoir me défendre, effectivement c'étaient les délégués du personnel, à l'époque qui étaient déjà CFDT d'ailleurs. C'était en 85. »* Ce moment est à la fois difficile mais révélateur de la nécessité d'être organisés pour mieux défendre ses intérêt et faire respecter ses droits. *« Je me suis dit : plus jamais, si moi ça m'est arrivé, ça peut arriver à d'autres. Donc, il faut que j'aide aussi mes petits collègues qui... voilà. Et donc, je suis devenue déléguée du personnel, puis membre du Comité d'Entreprise, et comme tout le monde voilà, double, triple et quadruple casquette pour en arriver à délégué syndical en 89-90. »* Sylvie va ensuite s'impliquer davantage dans le secteur professionnel, comme négociatrice de la convention collective en 1996, puis à la fédération en 1999 pour *« mettre à plat »* la convention. En 2001, elle partage son temps entre son entreprise et la fédération comme secrétaire fédérale, jusqu'au mois de février 2011 où elle rejoint la fédération à temps plein comme secrétaire nationale *« sur justement le secteur lucratif et libéral, donc avec quand même un gros secteur qui correspond aussi aux TPE. Puisque le libéral en tant que tel est beaucoup... Le maillage est très très fort dans les TPE. »*

Aux **Services**, nous rencontrons deux responsables en charge du dossier TPE-PE : Grégoire et Cynthia. Elle a débuté comme développeuse du syndicat de la région et du département de la Haute-Loire : *« et par la suite on m'a proposé un poste qui était plus ciblé sur les établissements sans aucune appartenance syndicale, donc on faisait du démarchage, en faisant de la recherche sur les Chambres de Commerce et d'Industrie, sur les entreprises, et c'était plus des entreprises de 50 salariés ou plus, et sur les TPE je suis arrivée, on va dire, par hasard »*. Cynthia coordonne depuis 2008 quatre développeuses sur le terrain – *« je m'occupais des filles ».*

Avec son expérience de développement syndical, elle cible aujourd'hui plus spécialement les petites entreprises, *« parce qu'on se rend compte que les salariés des petites entreprises se retrouvent sans informations sur le droit du travail, donc du coup pourquoi pas les renseigner et aussi les démarcher (…) pourquoi pas les cibler vu que elles aussi se retrouvent lésées et elles ne connaissent pas du tout les organisations syndicales, donc ce serait un moyen d'aller de l'avant et de leur dire « on peut vous aider »*. Cynthia travaille avec Grégoire, un chargé de mission qui a une longue expérience de l'organisation. A la fédération depuis 2009, il a accompagné cette adaptation aux petites entreprises de l'outil de développement destiné initialement aux plus grandes. Il participe au comité de pilotage de cet outil fédéral – avec Cynthia, Laurence et Béatrice.

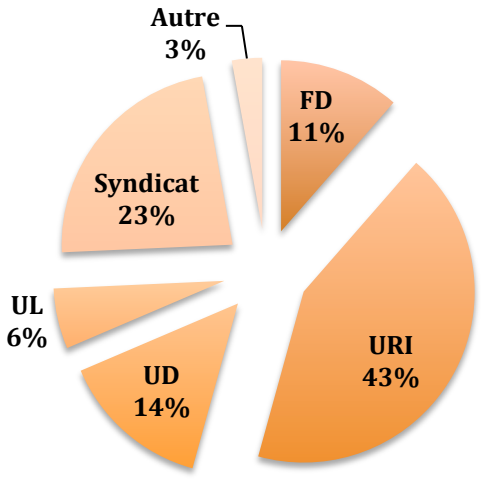
Ce dispositif repose sur une organisation coordonnée d'actions nationales et locales. Grégoire se présente comme *« l'un des plus vieux »*. Militant CFDT à la retraite, il a *« un parcours sérieux »* avec de nombreuses responsabilités aux différents niveaux de l'organisation *: « j'ai été secrétaire de l'Union régionale Languedoc Roussillon, j'ai administré l'Auvergne, je suis le seul à avoir été élu deux fois, et j'ai été au bureau national de la CFDT, j'ai été secrétaire confédéral. »*

Les porteurs du dossier « petites entreprises » en chiffres

Pour compléter l'étude des pratiques syndicales en direction des petites entreprises, nous avons proposé de faire circuler un questionnaire anonyme auprès des membres du « réseau PME » de la CFDT. Ce réseau réunit les différents porteurs et porteuses de la thématique dans les différentes structures de l'organisation, qu'il s'agisse des fédérations, des unions régionales ou des syndicats… Ce réseau est animé par le responsable de la délégation PME, Jean-François Milliat, et par Marie-Andrée Seguin, en charge du dossier à la commission exécutive. Le questionnaire, accessible en ligne, a été diffusé par courrier électronique sur la liste d'adresses du réseau de la délégation PME. En complément, nous avons distribué des versions papier du questionnaire lors des réunions des membres du réseau à Paris. Les premiers questionnaires ont été remplis en juin 2013, les derniers ont été recueillis à l'automne, en octobre 2013. Au total, nous avons collecté 35 réponses, soit la quasi totalité des membres du réseau.

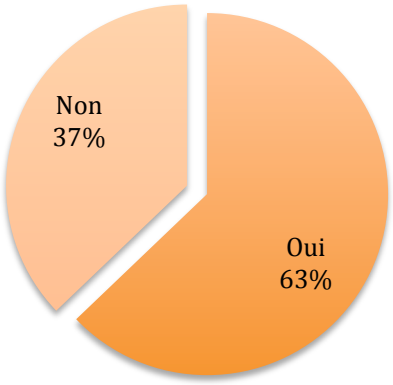
Un peu moins de la moitié des enquêtés ont répondu que leur structure principale était une union régionale (43%), tandis qu'un quart répondait un syndicat (23%), et 10% environ déclaraient être principalement engagé au niveau d'une union départementale ou d'une fédération. Ce degré d'appréciation sur la « structure principale montre un investissement important de l'interprofessionnel. Si l'on compare ces réponses avec les listes de responsables des unions régionales et des fédérations invités aux réunions nationales du réseau, nous retrouvons une surreprésentation des régions (22) par rapport aux fédérations (11). En reprenant cette ligne très générale (interprofessionnel / professionnel), les résultats du questionnaire montre la même proportion avec 63% de répondants qui se déclarent de l'interprofessionnel (URI, UD, UL) et 34% qui se déclarent de structures professionnelles (Syndicat et fédérations).

TABLEAU 21 – STRUCTURES D'APPARTENANCE DES REPONDANTS



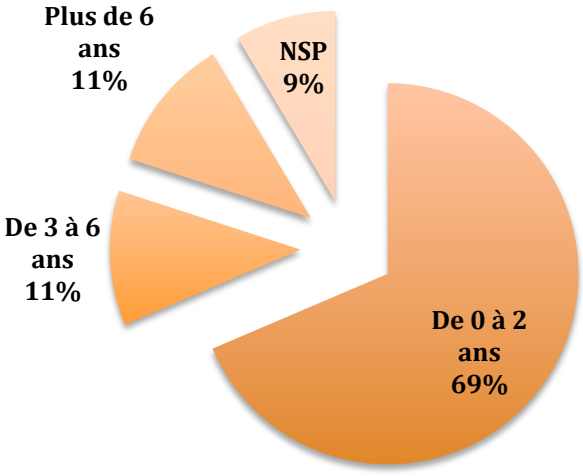
Une autre question intéressante invitait les enquêtés à dire s'ils avaient connu ou non, durant leur parcours professionnel, une expérience dans une entreprise de moins de 50 salariés : « dans votre carrière professionnelle, avez-vous travaillé dans une entreprise de moins de 50 salariés ? ». Les deux tiers (22) des répondants affirment que c'est le cas. La majorité des porteurs du dossier PME ont une expérience personnelle des relations sociales dans les petites entreprises.

TABLEAU 22 – EXPERIENCE DES RESPONSABLES EN TANT QUE SALARIE DE PETITE ENTREPRISE



Nous avons souhaité également savoir depuis quand les membres du réseau PME étaient en charge du dossier. Les réponses font apparaître qu'environ les deux tiers ont pris la responsabilité de ce dossier dans le courant des deux dernières années – soit 2011 et 2012 au moment de l'enquête. Deux sur dix ont en revanche une expérience plus longue, de plus de trois ans. Sur 35 répondants, cela fait 8 responsables expérimentés, et 24 « nouveaux » au moment de l'enquête.

TABLEAU 23 – DEPUIS COMBIEN DE TEMPS ETES-VOUS RESPONSABLE DU DOSSIER PETITES ENTREPRISES ?

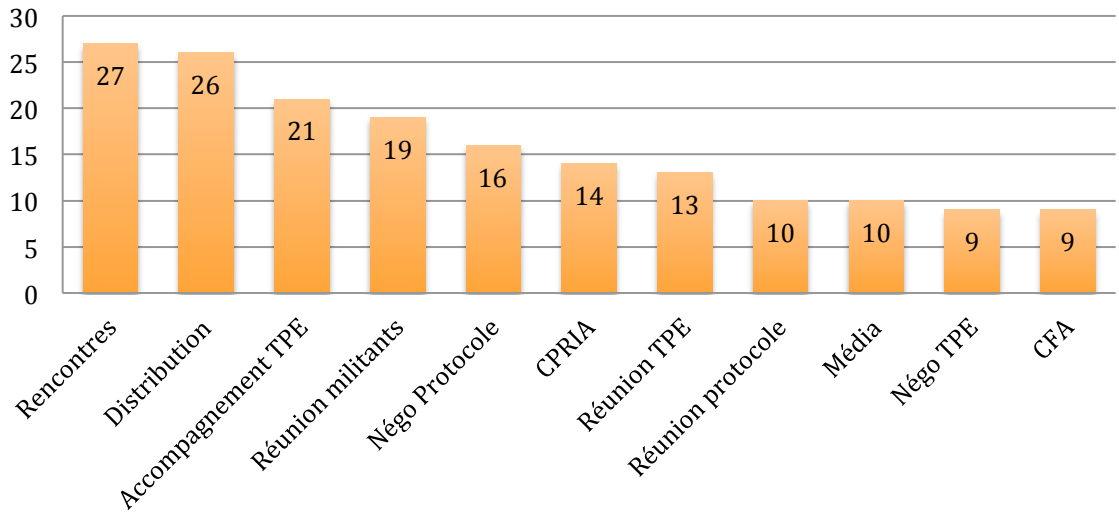


En résumé, nous retiendrons que celles et ceux qui mettent en œuvre la politique PME de la CFDT, au niveau des responsables régionaux et fédéraux, sont :

- 2/3 issus de l'interprofessionnel
- 2/3 qui ont connu une expérience dans une petite entreprise
- 2/3 qui ont une expérience de moins de 2 ans sur le dossier.

Du profil des responsables TPE/PME, le questionnaire passe ensuite aux types d'actions qui ont été réalisées durant le début d'année 2013. Nous voulions pouvoir mesurer les pratiques les plus répandues, et celles qui étaient moins souvent mises en œuvre. Comme souvent sur le terrain, les militants et responsables s'engagent sur une grande variété d'actions, nous avons laissé libre le nombre de réponses possibles à la question suivante : « à titre personnel, en 2013, à quelles actions avez-vous participé au moins une fois ? ». Une liste de 11 items était ensuite proposée. Les résultats sont visibles à la figure 5 ci-dessous. Il apparaît clairement que les opérations de rencontres de type « opérations de rencontre » ont été privilégiées, avec 26 et 27 répondants sur 35 qui signalent avoir participé à ce type d'action, qu'il s'agisse d'une « rencontre des salariés des petites entreprises dans leur entreprise » (27 réponses) ou d'une « distribution de matériel syndical destiné aux salariés des petites entreprises dans un lieu public » (26). Vingt-et-un répondant répond avoir « accompagné un salarié d'une petite entreprise en difficulté ». A l'opposé, par les types d'actions moins mises en œuvre, nous retrouvons les « interventions dans un CFA », la « négociation d'un accord de branche ou territorial destiné aux petites entreprises ».

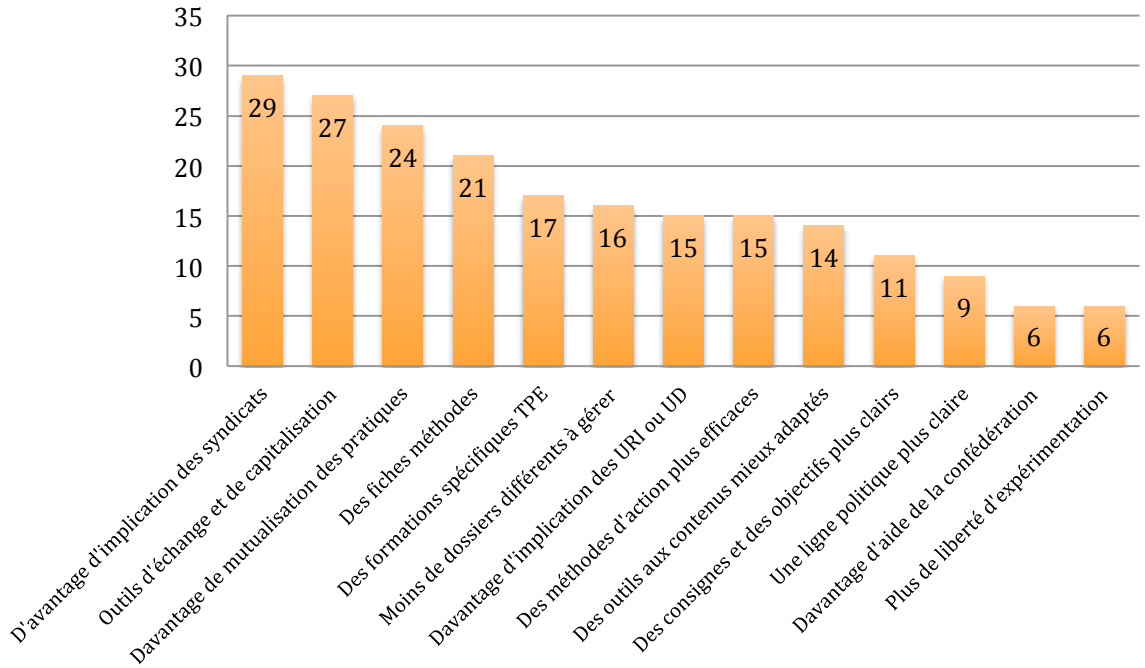
TABLEAU 24 – A TITRE PERSONNEL, EN 2013, A QUELLES ACTIONS AVEZ-VOUS PARTICIPE AU MOINS UNE FOIS ?



Connaissant les difficultés de l'action syndicale en direction des petites entreprises, nous avons posé aux responsables une question concernant leurs besoins pour renforcer leur action sur le dossier. Le questionnaire proposait ensuite une liste de 13 items et pour chacun, l'enquêté pouvait répondre soit « que cela l'aiderait beaucoup » ou au contraire, que « cela n'était pas nécessaire ». La Tableau 25 ci-dessous montre les réponses positives pour chaque item, c'est-à-dire ce qui était considéré comme utile ou nécessaire pour améliorer l'action en direction des petites entreprises. La première attente concerne l'implication des différentes structures sur le dossier et notamment des

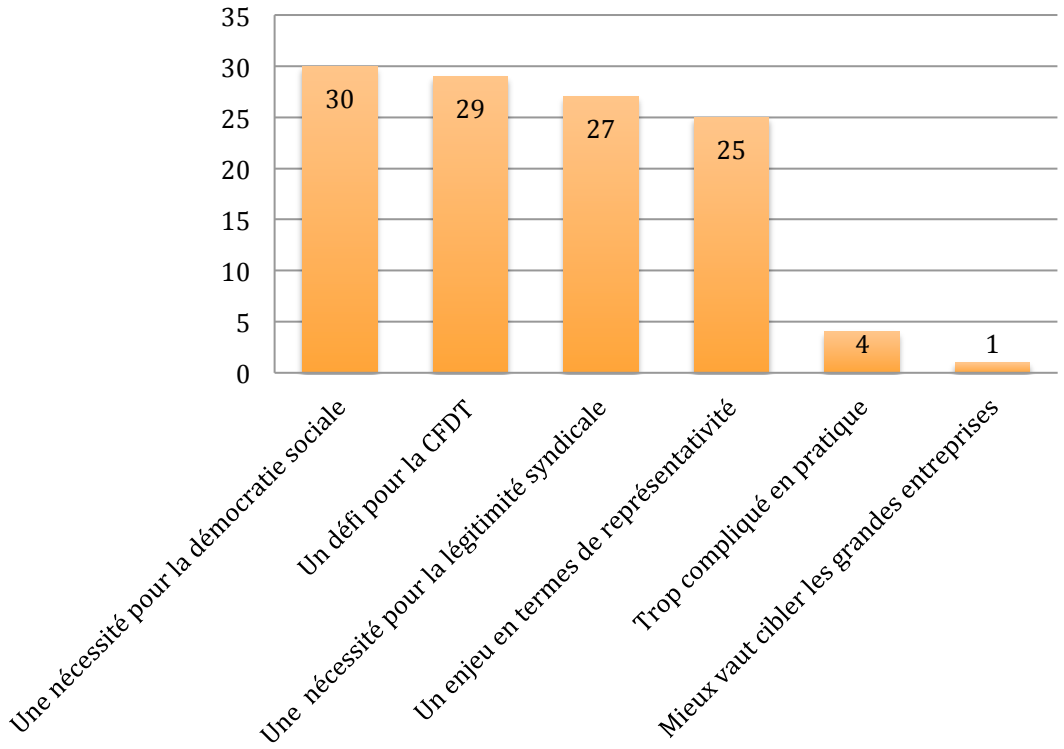
syndicats et sections d'entreprises. Vingt-neuf responsables ont répondu qu'un engagement plus importants des différentes structures serait de nature à renforcer leur action sur le dossier. Nous verrons plus loin que l'investissement des militants et responsables est assez variables selon les territoires, ce qui renvoie une nouvelle fois à la variété des configurations locales, aux priorités et moyens des unes et des autres, à leur sensibilité vis-à-vis de la thématique. Il s'agit donc moins d'un manque général d'investissement qu'une diversité d'engagements, avec des structures très actives et engagées et d'autres beaucoup moins. Les réponses en faveur d'une implication plus forte des syndicats par exemple pose également la question de leurs capacités à traiter à la fois leurs dossiers professionnels et des thématiques interprofessionnelles transversales comme celle des petites entreprises. L'investissement des sections d'entreprise est soumis aux mêmes tensions, entre priorités d'entreprise et actions territoriales interprofessionnelles. Nous reviendrons sur ce point dans la partie conclusive de l'étude, car il nous semble être l'une des pistes de travail intéressantes pour l'organisation. Les besoins prioritaires qui s'expriment ensuite concernent la nécessité de mettre en place davantage « d'outils d'échange et de capitalisation sur les pratiques » et « davantage de mutualisation des pratiques ». Les deux items sont proches et les répondants plébiscitent les deux, puisqu'ils sont 27 à solliciter la création d'outils d'échange, et 24 à souhaiter plus de mutualisation des pratiques. Dans un esprit proche, 21 répondant sur 35 aimeraient bénéficier de « fiches méthodes pour identifier les partenaires, les bonnes pratiques… » Ces différentes réponses révèlent des attentes nombreuses en termes de pratiques collectives, de circulation des expériences et des réalisations. A l'opposé de ces attentes, les réponses collectées montrent que certains items ne sont pas considérés comme pertinents pour renforcer l'action sur le dossier des petites entreprises : il n'est pas attendu des responsables d'avoir « plus de liberté d'expérimentation », « davantage d'aide de la confédération », « une ligne politique plus claire » ni « des consignes et des objectifs plus clairs ».

TABLEAU 25 – AVEC VOS MOYENS ACTUELS, POUR RENFORCER VOTRE ACTION SUR LE DOSSIER, IL VOUS FAUDRAIT…



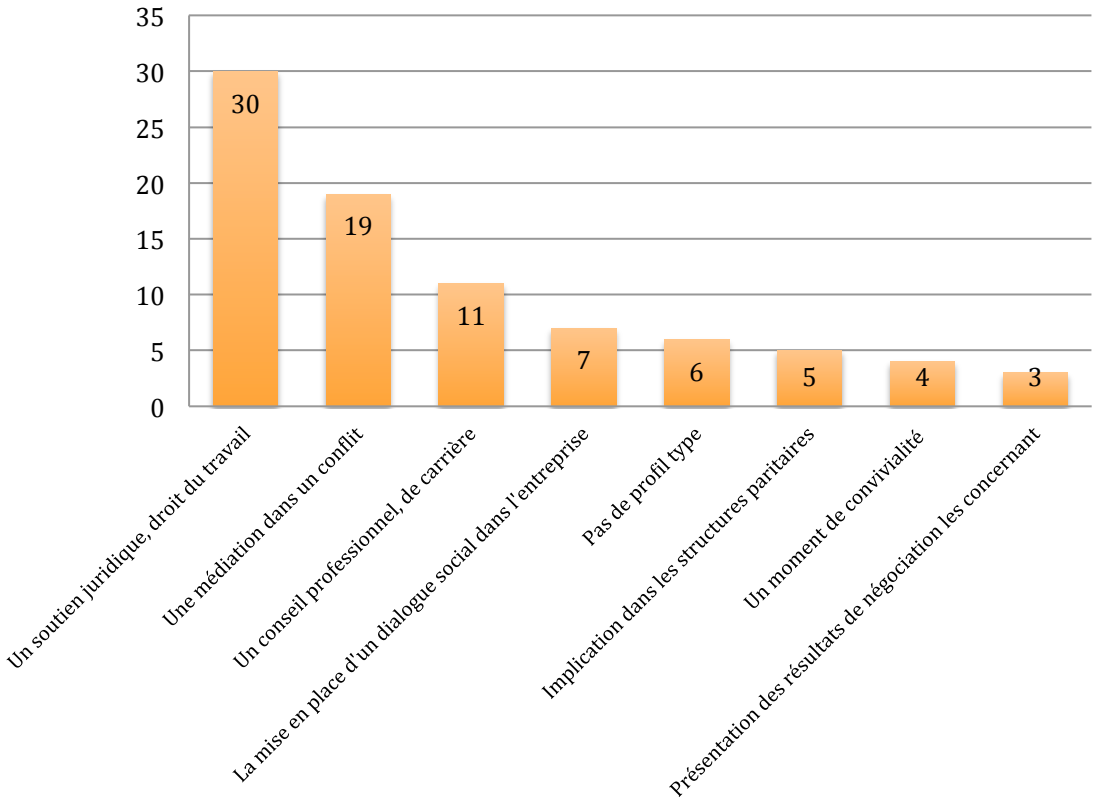
En résumé, il ressort des réponses à cette question que les responsables ont une vision claire des enjeux du dossier. Ils se sentent autonomes dans leurs pratiques, mais ils souhaiteraient pouvoir bénéficier de davantage d'appui méthodologique, d'outils pour atteindre ces objectifs.

TABLEAU 26 – POUR VOUS, DEVELOPPER LE SYNDICALISME EN DIRECTION DES PETITES ENTREPRISES C'EST…



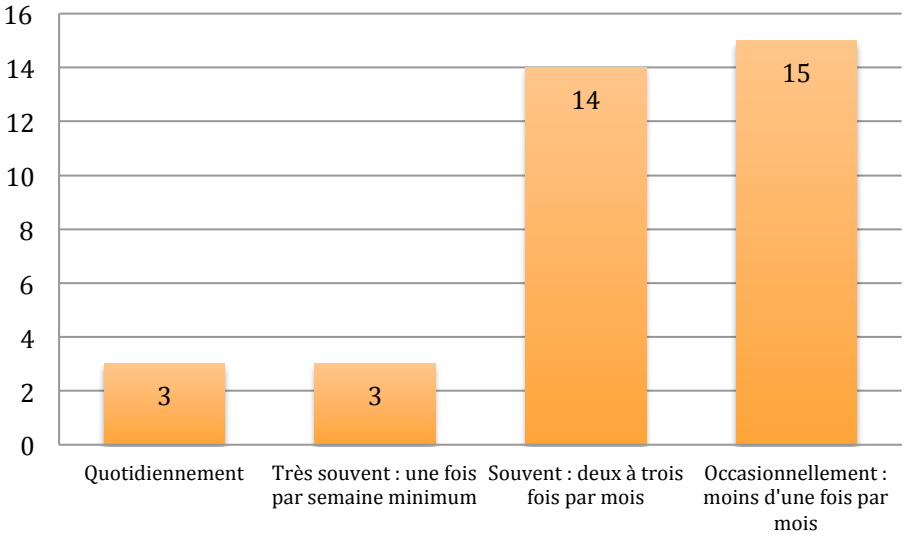
Nous avons également demandé aux responsables de nous éclairer sur les motifs et les fréquences de leurs rencontres avec des adhérents des petites entreprises. Il apparaît, au travers de leurs réponses, que la raison juridique reste toujours la principale raison des rencontres entre les responsables et les adhérents des petites entreprises (30 réponses sur 35 répondants). La seconde raison de ces rencontres a trait aux conflits qui opposent ces adhérents à leur direction d'entreprise (19 réponses). Nous retrouvons ici l'une des « clés d'entrée » historiques du rapport des organisations syndicales à la question salariale, appréhendée sous l'angle de la prise en charge des situations déjà conflictuelles sur des points de non respect du droit par les employeurs. Malgré les réflexions pour diversifier les motifs de contact et d'échange avec les salariés, notamment dans une logique de prévention des conflits, il apparaît qu'en 2012 encore l'essentiel des sollicitations des salariés se font sur des points juridiques.

TABLEAU 27 – SI VOUS RENCONTREZ DES ADHERENTS CFDT DES PETITES ENTREPRISES, QUELLES SONT LE PLUS SOUVENT LES RAISONS DE CES RENCONTRES ET LEURS ATTENTES ?



Les occasions de rencontre avec les adhérents ne sont cependant pas si fréquentes, puisque la majorité des répondants ont moins d'un contact par semaine avec les adhérents CFDT des petites entreprises :

TABLEAU 28 – FREQUENCE DES RENCONTRES AVEC LES ADHERENTS CFDT DES PETITES ENTREPIRSES



L'activité des responsables passe en effet par tout un ensemble d'investissements qui ne nécessitent pas forcément d'être en contact direct avec des adhérents CFDT des petites entreprises. C'est ce que nous avons souhaité illustrer avec les « carnets de bord » remplis par trois responsables et dont nous donnons à voir une sélection dans le point suivant.

Une activité permanente : l'illustration par les carnets de bord

L'idée des carnets de bords est venue d'un besoin de compléter le dispositif d'enquête pour essayer d'approcher au mieux la réalité des pratiques et des actions syndicales en direction des petites entreprises. Ces carnets sont anonymes, et montrent bien toutes les dimensions de la thématique des petites entreprises et des lieux dans lesquels elle est traitée – aux niveaux du secrétariat régional, à la confédération, dans les unions locales et départementales, aux niveaux d'observatoires et de commissions paritaires… Ces documents montrent le travail de préparation, de réalisation et d'analyse des actions et de leurs effets, en termes de visibilité de l'organisation, de développement syndical, d'audience… Le premier « carnet » est celui de Marc, responsable du dossier des petites entreprises en Ile-de-France. Le second est celui de Catherine, qui est également responsable du dossier en Aquitaine (deux jours par semaine de détachement).

TABLEAU 29 – CARNET DE BORD D'UN RESPONSABLE REGIONAL TPE-PME (MARC, ILE-DE-FRANCE)

07 janvier 2013	Secrétariat Régional	◗ Analyse Résultats TPE ◗ Perspectives de développement Syndical TPE ◗ Réflexion sur les demandes et les besoins à inclure dans Convention Confédérale
08 janvier 2013	Réunion Confédérale Responsable Campagne TPE	◗ Analyse Résultats TPE ◗ Orientation des Conventions Conf./URI/Fédés. ◗ Développement Syndical dans TPE
14 janvier 2013	Bureau Régional	◗ Analyse résultats élections TPE ◗ Pistes revendicatives à mener ◗ Note développement syndical – Zones prioritaires TPE
16 janvier 2013	Réunion Coordination UD/URI	◗ Présentation Convention TPE URI/CONF ◗ Position sur les priorités
21 janvier 2013	Info UD	◗ Sortie *" Lettre aux militants"* et article : Résultats élections TPE et Analyse
24 janvier 2013	Comité Régional	◗ Analyse et débats sur les résultats élections TPE
25 janvier 2013	INFO –URI	◗ Sortie *" Mensuel SOLIDAIRES"* et résultats élections TPE et perspectives
12 février 2013	AG UL Saint Ouen	◗ Rencontre Adhérents Isolés (Commerces Proximité) ◗ Suite "Campagne Cœur de Ville"
20 février 2013	Conseil National Confédéral	◗ Campagne TPE : - Perspective - Syndicalisation
21 février 2013	Conseil Départemental	◗ Analyse Elections TPE ◗ Perspectives "Actions de proximité 2013"
4 mars 2013	Coordination URI/UD	◗ Mise en œuvre Convention TPE (URI/CONF)
05 mars 2013 & 06 mars 2013	Réunion Confédérale des Responsables Dossiers TPE	◗ Point sur les Conventions TPE ◗ Chantiers TPE/PME : Protocoles Accords Electoraux

18 mars 2013	Réunion ODEC (Observatoire Départemental Egalité des Chances)	◗ Mise en œuvre enquête : Formation professionnelle dans les petites entreprises
25 mars 2013	Bureau Régional	◗ Validation Rapport Activités URI (2009/2012) ◗ TPE "Une campagne dans les cœurs de ville"
04 avril 2013	Coordination URI/UD	◗ Appropriation de la Convention Conf. /URI TPE ◗ Plan d'actions TPE sur les départements
09 avril 2013	Réunion URI "Collectif TPE"	◗ Calendrier d'actions dans CFA
11 avril 2013	Conseil Départemental	◗ Rapport d'Activité (2010 – 2013) - Actions TPE - Bilan Négo. Protocoles
22 avril 2013	Bureau Régional	◗ Débat sur Résolution d'Orientation 2013/2017 - Article 3-2-3"Aller à la rencontre des salariés TPE" - Article 3-3-3 "Renforcer la politique d'accueil de proximité"
22 mai au 24 mai 2013	Conseil National Confédéral	◗ Atelier : Syndicalisation TPE ◗ Annonce semaine Action du 23 au 28 septembre 2013
28 mai 2013	RDV Téléphonique	◗ Enquête Confédérale - Pratiques syndicales dans les TPE
31 mai 2013	Réunion "Collectif TPE" URI	◗ Perspectives Action Semaine Confédérale
04 juin 2013	CPRIA	◗ Objectifs 2013 ◗ Préparation journée nationale du 02 octobre 2013 ◗ Débat sur Contrat Générations
11 juin 2013	RDV Cellule Confédérale TPE	◗ Point sur les actions TPE ◗ Préparation tract TPE / Syndicalisation
18 juin 2013	Réunion Confédérale Responsables CPRIA	◗ Les services proposés par la CFDT ◗Point sur les Complémentaires Santé, conditions de travail, les œuvres sociales ◗Recherche témoignages de salariés en vue de l'établissement du tract syndicalisation
19 au 21 juin 2013	Congrès URI	◗ Rapport activité → Analyse élections TPE ◗ Résolution d'orientation → Proximité Salariés TPE : - Syndicalisation salariés TPE
25 juin 2013	Réunion Militants Isoles Bassin Emploi	◗ Coordination des Militants TPE sur Bassin Emploi Roissy/ Paris Nord 2. ◗ Préparation Campagne Syndicalisation
26 juin 2013	Rencontre Syndicat Transports Nord Est Francilien	◗ Présentation Répercussion de l'ANI sur les TPE ◗ Incitation sur Complémentaire Santé (Partenariat, Harmonie Mutuelle)
27 juin 2013	Conseil Départemental	◗ Préparation Plan d'Actions Départementales 2013/2017 ◗ Axes prioritaires - Proximité (UL) - Salariés TPE (Convention TPE) - Négociation Protocoles électoraux - Rencontres Militants isolés (Bassin Emploi)
02 juillet 2013	Rencontre Chercheurs du CNAM dans le cadre Enquête Pratiques Syndicales	◗ Les pratiques syndicales ◗ Les attentes Salariés TPE ◗ L'organisation Départementale
04 juillet 2013	Intervention dans Restaurant d'Insertion (TPE)	◗ Partenariat - Emploi - IRP - Accompagnement
08 juillet 2013	Rencontre URI et UD IDF	◗ Préparation Semaine Actions Confédérales (23 au 28/09/2013)

		- Objectifs : 1 action / Département - Objectifs : 50000 tracts / 500 Adhésions...
15 juillet 2013	Secrétariat Régional	◗ Etablissement note Info sur : - Campagne Syndicalisation TPE - Semaine d'Actions (23 au 28/09/2013) - 7 actions, déjà programmées.
17 juillet 2013	Tableau de bord	◗ Rédaction des réalisations JUIN, JUILLET
22 au 25 juillet 2013	Préparation Texte pour Média Départemental	◗ Action de sensibilisation pour Mobilisation des Militants dans le cadre de la semaine d'Actions Syndicalisation Salariés TPE du 23 au 28 septembre 2013.
25 juillet au 25 août 2013	CONGES	◗ Campagne saisonniers en Corse.

Le second carnet est celui de Catherine. Issue du milieu des petites entreprises, elle gère un domaine viticole à Saint-Emilion. Ses responsabilités sur le dossier des petites entreprises l'amènent à réaliser de nombreux déplacements – entre des centaines et des milliers de kilomètres par mois – pour couvrir un vaste territoire. A la différence de Marc, Catherine présente un carnet qui distingue les activités en fonction de leur nature : action TPE, réunion TPE, réunion CPRIA, et réunion de structure interne. Son document montre que sur les premiers mois de 2013, elle a passé un temps particulièrement important auprès des structures de la CFDT et en « réunions TPE ».

TABLEAU 30 - CARNET DE BORD D'UNE RESPONSABLE REGIONALE ET DEVELOPPEUSE SYNDICALE TPE-PME (CATHERINE, REGION DE BORDEAUX)

DATE	LIEU	MOTIF	ACTION TPE	RÉUNION TPE	CPRIA	STRUCTURE
07/01/13	Pessac	Commission Excutive (CE) URI		1	1	1
11/01/13	Bordeaux	Production		1		
14/01/13	Pessac	Budget TPE		1		
16/01/13	Libourne	Permanence	1			
17/01/13		Chambre agri	1			
18/01/13	St André de Cubzac	AG/Pt TPE		1		
21/01/13	Pessac	CE URI		1		1
22/01/13	Pessac	CDR		1		1
23/01/13	Bordeaux	CPRIA			1	
28/01/13	Libourne	Conf/permanences		1		
04/02/13	Pessac	CE URI				1
07/02/13	Bordeaux	Conseil Syndical SGA				1
18/02/13	Pessac	CE URI				1
26/02/13	Mérignac	CPRIA			1	
28/02/13	Pauillac	Débat PS ANI				1

05/03/13	sncf/libourne					1
11/03/13	Langon	rencontres DP/TPE		1		
12/03/13	Lormont	Conseil syndical Béarn				1
13/03/13	Pessac	URI				
14/03/13	Bordeaux	Débat Santé 33 ANI				1
18/03/13	Pessac	CE URI				1
19/03/13	Pessac	CDR				1
20/03/13	Mérignac	CPRIA/GROUPE W			1	
21/03/13	Bordeaux	UD33/CD				1
27/03/13	Idron	Semaine formation			1	1
03/04/13	Libourne	Préparation tpe13		1		
15/04/13	Pessac	CE URI+Mascaret UD33+		1		1
16/04/13	Pessac	CDR				1
17/04/13	Libourne	Permanence		1		
19/04/13	Foulayronne	AG UD		1		
22/04/13	Pessac	CE URI				1
23/04/13	Bordeaux	Production		1		
26/04/13	Bordeaux	BPI				1
30/04/13	Mérignac	Réunion CPRIA			1	
01/05/13	Pessac	1er mai URI		1		1
13/05/13	Pessac	CE URI				1
17/05/13	Périgueux	CD UD24				1
23/05/13	Léon	USR				1
27/05/13	Pessac	CE URI				1
28/05/13	Mérignac	CPRIA/GROUPE W			1	
30/05/13	Périgueux	CE UD24				1
01/06/13	Lesparre	AG SGA33		1		1
07/06/13	Dax	CS/présentation plan		1		
10/06/13	Pessac	CE		1		1
11/06/13	Pessac	CDR		1		1

Ces « carnets » font la transition entre la première partie, consacrée à la découverte de l'objet « petites entreprises » et des militants et responsables engagés dans le travail syndical sur cette catégorie, et la partie suivante, consacrée aux pratiques.

Conclusion partie I

Dans cette première partie de notre rapport, nous avons présenté le contexte – économique, politique, social mais aussi historique – dans lequel se déroule aujourd'hui l'action syndicale engagée par la CFDT en direction des petites entreprises et leurs salariés. Nous avons pu constater que le monde des petites et très petites entreprises représentait un univers hétérogène. Pour lui donner de l'ordre, les travaux théoriques ont cherché à compléter les catégories statistiques globalisantes, tandis les acteurs sociaux produisaient des outils permettant de limiter considérablement la diversité des petites entreprises (par le dialogue social et la négociation collective avec les unions patronales, par les régulations professionnelles et interprofessionnelles…)

Nous avons également rappelé qu'au-delà de cette hétérogénéité propre au monde des TPE-PME, la réalité de ces entreprises en termes de conditions de travail, d'emploi et de relations professionnelles agit comme un obstacle à l'action syndicale. Moins favorables aux salariés en ce qui concerne les conditions de travail, de carrière et de rémunérations et donc ayant davantage besoin de revendications et de nouveaux droits en ce sens, les petites entreprises se trouvent pourtant le plus souvent dépourvues d'IRP.

Enfin, nous avons rappelé que la thématique des petites entreprises, devenue une question d'actualité suite aux élections TPE en 2012, n'était pas un dossier récent à la CFDT : son histoire remonte aux années 1970. Pour gérer aujourd'hui ce dossier, la CFDT a mis en place un réseau qui réunit en son sein des responsables, régionaux aussi bien que fédéraux, qui s'occupent de la problématique TPE-PME. Au-delà des différences que nous avons pu voir dans leur expérience et leur rapport à ce type d'entreprises, les responsables partagent tous la même conviction selon laquelle les petites entreprises, malgré les défis qu'elles impliquent (ou en raison de ces défis), représentent un enjeu important pour la CFDT. Pourtant, il reste la question pratique : si les TPE deviennent un des terrains prioritaires du développement de la CFDT, quelles démarches concrètes les militants doivent-ils mettent en œuvre pour se rapproches de ces petites structures ?

Partie II – Quatre modes d'actions syndicales

Introduction

Dans la deuxième partie de ce rapport, nous étudions les pratiques concrètes que la CFDT et ses militants de terrain mobilisent afin d'entrer en contact et de construire des liens de proximité avec les salariés des petites entreprises, à savoir celles qui emploient moins de 50 personnes. Comme cela a été décidé avec le Comité de Pilotage de l'étude, nous focalisons notre attention sur les quatre démarches suivantes :

- *Les **« opérations de rencontre »** durant lesquelles les militants CFDT vont au contact des salariés, dans la rue ou sur leur lieu de travail, dans les boutiques et les commerces.*
- *Les **lieux d'accueils** où des militants reçoivent des salariés souvent issus de petites entreprises.*
- *La **négociation des protocoles d'accords préélectoraux**, qui est une occasion d'aller dans les petites entreprises à la rencontre des salariés et des dirigeants.*
- *Le **dialogue social territorial**, à travers l'activité des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA) prévues par l'accord du 12 décembre 2001 « sur le développement du dialogue social dans l'artisanat », signé par l'UPA et par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO.*

L'étude de ces actions permet de croiser deux dimensions structurantes des pratiques à destination des petites entreprises : leur caractère interne ou externe aux entreprises et leur caractère formel ou informel (au sens de cadré ou non par des textes de droit). En croisant ces dimensions, quatre combinaisons apparaissent qui montrent la diversité des formes de prise en charge de la thématique des petites entreprises et d'approche de leurs salariés, qui correspondent à nos quatre pratiques étudiées.

TABLEAU 31 – QUATRE PRATIQUES SYNDICALES ENTRE FORMEL ET INFORMEL, DANS ET HORS DES ENTREPRISES

	Interne Action de l'intérieur de l'entreprise	**Externe** Action de l'extérieur de l'entreprise
Informel	Opérations de rencontre (II.1.)	Lieux d'accueil (II.2.)
Formel	Protocole (II.3.)	CPRIA (II.4)

Chaque pratique fait l'objet d'une sous-partie qui présente le cadre et le contexte dans lesquels elle s'inscrit, les enjeux dont elle est porteuse et le système d'acteurs qu'elle implique, les pratiques déployées, les structures mobilisées et les résultats obtenus.

*Notre enquête auprès des militants nous a ainsi permis de traiter de quatre pratiques différentes, mais aussi de rencontrer une variété d'interlocuteurs, dans des lieux différents. Plusieurs régions ont donc été retenues où nous nous sommes rendus afin de mener : des **entretiens semi-directifs de longue durée** auprès de militants issus de différentes structures de la CFDT (syndicats, UD, URI) ou en entreprise et des **séquences d'observation directe** concernant les « opérations de rencontre ».*

Dans l'ordre alphabétique, on trouve les régions suivantes : Auvergne, Basse Normandie, Bourgogne, Bretagne, Ile de France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes. Des ***entretiens*** *ont aussi été conduits auprès de responsables syndicaux de Fédérations (F3C, FCE, FGA, FNCB, Services, Santé-Sociaux). Un entretien a été mené à l'UPA sur la thématique des CPRIA. Au total, ce sont environ 40 entretiens, intégralement retranscrits, et 6 séquences d'observation directe qui ont été menés sur les différents terrains. Nous avons également participé à plusieurs journées de rencontre nationale du réseau PME CFDT, à la Confédération. Nous avons complété ces modes de recueil des données avec deux outils supplémentaires qui ont été mobilisés dans la partie précédente : un* ***questionnaire en ligne****, destiné aux responsables porteurs du dossier TPE-PME, membres du réseau PME de la CFDT, pour mieux connaître leurs pratiques et leurs attentes ; un* ***« carnet de bord »****, tenu par trois responsables du réseau, destiné à recueillir leurs pratiques syndicales quotidiennes en direction des TPE-PME. L'ensemble de ces méthodes a eu pour objet de nos aider à objectiver au mieux les pratiques syndicales, à rendre compte le plus fidèlement de leurs mises en œuvre, des réseaux d'acteurs impliqués, des enjeux associés et des effets obtenus. Il s'agissait pour nous de donner à voir le travail syndical à l'œuvre sur le dossier compliqué et complexe des relations sociales dans les petites entreprises.*

TABLEAU 32 - REPARTITION DES TERRAINS D'ENQUETE ET DES INTERVIEWS

Lieux	Entretiens	Observations
Alsace		1
Auvergne	1	
Basse Normandie	1	
Bourgogne	1	
Bretagne	1	
F3C	1	
FCE	1	
Fédération des Services	2	
Fédération Santé-Sociaux	1	
FGA	1	
FNCB	1	
Ile de France	3	
Languedoc-Roussillon	2	
Limousin	4	
Lorraine	3	2
Pays de la Loire	7	2
Poitou-Charentes	1	
Rhône-Alpes	4	
UPA	1	
Petite entreprise	2	

II.1. Les « opérations de rencontre » avec les salariés des petites entreprises

Les opérations de rencontre avec les salariés des petites entreprises sont des actions que l'on a qualifiées « de proximité » et qui représentent un ensemble de pratiques que les militants de la CFDT mettent en œuvre afin de se rapprocher, tout d'abord géographiquement et physiquement, des salariés des petites entreprises. Plus concrètement, cette démarche signifie « d'aller sur le terrain » pour « voir les gens au plus près » et « les rencontrer directement ».

Contexte : La proximité au cœur des pratiques de la CFDT

Dans le contexte de syndicalisation difficile qui se maintient depuis les 30 dernières années, la loi du 20 août 2008 change significativement les règles de représentativité syndicale. La CFDT se retrouve face à la nécessite de repenser ses relations avec les salariés des petites entreprises. En s'appuyant sur les enseignements du rapport interne « Le syndicalisme à un tournant... oser le changement ! » qui analyse son action syndicale depuis la fin des années 70, la CFDT se propose de réformer ses pratiques syndicales et organisationnelles pour être plus « proche des salariés » et pour pouvoir construire « un lien renforcé » avec eux (rapport de Marcel Grignard au bureau national des 19 et 20 mai 2009, et au conseil national des 16, 17 et 18 juin 2009). Comme nous l'avons rappelé dans la première partie, la résolution adoptée à Tours en 2010, lors du 47ème Congrès de la CFDT, fixe officiellement cette idée de proximité en la mettant au cœur de l'action syndicale : .

> *« Pour la CFDT la première fonction du syndicalisme est d'être présent quotidiennement aux côtés des salariés sur leurs lieux de travail pour les aider à s'organiser collectivement et à construire des réponses adaptées à leur situation. Cette proximité doit être au cœur de nos pratiques syndicales. » (Résolution du 47ème Congrès de la CFDT, extrait de l'article 3.1.0)*

Si la démarche « proximité » devient aujourd'hui une des orientations principales qui structurent les pratiques de la CFDT, c'est parce qu'elle est comprise comme un moyen privilégié d'apprendre le vécu des salariés au travail, de réactualiser la connaissance du terrain, d'avancer les revendications plus adaptées et de légitimer finalement l'action syndicale de la CFDT auprès de ses militants et adhérents – et des salariés en général –, aussi bien que d'autres organisations syndicales et patronales. La proximité, telle qu'elle est présentée au Congrès de Tours, est une démarche générale qui s'adresse à tous les salariés, peu importe la taille de l'entreprise où ils travaillent. Pourtant, elle trouve un nouveau sens suite à la loi du 15 octobre 2010 qui instaure la mise en place des élections professionnelles dans les entreprises employant moins de 11 salariés. Les « opérations de rencontre » deviennent une pratique-clé en direction des salariés des petites structures et constituent donc une ligne privilégiée de la campagne électorale de la CFDT en 2012. Le rôle important de la proximité dans les relations, puisqu'il s'agit d'un contact qui dépasse la seule campagne électorale, avec les salariés des TPE et PME est déjà compris en 2010 et exprimé dans un des articles de la Résolution :

> *« Les salariés des TPE et des PME constituent un objectif prioritaire. Le croisement de leurs réalités professionnelles avec la proximité géographique sera recherché dans les propositions de la CFDT dans leur direction. Des initiatives adaptées à ces salariés seront prises, en lien avec les syndicats et les structures interprofessionnelles de proximité ». (Résolution du 47ème Congrès de la CFDT, l'article 3.1.4.3)*

Les enjeux des « opérations de rencontre »

Chaque action permet de suivre plusieurs objectifs (internes à l'organisation, dans les relations avec les autres acteurs sociaux, en direction des salariés et des adhérents, en termes d'image, d'information diffusée et collectée, etc.). Lors des observations et des interviews que nous avons menées sur les différents territoires, nous avons pu constater cette diversité des objectifs associées aux « opérations de rencontre ».

o Changer l'image du syndicalisme

Pour les militants de la CFDT, cette pratique représente tout d'abord la possibilité de faire connaissance avec les salariés des petites entreprises et de les sensibiliser au fait syndical. Les conditions historiques d'apparition du syndicalisme en France, nous l'avons rappelé, l'ont très tôt lié à la grande entreprise. Cette réalité est relayée par le traitement médiatique de l'actualité sociale, qui nourrit souvent les représentations collectives selon lesquelles « les syndicats ne s'occupent que des grosses entreprises ». Et bien que la CFDT mène un travail intense en direction des TPE depuis ces 30 dernières années, l'image d'un syndicalisme de la grande entreprise et de la fonction publique reste assez largement partagée chez les salariés des petites structures. Les opérations de rencontre peuvent donc être l'occasion de donner une autre image du syndicalisme : moins défensif, moins en réaction « à chaud », capable d'écouter et de proposer, présent au quotidien….

o Communiquer sur les droits et améliorer la visibilité

A l'objectif de modification des représentations s'ajoute celui de diffuser une infirmation pratique aux salariés, sur les conventions collectives ou les accords nationaux interprofessionnels. Si les salariés français en général ne connaissent pas tellement les droits dont ils peuvent bénéficier dans le domaine du travail, cet état de fait est particulièrement vrai pour les salariés des petites structures. Les acteurs de terrain qui participent aux « opérations de rencontre » en direction des TPE en profitent alors pour informer les interlocuteurs de leurs droits. Cette communication peut prendre plusieurs formes : une simple distribution de tracts et de livrets qui proposent des informations-clés selon les métiers ou des points d'actualité du champ interprofessionnel ; une discussion autour d'un café et un croissant sur les droits du travail en général ou sur des problèmes particuliers que rencontrent les salariés dans leur quotidien ; ou le mélange de ces deux options. Ce travail permet également d'améliorer la visibilité de l'organisation, en investissant des lieux de rassemblement comme les festivals en été :

> *« On en a fait aussi un mais je ne l'ai pas là. On en a fait spécial sur les festivals, pour les salariés des festivals d'été. Les salariés des festivals, y a encore une convention qui est un peu particulière, donc on a donné des renseignements, ce sont des choses très pratiques au pratique qui se lisent assez facilement. Et l'objectif, c'est effectivement, bah, une fois quand il y a un tampon, de leur donner d'envie d'aller un peu plus loin et de prendre contact, quoi. » (Marie – Fédération F3C)*

> *« Ils (syndicat SECAM) font, entre autres, des opérations assez originales qui s'appellent « Thé ou café ». Donc l'idée étant d'avoir un endroit où... un rassemblement des militants avec un genre de... avec un camion, fin, un truc. Et puis, devant des entreprises, des bassins d'emploi, de petites zones artisanales industrielles pour offrir thé ou café aux salariés, distribuer des tracts, discuter avec eux, etc, pour qu'ils puissent venir et voir un peu les*

problèmes qu'on peut avoir si... Proposer l'adhésion, parce que l'idée c'est aussi ça, de répondre éventuellement à leurs questions ou à leurs problèmes et éventuellement de voir si on peut pas mettre en place des listes syndicales, etc. » (Jean-Philippe – Fédération FCE)

Il est important de préciser ici que les actions organisées sur les bassins d'emploi ou les zones industrielles ne concernent pas que les petites entreprises. Etant ouverts à tous ceux qui viennent les voir, les militants de la CFDT informent également les salariés appartenant aux entreprises dont la taille dépasse 50 personnes.

- Sensibiliser à la citoyenneté sociale

Cette stratégie d'information est vue par certains militants comme une porte d'entrée, un vrai moyen de se rapprocher de l'univers des petites entreprises, surtout s'il est question des actions destinées aux jeunes apprentis qui commencent leur parcours professionnel :

« Alors, moi, ma « spécialité » parce que je suis administrateur, ce sont les CFA. Donc on va devant les CFA informer les apprentis, qui sont des salariés en puissance, sur leurs droits. Les salariés du bâtiment, ils ont plein de choses mais qu'ils connaissent pas forcément, parce qu'on ne leur dit pas tout malheureusement, ou la formation est très mal reliée. Et donc nous, on va le leur dire, y a des choses qui existent, des salaires qui sont négociés, y a des choses qu'ils doivent avoir, y a des choses qu'ils peuvent faire, y a des choses qu'ils peuvent pas faire... Un apprenti, il n'est pas souvent au sujet de tout ça. On va devant ça. A partir de là, on mène différentes actions. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)

Lors des échanges avec les salariés, les militants essaient également de mettre en avant le rôle de la CFDT dans la construction de nouveaux droits du travail. Cette démarche de valorisation de l'action syndicale implique d'expliquer le processus de négociation qui se fait au niveau national et régional dans le champ interprofessionnel mais aussi au niveau des branches professionnelles, et de montrer concrètement les résultats qu'il peut apporter. Tous ces enjeux visent à leurs tours à atteindre deux objectifs plus globaux : assurer une représentativité plus large, ce qui suppose d'élargir la base électorale, et contribuer au développement syndical, c'est-à-dire augmenter le taux d'adhésion syndicale. Les changements qu'ont apportés les lois du 20 août 2008 et du 15 octobre 2010 concernant la représentativité syndicale ont renforcé l'importance du dossier TPE au sein de la CFDT. Les élections professionnelles dans les TPE étant organisées tous les 4 ans, les petites entreprises devenues un des terrains d'actions privilégiés en termes du développement électoral. Pour tous les responsables et les militants que nous avons rencontrés lors de notre enquête, il est clair qu'il s'agit d'un travail régulier qui ne se fait pas qu'à la veille des élections mais d'une manière plus fréquente, ce qui permet de garder un contact avec le public des TPE, et de montrer ainsi sa disponibilité et l'attention que la CFDT y porte sur le long terme. Si la nécessité de continuer les actions en direction des TPE est évidente, la question des formes et des moyens concrets reste ouverte, surtout dans le contexte des ressources militantes limitées et des résultats des élections parfois décevants.

« L'important, c'est de prolonger la dynamique derrière, même si l'actualité est chargée et demande du boulot, de ne pas aller les voir que tous les 4 ans. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

« L'avantage de ces élections, c'est que l'on a pu faire un travail de proximité, alors que l'on avait tendance à oublier les salariés des TPE. Mais il

faudrait poursuivre sur le terrain, sinon on va encore nous dire « vous ne venez que pour les élections ». C'est important d'avoir été vus, mais il faut continuer. Mais comment ? » (Christelle – région Limousin)

« Après les élections où l'on a diffusé assez large, il faut maintenant que l'on cible plus certaines branches : la fédé des services car ils sont multi métiers (avec énormément de conventions collectives) et beaucoup de précaires, avec du turn over… Pour nous, il s'agit de ne pas s'éparpiller dans toutes les branches. Il faut que l'on en choisisse 2 ou 3. Ici on pense à la Fédé des services, à l'agro (ils ont quelqu'un sur les TPE), plus le bâtiment, et éventuellement santé-sociaux. » (Christelle – région Limousin)

Une des solutions dans ce contexte peut donc consister à ne cibler que les branches prioritaires, c'est-à-dire celles où la concentration des TPE est la plus élevée (cas du Limousin). Une autre solution a été proposée par la région Lorraine qui a continué à faire circuler la permanence mobile permettant de distribuer de l'information et d'aller au contact des salariés des TPE.

- Obtenir de l'information

Au-delà de ces deux objectifs qui semblent être les plus évidents, on trouve également d'autres enjeux. Comme le montre sa résolution de 2010, la CFDT, bien consciente d'une large diversité des conditions de travail d'aujourd'hui, tient à enrichir ses connaissances du terrain afin d'avancer les revendications les plus pertinentes. Les « opérations de rencontre » s'avèrent très efficaces dans ce sens-là. Les discussions qui se déroulent lors du contact avec les salariés des TPE et surtout les enquêtes, initiées par la confédération ou les fédérations professionnelles et menées au niveau national ou sur un territoire, fournissent des informations importantes permettant aux responsables et militants de la CFDT de légitimer leurs propositions et, de ce fait, d'avoir un rapport de pouvoir plus favorable lors de la négociation ou la possibilité de discuter, chiffres à l'appui, les résultats d'autres enquêtes par exemple patronales.

Les observations de la campagne « Saisonniers » et celle de syndicalisation, où nous avons pu suivre la caravane CFDT avec des camionnettes, des tentes et des militants, tous marqués par le logo et les couleurs emblématiques (officielles) de la CFDT, ont rendu évident le fait que les « opérations de rencontre » accomplissent, entre autres, une fonction de visibilité. Attirés par une musique dynamique et des couleurs vives, les passants, même s'ils n'étaient pas toujours autant curieux pour se rapprocher des militants et s'engager dans une discussion, glissaient régulièrement quelques coups d'œil sur la caravane. Bien que ce contact ne fût pas ainsi très intense, il a permis quand même à la CFDT d'occuper une partie de l'espace sonore et visuel et de montrer sa présence sur le terrain. Si les personnes rencontrées sont toutes unanimes pour dire que les TPE représentent un des axes de travail importants qu'il est nécessaire de poursuivre, la plupart d'entre elles s'interrogent en même temps sur le degré et la manière dont il faut s'investir dans ce travail là. Face aux objectifs du développement syndical et aux actions réalisées d'un côté, et aux résultats des élections qui ne sont pas toujours les meilleurs de l'autre, les militants ont pu être parfois déçus. Dans ce contexte-là, les résultats que l'on pourrait qualifier « d'intermédiaires », c'est-à-dire les retours que les militants reçoivent immédiatement sur le terrain, s'avèrent cruciaux pour la suite des actions en direction des TPE. Un « bon accueil » qu'ils rencontrent souvent chez les salariés des TPE encourage les militants à continuer le travail dans ce sens-là.

○ Proposer des moments de convivialité

Enfin, moyen d'aller à la rencontre des salariés des petites structures, les « opérations de rencontre » sont aussi l'occasion de se rencontrer pour les militants de la CFDT eux-mêmes. La participation aux actions dépend fortement de la disponibilité des militants, des heures de délégation dont ils disposent et qu'ils peuvent consacrer au dossier TPE. Il existe un noyau dur de personnes qui s'impliquent régulièrement dans ce type d'actions, mais les militants qui se retrouvent sur le terrain ne se connaissent pas toujours. Etant donné que les journées d'actions impliquent un travail collectif qui nécessite une certaine répartition et coordination des tâches, il convient pour les organisateur de s'assurer que tous les militants s'y retrouvent et se sentent associés à l'opération. Le tour de table lors du petit déjeuner où chacun se présente et s'exprime par rapport aux actions envisagées, les discussions détendues au moment du déjeuner où tout le monde se réunit après le travail de terrain, où on partage des expériences et impressions récentes, et aborde plein d'autres sujets qui ne sont par toujours liés aux stratégies syndicales ; ces moments de convivialité qu'on vit ensemble contribuent d'une manière considérable à la construction des liens entre les militants.

> *« On a été, selon les jours et les endroits, au minimum des équipes de 12 à 30 personnes. Sur Moulins, on avait une équipe de 4 personnes, avec un ciblage au centre ville, ça suffisait. A chaque fois, il y a le petit plus « bon enfant », dans les URI les UL, on prend le café croissant ensemble. Le matériel est prêt, puis on se retrouve pour manger ensemble, et on fait un point ensemble le soir, un débriefing : combien d'enquêtes distribuées, combien il reste à retourner chercher ? » (Véronique – région Auvergne)*

Le système d'acteurs

Comme le montrent les témoignages des militants interviewés et les observations participantes des « opérations de rencontre », ces dernières impliquent un large réseau d'acteurs appartenant aux structures professionnelles aussi bien qu'aux structures interprofessionnelles. Etant donné que la proximité se crée par le biais du travail de terrain, on découvre alors sur l'avant-scène, si on se permet de comparer la pratique en question avec la pratique théâtrale, les militants de la CFDT qui se trouvent le plus proche des salariés des petites entreprises : à savoir les militants des syndicats territoriaux et ceux des unions locales, départementales mais aussi régionales. Pourtant, leur implication dans ce travail n'est pas égale. Une analyse attentive des informations recueillies fait constater que les structures interprofessionnelles de proximité se montrent plus actives et s'investissent plus fortement dans ce type d'actions.

> *« Ceux qui ont participé, c'était indirectement tous les militants qui rentraient dans les UL et les UD. Et on a eu très peu de militants des syndicats. Cela veut dire qu'on a retrouvé dans ces actions plus ceux qui font l'interpro que ceux qui... voilà. Y a des syndicats qui jouent le jeu (…) Mais les UD sont vraiment plus intégrées. » (Alex – région Rhône-Alpes)*

> *« Armand : Bah moi, je bossais pas avec Alain au niveau de la campagne TPE. (...) On a amené presque tous les gars du département puisqu'on a un comité de pilotage, donc on a bossé, fin, j'ai bossé avec eux finalement. (...) On a fait pas mal de distribution de tracts, c'est vrai qu'on a fait des journées tracts. (...) Oui, c'était sur certains, bon, un jour on prenait un quartier de Lyon et puis voilà, c'était, on était relativement nombreux, des fois on était une vingtaine quand même.*
>
> *Ksenia. : Et c'était ciblé sur le public des TPE ?*

A. : Oui, TPE mais tout confondu (...) pas que le bâtiment. (...) Voilà, c'était interpro. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)

Pour comprendre cette disparité, un des enquêtés précédemment cités, qui fait partie d'une structure interprofessionnelle (URI), insiste sur le fait que les militants appartenant aux structures professionnelles seraient aujourd'hui davantage centrés sur l'entreprise et les instances représentatives internes et que certains seraient en conséquence moins à l'aise pour « expliquer la CFDT » et les enjeux nationaux des élections professionnelles.

« Ksenia : Donc, le frein principal, c'est que les militants au niveau des syndicats, ils ont des difficultés à sortir de leur monde professionnel ? C'est ça ? C'est pour ça que ce sont principalement les militants des UL et des UD qui participent aux opérations de rencontre ?

Alex : Aujourd'hui, je pense qu'il leur manque de la formation de base. Parce qu'ils sont très pointus sur comment faire tourner un CE, comment faire tourner un CHSCT. Mais encore, quand je leur dis : « Oui, vous avez une instance, vous êtes en capacité de répondre aux questions face à l'employeur, mais est-ce que vous le valorisez dans un accord d'entreprise, oui, là, vous pouvez bénéficier de ce qui fait la CFDT par le biais des instances. ».

« Oh, je vais être méchant encore. 90% de la section sont comme ça, et les 10% qui fonctionnent, c'est ceux-là qui peuvent faire les TPE parce qu'eux ils ont compris. »

« Pour 90% des militants, la loi de la représentativité s'est arrêtée au bord de leur entreprise. Cela veut dire que pour eux, la loi s'est arrêté à 10% et ils ne voient pas toutes les négociations qui peuvent être au-dessus et l'impact de la représentativité, et d'expliquer à leurs salariés... que quand ils vont voter, leur vote ne comptera pas que pour leur entreprise, mais leur vote comptera même pour la représentativité de l'organisation syndicale au niveau national, au niveau des branches, au niveau territorial. Et ça, les militants aujourd'hui ils ne sont pas tous en capacité de l'expliquer. » (Alex – région Rhône-Alpes)

Deux autres explications exprimées lors des entretiens se réfèrent à des constats déjà bien connus. L'une est liée au problème des crédits d'heures limités qui expliquerait la préférence des militants syndicaux pour leur entreprise – et en conséquence, leur moindre implication dans les « opérations de rencontre » interprofessionnelles. L'autre explication met au cœur du raisonnement l'importance historique de la grande entreprise qui a structuré depuis des années les pratiques des organisations syndicales :

« C'est vrai qu'au niveau du syndicat j'ai un peu de problèmes. A ce niveau-là, pour les faire... pour qu'ils viennent m'aider. (...) De toute façon, quand je leur dit, on me dit : « ah, je n'ai pas de temps. Ah moi, faut que je m'occupe de ma boîte et tout, et donc... » ils n'ont pas de temps. Et ça c'est un peu un problème. Je me suis fâché deux ou trois fois, ça m'énervait. Et bon, ils n'ont pas de temps. Ils estiment que je suis payé pour faire ça, donc tu fais ça. C'est un peu, ils ont un peu cette politique aussi là. Si, j'ai un secrétaire général qui m'aide quand même. Mais bon, ça fait un peu partie de son boulot aussi. (...) Oui, en plus, c'est vrai qu'on en a qui n'ont pas beaucoup d'heures de délégation, ceux-là donc on comprend qu'ils n'ont pas beaucoup d'heures. Mais y en a qui ont pas mal d'heures de délégation et qui viennent pas. (...) Après, on peut pas les obliger de venir nous aider. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)

« On essaye de solliciter mais ce n'est pas évident – les syndicats professionnels : on essaye de les « impliquer » pour qu'ils ne soient pas sur du ponctuel. Commerce et Service c'est dans les mœurs. Il y a très peu de syndicats qui s'engagent. C'est historique et culturel. Historiquement on est dans les grandes entreprises, donc dès qu'il s'agit de changer de type d'entreprises, dès qu'il n'y a pas de prise on ne va pas plus loin. » (Bretagne, réunion TPE)

Même s'ils sont moins impliqués dans la démarche, les acteurs professionnels de proximité sont aussi présents sur le terrain. Il s'agit tout d'abord des responsables politiques des syndicats et des militants des grandes entreprises.

« Ksenia : Ah, donc, c'étaient les militants des grandes boîtes ?

Marie. : Ah oui. Nous on a pas mal de permanents syndicaux dans nos syndicats. Et après, y a pas eu que ça parce qu'il y a des gens qui... les syndicats qui étaient dans l'animation. Mais on peut dire que c'est vraiment les responsables politiques des syndicats qui ont pris leur temps, les militants de grosses boîtes qui ont pris leur temps pour aller filer un coup de main sur leurs heures de délégation pour dire... Fin, c'est normal, quoi ». (Marie – Fédération F3C)

Pour autant, comme l'indique la même personne interviewée, la participation des militants issus des grandes entreprises n'est pas toujours évidente. Pour ceux-ci, derrière l'idée de solidarité qui reflète une des grandes valeurs de la CFDT, il y a en même temps des enjeux et des revendications très concrets qui concernent logiquement des intérêts de leur collègues, salariés des grandes entreprises. Limités dans le temps dont ils disposent, ils mettent en priorité ces objectifs-là, et cela, parfois, en opposition par rapport à la problématique TPE. Ceux qui sont fidèles à l'idée de solidarité sont donc parfois obligés de défendre leurs démarches en direction des TPE.

« Or, ça fait des débats dans la maison. Mais vu qu'il y avait ceux qui s'énervaient dans la même grande entreprise, moi je sais qu'il y avait des clashs... « ... » Comme ce militant qui dit : « Ouais, mais qu'est ce que tu fais là ? Tu fais le truc TPE ? ». Il leur a dit : « On a la chance d'avoir pas mal d'heures, pas mal de droits, etc ». Il dit : « Mais tout le monde doit donner, je sais pas, dix heures par mois pendant un an pour aller filer un coup de main, distribuer des tracts, aller voir les salariés des TPE ». Donc, ça ce sont les débats dans la maison, la solidarité entre les militants de grosses boîtes et de petites boîtes. » (Marie – Fédération F3C)

Si les militants des grandes entreprises sont présents sur le terrain plus que leur collègues appartenant aux structures dont la taille est beaucoup plus modeste, c'est parce que les premiers sont plus nombreux en général et constituent le cœur du corps syndical. De plus, comme le crédit d'heures varie selon la taille de l'entreprise, ils ont des ressources plus importantes en termes de temps qu'ils peuvent consacrer aux actions. Dans ce contexte-là, quand les syndicats arrivent à mobiliser les adhérents des petites entreprises, le rôle de ces derniers se limite généralement à une diffusion ponctuelle d'information dans leur entourage.

« K. : Et si par exemple vous avez de bons militants dans les petites entreprises, est-ce que vous faites avec eux des actions communes pour, en fait, vous rapprocher d'autre salariés, d'autres boîtes ?

Armand : Des actions communes non mais bon, avec certains salariés, je leur dit : moi, si vous avez d'autres salariés d'autres entreprises sur votre

chantier, bah, parler-leur de nous et puis, s'il faut, vous les envoyer vers nous. C'est un peu comme ça que ça fonctionne aussi. Parce que nous, c'est vrai que rentrer dans les chantiers, c'est très compliqué, faut avoir une autorisation et tout, et eux, ils sont sur le chantier, donc ils discutent, ils discutent entre eux. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)

Pour faire face au problème de manque de militants et pour trouver des synergies fructueuses, les acteurs des structures professionnelles et interprofessionnelles de la CFDT essaient, sinon de se réunir sur le terrain afin de déclencher des « opérations de rencontre » communes, au moins de participer ensemble à leur préparation. Or, cette articulation n'est pas toujours évidente. Ainsi, les interviewés issus des structures interprofessionnelles sont relativement nombreux à indiquer que la sollicitation des syndicats, dans le but de mobiliser leurs militants, se heurtent souvent à des difficultés. L'explication la plus souvent évoquée est l'implication de ces militants dans les campagnes de nature professionnelle.

« Bah, pour toucher les militants, on est obligé de passer par les syndicats, et les syndicats, s'ils ne le veulent pas... La campagne de 14 jours là, on a annoncé... Oui, on a fait une petite campagne de 14 jours, (...), la Rhône et puis Nord Ardèche, voilà, café petites actions. Et donc là, on a même fait appel à tous les militants d'essayer de prendre un contact dans leur entourage, de commencer à amorcer ça, quoi. Pas d'une adresse mail... (...) Si un syndicat il ne relie pas le truc... Qu'est-ce qu'ils disent ? Ils disent : « Attends, nous on a notre campagne, on a autre chose à faire ». (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)

Pour développer encore un peu la question de l'efficacité des actions, il semble nécessaire de souligner le rôle des porteurs du dossier « petites entreprises ». Il s'avère que les « opérations de rencontre » sont d'autant plus faciles à préparer et à réaliser qu'il existe un porteur de dossier sur le territoire.

« On a eu des actions confédérales à partir de 2010, des semaines d'action avec des expérimentations. Notamment sur deux départements. C'est plus simple lorsqu'il y a un porteur, c'est le cas en Moselle et dans la Meuse. Là où il y a un porteur de dossier... Deux départements très impliqués (Meuse et Moselle), et deux moins impliqués, qui laissent les syndicats faire - l'interpro n'a pas de responsable TPE sur place, les syndicats ne prennent pas d'initiative ». (Denis – région Lorraine)

Si l'on s'éloigne du niveau local et que l'on passe au niveau national, à cette « arrière-scène » où se prennent des décisions politiques générales et se tracent donc des cadres de base pour les actions de terrain, on trouve deux acteurs principaux : la confédération et les fédérations professionnelles. La confédération est le premier acteur dans le sens où elle donne l'impulsion générale aux initiatives en direction des petites entreprises. La délégation TPE/PME en accord avec la commission exécutive au sein de la confédération établit les orientations stratégiques qui encadrent les décisions prises aux autres niveaux. Elle programme et suit les campagnes nationales que les enquêtés appellent mêmes « confédérales ». Elle fournit aux fédérations du matériel d'ordre général qui présente la CFDT, sa place dans le paysage syndical et son rôle dans la construction des droits du travail. Elle organise des réunions destinées aux membres du réseau TPE, qui donnent la parole aux porteurs des dossiers « petites entreprises » et permettent donc de partager des expériences et des témoignages et de réfléchir ensemble sur la manière dont le travail pourrait continuer.

Bien que le travail en direction des petites entreprises existe déjà de longue date, il n'y a pas encore de pratiques bien institutionnalisées – ce qui, au demeurant, était en cours au moment de notre enquête. Pour les militants qui commencent à travailler sur le dossier, il n'est pas toujours évident de savoir quelles stratégies et quels types d'actions privilégier. Dans ce cas-là, les militants peuvent toujours demander et obtenir de l'aide de la part de la délégation dont les membres sont plus expérimentés en la matière.

> *« Au début j'étais en binôme et on savait pas trop par quel bout prendre ce dossier, on savait pas comment faire… On s'est beaucoup appuyé sur la confédération, on a participé aux réunions confédérales sur le sujet, ce qu'on pouvait faire, mettre en place. On a commencé par des informations-tractages sur des zones commerciales et des centres villes. » (Denis, Lorraine, réunion TPE)*

Plus encore, en suivant la logique de proximité, qui inspire tout d'abord les actions destinées aux salariés, les membres de la délégation confédérale essaient de garder également la proximité interne et vont donc souvent sur le terrain pour soutenir les militants impliqués directement dans les « opérations de rencontre ».

> *« Jean-François Millat et Bruno Valade sont venus participer à des réunions, et à des actions sur le terrain. » (Véronique, Auvergne, réunion TPE)*

Au niveau professionnel, la fonction de cadrage est assurée par les fédérations, avec un accent plus fort sur les nuances propres à leurs branches et métiers. Plus précisément, le rôle principal de ces dernières est d'encourager leurs syndicats à réfléchir sur la problématique TPE et à développer des actions permettant de se rapprocher de ce public.

> *« Parce que nous on donne l'impulsion au niveau national, mais c'est pas nous qui faisons concrètement, souvent ce sont les syndicats qui font (…) Chaque syndicat, donc je disais tout à l'heure on a 27 syndicats, après c'est chacun qui fait comme il veut, il est autonome dans son territoire. Donc, nous, on essaie de les sensibiliser, de les motiver pour qu'ils fassent. Donc après, c'est pas tout : y en a qui travaillent là-dessus, y en a qui travaillaient, y en a qui vont travailler, y en a qui pour l'instant prennent d'autres priorités. » (Jean-Philippe – Fédération FCE)*

Ce propos qui porte sur les actions « Thé ou café » contient une idée importante qu'on tient à souligner. On voit bien que les fédérations, en donnant les orientations générales, encadrent les stratégies et les pratiques des syndicats. Mais moins qu'un mot d'ordre, il s'agit plutôt d'une grille d'actions qui laisse aux syndicats une liberté de décisions assez large. L'organisation doit composer avec plusieurs échelles d'autonomie où chaque structure reste autonome, mais dans un cadre collectif contraignant.

> *« K. : Donc vous êtes libre à décider ce que vous voulez faire ?*
>
> *Jean-Pierre : Oui oui oui. Bah, parce que c'est pas la fédération qui va me dire « Il faut que vous alliez à je sais pas où, à Nancy et après à Epinal ». C'est quand même moi, au niveau du bâtiment, qui suis sur le terrain et qui détermine tout ça, quoi. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)*

Une autre tâche dont la fédération prend la responsabilité, c'est la préparation du matériel que les militants distribuent lors des « opérations de rencontre ». Il s'agit des tracts, des livrets et de petites brochures qui parlent de la réalité professionnelle des salariés et qui complètement donc les outils fournis par la confédération.

Une telle division des tâches entre la confédération, les fédérations et les syndicats s'explique tout d'abord par le fait que les salariés ont besoin d'avoir les informations concrètes concernant leurs conditions de travail, qui varient bien sûr selon les secteurs d'activité et les branches professionnelles. La deuxième raison découle d'une mobilisation raisonnable des ressources. Comme les heures de délégation des militants sont limitées et qu'ils ne peuvent pas réaliser toutes les étapes du travail, la partie concernant la construction du matériel de distribution est donc souvent renvoyée aux fédérations.

> *« Donc, nous on a fait la campagne côté professionnel parce que, à la base, le salarié il veut qu'on parle de son professionnel, il veut la proximité géographique et la proximité professionnelle, c'est basique. Donc, nous on a travaillé à... de petits livrets que je peux vous donner, sur l'animation et le sport, sur des newsletters. »*

> *« En ce qui concerne le travail avec les TPE, il y a une répartition nette des tâches : la fédération prépare les outils et les syndicats vont au terrain avec ces outils. »*

> *« Et puis, notre rôle, c'est de leur donner des outils comme ça, de leur faciliter la vie. Eux, ils n'ont pas de temps pour construire les outils, voilà. On est sur de petites structures, donc pour qu'ils y aillent plus facilement, il faut leur donner quelque chose entre les mains. Donc, notre rôle, c'est plutôt celui-là, c'est comment leur donner des outils professionnels, parce que leur rôle, c'est de tout faire pour être... de multiplier les actions pour être plus proches des salariés. » (Marie – Fédération F3C)*

> *« Et puis nous, donc on a envoyé un certain nombre de tracts, ce que je disais tout à l'heure. C'est-à-dire que les tracts... les accords qu'on a pu négocier dans les branches qui concernaient... qui étaient de plus pour les salariés de petites entreprises, qu'on les fasse parvenir à nos syndicats pour qu'ils soient informés et que si on rencontre des salariés à ce moment-là... qu'ils puissent avoir un peu, qu'ils aient des arguments pour discuter avec les salariés, voilà. C'était essentiellement là-dessus, quoi. » (Jean-Philippe – Fédération FCE)*

Il est intéressant de constater qu'au-delà des questions de coopération, les « opérations de rencontre » créent de vraies articulations entre des structures de nature très différente et permettent de déclencher des actions communes en direction des petites entreprises.

Les pratiques

Contrairement aux grandes entreprises qui concentrent en leur sein un bon nombre de salariés et qui, du fait de leur taille, sont dotées d'institutions représentatives du personnel et de moyens plus importants, les petites structures sont dispersées dans l'espace et sont, la plupart du temps, privées de moyens permettant de tisser des liens entre leurs salariés et, par conséquent, de créer des collectifs. Face à la dispersion des petites entreprises et au nombre limité de militants de l'autre, le problème des collectifs locaux fait souvent des petites entreprises un vrai défi syndical.

> *« Parce que ça demande beaucoup plus d'énergie à l'organisation syndicale pour pouvoir les aider. C'est-à-dire que, enfin... D'une part, les entreprises ont peu de moyens. C'est-à-dire, si c'est la moins de 10, y a pas d'obligations d'avoir des élus, donc y a pas de droits, donc on doit passer du temps en dehors. (...) Si c'est une multitude de petites entreprises, à chaque*

fois, il faut y passer du temps. Donc après, la question est de savoir comment est-ce qu'on peut avoir un peu de collectifs sur des bassins d'emploi, des choses comme ça pour... Eux, s'ils s'organisent, bien sûr qu'on les aide parce qu'on est là pour ça, mais... Déjà qu'ils puissent répondre à leurs questions eux-mêmes parce qu'autrement, on n'a pas de structures, on n'a pas de moyens pour pouvoir répondre au quotidien. Généralement, ils ont plus de questions que les autres et en plus, ils sont plus nombreux, donc évidemment, c'est difficile. Nous, au niveau de l'énergie, c'est compliqué. » (Jean-Philippe – Fédération FCE)

S'ajoute à l'éclatement du tissu économique le problème de visibilité et du repérage des différentes situations d'entreprises. Comme l'attestent les témoignages recueillis, repérer les salariés des petites entreprises n'est pas toujours une tâche facile. D'une part, cette difficulté est relative au fait que, impliquées dans les opérations sous-traitées, les salariés travaillent parfois à côté de leurs collègues de grands groupes et naturellement, se mélangent avec eux, ce qui complique leur identification. C'est souvent le cas des entreprises artisanales du bâtiment.

« Y a des chantiers qui existent ici sur Nancy, donc notamment le Palais des Congrès, et donc on va au Palais des Congrès pour apporter une information aux salariés. Mais c'est vrai que c'est très difficile de savoir si c'est des salariés des TPE, si c'est de plus de 20, de moins de 20, de moins de 10, de plus de 10, c'est difficile. Donc, on apporte une information générale mais on rencontre beaucoup de gens des TPE, hein, des sous-traitants de grosses entreprises, tout ça. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)

Dans le secteur sanitaire et social, on retrouve le problème de la visibilité, mais il est d'un tout autre ordre. Moins lié à la difficulté physique d'établir l'appartenance à une petite entreprise, le problème se situe cette fois-ci au niveau des représentations du secteur que se font les syndicalistes. Il s'avère que pour les militants et les responsables de la fédération Santé Sociaux, qui est souvent associée aux grandes entreprises, la présence des petites structures dans le secteur n'est pas toujours évidente.

« (...) dans la campagne de vote pour 2012, la consigne qu'on avait tous et ce qu'on a tous essayé de faire, c'est aller au contact des salariés. (...) Et bien ce qui est remonté, dans les actions qu'on avait menées, on en a très peu. L'artisanat beaucoup, mais... Alors, on allait chez le boulanger, le boucher, et on allait pas aux laboratoires, on allait pas aux pharmacies, on passait, on allait ailleurs. Voyez ce que je veux dire ? Pour autant, dans la même rue, quand on fait la rue commerçante, on voit bien : il y a le boucher, le charcutier, et y a forcément les laboratoires, la pharmacie. »

« Moi, ce que je voudrais qu'on arrive à savoir ici, dans cette fédération, c'est : est-ce que oui ou non on a tous dans la tête que dans notre secteur, on a des TPE ? Je suis pas sûre qu'on a aujourd'hui cette conscience-là. On voit beaucoup le reste, c'est tellement gros le reste, c'est les CHU, c'est les CHR, c'est les cliniques, c'est les grosses structures. La santé, quand on parle de la santé, on n'a pas l'impression qu'il y a des TPE en santé. » (Sylvie – Fédération Santé Sociaux)

Il y a un enjeu de construction de l'objet syndical qui passe par la cartographie des secteurs et des régions, l'identification des principaux pôles d'activité, les lieux de croisement et de convergence des salariés, les nœuds de circulation. De véritables diagnostics territoriaux et une connaissance intime des territoires sont des atouts majeurs pour la réalisation des opérations de rencontre et leur reconduction.

Mais même si les militants de la CFDT arrivent à bien identifier les petites entreprises et à repérer leurs salariés sur le terrain, ils ne peuvent pas encore dire que « l'affaire est dans le sac » parce qu'il reste un problème d'accessibilité. Plusieurs cas de figure sont possibles : les salariés travaillent dans une entreprise cliente dans laquelle les militants ne peuvent pas entrer ; les militants ne savent pas où réellement travaillent les salariés ; les salariés sont étrangers et ne parlent pas la langue française ; les salariés ont peur ou simplement ne veulent pas parler avec les militants... Et le problème reste toujours le même : les syndicalistes ont des difficultés à établir un contact avec les salariés des petites entreprises.

> *« (…) dans cette fédération, on a une fédération, on a un peu près tout : les grosses entreprises, les prestataires, les hôtesses d'accueil, les prestataires informatiques. Donc, c'est pareil, il faut aller chez les clients, ils sont dans d'autres entreprises. Comment on peut y accéder, comment on peut les rencontrer tête à tête ? On a les intermittents du spectacle, on a les prestataires techniques (…). Donc, si vous voulez, sur les pratiques syndicales, on est à peu près... Y a des choses sur lesquelles on n'a pas encore beaucoup beaucoup travaillé, mais on se pose des questions. Mais là-dessus, sur les TPE, c'est vraiment... » (Marie – Fédération F3C)*

> *« Ah oui, c'est ça qui est difficile. C'est pour ça que je dis... c'est comment peut on aller communiquer encore plus fortement avec ces salariés. Une boîte artisanale, des fois, ça peut être... le dépôt, c'est la maison du patron. (...) Et des fois, le dépôt, (...) et l'adresse et la maison où y a personne, y a peut être la dame du patron, mais ultra compliqué. D'aller chercher les salariés, c'est ultra compliqué, c'est pour ça qu'il faut repérer les sites où il sont, quoi. Et après, quand on va les voir, il faut pas les embêter. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)*

> *« (…) on s'aperçoit de plus en plus, les remontés on en a de plus en plus, c'est que, comme les chantiers maintenant sont bien bordés tout autour et qu'on a plus la possibilité de voir ce qu'y se passe, on a des remontés de salariés de ces pays-là (pays de l'Est) qui sont... qui dorment sur le chantier, y a des baraquement plus ou moins installés. Et c'est impossible de discuter avec eux parce que : un, y a un problème de la langue, mais deux, c'est qu'un représentant, celui qui parle... illico presto (…) dans le camion on le ramène dans leur pays, et c'est terminé. Donc, c'est extrêmement difficile de pouvoir discuter avec eux de leurs conditions, de leurs salaires, de leurs hébergements, etc. ». (Patrick – Fédération FNCB)*

> *« C'est vrai qu'on peut pas non plus trop se montrer. Bon, dans la campagne des élections et derrière, c'était normal, mais là maintenant, si on va trop voir les gens, y a des employeurs qui n'aiment pas, donc... Puis, y a des salariés qui disent pas, parce que ça les arrange, l'employeur paie un peu en espèce, et tout ça, le travail au black y en a beaucoup ici en Seine-Saint-Denis. » (Aline, Marianne – Accueil Bobigny)*

A ce titre, les petites entreprises représentent toujours un vrai défi pour l'action syndicale. Mais comment alors les militants de la CFDT réussissent-ils à aller à la rencontre de ces salariés et à créer des liens de proximité avec eux ? Leur idée étant de toucher le maximum de salariés, les militants préfèrent s'installer sur les endroits où ils peuvent être les plus visibles et où il y a un grand passage de personnes. Ils organisent alors souvent les actions dans les centres-villes, sur les rues piétonnes animées, aux feux rouges des carrefours et sur les zones industrielles où sont concentrées les petites entreprises.

Selon la taille des équipes mobilisées et les capacités des militants à aller au contact des passants, soit on se limite par une simple distribution des informations (tracts, brochures...), soit on essaie d'aller plus loin et, comme dans le cas des actions type « café croissant », d'engager une discussion avec et entre les salariés dans le but de favoriser la construction de collectifs locaux et de donner une autre image du syndicalisme.

> *« Donc, on s'est mis à un point bien précis où il y a du passage : sur une place, une entrée de rue piétonne et puis, les salariés viennent spontanément, on rentre dans des magasins, on apporte une information. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)*

> *« Pendant la campagne on a fait un stand dans chaque ville. On restait quelques-uns au stand, et les autres allaient dans les entreprises. » (Charles – région Languedoc-Roussillon)*

> *« (…) On a aussi distribué des tracts aux feux rouges des carrefours ou bien aux ronds points, et on a été très bien accueillis. On avait l'appui des militants de certaines fédés : transports, bois, santé-sociaux, services… Là où l'on touche le plus de monde, c'est en faisant les centres villes, et éventuellement les zones artisanales (mais là, plus par courrier). » (Christelle – région Limousin)*

> *« Dans un premier temps c'est une solution de facilité. On repère les CHU, et c'est monstrueux de voir le nombre de taxi-ambulanciers ! C'est une piste qui nous a semblé intéressante. Cela concerne les syndicats de la santé, donc ils nous aident. On a toujours la camionnette et le café, on distribue, on a un contact, on distribue de l'information à la profession, de l'enquête. On l'a fait à plusieurs endroits. On y va au moins 2 fois par an. » (Denis – région Lorraine)*

Pour pointer au passage la complémentarité que peuvent avoir les pratiques analysées, à savoir les « opérations de rencontre » et les lieux d'accueil, il faut évoquer le fait que la distribution des informations permet parfois d'amener les salariés aux structures syndicales de proximité et même de les impliquer dans l'action syndicale en tant que DP.

> *« Avec les élections dans les TPE il y a eu des réseaux de créés, des tracts distribués, des salariés qui ont pris des renseignements. J'ai participé à une réunion sur A., pour préparer la campagne électorale sur les TPE, où j'ai présenté la CPRIA. Et j'ai été mobilisé sur la distribution de tracts. Le tractage vis-à-vis des salariés permet qu'après ils s'adressent aux unions locales. Il y a une mobilisation possible des délégués du personnel là-dessus, via les UL. » (Raymond – CPRIA, Pays de la Loire).*

Selon les fruits qu'apportent les actions et les stratégies que développent les structures de la CFDT, cette démarche de type « rencontre hors de l'entreprise » peut devenir plus ou moins pérenne et récurrente. Ainsi, certaines régions qui en voient les bénéfices ont une forte intention de continuer le travail en ce sens.

> *« On a demandé à chaque territoire de cibler 18 zones sur la région. De centre ville ou artisanales. On y a fait la distribution de l'enquête, des distributions de tracts, le retour sur l'enquête… Tous les trois mois une présence de la CFDT. Et la volonté c'est de créer une habitude d'y aller, de ne pas faire retomber la dynamique née des élections. Chaque UD a plusieurs zones dont elle s'occupe. (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

Bien conscients du fait que l'adhésion n'est pas l'objectif final de leurs actions et que le travail d'accompagnement des adhérents et des élus, surtout de ceux qui viennent de le devenir, est nécessaire, les militants de la CFDT organisent également des « opérations de rencontre » hors de l'entreprise pour ce public plus proche de l'organisation.

Le plus souvent, il s'agit de rassemblements ouverts à tous les salariés, peu importe la taille de leur entreprise. Pourtant, des réunions destinées exclusivement au public issu des petites entreprises sont aussi proposées. Etant donné que les élus dans les petites entreprises ne possèdent pas, en termes de temps, des moyens comparables à ceux des élus des grandes structures, on essaie d'organiser ces réunions plutôt en soirée pour que les élus des petites entreprises puissent également y participer.

> *« Une réunion par mois ouverte à tous les adhérents (et où viennent souvent des élus) pour partage d'expériences. On y est à chaque fois plus ou moins une quinzaine. Avec des fidèles et des nouveaux. » (Alban – Pays de la Loire, S3C)*

> *« La semaine dernière, le 3 octobre, dans le cadre de la semaine TPE, on a organisé une réunion sur la sécurisation des parcours professionnels, suite à l'ANI de janvier 2013. L'idée c'était de réunir des adhérents. On a envoyé 150 invitations et on a eu 7 participants. C'était suffisamment intéressant pour que l'on renouvèle. » (Alban – Pays de la Loire, S3C)*

> *« Il y a une vraie prise de conscience depuis quelques années d'avoir un regard plus vigilant sur les élus des petites boîtes. Par exemple, on a fait un temps de rassemblement sur l'ANI de janvier 2013 pour les entreprises de plus de 300 salariés et un autre pour les entreprises de moins de 300 salariés. Et ça au niveau départemental, plutôt que régional. On fait attention à s'adresser spécifiquement aux élus de petites boîtes. (…) Pour eux, c'est important d'avoir une structure d'accompagnement. Il y a une demande d'accompagnement, de sollicitation des structures. Cela repose en entreprise sur une, deux ou trois personnes et, si on n'est pas là en soutien, il y a le risque qu'ils abandonnent. Et cela interroge notre capacité à créer du lien, à répondre quand on nous sollicite. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

> *« Tous les deux ans, on organise un rassemblement d'élus sur la région, autour de thèmes d'actualité, avec des ateliers sur des thèmes revendicatifs et des rencontres avec les Fédés. Pour la prochaine fois, on voudrait aller sur un rassemblement des DP, qui touche plus les PE, et l'on se demande comment faire en sorte que ce ne soit pas toujours les mêmes qui viennent, c'est-à-dire ceux des plus grosses boîtes qui ont plus d'heures de délégation, etc. On a plusieurs pistes qui sont de faire plus de choses en soirée pour que les gens viennent après le travail, ou du moins sur une demi-journée qui se prolongerait en soirée. » (Lucia – région Pays-de-la-Loire)*

Un autre type « d'opérations de rencontre » qui se déroulent à l'extérieur de l'entreprise et qui permettent d'accéder à un grand nombre de salariés issus des petites structures sont des actions devant les CFA (centres de formation d'apprentis). Ce choix de terrain, qui s'avère par exemple assez fréquent au sein da la FNCB et de ses structures, s'explique par au moins trois raisons qui font des CFA un terrain d'actions intéressants.

Tout d'abord, cette démarche permet d'aller à la rencontre de tous les apprentis sans forcément demander d'énormes ressources.

Comme pendant les semaines de cours les jeunes sont réunis entre les murs de centres en même temps, de petites équipes de militants, possédant un nombre d'heures de délégation suffisant, peuvent couvrir cette population.

Ensuite, cette démarche permet de sensibiliser au fait syndical les jeunes qui représentent l'avenir des secteurs et qui vont remplacer *« un tas de personnes qui doivent partir à la retraite dans les années qui suivent ».* Enfin, l'intérêt des CFA s'explique par le fait que *« ces apprentis sont 70 % à faire leur carrière dans les TPE » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)*. Il est alors question d'une pratique destinée spécifiquement aux salariés des petites structures.

Le recours à cette pratique s'est surtout fait lors de la campagne électorale à l'été et en automne 2012. Suite à la décision de leur fédération, les militants de la fédération « Construction Bois » ont passé trois semaines consécutives devant les CFA afin de pouvoir toucher tous les jeunes salariés qui alternent, d'une semaine sur l'autre, les cours et le travail dans l'entreprise. Comme dans les cas des actions dans les centres villes et sur les bassins d'emploi, les militants de la CFDT organisent des rencontres autours d'un café et un croissant pour informer les apprentis de leurs droits du travail, parler de la CFDT et de ses actions, passer un questionnaire et proposer éventuellement une adhésion.

> *« Les apprentis changent, une semaine au CFA et puis ils vont au chantier. Donc, trois lundis consécutifs on est sur le même CFA. On faisait l'opération « café » : bon, on a amené des madeleines de Commercy, on leur offrait du café et des madeleines de Commercy, ils discutent avec nous... » (UD Vosges et URI Lorraine)*
>
> *« Trois secteurs CFA : Meurthe-et-Moselle à Pont-à-Mousson : on vient le matin, avec une camionnette, on offre un café croissant, et on propose un questionnaire aux apprentis. L'idée c'est de les faire s'interroger sur leurs conditions d'apprentissage. Cela dure depuis 4 ans maintenant. Ca a été mis en place progressivement, ça ne prend pas beaucoup de temps.*
>
> *A Bar-le-Duc en ¾ d'heures on a fait le tour. C'est un échange sympa, tout le monde est content. A P-à-M c'est 1h30 parce que c'est plus échelonné. En Moselle on a fait le lycée professionnel « André Citroën » à Marli. C'est une distribution qui avait été faite massivement dans l'établissement – mais ce sont les enseignants qui avaient fait circuler. C'est complémentaire parce que le retour d'enquête est massif, mais on perd le contact militant/apprenti. On essaye d'entretenir régulièrement. » (Lorraine)*

En suivant la logique de proximité, les militants de la CFDT essaient de se rapprocher au plus près des salariés des petites entreprises et, pour ce faire, organisent des actions bien ciblées permettant d'accéder à leurs lieux de travail. Selon la volonté politique des structures impliquées, ces actions CFA se font soit en complémentarité avec celles qui se déroulent à l'extérieur de l'entreprise (dans les centres villes, aux feux rouges des carrefours, sur les zones industrielles et les bassins d'emploi), soit comme une démarche autonome. Pour entrer en contact exclusivement avec les salariés des petites entreprises, les militants font ce qu'ils appellent du « porte à porte » ; ils réalisent des actions dans les bâtiments qui hébergent beaucoup de petites entreprises – comme les galeries marchandes des grandes surfaces –, ce qui est le cas du secteur des services ; ils essaient de distribuer des informations sur ou plutôt devant les chantiers ; et ils vont enfin dans les restaurants et les magasins, les commerces où se trouvent le public des petites entreprises.

« Démarche dans les commerces de proximité. Sur la Bretagne, cela a été assez pratiqué avec des équipes qui sont allés auprès des salariés. » (Estelle – région Bretagne)

« On a fait des situations géographiques, on a repéré les professions, et on a fait un travail en binôme pour aller dans les entreprises. » (Véronique – région Auvergne)

« Et donc, ils ont fait une opération, ils ont bien étudié tous les plans, le passage de la cantine – oui c'est ça les pratiques syndicales. Et ils ont fait des stands sur des thèmes revendicatifs, des questions juridiques. Et donc voilà, c'est une opération 3C, c'est ce qu'on appelle chez nous « 3C ». Et ils ont fait sept adhésions ce jour même et ils en ont eu trois après, ils sont sortis avec 50 contacts de militants, de salariés à contacter après, voilà. Donc, ça c'est aussi possible. Il existe souvent la maison des sports où sont regroupés l'animation, où sont regroupés, ah, plein d'associations de foot, je sais pas quoi. Ils sont regroupés dans le même bâtiment, les salariés des moins de 11. » (Marie – Fédération F3C)

« Après, moi j'ai des démarches sur les chantiers, d'aller devant les gens. Mais là, il faut qu'on fasse attention parce qu'on est, comme je dirais, bloqué par notamment les règles de sécurité de gros chantier. On n'a pas le droit d'y entrer souvent. Donc, il faut qu'on use des stratagèmes pour pouvoir contacter ces salariés-là. C'est attendre qui sortent, c'est le moment midi quand ils sont plus disponibles, c'est de leur ramener de l'information, de l'information basique... C'est vraiment de l'information. C'est pas « adhérer », « c'est bien d'adhérer », on est plus là-dessus. Les gens dans les TPE-PME, ils sont besoin d'avoir des informations par rapport à leur vécu et par rapport à leur fiche de paie, par rapport à des problématiques diverses. Donc, nous on doit leur ramener ça. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)

« Alors, c'est sûr qu'on a des endroits où on peut le faire plus facilement... mais donc on peut utiliser d'autres stratagèmes. C'est-à-dire répertorier par exemple les endroits où on va manger à midi, donc les restaurants, des choses comme ça. Donc là, on peut apporter quelque chose à ce moment-là. Ou alors, là, y a un collègue Breton, et c'est vrai que ça nous était pas arrivé, en disant : moi je vais dans tous les supermarchés matériaux parce que le matin il vient chercher des matériaux. Donc, ça c'est qu'on va développer à partir du septembre. Donc on va aller rencontrer ces gens-là quand ils vont venir au Casto... Tout ça, c'est des moyens de rencontrer les gens. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)

A la différence des actions qui s'effectuent à l'extérieur des lieux de travail, celles de plus forte proximité, qui nécessitent une large circulation des militants, s'avèrent bien évidemment couteuses en termes de ressources militantes. Pour économiser ces dernières, les militants de la CFDT développent différents « stratagèmes », comme le disent certains des interviewés.

Ainsi, ils font un travail préalable afin de bien repérer les endroits où les salariés des petites entreprises sont vraiment présents et quelles sont leurs professions. Cette démarche est surtout importante dans le cas où les grandes et moyennes entreprises sous-traitent un certain nombre de leurs activités aux petites structures, ce qu'on trouve souvent dans les secteurs du bâtiment et des services. Comme nous l'avons déjà évoqué, les relations de sous-traitance créent parfois des configurations où les salariés des petites structures sont dispersés au sein d'autres entreprises et, de ce fait, sont

difficilement accessibles. Pour faire face à cette difficulté, certains militants essaient de négocier avec l'employeur afin d'obtenir les contacts de ses salariés.

> *« On a négocié avec une partie du patronat sur les prestataires techniques pour qu'ils donnent les adresses » (Marie – Fédération F3C)*

Pour susciter l'intérêt d'un salarié et avoir ensuite un bon retour qui peut-être débouchera sur l'adhésion ou même sur l'implication dans l'action syndicale, les militants réfléchissent attentivement au contenu des informations qu'ils distribuent, de manière à ce que celles-ci soient précises et utiles pour le salarié. Les obstacles à l'action syndicale qu'on a évoqués jusqu'à présent sont de nature objective et ne dépendent pas des militants mobilisés et de leurs capacités de communication. Cependant, celles-ci peuvent poser des problèmes, ce qu'attestent certains entretiens, mais surtout les observations que l'on a pu mener sur le terrain.

Selon leurs qualités personnelles et l'expérience acquise, les militants sont plus ou moins à l'aise pour aller à la rencontre d'un étranger, surtout s'il vient d'un autre secteur d'activité, d'un autre type d'entreprise... Pour préparer les militants de terrain, afin qu'ils puissent faire face à cette difficulté, une formation au contact a été proposée par la CFDT. Ne s'agissant pas d'un mot d'ordre national, les structures de la CFDT s'y sont investies différemment, selon leur conception de la pratique et leur choix stratégique. Pourtant, la formation de base a été organisée presque sur tous les territoires.

> *« La seule chose que nous on a répété aux militants, c'est que les gens dans le TPE, c'est pas que les pauvres salariés, quoi, y a les gens qui aiment leur job dans les TPE, donc vous ne venez pas avec vos a priori, c'est tout. Vous les écoutez d'abord, vous leur racontez pas la vie de votre entreprise, donc c'est pas ça. C'est de les écouter, c'est de savoir 2 ou 3 choses et puis après, aller s'intéresser à eux, voilà. » (Marie – Fédération F3C)*

> *« Dans les réunions préparatoires on a pris le temps de parler de l'utilité du binôme : parce qu'il y a du matériel syndical, du monde à écouter. On a expliqué l'attitude à avoir, les phrases simples à indiquer, le ton à prendre et le respect du travail. C'était des réunions préparatoires. » (Véronique – Auvergne)*

A notre connaissance, la région Rhône-Alpes est allée le plus loin dans la logique de formation de ses militants. Pour dépasser la vision professionnelle du terrain, celle où le tissu économique est structuré autour des professions, les responsables de formation de Rhône-Alpes ont décidé de revenir aux fondamentaux du syndicalisme pour rappeler aux militants l'essentiel de l'action syndicale qu'on trouve derrière toutes les spécificités des secteurs professionnels. Leur idée principale était de former des militants capables d'aller à la rencontre des salariés des TPE :

> *« Et on a remarqué que les militants, quand il fallait faire la campagne TPE, bah le premier des réflexes (...) c'est de dire : moi j'ai une branche, on n'a pas de TPE. Là, c'est l'esprit corporatiste qui revient et qui dit : moi j'ai pas de TPE. Mais quand je leur disais : là, je ne parle pas des TPE de votre branche professionnelle, je parle des TPE, qu'il faut aller au contact des TPE. (...) Donc, ils sont très loin pour expliquer la CFDT. Déjà, dans leur entreprise je pense qu'ils ont du mal, mais en dehors, dans leur entourage, ils ne doivent même pas en entendre parler. (...)*

> *« On va pas créer des commerciaux, des militants commerciaux, démarche marketing, mais indirectement, on dit pas comme ça. Un contact, c'est quand même, il doit avoir une préparation en amont, savoir qui tu vas contacter,*

comment tu vas le faire, faut s'attendre à dire quelle personne est en face de toi, y a une toute une analyse à faire pour pouvoir être bien à l'aise dans le contact. C'est ce qu'on fait dans cette formation. On a fait une formation sur une journée, c'était vite.

On a fait en journée un peu de théorie, a expliqué pourquoi on avait mis en place cette formation « contact » et derrière, on a fait des mises en situation l'après-midi par exemple. (...) Bah, c'est simplement dans le module « au contact », on réexplique la base de la loi de la représentativité et ses conséquences, c'qui permet justement de valoriser d'aller au contact des salariés des TPE, pas que de la branche professionnelle, même interprofessionnel, parce qu'il y a aussi la représentativité à l'interpro. Et donc, c'est là où on donne un lien au militant d'aller au contact de son entourage et pas de ce qui est dans son entreprise. » (Alex – Rhône-Alpes)

La pratique des enquêtes qu'on a déjà évoquée à plusieurs reprises puisqu'elle est souvent utilisée en complémentarité avec d'autres « opérations de rencontre » peut agir dans le même sens que la formation au contact. Le passage du questionnaire, qui est bien le fait de s'intéresser au vécu et aux représentations du salarié, dispose ce dernier en faveur de l'enquêteur et permet donc d'entrer en contact avec le salarié d'une manière plus facile.

« Alex. :Tu sais pourquoi tu votes ? On a fait tout un questionnaire, j'avais fait une petite feuille. (...) Voilà, on a fait ça pour donner aux militants pour leur entourage. On a fait cette petite fiche d'aide, c'est un petit pamphlet, pour dire : « Voilà... » Et on leur a donné, de dire en même temps : « Ça vous permet de faire un support pour leur faire... Bah, remplissez la petite enquête qui est anonyme, et ça permettrait de faire un contact, voilà.

Ksenia. : C'est comme ça qu'on peut commencer la discussion.

Alex : Oui oui, ça permet de faire un lien et puis dire : « Ecoutez, vous allez voter, vous savez pourquoi vous aller voter ? On a mis une petite explication, voilà. Est-ce que cela permettra de... bah, remplissez ce questionnaire, comme ça nous donne des billes pour la négociation au niveau de la branche et tout ça. Là, ça sert à quelque chose. » (Alex – Rhône-Alpes)

Une autre fonction que peut assurer cette pratique des enquêtes est de *« rester en contact »* avec les salariés enquêtés et de passer ainsi des rencontres ponctuelles aux relations qu'on pourrait qualifier de longue durée. Le traitement des informations concrètes recueillies donnant lieu à de nouvelles données généralisées, la pratique des enquêtes est alors une bonne occasion pour les militants de revenir sur le terrain pour apporter aux salariés de nouvelles informations et maintenir le lien établi lors du premier contact. Cette pratique permet de créer un lien avec les salariés, une continuité, marqué par un enchainement d'étapes et des engagements de poursuivre la relation (en promettant, par exemple, de revenir avec des résultats, d'autres informations, etc.). Il y a une relation qui s'établit, et un premier test de la parole donnée : d'où l'importance de tenir les engagements évoqués lors des premières rencontres avec les salariés. Il s'agit peut-être d'une autre manifestation de la logique de proximité portée par l'organisation : s'engager sur de prochaines échéances contribue à rapprocher les militants et les salarié autour d'un agenda qui, pour modeste qu'il soit – la promesse d'une future rencontre – n'en est pas moins commun.

« Gros travail d'enquête dans les Côtes d'Armor, sur les conditions de travail. Ils ont eu un retour et ils continuent de travailler. Ils sont aussi sur le principe de rester en contact : l'enquête, la restitution, les propositions avec

des axes « voilà comment on peut vous aider. On va retourner » (Estelle – Bretagne)

« Des actions devant les CFA, on a fait passer des enquêtes. On s'est engagé à apporter les résultats et on l'a fait. Il y a beaucoup d'apprentis qui doutaient qu'on reviendrait, et on a montré qu'on est sérieux en revenant. » (Véronique – Auvergne)

« On a fait remplir des enquêtes. On a récupéré les ¾ des enquêtes sur le moment, le reste en y retournant. On se fixait une date pour retourner chercher les enquêtes : on est repassé. On donnait les petits guides. On s'était engagé à rendre les résultats, dans tous les départements : on est passé avec les résultats et on a donné d'autres documents. » (Véronique – Auvergne)

« Des enquêtes réalisées auprès des apprentis, des salariés des TPE : ce qu'il faut faire, c'est un traitement de ces questionnaires et retourner leur présenter les résultats. Travailler sur la durée. » (Alex – Rhône-Alpes)

Pour conclure l'analyse du répertoire « d'opérations de rencontre », il est nécessaire de présenter la démarche de « proximité virtuelle ». Rendue possible grâce au développement des nouvelles technologies d'information et de communication, cette démarche joue aujourd'hui un rôle important dans le processus de maintien des liens entre les adhérents et les structures de la CFDT.

A partir des bases de données que les militants arrivent à constituer suite aux contacts réels avec les salariés des petites entreprises, ils maintiennent le lien avec ces derniers en leur envoyant des informations (actualités, annonces...) par sms et par courriel. Il existe également la possibilité pour les salariés de s'inscrire par eux-mêmes aux newsletters qui leur permettent d'être au courant des actualités de leur branche. Dans le cas des listes de diffusion, les salariés ont la possibilité d'être informés et de pouvoir informer les autres membres de la liste et, également, de poser leurs questions aux syndicalistes.

« Depuis un an et demi, on récupère les adresses des salariés qui viennent dans les unions départementales, les unions locales et auprès des conseillers du salarié. Cela nous a permis de récupérer 2000 coordonnées et d'envoyer des mails et des textos durant la campagne. » (*Marie-Claire – Pays de la Loire*)

« Une liste de diffusion Internet (un groupe Yahoo) à laquelle tous les nouveaux adhérents peuvent s'inscrire et on est actuellement 300. On y met des informations descendantes de la fédé, de l'interpro, du syndicat... Et surtout, chacun peut diffuser des choses à l'ensemble des inscrits, poser des questions et donner des réponses. Souvent dans les 48 h. il y a 2 ou3 réponses. » (Alban – Pays de la Loire, S3C)

Le blog qui a été créé par un des militants de la CFDT en Lorraine. Agit de la même manière. En proposant l'option « commentaires », ce blog devient un espace d'échanges entre le militant et les salariés des petites entreprises qui n'ont souvent pas de temps pour aller voir les syndicalistes tenant des permanences dans les lieux d'accueil.

« Moi ce que je fais, j'ai un blog. (...) C'est pour ça que ça montre bien où sont les différents problèmes. J'ai reçu justement aujourd'hui un truc... Comme quoi j'ai un gars qui pose une question, et moi je réponds à la question. Mais voilà, c'est quand on est vraiment en besoin, quoi. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)

Les résultats produits

Bien que certaines pratiques de cet ensemble, que l'on a convenu d'appeler les « opérations de rencontre », puissent avoir des retours bien quantifiables (nombre d'enquêtes remplies, nombre d'adhésions faites lors de la campagne...), il s'avère problématique de mesurer les résultats de ces actions. Tout d'abord, cette difficulté est relative au fait que les « opérations de rencontre » se font souvent en complémentarité avec d'autres pratiques analysées dans le rapport et, par conséquent, il devient compliqué d'établir quelle démarche produit quel effet.

S'ajoute un autre problème, à savoir celui de l'absence des outils nécessaires pour mesurer les impacts des actions réalisées. Il est vrai que les militants essaient aujourd'hui de construire et de développer des bases de données qui donnent une certaine visibilité des effets de l'action syndicale (nombre de contact faits, nombre d'adhérents et d'élus dans les petites entreprises). Mais ce travail, surtout si l'on tient à mettre à jour des informations recueillies, demande une forte implication de la part des militants, ce qui n'est pas toujours possible. Sans avoir des retours et des repères bien précis, il faut donc « tout essayer » et « attendre les retours », comme le dit un des interviewés.

> *« Le conseil, c'est de tout essayer. De toute façon, il faut tout essayer, de toute façon, on n'a pas de choix. (...) Il faut essayer d'ouvrir toutes les protes possibles, y compris pas qu'avec les salariés mais avec les organisations... avec les patrons, les organisations patronales. Il faut oser. Et puis après, faut être patient et attendre les retours, et les retours, c'est pas forcément tout de suite. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)*

Pourtant, si l'on s'éloigne de l'ambition d'ordre statistique et que l'on passe à l'analyse qualitative, on verra bien que les « opérations de rencontre » permettent d'atteindre la plupart des objectifs visés. Ainsi, en se rapprochant au plus près des salariés des petites structures, les militants de la CFDT réussissent à entrer en contact réel avec ces derniers, ce qui représente un enjeu crucial dans les endroits où la présence syndicale est très faible, voire même les acteurs syndicaux sont complètement absents.

> *« (...) la campagne a permis... de multiplier un peu souvent des rencontres, des distributions des tracts, des contacts avec les salariés sur les endroits où on n'était pas implanté, ça a permis ça, quoi. » (Patrick – Fédération FCE)*

Bien que les chiffres ne soient pas toujours clairs, on ne peut pas ignorer le fait que les « opérations de rencontre » permettent de faire des adhésions et même parfois d'avoir des élus et des sections syndicales au sein des petites entreprises.

> *Après les actions sur le territoire, Laboratoire de Bur : « On a une déléguée du personnel à la société de nettoyage, il y a des adhésions. » (Denis – région Lorraine)*

Pour ce qui concerne les militants mêmes de la CFDT, les « opérations de rencontre » leur donnent l'opportunité de développer leurs capacités de communication et d'être donc plus à l'aise au contact avec les salariés. Cette évolution personnelle est d'autant plus probable que les militants qui vont au terrain sont généralement très bien accueillis par les salariés et même par les employeurs des petites entreprises. Cette attitude des interlocuteurs encourage beaucoup les syndicalistes et les incite à poursuivre les actions.

« Sacoche de tracts, de boutique en boutique. Aller dans les établissements. Le gros point positif : aller au contact, et donc donné confiance aux militants qui ont été bien accueillis, cela a même changé leur formation ». (Paul – région Rhône-Alpes)

« J'ai lancé les premières journées Orange sur une thématique du moment. Avec des militants, on rentrait dans les boîtes et ça marche très bien. On avait très peu de refus. Il faut y aller à 2 ou 3, pas plus, sans banderoles, etc. en respectant les formes ». (Chapeau, Jean-François, UL St Nazaire)

« Très bon accueil partout, tant salarié que d'employeurs ». (Véronique – région Auvergne)

Selon certains militants interviewés, cette démarche de proximité a donné la possibilité aux acteurs mobilisés de redécouvrir le goût et le sens du travail de terrain et, finalement, de prendre conscience de son importance, y compris au sein des grandes entreprises.

« Les militants sont ravis aussi, même pour ceux qui faisaient ça pour la première fois. Ils ont demandé quand on recommencerait. Ca leur a fait prendre conscience que ce sont des choses importantes pour leurs entreprises. Cela leur a rappelé le travail de terrain ». (Véronique – région Auvergne)

Enfin, cette mobilisation en faveur des salariés des petites entreprises rend plus net l'ensemble des acteurs de terrain réunis par la problématique PE et permet parfois de créer des réseaux sur les territoires.

« On a fait une remise en place du réseau : 80 noms de personnes que l'on peut appeler quand on a besoin de faire une distribution. Et ça s'entretient… » (Chapeau, Jean-François, UL St Nazaire)

Quels que soient les fruits que peuvent apporter les « opérations de rencontre », celles-ci, pour autant, font souvent se questionner les militants sur leurs pratiques à propos de leur rentabilité et du bon équilibre entre les ressources mobilisées et les résultats obtenus. Sans refuser l'importance d'une telle démarche de proximité, les interviewés sont en même temps nombreux à réfléchir sur la manière dont ils pourraient rencontrer plus de salariés des petites entreprises sans dépenser autant de ressources et d'énergie qu'ils le font aujourd'hui. Cette question reste toujours ouverte pour les militants de la CFDT.

PHOTO 1 – VISIBILITE SYNDICALE, VITTEL (BARNUM), NANTES (INTERVIEW MEDIA), 2013





PHOTO 2 – MILITANTS SUR LE TERRAIN, VITTEL, 2013





PHOTO 3 – DES MOMENTS DE CONVIVIALITE MILITANTE, VITTEL, GERARDMER, 2013





PHOTO 4 – ORGANISATION DES TOURNEES EN CENTRE VILLE, NANTES, 2013





PHOTO 5 – ENQUETE EN CENTRE VILLE DANS LES COMMERCES, NANTES, 2013



PHOTO 6 – CARAVANE MOBILE, STRASBOURG, 2013





II.2. Les Lieux d'accueil

Tout comme les « opérations de rencontre », le réseau des lieux d'accueil animés par les militants de la CFDT est un moyen d'entrer en contact avec les salariés des petites entreprises. Dans le cas des lieux d'accueil, la logique est inversée : ce sont les salariés des petites structures qui viennent voir les militants afin de demander de l'aide ou un conseil.

Contexte

Les lieux d'accueil occupent une place importante dans la stratégie de l'organisation en direction des petites entreprises. Si les « opérations de rencontre » sont des occasions exceptionnelles de prise de contact avec les salariés, la possibilité de renvoyer vers des lieux plus pérennes permet d'offrir aux salariés une continuité dans la relation, en leur proposant de poursuivre les échanges dans les bureaux d'une union locale, départementale ou régionale, ou simplement en signalant leur existence pour une prochaine occasion. La campagne de 2012 a été l'occasion de prolonger ce travail déjà ancien sur la place et le rôle des lieux d'accueil, en complémentarité avec les autres pratiques syndicales. Encore une fois, c'est bien cette logique d'articulation des pratiques qui trouve tout son sens. Pris isolément, les lieux d'accueil ou les opérations de rencontre sont bien moins percutantes qu'associés et combinés ensemble. Comme pour les déplacements sur le terrain, l'accueil est souvent une occasion d'un premier contact entre un salarié et un militant. Il s'agit à la fois d'accorder du temps, et une qualité d'écoute et de conseil suffisante. Dans un rapport de 1986, cette question est déjà abordée :

> *« Le syndicat doit s'interroger sur les conditions d'accueil des salariés à la permanence qu'il organise. Souvent les horaires et les jours retenus ne sont pas très judicieux. Pourquoi ne pas se rendre sur les marchés ou les rues commerçantes pour tenir les permanences. C'est souvent une affaire difficile à gérer, mais les permanences devraient se tenir en des lieux et à des horaires correspondant aux disponibilités des salariés et non le contraire ». Rapport de Claude Vincent, 1986, Voies et moyens de la prise en charge par la CFDT des salariés des petites entreprises.*

Dix ans plus tard, le responsable national de la délégation PME – Jacques Rastoul – rappelle les exigences liées aux lieux d'accueil dans un mémoire qu'il consacre à la prise en charge de la thématique des petites entreprises par son organisation (Rastoul J., 1997) :

> *« A la suite d'un chantier expérimental PME du syndicat de la Métallurgie Moselle, plusieurs recommandations avaient été reprises dans une plaquette. Elles nous paraissent illustrer des préoccupations toujours présentes. En voici quelques-unes :*
>
> - *avoir des locaux accueillants et vivants conçus pour recevoir dans de bonnes conditions ;*
> - *une formation du secrétariat et des militants chargés des contacts ;*
> - *un document permettant d'identifier des noms, des responsabilités et non l'anonymat du syndicat ;*
> - *savoir écouter le salarié, le renseigner en répondant précisément à ses demandes ;*
> - *susciter un contact plus collectif avec les salariés ;*

- *préparer la constitution d'une section syndicale (un collectif d'adhérents, un animateur reconnu) ;*
- *chercher à rencontrer l'employeur avant le lancement de la section syndicale et la désignation du délégué syndical ;*
- *proposer des élections, dès lors que 50% au moins sont adhérents ».*

Les questions de structuration, de fréquence d'ouverture des permanences et d'implantation géographique des lieux d'accueil se déclinent aussi en termes d'efficacité et de rationalisation des moyens. Il s'agit de trouver la meilleure formule, adaptée aux territoires, aux professions et aux ressources militantes disponibles.

Ces quelques extraits rappellent que les lieux d'accueil et les permanences qui s'y tiennent constituent déjà depuis longtemps une des pratiques privilégiées de la CFDT en faveur des salariés des petites entreprises. Même s'il ne s'agit dans ces exemples que de certains territoires et certaines professions, on voit bien tout de même que le recours à cette démarche pouvait être très important. Ainsi, en région Aquitaine, les militants du syndicat des Services animaient une permanence juridique cinq jours par semaine, alors que dans le secteur des professions libérales de la santé, une permanence était assurée quatre jours par semaine. De l'importance de ce type d'actions en direction des petites entreprises témoignent également le fait que, malgré les restructurations internes qu'ont vu certains syndicats, comme par exemple les Services en région Ile-de-France, des efforts ont été faits afin de conserver la possibilité d'accueil le plus largement possible. Les actes du rassemblement PME/TPE qui s'est tenu les 5 et 6 octobre 1998 à Paris, et qui s'intitule « Un syndicalisme se construit dans les PME. Actes du rassemblement national CFDT PME » témoignent de ces questionnements :

> *« Services Aquitaine : Mise en place d'une permanence juridique 5 jours par semaine. Nombreux salariés des PME/TPE viennent à cette permanence. Les services dépassent le renseignement juridique ex : frappe de courriers. Adhésions individuelles mais grosses difficultés pour créer des collectifs. Des syndicats modifient leur type de structuration géographique pour être plus efficaces. Les Services Ile-de-France vont fusionner leur cinq syndicats, mais vont maintenir une présence, un accueil dans cinq antennes locales ».*

L'analyse de ces extraits permet également de remarquer que certaines préoccupations et difficultés auxquelles les militants de la CFDT font face aujourd'hui, ont déjà été soulevées et prises en compte il y a longtemps. Il s'agit tout d'abord de la réflexion sur les possibilités de *« susciter un contact plus collectif avec les salariés »* et des « *grosses difficultés »* que les militants ont rencontré en ce sens. Mais d'autres défis ont été visiblement surmontés. Si la pertinence des horaires et des jours d'ouverture des lieux d'accueil faisait l'objet des préoccupations des militants en 1986, aujourd'hui, celles-ci se sont transformées en un vrai effort pour trouver des ressources pour être plus flexible et assurer un accueil plus adapté aux disponibilités spécifiques des salariés des petites entreprises. Le même effort a été effectué afin de trouver plus de proximité géographique, c'est-à-dire pour se rendre sur les lieux plus proches et évidents pour les salariés des petites entreprises. Ainsi, on peut rencontrer aujourd'hui une permanence mobile qui s'installe dans les centres villes ou sur les bassins d'emploi et se déplace sur les territoires selon les besoins des salariés en termes de renseignements et de conseil.

Les enjeux

Tous les militants interviewés avec qui on a abordé la question des lieux d'accueil sont unanimes pour constater que, si les salariés viennent dans ces espaces-là, c'est parce que généralement ils ont un problème à résoudre. L'enjeu principal de cette pratique est alors d'aider le salarié qui, souvent, se trouve dans une situation *« très difficile »*. Pourtant, derrière la composante dramatique, on voit bien que la rencontre qui se fait ainsi représente une opportunité de rapprochement avec les salariés des petites entreprises qui sont les plus nombreux à venir aux permanences. Pour prolonger la proximité qui s'instaure lors de ces rendez-vous, les militants de la CFDT, selon les outils dont ils disposent et leur conception de la pratique, essaient de conserver le contact avec les salariés.

> *« On fait une enquête de satisfaction à la suite et on garde les coordonnées des salariés ». (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

La plupart du temps, le salarié va à la rencontre des syndicalistes suite à un conflit avec son employeur. S'il accepte la proposition de médiation de la part d'un militant, ce qui ne va pas de soi car les salariés des TPE ont souvent peur d'afficher leurs liens avec les syndicats, ce dernier pourra alors entrer dans l'entreprise et établir éventuellement un contact avec son employeur. Tout comme la pratique de négociation des protocoles d'accords préélectoraux, la médiation proposée dans des lieux d'accueil peut ainsi donner l'opportunité de changer l'image syndicale auprès du petit patronat et même de s'implanter dans cet univers des petites entreprises.

> *« (La syndicalisation dans les petites entreprises) c'est possible oui, parce que c'est déjà... parce qu'on a déjà des petites entreprises, on en a déjà, on y est déjà... Mais souvent, on y est arrivé par le biais du fait qu'il y avait des problèmes dans l'entreprise. (...) Voilà, c'est que souvent, on y rentre parce que les salariés viennent nous voir, qu'il y a des problèmes. Et en faisant de la médiation avec l'employeur, on arrive à rentrer dans l'entreprise. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)*

Ouvertes à tout public, qu'il s'agisse de l'adhérent ou du non adhérent, les permanences tenues dans les lieux d'accueil ne sont pas pour autant un service public et, par conséquent, les militants de la CFDT ont tout intérêt à proposer une adhésion aux salariés qui viennent les voir. C'est un moment assez délicat et nombreux sont ceux qui ne sont pas à l'aise dans cette pratique, mais les militants ont cet objectif et essaient de l'atteindre.

> *« Ensuite, il faut faire des formations aux techniques d'accueil qui intègrent les décisions politiques nationales, comme le fait que tout contact doit donner lieu à une proposition d'adhésion. Le tout en direction plus spécifiquement des PE et le plus localement possible... » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

Une fois l'adhésion faite, se pose un autre problème important, à savoir comment maintenir des liens avec les adhérents des petites entreprises et assurer leur accompagnement. Même si les militants rencontrés n'ont pas encore de réponses exactes à cette question, on découvre parfois dans leurs réflexions l'idée de structurer des collectifs locaux de salariés des petites entreprises autour des lieux d'accueil.

> *« Trouver des petits territoires pour les investir fortement, sur le long terme. La démarche TPE pourrait revitaliser les UL : en dehors de l'entreprise plutôt que dans les entreprises. Alors qu'aujourd'hui elles sont beaucoup sur*

le juridique. « Pour l'instant on attend le client ». Il y a une opportunité de repositionnement des UL ». (Paul – région Rhône-Alpes)

« Il y a eu la phase immédiate de la campagne, puis l'idée de changer l'usage des lieux d'accueils pour sortir du juridique, et penser aux futures demandes des salariés des TPE. Les lieux de proximité doivent devenir ce que sont les sections syndicales dans les grandes entreprises. On devrait pouvoir mettre en place ce type de dispositif plus large, au-delà des attentes juridiques. Repenser les lieux de proximité. On a quelques discussions, mais ce sont plutôt des pensées personnelles sur la question ». (Charles – région Languedoc-Roussillon)

Le même enjeu de création d'un collectif se trouve également du côté des militants de la CFDT. Comme le souligne un des participants d'une réunion nationale du réseau TPE-PME, les lieux d'accueil, même si on parle beaucoup des rencontres et des relations qui s'y tissent, restent tout d'abord des espaces physiques qui perdent tout leur sens s'il n'y a pas d'acteurs prêts et capables de les animer. Etant donné que ce travail demande beaucoup de ressources, surtout en termes de temps, il s'avère alors crucial de construire un collectif bien articulé de militants qui peuvent se repartir les tâches, se remplacer en cas de besoin afin d'assurer un fonctionnement pérenne de ces lieux de proximité. Plus largement, les lieux d'accueil auraient parfois l'ambition de créer un « collectif TPE » qui rassemblerait tous les militants impliqués et permettrait de se partager des expériences et des outils.

« On aurait pu inciter les unions locales et les unions de pays mais il va falloir réfléchir avec tous les pilotes concernés – réunion début juillet – pour créer un collectif TPE, qui serait rattaché à la CFDT… Penser comment répartir ensuite. Les UL et les UP ce sont que des lieux. Il faut que ce soit dynamique, vivant. C'est une question de pilotage et de l'animation des lieux, des personnes qui constituent le collectif, les relations avec les CPRIA, et les employeurs ». (Estelle – région Bretagne)

Enfin, il se trouve que, par le biais des lieux d'accueil, on essaie de repérer les salariés des petites entreprises, ce qui est très important pour pouvoir économiser des ressources et réaliser des actions bien ciblées, destinées plus spécifiquement à ce public.

« (…) après on s'est aperçu qu'il nous manquait des éléments. On a des lieux d'accueil nombreux, mais pas d'harmonisation des pratiques. D'où la préparation d'un travail pour la formation de militants salariés sur l'homogénéisation des pratiques dans le but de répertorier à partir de ces lieux d'accueil des salariés qui viennent, de repérer les salariés des TPE pour la prochaine fois, pour faire quelque chose de plus cibler la prochaine ». (Charles – région Languedoc-Roussillon)

Le système d'acteurs

Comme l'attestent les témoignages, la question de la disponibilité s'avère cruciale pour ce qui concerne la décision de s'investir dans les lieux d'accueil. Les principaux acteurs de ces espaces sont donc des militants qui ont assez de temps pour pouvoir tenir des permanences régulières, à savoir : les élus des grandes entreprises qui ont un nombre élevé d'heures de délégation ; les permanents qui sont complètement détachés de leur entreprise et peuvent donc se consacrer aux actions syndicales menées à l'extérieur ; enfin, les retraités qui sont nombreux à s'impliquer dans cette démarche, tout comme dans les « opérations de rencontre ».

« Et les gens viennent sur leur temps. Soit ils ont des heures données par leur section syndicale, hein, soit y a un Monsieur X qui est retraité aussi (...) donc il fait sur son temps personnel. Là, pour la protection sociale, c'est un détachement de la CPAM, hein, on a la personne qui est détachée de la CPAM. »

Contrairement aux « opérations de rencontre » où la priorité est souvent donnée au message professionnel, plus proche de la réalité de travail du salarié et donc plus intéressant pour lui, dans les lieux d'accueil, on essaie de travailler en équipes interprofessionnelles afin de pouvoir répondre aux demandes de tous les salariés.

« On a intérêt à fonctionner en interpro sur des zones précises. Par exemple un hypermarché avec autour les commerces franchisés, et encore autour des « zones d'activité ». Mais ça, c'est pas les syndicats professionnels qui peuvent le faire, puisqu'ils sont sur un seul secteur d'activité. Il faut de l'interpro. Donc des chargés de mission par petites zones précises, en assurant une permanence et du contact direct ».

« Des chargés de mission avec un peu d'expérience et de polyvalence, s'ils sont sur le terrain, ça marche. Cela suppose aussi beaucoup de disponibilité horaire. Et ce n'est pas facile de trouver des militants qui ont ce profil, c'est pas évident, pas la majorité ». (Pierre-Alain – UL, Pays de la Loire)

Les lieux d'accueil animés par plusieurs syndicats professionnels existent déjà sur différents territoires en France et, vu les effets que produit une telle collaboration, il y a également des intentions de créer en plus des structures de proximité qui fonctionnent selon le même principe interprofessionnel.

« En lieux de proximité, il y a l'union départementale à Clermont-Ferrand, avec tous les syndicats, et le Service d'Accueil des Salariés (SAS). Il y a 8 militants qui sont là chaque jeudi pour accueillir les salariés peu importe les difficultés. C'est de l'accueil tout confondu… C'est essentiellement des salariés des services et des TPE PME. 350 personnes reçues à Clermont-Ferrand, dont 80 adhésions ». (Véronique – Auvergne)

« On a un plan de développement entre le Gard et l'Hérault, dans un secteur du Grand Lunérois, on a un projet de création d'une structure de proximité qu'on ouvrirait sur le bassin d'emploi avec : un travail entre deux départements, cinq ou six branches impliquées, un lieu touristique, une expérimentation avec un travail plus structuré, pour voir les résultats ». (Charles – Languedoc-Roussillon)

Or, comme le souligne Charles, l'articulation entre différentes structures professionnelles n'est pas toujours évidente. En fonction de l'histoire du lieu d'accueil, de la conception que se font les acteurs qui s'y investissent, les syndicats peuvent considérer cet espace comme leur « pré-carré » et, de ce fait, limiter les prises en charge interprofessionnelles.

« L'intérêt serait de faire une convention avec les syndicats – parce que c'est un peu délicat, il y a des syndicats pour qui c'est les pré-carrés… la structure pour nous en ce moment c'est plutôt des freins. Mais on a des tailles critiques, des seuils en dessous desquels il faut décloisonner, et renvoyer aux lieux de proximité... Il faut retrouver de la souplesse » (Charles – Languedoc-Roussillon)

Dans le cas de figure où l'accueil est assuré par les militants professionnels, celui-ci reste ouvert à tous les salariés, peu importe leur secteur d'appartenance.

Pourtant, leurs compétences ne leur permettent pas toujours de répondre à toutes les questions et tous les besoins. Ils proposent donc un accueil général et, si nécessaire, réorientent le salarié vers leurs collègues plus compétents en la matière. Le lieu d'accueil est une porte d'entrée dans le réseau syndical, une connexion avec l'ensemble des autres structures qui pourront se mobiliser pour accompagner le plus efficacement les salariés, en fonction de leurs attentes et profils.

> *« Ah, après, c'est sûr qu'il y a des fois, des salariés qui viennent parce que c'est mon syndicat qui est ouvert, je peux avoir des syndicats, d'autres secteurs professionnels de notre dépendance géographique... de notre compétence. Mais là, je peux pas les aiguiller sur leur convention collective que je ne connais pas, donc je vais parler tout généralement du droit du travail et après, je vais les orienter vers une personne de mon syndicat qui est chargée... Et moi, je suis l'accueil, si vous voulez. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)*

D'ailleurs, les militants qui ont déjà fait un long parcours au sein de la CFDT et qui ont accumulé une expérience variée au long de ces années, deviennent plus polyvalents et peuvent donc fonctionner selon une logique plus proche de celle des équipes interprofessionnelles. Ainsi, une dame retraitée qui assure toujours les permanences juridiques à Bobigny, au sein de l'union départementale de Seine-Saint-Denis, estime que, malgré la répartition des thématiques entre plusieurs militants qui travaillent avec elle, elle connaît déjà bien la matière et peut donc remplacer parfois certains de ses collègues.

> *« Alors, celui qui fait la sécurité sociale et les sans-papiers, c'est la même personne. Après, y a dialogue social, c'est pas une permanence le dialogue social, c'est pas vraiment une permanence parce que c'est nous qui recevons et dispatchons à la personne... y a pas vraiment de permanences. Et après, au niveau de... la protection sociale, y a une personne. Et au niveau de juridique, bon, en général, y a deux personnes mercredi après-midi, et puis après, y a moi qui y est tout le temps. (...) Moi c'est tous les jours. (...) Je suis là tous les jours parce que je suis là pour... au niveau du service juridique du syndicat commerce, du syndicat santé et au niveau de l'UD. Donc, j'y suis presque tous les jours. »*

> *« Mais moi par exemple, moi je sais répondre à tout ce qui est protection sociale, juridique, représentativité syndicale. L'Asseco (association de consommateurs) je connais pas parce que c'est le droit des consommateurs, j'ai rien fait là-dessus. (...) Et puis après, aussi tout ce qui est en rapport pôle emploi, retraites, ça je connais, donc les gens quand ils appellent quand je suis là, je réponds. » (Aline, Marianne – UD, région Ile-de-France)*

On voit bien que, en fonction de leurs ressources en termes de temps, les différents acteurs de la CFDT, professionnels aussi bien qu'interprofessionnels, s'investissent dans les lieux de proximité et assurent l'accueil des salariés des petites entreprises. Pour autant, si on regarde plus loin, au-delà d'un simple acte d'accueil, on découvre toute la problématique de la prise en charge et de l'accompagnement ultérieur des salariés qui acceptent l'adhésion proposée dans ces lieux de proximité. Comme le lien entre les adhérents des TPE et les syndicats territoriaux ne se fait pas naturellement, la question s'impose : qui doit les mettre en relation et comment ? La question reste ouverte aujourd'hui.

> *« Référents de section : une des étapes de connexion entre les adhérents et l'organisation. Ce sont des visions de structures : on a vraiment besoin, et une*

difficulté : intégrer les structures et les impliquer, les mettre en réseau, faire travailler ensemble les structures syndicales ». (Estelle – Bretagne)

« Par contre, la question reste : passé ce premier temps d'accueil, quel relais avec le syndicat concerné pour l'accompagnement ? » (Marie-Claire – Pays de la Loire)

Les pratiques

Pour accueillir et répondre aux besoins des salariés qui viennent demander de l'aide, la CFDT a mis en place deux types de lieux d'accueil : fixes et mobiles. La première catégorie est représentée par les permanences qui se tiennent, d'une manière régulière, dans les locaux des unions locales et départementales de la CFDT. La seconde regroupe tous les espaces d'accueil (camionnettes, barnums...) qui peuvent circuler sur le territoire selon le degré d'implantation des structures syndicales et donc du besoin de présence.

« On peut imaginer un collectif qui se déplace plutôt qu'un lieu figé. Les lieux d'accueil c'est intéressant mais on ne peut pas en rester là. Dans certaines UL et UP ça peut vivoter, mais il faut une dynamique derrière. » (Estelle – Bretagne)

« Une permanence mobile dans la Meuse, en Moselle. On va multiplier les permanences mobiles et se rapprocher des UL, avec des permanents locaux – plutôt que des permanents régionaux. » (Denis – Lorraine)

« Barnum présent, deux ou trois centre-ville des Deux-Sèvres. Sur Touard on s'est aperçu que d'autres OS avait fait la même chose ». (Sandrine – Poitou-Charentes)

Le cas particulier que l'on pourrait aussi associer au second type de lieux d'accueil est celui des conseillers du salarié formés à la pratique d'accueil. Ayant pour fonction principale d'accompagner lors de l'entretien préalable au licenciement le salarié dont l'entreprise est dépourvue d'instances représentatives du personnel, les conseillers du salarié qui ont également une formation à l'accueil peuvent fonctionner tout comme les équipes circulant dans les camionnettes. Ils contactent directement les salariés et choisissent un lieu de rendez-vous en fonction des préférences de ces derniers. Dans la mesure où le conseiller va aussi à la rencontre du salarié, cette démarche se rapproche de celle que l'on a qualifiée « d'opérations de rencontre ».

« On a mis en place des conseillers du salarié qui ont été formés à la pratique syndicale d'accueil avec capacité de proposition d'adhésion. Ils sont désignés par les UD sur proposition des champs professionnels. On en a jusqu'à cent dans certains départements. Ils prennent rendez-vous directement avec les salariés en demande et sur un lieu CFDT qui convienne le mieux ». (Marie-Claire – Pays de la Loire)

Au-delà de cette différence liée à la capacité de se déplacer, ces deux types de lieux d'accueil partagent nombre de caractéristiques communes. Tout d'abord, tous les deux, bien qu'ils soient ouverts à tout public, accueillent généralement les salariés des petites et très petites entreprises. L'explication avancée par les personnes interviewées est simple : les grandes entreprises étant souvent dotées d'instances représentatives du personnel, leurs salariés ont plutôt tendance à s'adresser à ces dernières pour régler leurs problèmes et répondre à leurs questions. Si les salariés des grands groupes viennent quand même dans les lieux d'accueil, c'est essentiellement parce que leurs sections, pour une raison ou une autre, ne peuvent pas répondre à leurs besoins.

« Et comme je tiens des permanences à la bourse du travail, c'est vrai qu'on rencontre essentiellement, fin, la grosse majorité des salariés que l'on voit sont des salariés des petites entreprises. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)

« Ah non, on accueille surtout des petites entreprises. (...) (ça fait) 90%. ». (Aline, Marianne – UD, Ile-de-France)

« Et c'est souvent des salariés des petites entreprises qui viennent nous voir, parce que dans les grosses entreprises, ils s'adressent à leurs élus ». (Christelle – Limousin)

« Mais c'est surtout une petite entreprise. Dans les grosses entreprises, ils n'aiment pas, quoi. Ils peuvent venir nous voir quand l'organisation syndicale fait défaut dans l'entreprise. C'est-à-dire quand il y a une section syndicale qui fait pas son boulot. Donc ils viennent dans notre syndicat en disant : voilà, y a un problème. Mais c'est très rare. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)

Le fait que ces lieux soient ouverts à tout public signifie également qu'il n'y a aucune sélection en fonction du secteur d'activité auquel appartient le salarié en demande : les militants accueillent tous les salariés de toutes les branches professionnelles.

« Donc, l'idée, c'est chaque après-midi de 14h à 17h y a cette permanence mise en place pour tout public, parce que c'est tous secteurs d'activité confondus. Ça peut être des entreprises de nettoyage, ça peut être des entreprises de déménagement, de bâtiment, voilà. » (Aline, Marianne – UD, Ile-de-France)

Bien que ce ne soit pas un service public, comme on l'a déjà précisé, les rendez-vous et les services rendus lors des permanences sont complètement gratuits pour tout le monde, peu importe que la personne qui y vient soit adhérente ou non. Les militants qui animent les lieux d'accueil reçoivent les adhérents de la CFDT mais aussi ceux qui n'ont pas (encore) de lien particulier avec cette organisation syndicale.

« Et ce qu'il y a, c'est que les permanences juridiques sont complètement gratuites, que le salarié soit adhérent à la CFDT ou non adhérent à la CFDT. Ce n'est pas un critère, il est renseigné exactement de la même façon, ce n'est pas un service payant. Donc, le salarié peut venir une fois, peut venir la deuxième fois, voilà, c'est illimité dans le temps, quoi. Il n'y pas de critères sélectifs lors de la prise du rendez-vous pour la permanence juridique de l'UD. Il n'y a pas de critères pour accéder à un rendez-vous. Et on ne cible pas, au contraire, comme c'est une permanence, y a pas de critères d'ordre. C'est ouvert à tous. » (Aline, Marianne – UD, Ile-de-France)

« Moi je reçois tous les adhérents CFDT. (...) Bah, je ne reçois pas que les adhérents parce qu'y a ceux qui viennent tous le temps mais je... je reçois que les adhérents CFDT et les autres vont pour la permanence de mercredi. Mais quand je suis là, et ils sont là, et on me demande est-ce que tu peux recevoir et tout, donc je reçois. » (Aline, Marianne – UD, Ile-de-France)

Enfin, c'est la disponibilité horaire qui caractérise les lieux d'accueil, surtout ceux que l'on a désigné comme fixes. Les militants de la CFDT font un vrai effort afin de s'adapter aux rythmes de vie des salariés et de rester ouverts aux moments où ces derniers ont plus de chances de pouvoir se rendre dans les lieux d'accueil. Ceux-ci ouvrent donc leurs portes tôt le matin ; pendant la pause déjeuner du midi à 14 heures ; tard le soir ; et même les samedis.

« Déjà, on a des permanences régulières sur Epinal, j'ai des permanences le mardi et le jeudi... Mais je suis à disposition des gens quand ils le désirent, c'est-à-dire une personne qui ne peut pas venir le mardi ou le jeudi, j'essaie d'être le plus disponible possible. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)

« J'avais ouvert un local à Labasie où arrivent les sous-traitants. J'avais commencé par faire de la distribution de tracts et de cartes de visites. Très rapidement j'ai pu construire une petite équipe, avec une habitude de lieu ouvert. Et l'important c'était d'être ouvert très tôt le matin, et aussi entre midi et 14 h., et puis le soir tard jusqu'à 19h. pour que les salariés puissent venir et trouver quelqu'un qu'ils reconnaissent. On était confrontés à (une autre organisation syndicale) ici qui n'est pas toujours simple ». (Pierre-Alain – UL, région Pays de la Loire)

« Il y a des secteurs d'activité qui tiennent des permanences le samedi, comme moi à la FNCB. Il faut s'adapter aux contraintes des salariés et des secteurs, être flexible, adapter les horaires : le soir, le samedi, entre midi et deux, sur rendez-vous… En Corrèze on fait beaucoup d'accueil. Tous les soirs à partir de 18 h. On reçoit sans rendez-vous, accompagnés de bénévoles ». (Christelle – région Limousin)

« Certaines UL ont fait des porte-ouvertes aux horaires inhabituels : un samedi matin, un samedi toute la journée. L'UL de Sarrebourg a bien joué le jeu : ils ont vu du monde alors qu'ils ne s'y attendaient pas. Ils renouvellent ça assez régulièrement, tous les 3 mois ». (Denis – région Lorraine)

Si on parle des lieux d'accueil comme d'espaces de proximité, il est intéressant de noter que les militants interviewés ont des appréciations variables sur l'importance relative des différentes formes de proximité – géographique et professionnelle. Nous avons en effet rencontré des militants qui considèrent que c'est plutôt la présence dans ces lieux de différents syndicats, et donc la possibilité de proposer une proximité professionnelle plus grande, qui permettrait surtout de favoriser le lien avec les salariés.

« Ils (les salariés des grandes entreprises) sont même parfois adhérents à la CFDT et ils ne se rapprochent pas de son syndicat parce que pour eux, la proximité c'est l'UD de la ville où je suis ou je travaille. Alors que le syndicat peut se retrouver à Paris, dans le 19ème, dans un autre arrondissement. Donc, l'accessibilité est importante parce que, en fin de compte, c'est le lieu géographique qui va primer. (...) Et je pense que c'est important parce que, en Ile-de-France, les salariés bougent beaucoup. Le siège social d'une entreprise peut se trouver à Rouen mais je travaille à Paris, donc je vais aller... Si les instances représentatives sont à Rouen, je ne vais pas forcément avoir mon rendez-vous au siège social de l'entreprise pour rencontrer un DP, ou ceci ou voilà. Je vais m'adresser plutôt au lieu où je suis, où je travaille, où je peux me déplacer facilement et venir... » (Aline, Marianne – UD, région Ile-de-France)

« La connaissance du secteur professionnel compte beaucoup, et donc la proximité professionnelle plus que la proximité géographique. » (Alban – région Pays de la Loire, S3C)

« On a lancé l'idée de mettre en place une permanence tous les 15 jours. On va le faire à Saint Yrieix la Perche, dans la mairie, à travers un contact que l'on a eu avec le Maire. On va voir le planning avec les fédés pour que ça tourne et tenir sur la longueur. Et puis avec les fédés, c'est pas comme avec les UL des UD ou l'exécutif des UD. L'idée est que ce soit plus sur les métiers. » (Christelle – région Limousin)

Bien que différentes permanences soient proposées dans les lieux d'accueil, il s'avère que la plus demandée est la permanence juridique. D'après les militants interviewés, les salariés qui viennent les voir sont déjà « *au bout du rouleau ».* Généralement, ils décident d'aller au lieu d'accueil parce qu'ils ont un problème grave (non-paiement du salaire, licenciement...) qui les a amenés à un conflit sérieux avec leur employeur et qu'ils ne peuvent plus gérer par eux-mêmes. Il est vrai que les salariés des petites entreprises y viennent aussi parce qu'ils connaissent assez peu leurs droits et qu'ils ont donc besoin d'être simplement renseignés par rapport à telle ou telle question ; mais ces cas seraient moins fréquents.

> *« On a des permanences d'accueil les mercredis soirs de 17h-19h30… Quatre permanences dans le département. Dans les permanences, les gens viennent seulement quand ils ont des difficultés. C'est malheureusement plus des salariés en très grande difficulté. C'est plutôt des salariés des petites entreprises et c'est même parfois trop tard. Ils vont être licenciés par exemple. Donc c'est plus du juridique… » (Sandrine – région Poitou-Charentes)*

> *« Alors, ça peut être des non paiements du salaire. Ça peut être des licenciements où le salarié nous demande de voir le montant des indemnités, voir si toutes les clauses sont bien respectées. Ça peut être de la rédaction du courrier aussi, beaucoup sur les contestations des licenciements ou sur les sanctions disciplinaires, et les salariés viennent pour nous demander une aide dans la rédaction d'un courrier, d'autres avis, voilà. » (Aline, Marianne – UD, région Ile-de-France)*

> *« Oui, la thématique juridique et puis, le droit quand même. Y a une très grande méconnaissance des droits, des droits de base. (...) Alors, des droits de base, ça va être des paniers repas non payés, par exemple, alors que c'est stipulé dans la convention collective. Ça va être des horaires extensibles avec des difficultés pour être payé sur des heures sup', voilà. » (Aline, Marianne – UD, région Ile-de-France)*

Quand les militants prennent en charge l'un des dossiers des salariés en difficultés, ils sont déjà *« à la fin de l'affaire »*, comme le dit la militante tenant les permanences à l'union départementale à Bobigny. Autrement dit, on ne peut envisager que le recours au tribunal, *« une action en justice »*. Vu le nombre de dossiers qu'ils ont aujourd'hui, les militants, s'ils prennent la décision d'accompagner le salarié au tribunal, risquent alors de se concentrer uniquement sur ce type d'actions. Pour faire face à ce problème, certains d'entre eux préfèrent recourir à une autre pratique qui est celle de médiation.

> *« Parce que quand on voit le nombre de dossiers qu'on a après, on prend peur. (...) Parce que si on ne faisait pas ça, on passerait notre temps à faire que du tribunal.*
>
> *- D'accord. Donc, c'est aussi pour économiser les ressources ?*
>
> *Bah oui. Parce que là, c'est surtout avec la crise qui est depuis deux ans, tous les problèmes qu'il y a, on passerait notre temps au tribunal. Déjà là, on y est très souvent, et si on faisait pas de la médiation, on ferait que ça.» (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)*

La médiation est une démarche qui, à condition d'avoir un accord de la part du salarié, implique d'aller négocier avec l'employeur afin de régler un conflit avant qu'il ne soit transmis au tribunal et avant que le lien entre le salarié et l'employeur soit irrémédiablement rompu.

Une autre raison de recourir à la médiation, hormis le fait d'économiser ainsi des ressources, est que les militants de la CFDT peuvent mettre en pratique leur attachement au principe du dialogue social et essaient de le promouvoir à tous les niveaux, y compris les plus locaux.

> *« C'est vrai qu'en discutant, on s'est dit que ce serait quand même mieux d'essayer de discuter... Déjà, c'est un peu la politique de la CFDT... de la négociation... dans les gènes de la CFDT, de privilégier le dialogue. Donc, on a dit : on va mettre aussi en pratique à ce niveau-là. Et finalement, ça fonctionne mieux. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)*

Pour certains de ceux qui pratiquent la médiation, celle-ci représente un des meilleurs moyens de régler les conflits du travail, surtout dans les petites et très petites entreprises. Construites généralement sur la base de relations très informelles, et même « familiales » (domestiques), entre l'employeur et les salariés, ces entreprises seraient les plus ouvertes à ce type de régulation qui relève aussi de l'informel. Quand les médiateurs de la CFDT arrivent à négocier avec le patron et à régler le conflit en amont, le lien entre les parties peut être réparé et les deux côtés peuvent en tirer des avantages : l'un peut donc garder son emploi et l'autre son salarié formé.

> *« Parce que c'est mieux. Parce que dans les petites entreprises souvent, c'est un petit peu familial. Donc, c'est vrai qu'ils discutent beaucoup plus facilement que dans les grands groupes où c'est... Bon bah, au bout d'un certain moment, dans certains groupes, on ne peut pas discuter. Après, c'est avec les avocats... (...) C'est formalisé et puis, c'est cadré et tout. Alors que dans les petites entreprises, on arrive à relativement bien discuter. Moi, j'ai réglé plein de problèmes comme ça, en discutant avec les employeurs ». (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)*

> *« Mais le problème (avec le tribunal, c'est que), le mal il est fait, puisque le patron a envoyé des lettres de licenciement, puisque c'est conflictuel. Donc là déjà, le salarié va perdre son emploi, et le patron va perdre son bon employé. Donc il faut aller bien avant ». (Denis – Lorraine)*

Il est vrai que cette pratique de médiation se heurte parfois à des obstacles. Ainsi, les employeurs qui ont souvent des représentations négatives des organisations syndicales (les syndicats *« sont fondeurs de grève et des choses comme ça »*) ne veulent pas toujours entrer en contact avec les militants et déclencher une discussion. De l'autre côté, les salariés ont peur d'être associés, aux yeux de l'employeur, à une organisation syndicale et d'être ensuite pénalisés dans l'entreprise. Mais si les militants réussissent à démystifier ces préjugés et à parvenir à un dialogue constructif avec l'employeur – comme peuvent le proposer les conseillers du salarié –, ils peuvent atteindre de bons résultats, surtout en termes d'adhésions.

> *« Non, mais ça se développe bien. Moi j'ai fait pas mal d'adhésions. J'ai même des employeurs qui me téléphonent parce qu'ils ont des problèmes, que je les aide, qu'on discute et tout. Et bon, des fois, ils m'appellent. »*

> *« En moyenne, j'ai 70-75% des salariés qui adhèrent. (...) Bah, on leur explique qu'il vaut mieux qu'ils viennent adhérer quand même. Parce que bon après, comme je leur dis, je leur dis : je veux bien vous aider mais j'suis pas assistant social non plus. Parce que nous on a des freins quand même pour les aider, donc ce serait bien qu'ils adhèrent. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)*

Mais revenons maintenant aux lieux d'accueil, et regardons comment concrètement se déroulent la préparation et la tenue des permanences. S'il y a des lieux d'accueil où l'on reçoit les salariés sans prise de rendez-vous préalable, dans la plupart des cas le contact téléphonique est quand même nécessaire. Le salarié appelle alors à la réception, expose son problème et fixe un rendez-vous au jour et à l'heure qui lui conviennent le mieux. Cette opération permet aux militants de faire un planning de rencontres et parfois d'économiser leurs ressources. Etant au courant des demandes et des rendez-vous fixés, le militant peut se consacrer à une autre activité si aucune rencontre n'est pas prévue pour le jour de permanence régulière.

> *« Le salarié téléphone d'abord. Au standard il a des salariées qui si elles peuvent répondent, répondent (et souvent on me passe le coup de fil quand je suis là). (Pierre-Alain – UL, Pays de la Loire)*

> *« Donc, au secrétariat de l'accueil on prend les appels, on demande quel est l'objet du rendez-vous, etc. on propose à la personne de venir avec son dossier. Si la personne ne parle pas français, parce que y a quand même des personnes qui ne parlent pas français, elles vont être accompagnées, donc on accepte volontiers que les personnes soient accompagnées pour faire des traductions. » (Aline, Marianne – UD, région Ile-de-France)*

> *« Alors, les rendez-vous sont pris durant toute la semaine au secrétariat de l'accueil de l'UD. On prend note du nom de la personne, de son numéro de téléphone, de l'entreprise où elle travaille et de l'objet de rendez-vous. Le rendez-vous est ensuite confirmé par téléphone. Et le secrétaire à l'accueil note la programmation des rendez-vous et elle essaie de placer des rendez-vous toutes les 30 minutes, toutes les 40-50 minutes. Si un salarié dit que mon dossier va être long et que c'est compliqué... Bon, elle filtre quand même l'appel téléphonique et elle demande un petit peu plus auprès du salarié quand elle a la personne au bout du fil. » (Aline, Marianne – UD, région Ile-de-France)*

En ce qui concerne le déroulement du rendez-vous, il s'avère qu'il n'y a pas de modèle, de schéma type parce que les problèmes avec lesquels les salariés viennent au lieu d'accueil sont très variés et contextualisés, et parce que, comme l'a déjà évoqué la militante précitée, on traite alors chaque dossier d'une façon individuelle.

> *« Et en réalité, y a pas de schéma type parce que chaque salarié a une problématique différente. » (Aline, Marianne – UD, région Ile-de-France)*

Pour autant, il y a un élément qui est commun à tous les rendez-vous, au-delà de leurs spécificités : c'est l'idée et l'acte de proposer une adhésion. Comme on l'a déjà souligné à plusieurs reprises, les services rendus lors des permanences ne sont pas un service public et les militants de la CFDT qui font tout leur possible pour aider une personne en difficulté ont tout intérêt à lui proposer une adhésion. Ce n'est pas toujours évident et parfois, les militants sont mal à l'aise dans la pratique, et tous ne le font pas avec la même facilité.

> *« L'adhésion est systématiquement proposée à l'accueil. Mais pas au premier contact. On prend les coordonnées pour pouvoir relancer si besoin. Mais on n'a pas eu de formation faite là-dessus. Et c'est très concentré sur quelques personnes. On va élargir un peu. » (Alban – région Pays de la Loire, S3C)*

> *« Et l'idée c'est de pouvoir faire une proposition d'adhésion derrière. Le premier rendez-vous on cherche à répondre et on pousse le plus loin possible.*

Si un deuxième rendez-vous est souhaité, ce sera avec le bulletin d'adhésion. Et il faut que l'on soit assez fermes là-dessus. Les conseillers du salarié sont formés à cela en principe. Et les adhérents, c'est là qu'on va les faire. Sinon on va stagner, voire baisser sur le nombre d'adhérents ». (Pierre-Alain – UL, région Pays de la Loire)

« Moi qui fait de l'accueil à Brive… avant c'était plus facile de faire adhérer. Mais maintenant les gens ont du mal, sauf si c'est sur des problèmes juridiques et pour aller aux Prudhommes. Ils viennent dans l'urgence et pas par choix « philosophique ». (Christelle – région Limousin)

Pour préparer les militants à bien répondre aux demandes des salariés qui viennent dans ces lieux de proximité, les structures de la CFDT ont mis en place des formations « accueil ». Pourtant, ces formations, semble-t-il, sont inégalement réparties selon les territoires. Dans les cas où les militants ne sont pas formés à cette pratique, ils s'appuient sur leurs autres formations ainsi que sur l'expérience accumulée. De plus, ils sont toujours accompagnés par leurs collègues plus expérimentés, surtout lors du premier rendez-vous.

« Il y a eu des formations accueil dans le cadre du SAS, le service accueil adhérent salarié. » (Véronique – région Auvergne)

« L'accueil non, mais j'ai des formations de défenseur syndical. Pour connaître un peu les lois, ah oui, les lois il vaut mieux les connaître. C'est vrai que déjà, faut connaître le Code du travail. Moi je ne le connais pas par cœur non plus, mais les conventions collectives, faut les connaître. (...) Comme il y avait deux ou trois collègues qui les (permanences) faisaient déjà avant, donc ils venaient avec moi, j'ai pas commencé tout seul. J'ai été accompagné au départ. Comme là y en qui ont commencé, bon, je les ai aidés. Je vais aux permanences avec eux, je leur donne un coup de main. Je leur explique comment il faut faire, ce qu'il ne faut pas dire et puis après, ça vient tout seul. » (Armand – développeur artisanat, Rhône-Alpes)

Pour conclure l'analyse de la pratique des lieux d'accueil, il semble important d'évoquer également les difficultés qui y sont souvent associées. La première réside dans le fait que les salariés des petites entreprises, éloignés du fait syndical, ne sont simplement pas toujours au courant de l'existence de ces espaces. « Enfermés », si l'on peut dire, dans les relations informelles avec l'employeur, ils n'ont pas le réflexe d'aller voir des acteurs extérieurs qui sont pourtant là pour représenter leurs intérêts et défendre leurs droits.

« Et là, c'est vrai qu'on a, on sort... c'est la domaine de la communication. Comment on fait pour que les salariés sachent qu'il y a un espace qui est leur réservé ? Ça c'est une difficulté que tous les chantiers – fin, on appelle ça des chantiers, ce que je fais – tous les chantiers ont cette difficulté-là, c'est comment que ça soit un automatisme, de dire : bah, attendez, moi j'ai un problème de tel genre, je sais qu'y a quelqu'un qui s'en occupe. Peu importe l'organisation, mais au moins, quelqu'un sur un territoire sur un endroit qui est en capacité de répondre. Parce que dans l'entreprise, ils sont seuls, seuls face à leur patron. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)

L'autre problème se trouve à un niveau plutôt symbolique et questionne la capacité de la CFDT à se faire reconnaître auprès des salariés des petites entreprises. Comme on l'a déjà souligné, ceux-ci sont souvent loin du fait syndical et, par conséquent, ont du mal à identifier les organisations syndicales qui tiennent des permanences.

S'ils viennent voir les militants de la CFDT, ce n'est pas forcément parce qu'ils connaissent l'organisation et ses actions. Il peut arriver que ce soit le hasard qui les amène à rencontrer les militants de la CFDT.

> *« Mais comment ce salariat arrive à nous définir ? Des fois, ils viennent aux permanences chez nous à Epinal, ici, il y a pas que la CFDT (...) nous on a CGT, FO, CFTC, CGC et CFDT. Des fois, ils viennent chez nous et nous disent « Mais j'ai vu un monsieur et il m'a dit ça ». Je lui dis « Mais quel monsieur, comment qu'il est ? Mais il n'est pas chez nous. – Si si. Mais c'est bien la CGT ici ? » Moi je dis « Non, mais vous êtes à la CFDT ». Ils savent pas faire la différence, ces salariés, je dis pas tous, mais un grand nombre ne sait pas faire la différence. (...) Comme le gars est de chez nous, il va nous voir, ça se fait régulièrement, c'est le lien interne ça, ça c'est le réseau interne. Mais sinon le gars va voir n'importe qui ». (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)*

Résultats

Comme nous l'avons déjà évoqué, sans investissement de la part des militants qui font vivre les lieux d'accueil, ces derniers restent de simples espaces physiques. Or, leur animation demande des ressources importantes en temps et en disponibilité, surtout en ce qui concerne le temps consacré à cette activité d'accueil. Les fruits que peut apporter cette démarche ne sont donc pas partout les mêmes et varient fortement selon la capacité des structures de la CFDT à trouver des militants disponibles et capables d'assurer la pérennité de ces espaces-là :

> *« Il y a deux départements qui ont mis en place des lieux d'accueil : Gironde, Dordogne ; ils sont tenus par des militants de plusieurs branches professionnelles. Sur la Gironde, il y a toujours un intérêt, mais les militants partent à la retraite et il y a un gros soucis de continuer ce travail. Qu'est-ce qu'on fait pour resensibiliser les syndicats ? » (Aquitaine, réunion du groupe TPE du 1er octobre 2013)*

Dans les cas où les militants réussissent à mettre en place des permanences, ce type d'actions permet d'atteindre plusieurs objectifs. Tout d'abord, la pratique d'accueil permet d'établir un contact physique direct avec les salariés des petites entreprises, sans impliquer tant de militants qu'on devrait mobiliser lors des opérations de rencontre. Tout comme dans les autres cas de rapprochement de ce public, ce contact établi lors des permanences contribue à changer l'image du syndicalisme aux yeux des salariés des petites entreprises, en leur démontrant l'utilité, l'importance et la pertinence de l'action syndicale dans ce petit univers-là.

> *« En 2013 : 600 salariés accueillis, dont ¾ issus de TPE/PME » (Auvergne, réunion du groupe TPE du 23 janvier 2014)*

> *« L'accueil juridique : exclusivement les salariés des TPE, ceux qui sont en difficulté. On commence à gagner une certaine image, sachant que l'image du syndicalisme en France n'est pas bonne. » (PACA, réunion du groupe TPE du 1er octobre 2013)*

Etant donné que les salariés des petites entreprises viennent aux permanences quand ils *« sont vraiment en difficulté »* et que l'accueil prend donc souvent la forme de service, d'accompagnement juridique, cette pratique permet également de faire des adhésions. Même si tous les militants rencontrés et entendus ne sont pas unanimes pour maintenir la consultation juridique dans les lieux d'accueil, certains voient tout de même les avantages de cette piste et essaient de la développer en mettant en place par exemple

des conseillers du salarié, militants qui, à titre bénévole, accompagnent les salariés des entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel lors des entretiens préalables au licenciement :

> *« 65 adhésions dans les lieux d'accueil » (Auvergne, réunion du groupe TPE du 23 janvier 2014)*
>
> *« Syndicat Services Meuse fait bcp d'adhésion : 1/3 suite à des demandes d'accompagnement juridique ; 1/3 va à l'accueil, le conseil. (Lorraine, réunion du groupe TPE du 23 janvier 2014)*
>
> *« Nouvelle piste : conseillers du salarié. Sur deux départements. On veut aussi les motiver par rapport à leurs pratiques d'adhésion. On les rencontre régulièrement. Quelles pratiques d'adhésion peuvent-ils avoir ? » (Nord-pas-de-Calais, réunion du groupe TPE du 1er octobre 2013)*

Si les résultats ne sont pas partout égaux et certaines régions sont amenées à constater un nombre relativement modeste d'adhésions, c'est aussi parce que, tout comme dans le cas des opérations de rencontre où les militants ne sont pas toujours à l'aise pour aller à la rencontre des salariés, les militants qui assurent les permanences dans des lieux d'accueil ne sont pas toujours à l'aise pour proposer une adhésion suite à un service rendu. Pour encourager les militants dans cette démarche, certaines structures mettent en place une formation à la proposition de l'adhésion.

> *« On est toujours sur l'accueil, sur le juridique, et pas sur le développement. On est pas très fort dans cette démarche marketing. » (Rhône-Alpes, réunion du groupe TPE du 1er octobre 2013)*
>
> *« Il y a bcp de passage mais c'est plutôt sur le juridique, plutôt l'assistanat. Très peu d'adhésions. Comment met-on en place la formation pour 2014 ? » (Poitou-Charentes, réunion du groupe TPE du 1er octobre 2013)*
>
> *« On essaie de développer l'accueil. Micromodule pour apprendre à proposer une adhésion. L'objectif, c'est quand même de se développer dans ces endroits : TPE. » (Bourgogne, réunion du groupe TPE du 1er octobre 2013)*

II.3. La négociation de protocoles d'accords préélectoraux

La négociation des protocoles préélectoraux en vue des élections aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP) dans les entreprises représente une des modalités utilisées par les structures professionnelles et interprofessionnelles de la CFDT pour tenter « d'atteindre » les petites entreprises et leurs salariés.

Le cadre et son contexte

La mise en place d'un accord préélectoral concerne toutes les entreprises qui sont amenées à organiser des élections en leur sein (première fois ou renouvellement) pour l'attribution des mandats de Délégué du Personnel (DP), en Comité d'Entreprise ou d'Etablissement (CE) ou de Délégation Unique du Personnel (DUP). Sont donc concernés toutes les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, c'est un scrutin régional « sur sigle » qui a été décidé par la loi du 15 octobre 2010 (les premières élections ont eu lieu fin 2012).

Depuis la loi du 20 août 2008, tout syndicat, même non représentatif, doit pouvoir participer aux élections, et donc négocier le protocole préélectoral.

Il peut le faire s'il remplit les trois conditions suivantes : satisfaire aux « critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, être légalement constitué depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ». Par ailleurs, conformément à la situation antérieure à la réforme de 2008, les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, c'est-à-dire « celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement », mais aussi « les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel » doivent également être invités par courrier de l'employeur.

Autrement dit, l'employeur qui organise des élections dans son entreprise ou son établissement doit en informer les organisations syndicales en question (internes comme externes à l'entreprise) en vue de l'établissement d'un protocole préélectoral avec celles qui y sont intéressées. Il doit également se plier aux règles d'appel à candidature, de publication des dates, etc. Enfin, en l'absence de candidature syndicale, il doit faire appel à d'éventuelles candidatures libres. Et, en l'absence de tout candidat à l'élection, c'est un procès verbal de carence qui est établi.

Il faut donc souligner ici que la pratique de la négociation de protocoles préélectoraux n'est pas nouvelle et qu'elle ne concerne pas que les petites entreprises objet de notre étude, y compris lorsqu'elle est menée par les instances syndicales extérieures aux entreprises.

Les enjeux et le système d'acteurs

Dans les petites entreprises ou établissements concernés par notre enquête (ici ceux de 11 à 49 salariés), ces élections ont lieu uniquement pour les mandats de DP selon la répartition suivante :

- De 11 à 25 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant.
- De 26 à 49 salariés : 2 titulaires, 2 suppléants.

La présence syndicale peut y être très disparate selon que l'on a affaire à une petite entreprise indépendante (faible présence) ou à un établissement d'une grande entreprise (possibilité d'une plus forte présence directe ou indirecte via le groupe). En cas de présence syndicale, le protocole aura plutôt tendance à être négocié en interne avec les organisations syndicales représentées. L'appui des structures externes à ces organisations pouvant cependant être sollicité. En cas d'absence de représentation syndicale dans l'entreprise, tout repose sur l'intervention de ces structures syndicales externes (ou, à défaut, sur les candidats non syndiqués).

Or, les statistiques données par la DARES nous montrent que plus une entreprise ou un établissement sont petits, moins les IRP sont effectivement mises en place et moins les organisations syndicales sont présentes. La plus ou moins grande volonté des employeurs dans ce sens étant une des variables explicatives, mais pas la seule, puisque l'on peut aussi interroger la détermination et les moyens mis par les syndicats pour assurer une représentation effective dans ces entreprises.

> *« Les entreprises ont dans l'obligation de faire ce protocole, mais le font-elles toutes ? L'employeur doit inviter les 5 OS représentatives et après vient qui peut. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

En ce qui concerne les employeurs dans ces petites entreprises, ce qui a également été souligné lors des entretiens, c'est qu'ils sont souvent démunis en termes de ressources pour faire face à cette obligation. Ils sont accaparés par de multiples tâches et ne disposent que très rarement de véritables responsables en Ressources Humaines. Les cabinets d'experts comptables auxquels ils ont recours leur fournissent éventuellement une fiche de protocole type à remplir… Le cas échéant, ils sont donc preneurs de compétences pour les aider à réaliser cette négociation et un accord. Et les organisations syndicales, si elles s'en saisissent, peuvent faire figure d'experts en la matière, de ressources externes apportant une certaine compétence pour régler ces dossiers.

> *« Les employeurs des petites entreprises ne maîtrisent pas trop là-dessus, et ils nous voient un peu comme des experts. Ils sont souvent contents de nous voir, parce que l'on sait comment faire et on les aide à comprendre pour aller au-delà du protocole type envoyé par l'expert comptable… » (Christelle – région Limousin)*

> *« Nous on essaye de tenir compte du fonctionnement des petites boîtes, avec des employeurs qui font tout (commercial, RH, etc.). Et parfois ils sont bien contents de nous trouver pour organiser les élections. On est là plus pour les accompagner et on est plus reconnus pour ça. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

> *« …même des fois, quand on va négocier les protocoles dans les petites boîtes, on vient avec notre protocole tout prêt et ils ne savent pas, ils ne savent rien, on en connaît plus qu'eux. C'est ça l'état de la réalité dans ce monde-là. » (Marie – Fédération F3C)*

Du côté des organisations syndicales, il semble qu'elles s'emparent de manière très variée de cette possibilité qui leur est donnée : selon les territoires et les secteurs d'activité, telle ou telle organisation syndicale aura ou non une politique et des moyens allant dans ce sens. Les objectifs poursuivis, notamment dans la relation avec l'employeur, peuvent aussi être différents : du désir d'en découdre à l'instauration d'un dialogue considéré comme constructif, on retrouve les conceptions du syndicalisme et leurs tendances.

> *« … on y va, entreprise par entreprise toutes les fois que c'est possible. Ce que ne font pas toutes les OS. Certaines ont moins le temps. Et on se retrouve là-dessus souvent face à face avec FO et pas la CGT. Et quand la CGT y est, on s'aperçoit qu'elle négocie tout mot à mot, avec un esprit de contradiction très fort. » (Christelle – région Limousin)*

> *« Là-dessus on trouve aussi pas mal de CFTC, et la CGT, FO plus rarement. Mais la CGT arrive plutôt avec une logique revendicative de grosses boîtes : « nos droits ne sont pas respectés », etc. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

Pour la CFDT, l'enjeu en matière d'atteinte des salariés des petites entreprises porte donc principalement là où elle n'est pas représentée. La négociation de protocoles préélectoraux, dès lors qu'un employeur aura envoyé un courrier aux instances de la CFDT, constitue une opportunité d'établir un contact et de se rendre dans ce type d'entreprise ou d'établissement. Ensuite, au-delà du contenu du protocole, il s'agira de pouvoir rencontrer les salariés et de susciter chez eux des candidatures corrélées avec des adhésions, voire de parvenir à monter une section en cas d'adhésions multiples.

Dans l'idéal, il s'agit donc d'installer une représentation des salariés par un ou deux DP CFDT. A défaut, d'avoir suscité des adhésions. Et, dans tous les cas, d'avoir établi un contact avec l'employeur ainsi que, si possible, les salariés.

> *« Après, l'idée c'est de pouvoir monter une liste CFDT. (…) On essaye aussi d'obtenir des choses dans le protocole. L'important, c'est pas le nombre de protocoles signés, c'est la qualité du contact avec l'employeur et les salariés. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

> *« Plus la CFDT est petite, plus souvent c'est la CFDT qui se retrouve seule à y aller. D'où l'intérêt, même si ça ne débouche pas sur une adhésion… Là l'idée c'est de dire qu'on y va quand même, en accord avec le syndicat. Pour présenter l'organisation, aux salariés et aux employeurs. » (Denis – région Lorraine)*

Cette relation avec l'employeur et les salariés vise à faire la démonstration, là où le fait syndical est souvent absent et les organisations syndicales mal connues ou dépréciées, que la CFDT est porteuse d'une démarche constructive pouvant être utile à tous dans une approche socio-économique de l'entreprise. On est devant un enjeu de (re)légitimation du syndicalisme dans un univers où sa place n'est pas acquise, pas institutionnalisée comme dans les plus grandes entreprises. Et, à travers cela, pour la CFDT, c'est aussi l'occasion d'affirmer sa conception du syndicalisme par rapport à d'autres organisations syndicales considérées comme plus dures et que les employeurs ont tendance à amalgamer dans un rejet global.

> *« Donc, déjà là, on a un boulot pour démystifier un peu l'action syndicale en disant : voilà, nous, la CFDT, on n'est pas des fondeurs de grève et des choses comme ça, mais on vient pour protéger l'entreprise et les salariés. Pour les salariés, c'est bien, on fait ça, on fait ça. Donc, on montre un peu c'qu'on fait. (…) Aujourd'hui, c'est clair : pour les patrons, les syndicalistes, c'est des gens qui font du bazar dans l'entreprise, c'est clair. Encore plus dans les petites entreprises. Après, la deuxième chose, c'est de dire : qu'est-ce que je fais, si j'ai la CGT ou SUD dans ma boîte ? J'ai rien contre eux, ils ont des axes, je critique pas, mais ils sont très durs en relation. Nous on est... On est plus le consensus et on essaie de démystifier un petit peu les pratiques. Nous, ce but-là, les protocoles, c'est aussi ça, c'est de dire : la CFDT, c'est pas... on est différent tous. Parce que le petit patronat, il a tendance à globaliser en disant : vous, les syndicats, vous mettez vos drapeaux, vous faites une grève, vous allez implanter une grève, vous allez m'envoyer aux prud'hommes toutes les 5 minutes, c'est pas possible. »*

> *« Le droit du travail n'est pas toujours respecté dans ces entreprises, loin delà. Mais, sans passer les choses sous silence, il faut apprendre à ne pas heurter. Forger la confiance avec l'employeur, passer par des choses qui ne bloquent pas, où il y a du gagnant/gagnant. Le rôle des OS n'est pas de dénoncer, dans ces cas là, mais plutôt de faire comprendre, d'expliquer, notamment en montrant les aspects sociaux des choses. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

Dans ce que nous avons pu observer sur les différents terrains où nous nous sommes rendus, la prise en charge, par la CFDT, de cette activité de négociation à destination des entreprises est plus ou moins présente, et elle revêt des modalités différentes en termes de structures mobilisées (professionnelles et interprofessionnelles), de pratiques concrètes, de moyens déployés, etc.

Les pratiques

Dans les régions où nous avons mené les entretiens, cette pratique de négociation des protocoles préélectoraux par des militants CFDT extérieurs aux entreprises est très diversement implantée, structurée et systématisée. Dans certains cas c'est une activité qui a existé mais qui est retombée, dans d'autres elle est en train de se mettre en place, voire elle est bien installée, dans d'autres encore elle a du mal à démarrer… Les situations peuvent aussi varier en fonction des branches et des UD dont certaines peuvent être plus en pointe ou au contraire plus en retrait.

> *« C'est utilisé mais pas vraiment dans les TPE. C'est pas un sujet qui a été très travaillé. On n'a pas encore réussi à le structurer… Ils le font dans certaines branches. Il y a l'UD d'Ille-et-Vilaine qui a essayé de le faire. Et dans le 29. Cela dépend des responsables. Il n'y a pas de politique globale ou d'outil partagé. Tout le monde ne les utilise pas. Ce n'est pas la priorité n°1 des structures. Mais il y a des endroits où c'est une règle, comme l'UD 35 ou l'union de pays de Quimper. S'il y a une personne qui le fait, elle le fait, mais si elle n'est pas disponible elle ne le fera pas… » (Estelle – région Bretagne)*

> *« On voudrait redémarrer ces affaires là. Cela s'est fait un peu anarchiquement. Au début je voulais les faire systématiquement, j'avais ciblé tous les garages au-delà de 50, il y en avait pas mal, c'était au moment des lois Aubry. (…) Il s'en fait anarchiquement quand il y a un adhérent, une connaissance… Il y en a qui se font, il y a Chimie-Energie qui y va systématiquement, avec quelques résultats, des sections qui ont démarré comme ça. » (Charles – région Languedoc-Roussillon)*

> *« L'idée c'est de constituer des équipes, mais il n'y a pas de démarches sensibles d'engagées. On a évoqué les protocoles : on va créer des équipes qui vont être dédiées qu'à ça pour ne pas se disperser. C'est en projet, mais je ne sais pas comment ça va se concrétiser : il faut être disponible. » (Paul – région Rhône-Alpes)*

> *« Depuis l'année dernière, on essaye de répertorier le nombre d'entreprises qui nous sollicitent (dans les syndicats, et dans les UD et les UL). On vérifie les délais qu'on nous laisse – sinon on fait remonter à la Direccte. » (Véronique – région Auvergne)*

> *« Il y a surtout un département qui est bien dedans et un deuxième puis un troisième qui commencent à bien suivre. Cela les tire vers le haut. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

> *« Y a au moins les 2 personnes qui sont un peu « chargées » d'aller négocier des protocoles préélectoraux, elles en font au moins 1 ou 2 par semaine. » (Aline, Marianne – UD, région Ile-de-France)*

Pour l'analyse des actions menées et des modalités empruntées, nous retiendrons donc surtout les régions où cette activité est en place et donne lieu à une pratique effective. Nous verrons que cela soulève les questions des structures mobilisées et des relations qu'elles entretiennent, des moyens concrets mis en place et de la mise en œuvre dans l'action.

Les structures mobilisées

Dans les cas observés où ces actions sont développées, c'est un maillage de structures professionnelles (syndicats) et interprofessionnelles (UD et URI) et des équipes de militants en réseau qui traitent cette activité de négociation des protocoles préélectoraux. Autrement dit, il y a un vivier de négociateurs présents dans les différentes structures et ils sont mobilisés en fonction des besoins et de leurs propres disponibilités.

> *« … Pour les syndicats qui ont beaucoup de petites entreprises, on peut fournir un négociateur. On en a par zones géographiques. Il y a un responsable représentativité et protocoles par UD qui peut fournir un négociateur de protocole. Le type de militants : ce sont de jeunes retraités actifs, des militants. Chaque négociateur définit ce qu'il peut faire en nombre de protocoles. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

> *« On a une douzaine de négociateurs potentiels. Qui ont eu une journée de formation pour ça. Soit au niveau pro, soit au niveau interpro. Et l'interpro peut faire appel à nous pour aller négocier. Et inversement, dans certains secteurs où l'on est faiblement implanté comme la Vendée. » (Alban – région Pays de la Loire, S3C)*

> *« Formation de négociateurs de protocoles électoraux, avec un réseau de négociateurs sur chaque département. » (Denis – région Lorraine)*

Dans beaucoup de cas, le réseau est animé par une personne dédiée en URI, ce qui peut donner lieu à un conventionnement avec la Confédération.

> *« On a une convention avec la Confédération sur les protocoles : on a une chargée de mission qui intervient en lien avec les syndicats. Une chargée de mission (sur le 79 et le 86) et un chargé à mi-temps (sur le 16 et le 17). On envoie au syndicat, qui décide si on va négocier ou pas. On a pris le modèle de la Lorraine (qui était venu présenter ça en 2011). On a mis en place en 2012. » (Sandrine – région Poitou-Charentes)*

> *« Un chargé de mission coordonne ces négociateurs, et qui peut intervenir aussi avec un mandat des syndicats. » (Denis – région Lorraine)*

Ensuite, la répartition entre les syndicats et l'interprofessionnel peut prendre des formes allant de la prise en charge totale par le syndicat à une délégation complète à l'interprofessionnel en passant par un partage plus ou moins important du processus avec l'entreprise et avec les éventuels élus ou adhérents issus du lien créé.

> *« On note l'entreprise, la date prévue du protocole, le nombre de salariés et le syndicat à qui on remet le document. Soit le syndicat s'en occupe et au moins à 6 mois nous fait un retour (quels effets ?), soit c'est l'interpro qui est sollicité directement parce que le syndicat ne peut pas faire. Soit on fait le côté administratif puis le syndicat prend la suite, soit on fait tout jusqu'à la première formation. On signe l'accord, puis on fait la campagne, on assiste au scrutin, puis on suit jusqu'à la première formation. Mais c'est toujours en lien et avec l'accord du syndicat. » (Véronique – région Auvergne)*

Et ces modalités peuvent donner lieu à une contractualisation entre l'interprofessionnel et les syndicats.

> *« On a contractualisé ça, mais pas forcément avec les petits syndicats, ils se rendent compte par la pratique. » (Denis – région Lorraine)*

Mais derrière tout cela, on sent tout de même poindre une relation souvent délicate entre l'interprofessionnel et les syndicats. Ces derniers sont les premiers concernés par les élections dans les entreprises de leur secteur, et ils ne tiennent pas nécessairement à ce que d'autres instances de la CFDT viennent « empiéter sur leur territoire ». Ils ne vont pas toujours se manifester auprès de l'interprofessionnel, alors qu'ils n'ont pas forcément les moyens de pouvoir suivre l'ensemble des entreprises. L'idée générale retenue (et affichée) dans les différentes régions est donc que l'interprofessionnel vienne en appui des syndicats qui le demandent, et en leur fournissant des ressources. Mais la relation est plus complexe, car elle est aussi en partie renversée lorsque, comme c'est souvent le cas, l'interprofessionnel prend l'initiative de consulter les syndicats sur leurs besoins, de proposer ces ressources, et, en quelque sorte, sollicite les syndicats pour qu'ils agissent ou les laissent agir à leur place…

> *« C'est difficile à mettre en place, parce que ce sont les syndicats qui doivent reprendre le contact, mais ils le font rarement. Mais ça fonctionne… » (Sandrine – région Poitou-Charentes)*

> *« Sur la négociation de protocoles, on a avancé sur la réflexion par UD concernant les prises en charge des sollicitations là-dessus, en intégrant les syndicats qui sont les premiers interpellés. Et parmi les syndicats, certains sont assez forts pour prendre cela en propre, d'autres sont obligés d'établir des priorités parce qu'ils ne peuvent pas tout traiter (ils font les boîtes où il n'y a pas de section, ou bien ceux où il y a quelques adhérents, etc.), d'autres encore n'ont pas de moyens et la question c'est comment les aider. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

Enfin, c'est une activité qui semble assez cyclique, bien sûr liée aux moments de tenue des élections, avec des périodes chargées et d'autres plus creuses.

> *« Y a eu des périodes où c'était tous les jours, c'est pendant 2 ou 3 mois j'allais tous les jours, tous les jours. Et là, j'en ai 2 par mois. C'est variable par rapport aux saisons... (…) En ce moment, j'ai rien du tout. Ça fait depuis le début de l'année, j'en ai fait deux ou trois. Mais après, c'est par rapport au renouvellement des élections, c'est périodique. Donc, c'est possible que l'année prochaine je fasse que ça… L'année dernière, j'en ai eu 15 ou 16. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)*

Les moyens /ressources mis en place

Pour accompagner la mise en place des équipes et des réseaux que nous venons de présenter, des moyens sont nécessaires afin d'épauler les militants amenés à aller sur le terrain pour négocier les protocoles en question, mais aussi pour nouer un contact productif avec l'employeur et avec les salariés. L'ensemble de ces ressources, plutôt mises à disposition par l'interprofessionnel, se recoupe peu ou proue d'une région à l'autre. On trouve :

- Des formations de négociateur de protocoles.
- Des ressources documentaires sur le sujet.
- Des protocoles types.
- Des tracts à distribuer aux salariés, et qui peuvent être assez généraux sur la CFDT et/ou plus particuliers sur le secteur concerné.
- Des fiches de candidature et des bulletins d'adhésion à la CFDT.
- Des retours d'expérience avec les militants mobilisés.

« Mise en place d'une formation militants sur les protocoles, sur toute la procédure de A à Z. On a formé une bonne trentaine-quarantaine de militants. L'objectif : 10 militants pro ou interpro en capacité de négocier des accords. Le point sera fait avec ces personnes entre le moment de la formation et aujourd'hui s'ils ont eu l'occasion de négocier un accord, pro ou interpro. Des outils : modèles de protocoles, de candidatures, d'appels à candidature, de tracts de remerciements, de logiciels. » (Véronique – région Auvergne)

« On a fait une ou deux formations de protocoles. Mais cela n'a pas très bien pris. » (Sandrine – région Poitou-Charentes)

« Il y a un travail fait sur chaque UD pour former à la négociation de protocoles des militants qui peuvent le faire dans leur entreprise, au niveau de leur syndicat ou même en interpro. On a mis en place une mallette du négociateur, avec des outils, une clé USB. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

Il s'agit aussi de recenser et de suivre les demandes émanant des entreprises. Ce qui soulève à nouveau la question de la transmission d'information entre syndicats et interprofessionnel, dans la mesure où les courriers des entreprises ou les sollicitations de militants et d'adhérents en place, peuvent être adressés à l'un ou à l'autre. La centralisation et la gestion d'ensemble de cette activité de négociation des protocoles ne semblant pas aller de soi dans la plupart des régions où nous nous sommes rendus au cours de cette étude. Selon les structures, des outils informatiques de suivi différents ont été mis en place ou pas.

Cela est d'autant plus important que, face au nombre de demandes à traiter, et qui ne peuvent toutes être satisfaites compte tenu des moyens, des choix sont à faire sur les entreprises et établissements dans lesquels on enverra des négociateurs. Or, cela soulève la problématique de la plus ou moins grande convergence nécessaire des critères de choix d'une structure à l'autre, ainsi que d'une politique nationale là-dessus qui donnerait des priorités.

« Les UD étudient les résultats des élections, notamment dans les petites entreprises, à partir du site MARS, pour déterminer le type d'entreprises et les secteurs dans lesquels il y a le plus à faire. Et en septembre on va se fixer les priorités au niveau du Bureau Régional, avec un regard particulier sur les moins de 200 salariés et les boîtes où l'on n'est pas présent. On va poser des pistes communes concernant tous les syndicats et des spécificités pour certains, notamment sur les TPE / PME. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

« Sur les protocoles pré-électoraux, on a des critères pour aller ou non aux négociations. Depuis 3 ou 4 ans on suit les invitations de négociation qui arrivent au syndicat dans un tableau Excel avec quelques informations comme le nombre de salariés, la date des élections la durée des mandats (pour anticiper les élections à venir). Cela donne 40 entreprises repérées, mais on ne peut pas tout faire. Cela suppose des volontaires pour y aller.

Et les critères pour y aller, c'est quoi ?

Ils ne sont pas très « petites entreprises ». Mais quand même… C'est :

- Si c'est nous qui avons demandé l'élection.

- S'il y a des adhérents dans l'entreprise.

- Si c'est une petite entreprise pour le secteur pro., on envoie un courrier type ou on donne un coup de téléphone à la Direction en proposant un affichage d'appel à candidature et si on peut y aller derrière.

- Si l'entreprise est importante pour le secteur. » (Alban – région Pays de la Loire, S3C)

Au passage, cette nécessité de prioriser, faute de pouvoir tout traiter, dit aussi en creux, le potentiel de développement si cette démarche est reconnue comme efficace. D'autant que, on l'a vu, ce ne sont pas forcément les petites entreprises qui sont ciblées, même si l'on en trouve beaucoup « dans le lot ». Et, souvent, à défaut d'un investissement de ce terrain par les organisations syndicales, ce sont des procès verbaux de carence qui sont établis.

« Il y a un vrai potentiel, quand on voit le nombre de protocoles délaissés… Il y a un vrai potentiel de développement. La problématique c'est que les syndicats n'ont pas forcément les moyens d'y aller… » (Véronique – région Auvergne)

« Et puis, il y a encore beaucoup de PV de carence. Pourtant, il y a des pressions de l'Inspection du travail pour mettre en place des élections, depuis 2011. » (Christelle – région Limousin)

La mise en action

A l'écoute de plusieurs interviewés, on se rend compte que la mise en œuvre de ces actions nécessite également des savoir faire, voire des « ficelles » pour, à la fois, réussir à rencontrer les employeurs (certains, après avoir satisfait aux obligations formelles d'information et de courrier aux organisations syndicales, ne tiennent pas à rencontrer celles-ci et vont avoir tendance à se rendre indisponibles…), mais en plus les salariés, et pour transformer le contact en candidatures et en adhésions.

Les militants mobilisés vont donc devoir prendre l'initiative de la rencontre avec l'employeur et en profiter pour demander à pouvoir accéder aux salariés (certains demandent même, et obtiennent, l'adresse des salariés pour pouvoir les contacter ultérieurement). Cela suppose une forme de préparation : prise de renseignement sur l'entreprise, voire sur l'employeur, arguments à faire valoir auprès de ce dernier pour qu'il mette effectivement en œuvre la négociation et qu'il accepte la rencontre avec les salariés... Cette dernière n'est pas toujours facile à organiser pour plusieurs raisons :

- Elle peut s'affronter à l'hostilité et au refus de l'employeur.
- Elle suppose de libérer un peu de temps de travail des salariés.
- Dans certains secteurs les salariés ne sont pas toujours sur place (par exemple dans les transports routiers, le BTP ou l'aide à domicile).

Le lien avec des candidats potentiels ou des salariés intéressés pourra parfois se dérouler en dehors de l'entreprise, pour contourner cela et pour des raisons de confidentialité.

« … On se renseigne avant. Il faut se préparer quelques jours avant la rencontre en prenant des informations sur l'entreprise. Et on prévient à l'avance et les négociateurs se font rarement rejeter. Souvent, dans les petites entreprises, on va négocier des protocoles là où l'employeur n'a jamais vu de syndicat, et il est souvent perdu. Il ne sait pas comment faire le protocole, et souvent il y a un effet de surprise et l'employeur a plutôt tendance à accepter que l'on rencontre les salariés. Ensuite, il faut que le négociateur sache

comment s'y prendre, qu'il ait des documents à donner. Et il faut les appuyer là-dessus. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

« Je participe aux formations des négociateurs de protocoles pré-électoraux, et je leur ai dit qu'avant un rendez-vous ils avaient intérêt à aller chercher quelques chiffres sur Internet concernant l'entreprise (ou se renseigner sur les hobbys du dirigeant via un salarié) pour pouvoir parler avec le patron et briser la glace. Il faut dédramatiser la crainte des patrons. Une fois sur deux j'obtiens des rendez-vous avec les salariés. » (Pierre-Alain – UL, région Pays de la Loire)

« C'est là qu'on va aussi, mais le problème, c'est qu'on peut pas rencontrer beaucoup les salariés parce qu'ils sont déjà partis. On rencontre donc exclusivement le patron. »

« Et c'est vrai qu'on arrive à avoir les adresses des salariés comme ça, on arrive à avoir un peu des salariés... par le biais des protocoles. (…) Oui, moi je demande à l'employeur de me donner les adresses... »

Une fois ces pré-requis satisfaits, il s'agira également que, du contact établi avec les salariés, émergent des candidatures aux mandats de DP sous l'étiquette CFDT et/ou d'éventuelles autres adhésions. Là, c'est la réticence des salariés qui doit souvent être combattue. On nous a souvent dit au cours des entretiens que les salariés des petites entreprises craignent d'être catalogués comme « syndicalistes », par peur d'être mal vus de leur patron, voire de leurs collègues.

Ils ne souhaitent pas non plus se retrouver seul dans cette position. Joue aussi dans ce sens le fait que les relations salariés/employeurs dans les petites entreprises sont plus directes, moins juridiquement formalisées, plus construites sur des arrangements qui se passent bien de l'intervention syndicale, voire que cette dernière troublerait… Mais joue par contre dans l'autre sens (celui de l'intérêt d'une appartenance syndicale), l'appui que cela représente pour pouvoir exercer pleinement un mandat de DP avec les responsabilités, les compétences, mais aussi souvent dans les petites entreprises, l'isolement que cela suppose (pas de section syndicale).

« On s'est obligé à de nouvelles règles : demander une rencontre avec les salariés et, si possible, d'essayer de faire une liste syndicale. Cela a fonctionné à certains endroits. Parce que, à l'heure actuelle, un DP on lui demande beaucoup de choses et que c'est plus difficile pour lui s'il n'est pas appuyé par une OS… Mais passer à l'adhésion, c'est compliqué… On sent que les salariés ont des réticences à y aller tout seul et qu'ils préfèrent être deux. Ils ont peur d'être catalogués, de la répression possible. Mais ils sont seuls (avec un suppléant) jusqu'à 25 salariés et deux seulement à partir de ce seuil. » (Christelle – région Limousin)

« Nous on demande la liste des salariés et, quand on nous la donne, on leur explique qui on est, etc. Et quelques fois ça marche. Mais il faut tenir compte du rapport des salariés avec l'employeur, ne pas avoir les réflexes des grosses boîtes. Là il y a un frein de l'image où le salarié ne veut pas se montrer avec une étiquette syndicale. Donc il faut faire passer des messages aussi du côté des employeurs. Apprendre à mieux se connaître, casser les images, montrer l'intérêt du dialogue social. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

« Et tu arrives après à transformer ça en section, avoir des élus CFDT ?

Dans les moins de 20, c'est très difficile. J'ai une, non, deux sections. »

Enfin, si la candidature, l'adhésion et l'élection se font, beaucoup des interviewés nous ont fait remarquer qu'il ne faut pas en rester là, mais ensuite assurer le suivi des nouveaux adhérents et élus : information, formation, sollicitations en tant que militants… On l'a dit, l'isolement est une des difficultés de ces positions dans les petites entreprises. Celui-ci est doublé de l'expérimentation d'autres relations avec l'employeur et avec les collègues. Il convient donc d'essayer de concrétiser l'appartenance du nouvel arrivant dans l'organisation, en lui donnant l'accès à des ressources et en l'inscrivant dans un collectif d'action.

> *« Et une fois que l'on a réussi à s'implanter, en général ça continue. Mais il faut éviter qu'un DP se retrouve tout seul et qu'il s'épuise très vite. Même si ça exige beaucoup, on essaye de créer du collectif autour. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

> *« Cela permet parfois de déboucher sur des candidats qui se syndiquent. Mais derrière il faut accompagner, tisser les contacts, les liens… » (Christelle – région Limousin)*

> *« Et on fait des formations ensuite, avec une vingtaine de formation : CE, DP… on forme les élus à leurs fonctions… Elle [la chargée de mission] reprend contact avec les élus pour une mise en place d'une « ligne du temps » : qu'est-ce que vous voulez traiter dans votre entreprise ? Ce qui est demandé, obtenu… Le tract des 4 ans est fait !! Cela laisse une mémoire. » (Sandrine – région Poitou-Charentes)*

Les résultats

A travers les développements précédents, on a déjà entrevu que les résultats visés et obtenus sont multiples. Tout d'abord, et ce n'est pas négligeable, il s'agit de l'un des rares moyens d'entrer dans ces petites entreprises où la présence syndicale est très réduite.

Ensuite cela permet d'établir un contact avec les employeurs et avec les salariés qui peut produire plusieurs effets :

- Amélioration de l'image du syndicalisme, et singulièrement de la CFDT, auprès des employeurs.
- Possibilité d'amorcer un dialogue social avec eux.
- Diffusion d'information et amélioration de l'image du syndicalisme, et singulièrement de la CFDT, auprès des salariés.
- Possibilité de transformer cela en vote, en adhésions, en élus.

Aux dires de bien des interviewés, l'accueil reçu est plutôt bon côté employeurs comme côté salariés. Et l'effet souhaité est souvent obtenu, du moins en matière d'image positive et de déplacement des représentations initiales. Selon eux, ces actions portent la démonstration de l'intérêt du dialogue social et de la ressource que peuvent constituer les organisations syndicales, surtout lorsqu'elles sont constructives (CFDT).

> *« Comme cela les employeurs nous évitent moins et ils ont une meilleure image des OS qu'ils sont plus prêts à accepter, y compris dans leur entreprise. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

> *« J'ai l'exemple d'un contact avec un employeur qui avait un avocat. En l'espace de 20 minutes, on voit le changement de vision, de comportement. » (Denis – région Lorraine)*

« Cela peut surtout servir à notre image. La CGT et les autres OS sont très peu là-dessus. » (Alban – région Pays de la Loire, S3C)

« Y avait un employeur, une fois, il voulait me mettre dehors. Il ne voulait pas négocier le protocole avec moi. Il m'a dit : « je vous mets dehors ». Je lui ai dit : « appelez votre avocat, on verra après ». (…) C'était un ancien de 71 ans, il avait décrété qu'il faisait comme il voulait dans sa boîte. Donc il a appelé son avocat et l'avocat lui a dit : « non, vous êtes obligé ». Et quand je suis reparti, je suis resté, je suis arrivé, c'était 9h30, quand je suis parti c'était midi. Parce qu'après, on a parlé même plus du protocole, le protocole ça a duré une demie heure, après, on a parlé de tout et de rien. (…) Comme quoi, des fois, faut leur expliquer. »

Cela semble moins probant en termes d'adhésions et d'élus. En la matière, les résultats présentent cependant l'inconvénient d'être parfois difficiles à apprécier, alors qu'au contraire des précédents ils ont le mérite d'être mesurables. Mais, bien que cela soit variable selon les lieux, cette information parait problématique à recenser, à centraliser et, en tout cas par nous, à obtenir. Il semble que souvent ce sont les syndicats qui, pris indépendamment, ont les chiffres, mais ne les communiquent pas toujours à l'interprofessionnel. Il conviendrait aussi de faire la part de ce qui relève de l'ensemble des entreprises « démarchées » et des petites entreprises de moins de 50 salariés en particulier ; ce qui n'est pas toujours le cas et nous renvoie bien au fait que cette action n'est pas spécifiquement dédiée aux petites entreprises.

« Mais on n'a pas de retour sur le nombre. On n'a pas de visibilité sur le côté accords signés, les résultats aux élections et les listes mises en place. Il y a un outil de suivi qui a été mis en place, mais qui est mal renseigné par les syndicats et on a du mal à centraliser l'info. Aujourd'hui on n'est pas en capacité de faire un bilan du nombre de protocoles négociés et cela nous manque. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

« Moi je fais une dizaine de négociations par an. Et en tout on a dû en faire une trentaine environ sur 2012 / 2013. Mais il n'y a pas tout dans la base. Une trentaine aussi en 2011. C'est réparti sur 7 négociateurs faisant chacun entre 1 et 10 protocoles. » (Alban – région Pays de la Loire, S3C)

« Cela fait à peut prêt un an, on fait 40 adhérents. (…) La chargée de mission a fait un suivi on a des tailles variables donc plutôt moins de 50 salariés. » (Sandrine – région Poitou-Charentes)

La faiblesse ressentie de ces résultats va cependant jusqu'à poser à certains la question de la rentabilité de ces actions au regard des investissements que cela demande, notamment en matière de militants mobilisés et de formation. Cette interrogation est potentiellement porteuse de démobilisation. D'autres avancent qu'une véritable évaluation ne pourra se faire que sur le long terme.

« J'ai fait pendant un an, puis j'ai regardé et j'ai arrêté. C'est du travail, beaucoup de préparation, de propagande pendant, et après les résultats c'est pas du tout rentable. » (Charles – région Languedoc-Roussillon)

« Mais l'efficacité de tout ça est très limitée par rapport à l'investissement. L'implantation est proche de 0. » (Alban – région Pays de la Loire, S3C)

« En même temps, c'est comme pour le développement, il ne faut pas juger à court terme où cela peut paraitre minime par rapport à l'investissement, et bien regarder à long terme. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

Enfin, en termes d'effets produits, on peut aussi souligner la complémentarité possible entre différentes actions syndicales qui se renforcent ainsi mutuellement. La venue dans une entreprise pour négocier un protocole d'accord préélectoral est l'occasion, à travers le lien tissé avec les salariés, à la fois de diffuser et de s'appuyer sur les résultats obtenus par d'autres activités (CPRIA, avancées sociales dans certains secteurs, défense des salariés, enquêtes…), et de recueillir auprès du terrain des informations qui alimenteront la réflexion autour de ces autres pratiques (CPRIA, négociations, analyse des attentes des salariés…). Des opportunités de négociation et de dialogue sur des aspects sortant du protocole sont aussi ouvertes avec l'employeur dès lors que le contact a été favorablement établi.

Conclusion

La négociation et la signature d'accords préélectoraux par des équipes syndicales dédiées (professionnelles et interprofessionnelles) n'est pas une action spécifique à destination des petites entreprises. Cependant, elle touche plus particulièrement ce type d'entreprises ou d'établissements, dans la mesure où, dans les plus grands, ce sont les représentants syndicaux internes qui jouent ce rôle. Par ailleurs, elle figure l'un des rares moyens d'entrer dans les petites entreprises et d'établir un lien direct, d'abord avec l'employeur, puis potentiellement avec les salariés. Les résultats portent principalement sur :

- L'amélioration de l'image du syndicalisme (et singulièrement celle de la CFDT) auprès des employeurs ; pouvant donc induire un renforcement du dialogue social.
- L'amélioration de l'image de la CFDT auprès des salariés avec des répercussions favorables sur leur vote aux élections dans les petites entreprises.
- A travers l'image du syndicalisme et de la CFDT, c'est la question de la légitimité du fait syndical dans ces petites entreprises qui est défendue.
- Des candidatures de salariés, accompagnées d'adhésion à la CFDT, peuvent aussi être suscitées.

Cependant, ces résultats sont difficilement mesurables pour certains (image) et pas toujours recensés et suivis (adhésions, élus…) pour d'autres. Ils semblent meilleurs sur le premier axe que sur le second. Et, dans ce dernier cas, ils apparaissent même aux yeux de quelques uns de nos interlocuteurs comme trop peu importants au regard des moyens déployés (équipes en réseaux, formations, tracts et documents, temps passé, liens syndicats/interprofessionnel…). Par ailleurs, ces actions sont très diversement mises en place selon les régions et les branches. Des freins existent en termes de moyens dédiés (nombre de militants, suivi des formations, recensement et traitement des informations sur les entreprises et les résultats obtenus…), de relations entre syndicats et interprofessionnel (notamment en matière de partage de l'information), de relation aux employeurs (culture des rapports sociaux), de conviction des militants sur l'efficacité de la démarche. La confédération propose, en réponse à ces besoins et à ces freins, la diffusion dans son réseau d'un guide spécifique et très complet à partir de l'été 2014. Dédié aux négociations des protocoles d'accords, ce support est un outil confédéré réalisé en partenariat avec les structures territoriales et professionnelles. Il a nécessité un an de travail et aborde autant des thématiques relatives aux pratiques syndicales que des dimensions juridiques.

II.4. Les CPRIA

A la différence des opérations de rencontre, des lieux d'accueil ou encore des protocoles d'accords préélectoraux, les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat s'inscrivent dans une logique de dialogue social classique réunissant autour d'une même table organisations syndicales et patronales.

Les CRPRIA comme enjeu de structuration patronale

L'histoire de l'apparition des CPRIA est révélatrice des enjeux qu'elles portent notamment pour la partie patronale. Le projet de créer des CPRIA en 2001 s'inscrit en effet dans un double mouvement interne et externe de structuration et de positionnement du patronat de l'artisanat dans l'espace patronal français.

En interne du champ artisanal, Marc Milet a bien montré combien la structuration de la représentation collective des patrons de l'artisanat et leur positionnement sur l'échiquier politique et social ont été historiquement marqués par leur rapport au dialogue social (Milet, 2008a, p. 68-89). Dans son article justement intitulé « Dialoguer pour exister ? Le syndicalisme artisanal en quête de légitimité par le dialogue social », l'auteur retrace l'histoire compliquée qui conduit à l'union de plusieurs composantes de l'artisanat. Cette union s'opère en effet par agrégations successives, d'abord au sein d'un Comité Inter-confédéral de Coordination de l'Artisanat en 1967 – qui regroupe la confédération du bâtiment (CAPEB), des services (CNAM puis CNAMS) et des ruraux (CNAR) – puis au sein de l'UPA au moment du « ralliement de la section artisanale de l'Alimentation (CGAD) en 1975 » (op. cit., p.69). En opposition à d'autres organisations artisanales qui privilégiaient la protestation musclée et le rapport de force à l'encontre des gouvernements, dirigées par des figures historiques encore présentes dans les imaginaires professionnels (Pierre Poujade, Gérard Nicoud), l'UPA se positionne sur une ligne de dialogue social et affiche une ambition de responsabilité qui se traduit, dans les faits, par un investissement croissant dans le paritarisme et le dialogue social hexagonal (Milet, 2008b, p. 483-509). Cette orientation est résumée par l'un des responsables de l'UPA rencontrés en 2013 :

> *« A ce moment là, en 75 il y a eu vraiment un courant qui a dit « on ne peut pas continuer à être absents des négociations où finalement se construit le droit qui va régir la relation salarié employeur ». Du coup, dans les gènes de l'UPA il y a eu « il faut qu'on accepte la négociation avec les syndicats de salariés ».*

Ce positionnement s'accompagne d'une volonté d'unification destinée tout autant à peser dans l'espace public et politique qu'à éviter « les nouveaux entrants sur le marché de la représentation professionnelle artisanale » (op. cit., p. 487). En 2013, l'UPA détient bien les parts majoritaires de ce « marché de la représentation artisanale », devant d'autres qui ont pu jouer autrefois un rôle dans les luttes artisanales mais qui sont aujourd'hui bien moins connues et reconnues dans l'espace français de relations professionnelles. C'est le cas par exemple de l'UDCA de Pierre Poujade (1953-1958), du CIDUNATI de Gérard Nicoud (1969 à aujourd'hui), ou des Comités de Défense ou d'Organisation Sociale des artisans et commerçants dans les décennies 1970-1990 (CDAC-COSAC-CDCA-CDCA Européen).

Si les engagements de l'UPA en faveur du dialogue social et dans le paritarisme peuvent être lus à la lumière des batailles internes au champ artisanal en vue d'obtenir une position dominante dans la représentation patronale artisanale, ils s'éclairent d'un

autre jour lorsque l'on prend en considération les luttes que se livrent les organisations patronales au niveau non seulement de l'artisanat, mais de l'économie toute entière. Un autre système d'acteurs apparaît alors avec à son centre le Medef et la CGPME, deux organisations structurées et reconnues dans le champ de la représentation patronales – avec à leur périphérie d'autres organisations importantes comme l'UDES pour l'économie sociale et solidaire (qui remplace Usgeres depuis le 24 juin 2013), l'UNAPL pour les professions libérales, ou la FNSEA (pour l'agriculture).

Présenté sous cette forme, le paysage patronal paraît bien délimité et structuré, avec des organisations associées à des publics précis et identifiés. Ce n'est pourtant pas le cas, comme les observateurs attentifs de cet univers nous le rappellent (voir sur ce sujet les travaux de Michel Offerlé et les récents rapports remis à la Dares par plusieurs équipes de recherche sur la thématique des organisations patronales en France et en Europe en 2011). Les mondes patronaux se caractérisent par leur forte hétérogénéité. Ils se superposent et se cumulent, d'abord par le jeu des affiliations multiples des entreprises aux organisations patronales, et ensuite par les incertitudes sur les périmètres de représentations, bien moins clairs qu'ils ne le paraissent de prime abord. Ainsi le champ de représentation de l'UPA n'est pas réductible au secteur économique de l'artisanat, comme ce dernier ne se retrouve pas complètement dans l'UPA. Des artisans peuvent adhérer au Medef, à la CGPME, à l'UPA voire en principe aux trois organisations simultanément. Des entreprises ne relevant pas ou plus du secteur de l'artisanat peuvent adhérer encore à l'UPA. Les champs de la représentation politique ne sont pas calqués sur ceux des appartenances aux catégories administratives ou économiques.

Par exemple, comme l'explique le responsable national de l'UPA interviewé, tout accord est délimité par un champ d'application qui se termine par un ou plusieurs codes APE – pour « Activité Principale Exercée » au sens de l'Insee. Selon les codes APE, un effet taille intervient ou non. C'est le cas dans le bâtiment, où une différence est faite entre entreprises de moins de 10 salariés et entreprises de plus de 10 salariés. Pour les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés, l'UPA « n'a pas besoin du Medef et de la CGPME » pour négocier (*Upa nationale, 2013*). En revanche, la boucherie, la coiffure et la boulangerie n'ont pas de seuils, donc les négociations dans ces branches concernent toutes les entreprises, qu'elles aient plus de 10 ou moins de 10 salariés.

Selon un responsable de l'UPA rencontré, les réalités économiques définissent des seuils différents, empiriques. Ainsi, l'artisanat du bâtiment concerne essentiellement des entreprises de moins de 10 salariés, tandis que le secteur de l'alimentation, qui n'utilise pas de seuil pour différencier ses entreprises, concerne dans la boulangerie et la boucherie essentiellement des entreprises de moins de 50 salariés. Mais il s'agit toujours davantage de repères que de règles strictes, puisque la Capeb, qui représente les entreprises de l'artisanat du bâtiment, peut compter parmi ses adhérentes des entreprises de plus de 100 salariés. Si ces cas sont marginaux, ils reflètent la variabilité des règles d'affiliation des entreprises. Pour résumer, le responsable de l'UPA délimite le « cœur » de son organisation aux entreprises de moins de 20 salariés.

Les changements d'affiliation de la part de certains secteurs qui passent d'une organisation à une autre posent automatiquement la question de la validité et de l'effectivité des accords négociés antérieurement. Par exemple, le responsable de l'UPA rencontré en 2013 nous rappelle qu'aux origines de son organisation il y a la volonté d'une partie des structures de la CGPME et du CNPF d'être mieux représentées :

> *« (En 1975) ce sont des organisations membres de la CGPME qui ont voulu fonder l'UPA (…) parce que le CNPF à l'époque représentait plutôt les catégories des grandes entreprises, même s'ils disent qu'ils représentent toutes les entreprises de France, ce n'est pas la vérité (…) Par exemple, la fédération de la boulangerie qui actuellement assure la présidence de l'UPA était historiquement adhérente au CNPF. Et ils en sont sortis, parce qu'au bout d'un moment, ils se demandaient « mais qu'est-ce que je fais là ? ». » (UPA nationale, 2013)*

Ces départs ont par ricochet des effets sur l'application des accords négociés antérieurement, qui se règlent devant les tribunaux – acteurs important de la reconnaissance des recompositions patronales :

> *« Quand on signe des accords interprofessionnels, normalement, on doit appliquer si on est dans le champ, et il a fallu que les boulangers prouvent bien qu'ils n'étaient plus au CNPF » (UPA nationale, 2013)*

Cette dimension d'application des accords sera d'ailleurs l'un des éléments principaux du conflit qui opposera l'UPA au Medef et à la CGPME sur l'accord de 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, qui prévoyait la création de CPRIA mais plus encore, d'une contribution de 0,15% de la masse salariale pour *toutes* les entreprises de l'artisanat, indépendamment de leurs affiliations syndicales. Cet épisode posait alors, en réalité, la question cruciale dans le champ patronal de la représentativité de l'UPA : pouvait-elle prétendre à l'extension de ses accords pour tout le champ de l'Artisanat par le ministère, ou ne pouvait-elle prétendre que représenter ses seuls adhérents ? On comprend alors combien la réponse des pouvoirs publics intéresse le Medef et la CGPME, qui ont œuvré de concert durant plusieurs années pour le blocage de l'extension de l'accord de 2001, de manière à défendre leur propre légitimité à réguler le monde artisanal.

Le principe de création des CPRIA prend place dans cette compétition patronale pour la représentation des entreprises de l'artisanat. Pour autant, les CPRIA ne se limitent pas à cette dimension. Elles ont pour vocation de favoriser le dialogue social en direction des entreprises artisanales (plutôt que dans les entreprises).

Les CPRIA en principes

La création des CPRIA est liée à l'accord du 12 décembre 2001 « sur le développement du dialogue social dans l'artisanat », signé par l'UPA pour la partie patronale et par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO pour la partie salariée. L'accord suit la position commune « sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective » qui avait été signée par quatre organisations syndicales, le Medef, la CGPME et l'UPA quelques mois plus tôt, le 16 juillet 2001. Cette position prévoyait trois objectifs qui seront présents dans l'accord de décembre : le « développement de la négociation collective », le « renforcement des moyens du dialogue social », la création « d'une dynamique de complémentarité entre le rôle de la loi et celui de la négociation collective ». Dans cet esprit, la position commune évoquait déjà l'idée d'une mise en place d'un dialogue social interprofessionnel territorial, et écartait – déjà également – l'idée que ce dialogue territorial puisse avoir une portée normative.

L'accord de décembre 2001 prévoit donc, entre autres dispositions, celle d'« une contribution des entreprises artisanales destinée à financer le dialogue social » dont le montant est fixé à 0,15% de la masse salariale.

Cette disposition, pour les moyens qu'elle engage et surtout pour ce qu'elle implique de nouveaux dans les rapports entre organisations patronales, va nourrir sur plusieurs années un conflit opposant l'UPA au Medef, à la CGPME et à la FFB au sujet de son extension (voir infra). Comme l'application de l'accord est conditionnée à son extension, il mettra plusieurs années avant d'être effectivement mis en œuvre et ce n'est qu'au tournant de la décennie 2010 que les CPRIA vont connaître un réel développement.

L'idée d'un échelon territorial qui viendrait compléter une architecture des relations professionnelles mal adaptée aux très petites entreprises est au cœur de ce dispositif. C'est ce que rappelle une courte note du ministère du travail qui accompagne le texte de l'accord disponible en ligne et qui reprend certains éléments du préambule de l'accord : l'objectif de l'accord est bien « de soutenir les partenaires sociaux des branches dans leur mission de négociation sociale, les 820 000 entreprises artisanales comptant en moyenne quatre salariés, ce qui est peu propice à la négociation collective »[3].

Pour les signataires de l'accord, s'il existe « une forme de dialogue social » entre dirigeant et salariés en raison de leur proximité quotidienne, une nouvelle étape doit être franchie pour renforcer le rôle d'accompagnement des branches professionnelles dans un contexte de complexification croissante du droit du travail et de la formation professionnelle et des nécessités toujours plus fortes d'adapter les entreprise à leur environnement.

Considérant l'implantation des entreprises artisanales dans l'ensemble du territoire, les signataires ont souhaité renforcer la concertation à ce niveau par la création d'instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales (article 4 de l'accord). Nous retrouvons ici la volonté évoquée précédemment de l'UPA de se présenter comme un acteur à part entière du paysage patronal français et d'y renforcer sa place en s'engageant sur la question particulièrement sensible des relations sociales dans les très petites entreprises.

Notamment, la demande d'extension prend une tournure inédite dans la mesure où, associée à la nouvelle contribution de 0,15%, elle pose directement aux pouvoirs publics la question de la représentativité de l'UPA vis-à-vis des entreprises artisanales. Or, comme nous l'avons évoqué, le flou des frontières et des champs de la représentation patronale laissait encore planer le doute sur l'espace de représentation de chaque organisation. Le Medef notamment ayant l'ambition de représenter toutes les entreprises de France et donc les entreprises artisanales comme les autres, et la CGPME ayant pour ambition de représenter les petites et moyennes entreprises – dont les entreprises de l'artisanat. Avec la demande d'extension de l'accord de 2001, l'UPA attend une confirmation de sa légitimité à négocier des accords pour *toutes* les entreprises de l'artisanat, quelles que soient leurs affiliations patronales. Pour le Medef et la CGPME, cette prétention de l'UPA à imposer l'application de textes à des entreprises non adhérentes à l'UPA, voire à des entreprises adhérentes à leurs propres organisations est impensable, surtout que le Medef et la CGPME estiment n'avoir pas été associés aux négociations...

En termes de montants, la contribution financière de 0,15% de la masse salariale est évaluée l'UPA en 2001, pour chaque entreprise, à 160 francs par salarié soit l'équivalent de 30 euros de 2013 « compte tenu de l'érosion monétaire due à l'inflation » (calcul

[3] http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Accord_Artisanat-31-12-01.pdf

Insee). L'UPA avait évalué la somme totale à 120 millions de francs, qui correspondaient pour l'époque à 22,4 millions d'euros de 2013.

Ces montants, qui sont répartis entre les branches professionnelles (0,07%) et l'interprofessionnel (0,08%), doivent notamment servir à prendre en charge les coûts de la participation au dialogue social. L'article 4 consacré à « l'exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales » aborde cette dimension compliquée de l'exercice pratique du dialogue social pour les très petites entreprises :

> *« Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises artisanales, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs, dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organismes paritaires.*
>
> *Cette représentation dans les instances paritaires est conduite, sans que l'absence des salariés ne soit préjudiciable à la bonne marche des entreprises artisanales et sans remise en cause des éléments du contrat de travail des salariés porteurs de mandat ou ayant des fonctions syndicales.*
>
> *Le maintien du salaire des représentants salariés qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord ainsi que le surcoût éventuel de leur remplacement entrent dans les prérogatives du présent accord.*
>
> *Il en est de même de la compensation de l'absence des représentants employeurs qui participent aux instances paritaires correspondant à l'objet du présent accord. » (Extrait de l'article 4 de l'accord du 12 décembre 2001).*

Avec cet accord, plusieurs traits caractéristiques du dialogue social dans les TPE sont mis en avant. Il y a d'abord l'idée d'un dialogue social existant sous forme d'échanges quotidiens entre salariés et employeurs et que l'on retrouve comme argument systématiquement mis en avant par les opposants à toute forme d'institutionnalisation ou de développement organisé du dialogue social dans les petites entreprises. Il y a ensuite l'idée d'une insuffisance de cette forme de dialogue et de la nécessité de s'outiller davantage. Il y a, encore, l'ébauche d'une définition d'une spécificité des TPE, et d'une différence fondamentale avec les entreprises de 11 salariés et plus : la communauté de contraintes entre le dirigeant et les salariés (qu'il faut indemniser) et le principe d'un dialogue et de négociations extérieures à l'entreprise.

Un document remis à la presse le 25 janvier 2012 pour la journée nationale de réunion des membres des CPRIA est l'occasion de préciser et de rappeler les missions des CPRIA. Présentées comme des « instances de dialogue et d'échanges réunissant les représentants des employeurs et des salariés des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité », le dossier de presse liste les missions des commissions :

- *« Contribuer à la promotion de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité,*
- *favoriser l'emploi et l'amélioration des conditions de travail,*
- *permettre aux salariés de l'artisanat et du commerce de proximité de bénéficier d'avantages tels que les chèques vacances, les chèques cadeaux…*
- *améliorer l'accès des employeurs et des salariés aux informations d'ordre juridique et social concernant le travail dans l'entreprise : formation, apprentissage, hygiène et sécurité, etc. »*

Les CPRIA en pratiques

Des intentions initiales aux réalisations, le projet des CPRIA s'est trouvé confronté dans les faits aux pratiques et appropriations variées des acteurs sur les territoires. Les recherches menées sur les expériences antérieures de dialogue social territorial (Jobert, 2000, 2006, 2008, et Rey, 2005, 2006, 2010) ont bien montré qu'elles étaient très dépendantes de la qualité et de la nature des relations sociales locales préexistantes. L'état de ces relations locales permettait de comprendre les difficultés rencontrées sur certains territoires et les avancées constatées sur d'autres, et de (se) rappeler que le dialogue territorial dépendait avant tout des relations sociales entre acteurs bien plus que l'inverse. Avant d'illustrer à partir des données de terrain cette variété des relations sociales régionales et cette variété des usages des CPRIA qui en découle, nous le rappelons ici brièvement, sur la base de la documentation produite dans le cadre de l'accord.

L'extension annoncée le 24 octobre 2008 de l'accord Artisanat de 2001 a ouvert la voie à la généralisation des CPRIA et a mis un terme à la période d'expérimentations territoriales des années 2000 surtout marquées, malgré les efforts de coordination nationale de ces expérimentations, par l'éclatement des projets et leur forte dépendance des volontarismes locaux. L'extension de l'accord Artisanat permet à l'inverse d'envisager une réelle politique des territoires en définissant de manière plus homogène, au niveau national et de façon paritaire, le cadre et l'objet du dialogue social régional.

Cependant, au-delà de la feuille de route harmonisée autour de l'objectif de mise à disposition des employeurs et des salariés, « au niveau territorial, d'une instance dédiée de dialogue et d'échanges », la question pratique de la mise en œuvre des commissions régionales soulève des interrogations finalement assez similaires à celles que posaient déjà les commissions locales antérieures : quelle place donner à ce dialogue dans le système de relations professionnelles hexagonal ? Jusqu'à quel point peut-il intervenir dans les affaires des entreprises ? Qui devrait y siéger pour représenter les salariés et les dirigeants ? A quelles conditions ?

Sur le plan du fonctionnement, une Charte apporte quelques éléments de réponse. Cette formule a été préférée à celle d'un règlement intérieur, proposé par la CFDT, dont le contenu aurait davantage engagé les acteurs. La Charte, qui n'a pas vocation à s'imposer aux acteurs, est nettement insuffisante selon la CFDT pour assurer une harmonisation des pratiques sur les territoires. Elle offre « un cadre commun d'organisation dans lequel les CPRIA peuvent s'inscrire » et liste des « recommandations » sur le fonctionnement et la composition des commissions. L'entrée dans la « phase opérationnelle » en 2010 marque la généralisation des CPRIA. Deux régions font exception : le Languedoc-Roussillon et la Bretagne s'étaient engagées dès le lendemain de la signature de l'accord Artisanat de 2001, sans attendre l'extension, en négociant et signant des accords portant création de CPRIA. Cet engagement précoce permet par ailleurs à la Commission du Languedoc-Roussillon de développer des dispositifs au niveau départemental et d'avoir une certaine expérience de la contractualisation territoriale :

> *« C'est la première CPRIA créée en France. Elle a 8 ou 9 ans d'âge, avec un maillage dans les départements, avec les CPDIA. Création d'un COSCA il y a un an. On a signé quelques accords chèques-déjeuners, mutuelle... On a travaillé sur un projet « artisans compétents ». Logiquement on devrait travailler sur un groupement d'employeurs. »*

Les régions Pays-de-la-Loire et Rhône-Alpes se dotent de CPRIA dans l'année 2009 puis sept régions suivent en 2010 et neuf en 2011 – le dernier accord portant création d'une CPRIA interviendra le 19 décembre 2011 dans le Nord-Pas-de-Calais (voir Annexe 6 – Cartographie des Cpria et dates de création). A la journée nationale de janvier 2012, les signataires de l'accord Artisanat peuvent se réjouir publiquement du succès de leur projet puisque toutes les régions de France métropolitaine peuvent afficher l'existence d'un accord créant une CPRIA. Le président de l'UPA en 2012, Jean Lardin, déclare alors qu' « il fallait mettre fin à une situation où 93% des entreprises françaises, celles qui emploient jusqu'à 10 salariés, ne bénéficiaient d'aucun dialogue social organisé » (dossier UPA consacré aux CPRIA – *CPRIA, L'innovation par le dialogue social*, p.11).

Dans la pratique, la mise en place des CPRIA se heurte dans certaines régions à la fragilité des relations sociales entre organisations patronales et organisations syndicales, ou, à l'intérieur de ces organisations, entre leurs différentes composantes. Ce sont en tous les cas les retours que nous ont fait des responsables cédétistes interrogés sur le sujet :

> *« Pour la CPRIA en Lorraine, c'est compliqué parce qu'on a l'UPA qui est très divisée en Lorraine. On a mis un an avant de pouvoir avoir une première réunion des OS et de l'UPA, pour dire en 6 mois qu'on a réussit à créer un protocole de création de CPRIA. Validation au mois de juillet 2011 et création officielle (…) Le 21 décembre 2011 on a eu une 2e réunion pour fixer un calendrier pour 2012 mais plus aucune réunion ensuite, car il y a de gros soucis au sein de la Capeb Lorraine avec une guerre de légitimité entre responsables des UPA départementales. Les présidences tournent entre la CNAMS, la CGAD et la Capeb, mais au même rythme entre les départements et les régions. Ca a tout gelé. On avait des sujets prioritaires : campagne TPE, emploi des jeunes. La responsable des coiffeurs Meusiens et Lorrains est aussi au Cnams Lorraine, qui est en train de « monter le dialogue social territorial » dans les services en Lorraine. Elle veut créer sa propre structure en Lorraine. » (Lorraine, CFDT)*

> *« La CPRIA a été créée en 2008 ou 2009. La mise en place a été compliquée… Avec l'UPA Deux-Sèvres on arrive à travailler, mais avec l'UPA régionale c'est compliqué. Ils ne voulaient pas. » (Poitou-Charentes, CFDT)*

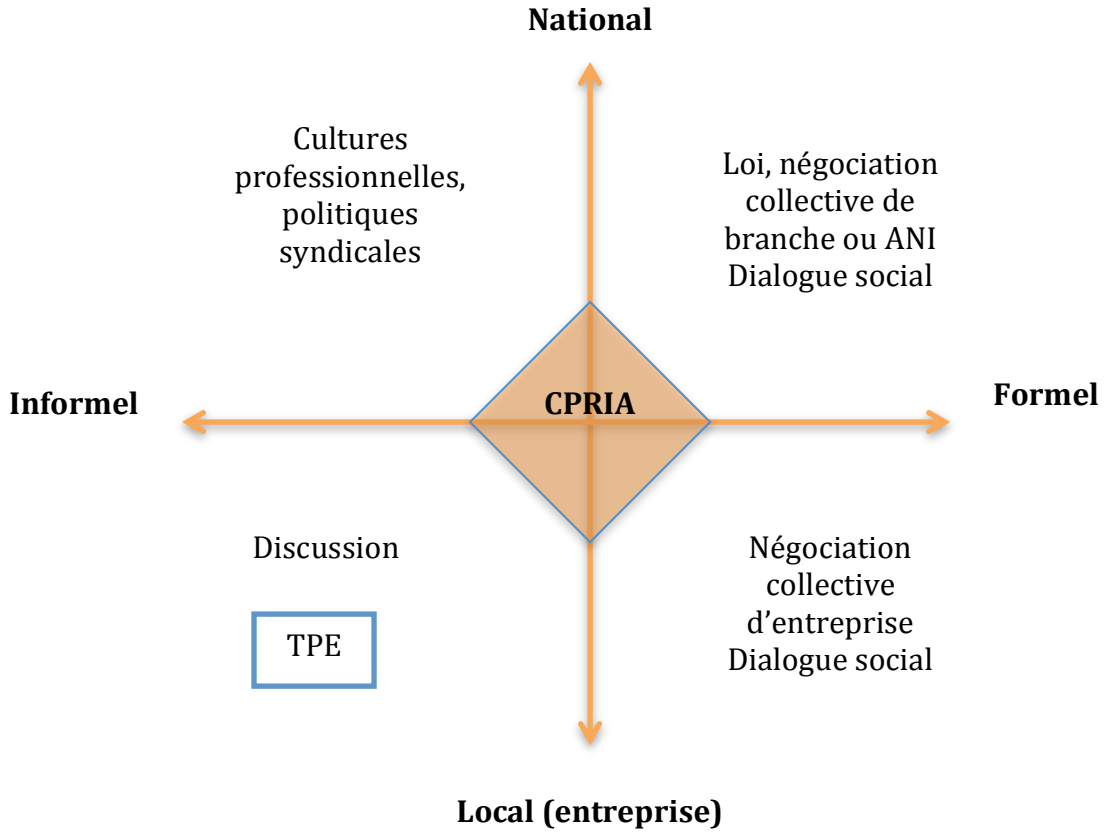
Dans d'autres régions, comme en Auvergne, en Nord-pas-de-Calais, en Bretagne, des dynamiques de dialogue social sont perceptibles. Dans le Nord-pas-de-Calais, les membres de la CPRIA ont engagé une démarche en direction des contrats en alternance. Constatant les difficultés rencontrées par les jeunes pour trouver des stages et des formations en alternance, la CPRIA a porté un projet de sensibilisation et d'information des entreprises, avec une démarche de porte-à-porte. Au début de l'année 2014, 1063 contrats avaient été signés grâce à ce dispositif sur les territoires. Ces démarches permettent également aux organisations de mieux connaître leur tissu économique et social. En Bretagne, la CPRIA s'est penchée sur la question de la santé au travail et a réalisé un document d'information paritaire sur ce thème qui intéresse autant les salariés que les dirigeants d'entreprises.

Les enjeux syndicaux associés aux CPRIA

Le développement des CPRIA est une façon pour les organisations signataires de proposer une nouvelle offre de régulations sociales positionnées entre les régulations négociées de branche et les régulations informelles d'entreprise. La spécificité de ce dialogue territorial est donc double : il traduit sur le plan géographique une *position* intermédiaire entre les régulations nationales et les régulations locales, et sur le plan des relations sociales, une *forme* intermédiaire entre les régulations formelles et informelles.

Cette place d'entre-deux n'est pas évidente à définir pour les acteurs et fait l'objet de négociations soutenues à la fois entre les représentants de la CPRIA entre eux et entre ces derniers et les acteurs se situant de part et d'autre du système de relations professionnelles, aux niveaux des fédérations professionnelles et dans les entreprises.

TABLEAU 33 – UNE NOUVELLE REGULATION ENTRE DES ORDRES PLURIELS DE REGULATIONS PREEXISTANTES



Le refus actuel de la normativité des textes discutés en CPRIA éloigne cette forme de dialogue territorial des régulations formelles au sens de régulations officielles, institutionnalisées, conventionnelles, légales et opposables telles qu'elles existent au niveau des branches (nationales) et des entreprises (locales). Le refus de la normativité des régulations territoriales s'explique par les réticences ou interrogations de plusieurs organisations qui y voient des risques de fragilisation du système de relations professionnelles – risques d'incohérences entre niveaux de négociations nationales et régionales et donc de conflit d'application des textes, risques de mise en concurrence

des territoires (voir à ce sujet le rapport Walter au Conseil Economique Social et Environnemental de 2009). Le caractère normatif et contraignant des textes reste donc à l'heure actuelle la spécificité de ceux négociés aux niveaux nationaux ou d'entreprises. Cependant, les organisations signataires reconnaissent en même temps les limites des régulations informelles telles qu'elles existent dans les entreprises artisanales, notamment en termes d'accès aux dispositifs collectifs, avantages et droits sociaux qui pourraient améliorer le quotidien des salariés et des dirigeants de ces entreprises :

> *« L'avantage et l'intérêt des petites boîtes, c'est que le contact est plus direct avec l'employeur. Mais il faut l'organiser de façon plus collective, avec des représentants. Mais sinon les attentes sont les mêmes et sur les mêmes sujets : salaires, emplois, formation, etc. Mais ce n'est pas organisé et pas collectif. Et ça, l'UPA la bien compris, car ils ont du mal à recruter dans des secteurs où les salariés ne veulent pas aller parce qu'il n'y a pas d'avantages sociaux. Et nous on y va, car cela se fait au bénéfice des salariés. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

Les représentants CPRIA, comme avant eux ceux des commissions paritaires territoriales des années 2000, se trouvent donc entre deux modalités bien différentes de régulations, entre l'informalité en vigueur dans les TPE et petites entreprises et le modèle de la négociation collective, des règles légales et conventionnelles. Le principe d'un positionnement intermédiaire entre ces deux pôles renvoie également à l'idée d'un trait d'union entre le national et le local. L'échelon territorial intervient alors en soutien des règles nationales, soit qu'il faille les traduire en termes adaptés aux TPE et PE des territoires, soit qu'il assure un travail de représentation des TPE et PE des territoires auprès des négociateurs de branche pour une meilleure prise en compte de leurs caractéristiques.

Ces deux ambitions – la déclinaison des textes nationaux et l'agrégation des attentes locales – sont complémentaires. On comprend bien que la déclinaison et l'adaptation des textes négociés au plan national seront *en principe* d'autant plus faciles et efficaces que les représentants dans les CPRIA auront procédé en amont, par ailleurs, à l'agrégation des attentes locales des salariés et des dirigeants des TPE et des petites entreprises.

En choisissant de représenter les entreprises artisanales dans les régions, les CPRIA contribuent à unir des réalités sociales, économiques et industrielles dispersées sur les territoires. Mais en se structurant à ce même niveau, elles fragmentent les régulations nationales. Les CPRIA ont ainsi simultanément un effet de dispersion des normes formelles nationales et d'agrégation des normes informelles locales. Cette ambivalence est l'une des explications des difficultés à positionner clairement les commissions régionales dans le système de relations professionnelles français. La Charte des CPRIA accompagne les efforts de chaque organisation pour trouver les équilibres entre structures professionnelles et interprofessionnelles, nationales et locales.

En pratique, l'exercice est rendu compliqué par la multiplicité des acteurs, structures et entreprises qui impliquent un lourd travail de coordination dans et entre les organisations, et un travail de cadrage et d'orientation politiques sur lesquels s'impliquent les signataires de l'accord Artisanat. Sur le terrain, le travail de collecte des informations pour la meilleure représentation des intérêts des salariés est un exercice coûteux et délicat, surtout parce qu'il s'applique aux TPE et aux petites entreprises.

Impliquer davantage les personnes concernées

Il s'agit probablement à ce jour de la question la plus délicate à résoudre en pratique. Les voix sont rares qui s'expriment contre cette ambition de faire représenter les salariés des petites entreprises par des personnes issues de ce milieu d'entreprise. Le principe d'impliquer davantage les salariés et les adhérents a par ailleurs été réaffirmé au congrès de la CFDT à Tours en 2010. Il conviendrait ainsi, à terme, de faire siéger aux réunions des Commissions Paritaires des personnes directement concernées – des dirigeants d'entreprises de l'artisanat pour la partie patronale, et des salariés de ces entreprises pour la partie salariée. Pour la partie salariée, cette ambition qui paraît légitime pose de nombreuses questions : comment seraient choisis/désignés/élus les représentants salariés et patronaux ? Comment pourraient-ils participer réellement aux discussions et quels seraient leurs pouvoirs de décision et leurs liens avec les organisations patronales et salariées ?

Nos échanges avec des responsables cédétistes permettent de préciser les préoccupations concrètes en lien avec cet enjeu d'une représentation des différentes parties par elles-mêmes. Pour une responsable cédétiste de la région Lorraine, les difficultés se conjuguent à la fois sur le plan interne de l'organisation – comment identifier les salariés adhérents susceptibles d'accepter un mandat de représentation à la CPRIA ? – et sur un plan plus général des moyens à mettre en œuvre – financiers et matériels mais aussi en termes de formations et d'accompagnement – pour permettre aux salariés et dirigeants de l'artisanat de s'engager dans un dialogue social régional effectif et réel :

> *« Sur la participation des adhérents de petites entreprises, il y a une difficulté à les identifier dans nos fichiers. On ne notait pas la taille des entreprises au moment de l'adhésion. Et une fois identifiés, comment les faire sortir, sur quel droit ? Et ensuite, il faut que le patron soit au courant, et qu'il soit d'accord, et puis réussir à le faire sortir de son entreprise. Un salarié de la boulangerie qui va causer avec la Capeb, ça va pas poser de problème. Mais si c'est un rapport avec le responsable patronal de la boulangerie, ça ne va pas se passer pareil. » (Denis – région Lorraine)*

Les problèmes pratiques peuvent se décliner très concrètement dans certaines régions ou sur des territoires en termes d'accessibilité des Commissions et en termes de désorganisations pour les petites entreprises. Pour ce responsable en région Auvergne, le problème n'est pas que financier – ce que confirment d'autres responsables CFDT rencontrés – d'autant plus qu'il existe des moyens grâce à la contribution de 0,15% de la masse salariale des entreprises de l'artisanat prévue par l'accord de 2001 :

> *« Faire siéger des salariés de TPE : c'est l'objectif n°1 mais c'est compliqué. Même les employeurs aimeraient que ce soient des salariés des TPE qui siègent. Mais pour une réunion d'une matinée à Clermont, si l'on vient du Cantal, c'est du temps. Donc comment s'organiser pour lever le problème pratique, organisationnel. Ce n'est pas un problème de financement, mais un problème d'organisation. Comment prévoir que ce jour-là il y ait quelqu'un : avec un regroupement d'employeurs ? Avec un remplacement ? Les salariés eux-mêmes voudraient avoir des formations pour siéger. Et puis il y a la difficulté de trouver un calendrier annuel, fixe, qui ne bougerait pas. Les employeurs essayent de motiver leurs collègues pour trouver des solutions, notamment en termes d'enjeux, de vitalité des territoires. » (Véronique – région Auvergne)*

Les questions pratiques se doublent de réflexions sur la diversité des cultures professionnelles impliquées – comme cet exemple d'un salarié de la boulangerie et d'un dirigeant de la Capeb. Une autre question a trait au dépassement des relations salariés-employeurs habituellement marquées par la subordination contractuelle. Comment permettre un équilibre dans l'échange, dans le dialogue social, pour des adhérents ou des salariés culturellement éloignés des mécanismes institutionnels de ce type si particulier de dialogue ? Cela pose les questions des formations nécessaires et de l'accompagnement dans l'exercice de la représentation salariée (et employeur). Cet accompagnement doit permettre de faciliter l'engagement des adhérents, pour ne pas tomber dans les travers des carences de candidats ou de volontaires pour réaliser cet exercice. Tout n'est pas qu'une question de moyens :

> *« Comment on met des salariés dans la CPRIA. Les salariés ne veulent pas s'impliquer. Puis ça pose des problèmes d'organisation. On va travailler avec le groupement d'employeurs de la région. On n'est pas très avancés. La question de faire siéger des salariés des petites entreprises dans la CPRIA n'est pas abordée dans la CPRIA. Dans l'agriculture il y a des moyens mais pas davantage de participation des salariés. Donc ce n'est pas un problème de moyens. Il faut trouver une solution organisationnelle. C'est le même problème que le départ en formation (…). Les autres organisations syndicales n'arrivent pas à faire siéger des salariés. Côté patronal, ce sont des dirigeants de petites entreprises qui siègent. Comment ils arrivent à faire participer des dirigeants de petites entreprises ? » (Sandrine – région Poitou-Charentes)*

Certaines CPRIA arrivent cependant à faire siéger des salariés pour représenter les salariés de l'Artisanat. C'est le cas de Raymond, magasinier dans une entreprise de l'agro-alimentaire de 14 salariés qui fait des matières premières pour la boulangerie et la pâtisserie. Délégué du personnel depuis deux ans, il siège à la CPRIA depuis un an au moment de l'enquête, aux côtés d'une responsable régionale CFDT. Il est nommé co-animateur avec le président de l'UPA, « *parce que je ne suis pas permanent et que je travaille dans une TPE. Donc je suis mieux placé pour parler au nom des salariés des TPE que les autres mandatés qui sont des permanents et souvent dans des grosses boîtes, comme le gars de XXX qui est à l'aérospatiale.* »

Le système d'acteurs

Les CPRIA ont toutes des systèmes régionaux de relations professionnelles spécifiques, avec leurs acteurs, leurs relations, leurs passifs et leurs projets, leurs dynamiques et dynamismes propres. La qualité des relations entre les organisations et entre les personnes qui incarnent les organisations est importante pour permettre aux échanges de se dérouler dans de bonnes conditions (voir également le rapport de Stratorg pour la CFDT sur la dimension de confiance dans le dialogue social territorial – Pinon F., Wartelle B., 2012). La pluralité des acteurs engagés implique de trouver des façons *collectives* de travailler. Il faut par exemple éviter la réappropriation des travaux aux profits de certains.

Cela passe par une vigilance sur la valorisation et la visibilité de l'ensemble des acteurs impliqués, surtout lorsqu'un des acteurs paraît davantage sollicité (voir l'exemple détaillé dans Encadré 13 – Les CPRIA : un espace concret de dialogue entre acteurs sociaux). D'une manière générale, la dépendance est forte aux jeux d'acteurs et de personnes.

ENCADRE 13 – LES CPRIA : UN ESPACE CONCRET DE DIALOGUE ENTRE ACTEURS SOCIAUX

« Notre CPRIA a été créée en 2009. Ce doit être une des premières. En tout cas à fonctionner, car certaines sont restées des coquilles vides. Elle est composée de dix patrons qui représentent différentes branches de l'UPA, dont le Président, XXXX qui vient du secteur de la coiffure. Et de deux représentants par OS représentatives, donc dix là aussi. Le Président propose l'ordre du jour et on réagit par rapport à cela. Moi, je siège avec M. pour la CFDT. (…) La CPRIA concerne les entreprises de moins de vingt salariés du monde de l'artisanat. Ici, essentiellement les commerces et le bâtiment. Le siège est à S., près de Nantes, dans les locaux de l'UPA (...) On a une réunion par trimestre. C'est surtout cela qui me prend du temps. La CFDT rembourse à mon employeur la journée d'absence. Le travail sur la fiche sur les addictions, je l'ai fait pendant mes vacances. Si je veux avancer sur les dossiers, c'est plutôt sur mes temps libres. Tout le monde s'écoute et travaille ensemble. Le dialogue social se passe bien, y compris avec la CGT. Ce sont tous des gens impliqués comme permanents et ils se connaissent bien. Il y a quelques piques avec les patrons, mais cela reste dans la bonne humeur. Au niveau UPA, le Président est ouvert au dialogue et il y a une bonne équipe autour de lui, composée de personnes des différents secteurs. Le Medef et la CGPME laissent faire. » (Raymond – CPRIA, Pays de la Loire)

Ce point de vue est confirmé par Marie-Claire., que Raymond accompagne à la CPRIA : « A la CPRIA il y a l'UPA et les 5 OS. Cela se passe bien, ce n'est pas conflictuel. Dans la CPRIA on est les seuls parmi les autres OS à avoir un militant issu d'une petite boîte et qui vient avec moi. Il s'agit de nous assurer de bien prendre en compte la problématique TPE. Il s'agit de Raymond qui est co-animateur avec l'UPA. Tout cela est plutôt porté par l'UPA et la CFDT, mais les autres OS suivent bien. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

Certains acteurs trouvent de leur côté des formules qui associent l'offre de droits négociés en CPRIA avec la proposition d'une adhésion à leur organisation. C'est le cas par exemple de l'UPA en Poitou-Charentes. Si les organisations syndicales valorisent et communiquent sur l'existence des CPRIA et sur ce qu'elles permettent de développer en nouveaux droits pour les salariés, le lien avec l'adhésion semble moins direct que ce que fait l'organisation patronale :

« La commission « apprentis » CPRIA c'est un peu des ressources financières pour l'UPA. Est-ce que la CPRIA n'est pas une vitrine de l'UPA, surtout la commission sociale VIVARTI qui fait qu'une adhésion patronale à VIVARTI s'accompagne d'une adhésion à l'UPA ? Les employeurs ont trouvé le lien entre la CPRIA et le patronat, mais nous au niveau syndical on a pas ça. L'UPA se met en avant, et ne met pas en avant les OS. » (Sandrine – région Poitou-Charentes)

Comme système d'acteurs, les CPRIA concernent avant tout l'UPA et les cinq organisations syndicales signataires de l'accord de 2001. Dans toutes les régions métropolitaines, des représentants d'employeurs de l'artisanat et des représentants syndicaux de salariés se sont trouvés pour créer des Commissions et prendre en charge des thématiques sociales pour les entreprises de ces secteurs – l'emploi des jeunes, l'apprentissage, la pénibilité pour les thèmes prioritaires des premières années. Ce système d'acteurs relativement simple, paritaire, s'inscrit cependant comme nous l'avons évoqué déjà dans un ensemble plus vaste composé d'autres organisations

patronales, des services de l'Etat, des associations locales, des syndicats d'entreprises, des fédérations nationales, etc. Les CPRIA constituent à ce titre un sous-ensemble des systèmes régionaux de relations professionnelles, eux-mêmes étant des fractions à chaque fois singulières du système national de relations professionnelles. A un niveau plus proche du terrain, on trouvera les systèmes départementaux et locaux de relations professionnelles, jusqu'aux configurations propres aux entreprises, qui coexistent avec les systèmes régionaux et les CPRIA. Il y a par exemple dans certaines régions des organisations syndicales et patronales plus fortes et mieux organisées sur certains départements. La présence d'autres acteurs pose nécessairement la question des périmètres d'intervention de chacun. Il s'agit alors de penser ses missions en complémentarité de celles portées par les autres :

> *« Ils voulaient créer une commission sur l'apprentissage à la CPRIA… Mais la COPIRE le fait déjà, ou des branches pro qui le font déjà. Donc CGT et CFDT ont fait un courrier commun pour refuser ces doublons. D'où une proposition que la CPRIA devienne un lieu de ressources pour les apprentis, ou pour réfléchir sur les arrêts des contrats d'apprentis. » (Sandrine – région Poitou-Charentes)*

Il n'y a pas de région qui échappe à cette hétérogénéité interne des relations professionnelles, ce qui explique les engagements variables des syndicats et des unions départementales dans les actions proposées par les régions. Ce qui explique également que des partenariats se nouent sur certains départements et pas sur d'autres – un constat que nous avons déjà fait à propos des expérimentations territoriales de dialogue social lorsqu'elles dépendent essentiellement de la volonté des acteurs présents :

> *« L'UPA est le seul interlocuteur avec lequel il y ait du dialogue social sur les PME. C'est le plus organisé et le plus crédible là-dessus. La CGPME n'est pas organisée en Région et cela dépend plus de personnalités locales : ici dans le département et pas ailleurs. Dans le département la CGPME a sollicité la CFDT pour créer un appui RH dans les petites boîtes. Sur les recrutements, les contrats de travail, etc. Un lieu ressources pour les salariés et les employeurs, en appui technique. C'est une initiative locale qui existe parait-il dans d'autres endroits et je dois me renseigner. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

Les systèmes régionaux de relations professionnelles sont parfois confrontés aux conflits qui opposent entre eux des acteurs du territoire, aux réticences des autres, aux incompréhensions réciproques et aux engagements à géométries variables dans la multiplicité des structures et dispositifs locaux :

> *« Il y avait trois niveaux de dialogue social dans notre région : la COPIRE qui se réunissait mais on avait que le Medef en face des organisations syndicales, parce qu'il y a un conflit entre le Medef, la CGPME et l'UPA. Et il y a la CPRIA. Et une Commission Lorraine Interprofessionnelle Paritaire, qui devait faire du dialogue social sur les services aux entreprises, avec seulement la CGPME et un tout petit peu l'UPA. Il y a aussi une Commission Paritaire Interentreprises créée en 2005 par la CFDT, la CFTC, la CGC et l'UPA (dans l'esprit de l'accord Artisanat de 2001). On avait voulu la créer avec le Medef et la CGPME, FO et la CGT. Mais FO n'a pas voulu y aller. Le Medef non plus. La CGPME a été un peu ouverte au début (soutien pour la création) mais au moment de donner l'avis officiel, il n'a pas été donné (problème du conflit 2001). La CGT et FO ont rejoint la Commission Paritaire Interentreprises respectivement en mars 2012 et février 2013. Cette Commission a été créée avec l'UPA, un moment avec la CGPME qui est partie ensuite – c'est une*

question de personne, qui mettait l'intérêt des salariés des TPE derrière les considérations politiques nationales. Au moment de la création on avait tenu à ce que toutes les entreprises de moins de 50 soient concernées, et pas seulement de l'artisanat. Mais le problème, c'est la représentativité patronale. On a l'exemple de la Copire qui dit qu'il faut dix représentants patronaux et dix représentants syndicaux : six du Medef, trois de la CGPME et un de l'UPA. La CGPME refuse que le Medef soit majoritaire à elle seule... » (Denis – région Lorraine)

L'accompagnement de tiers, comme **l'Aract**, permet dans certaines régions de faciliter l'émergence du dialogue social: *« Parce que chacun y va avec ses points de vue, ses représentations de l'autre, même s'il y a des intérêts communs. Mais les démarrages sont toujours longs. »* (Languedoc-Roussillon). Certaines régions ont des traditions et des cultures de dialogue social plus longues qui peuvent expliquer que les CPRIA s'y développent sans rencontrer d'obstacle particulier. C'est le cas par exemple de la région Rhône-Alpes, où *« ça fonctionne »*, en Auvergne, où *« il n'y a pas de difficultés relationnelles entre organisations syndicales et patronales ».*

En Bretagne, ce sont la **Chambre de Commerce et d'Industrie** (CCI) et une **Union des commerçants** qui ont été associées à une démarche de valorisation de l'offre *Cezam* en direction des commerçants de Saint-Brieuc. Ces partenariats réunissent des acteurs qui cherchent chacun à renforcer leurs positions dans le système local : *« la CCI veut rester connectée avec les commerces, et l'union des commerçants cherche à fidéliser les salariés. »* Aussi, créer et entretenir ces relations a un coût – *« et c'est long »* - mais il s'agit souvent du pendant d'un investissement réel dans le projet.

Ces systèmes d'acteurs réunis dans les CPRIA développent en effet de nombreuses actions en direction des entreprises et des salariés de l'Artisanat. La production bouillonnante de droits nouveaux marque souvent les premiers temps des commissions territoriales qui ont à cœur de démontrer rapidement leur utilité et la réalité de leur activité. Longtemps la question s'est posée de savoir comment ces droits étaient utilisés dans les entreprises, et quelle évaluation pouvait être faite de ces régulations territoriales en termes de diffusion des droits aux salariés des TPE. Longtemps la réponse a été différée dans la mesure où l'on reconnaissait un temps d'expérimentation et d'apprentissage aux acteurs que ne devait pas venir contrarier des résultats potentiellement décevants.

Plus de dix ans après la vague d'expérimentations territoriales de dialogue social qui avait vu émerger des projets dynamiques et prometteurs (dans le Tarn, les Deux-Sèvres, en Rhône-Alpes), on en sait davantage sur les limites de l'exercice. Il est intéressant de constater qu'aujourd'hui les acteurs se dotent dès le démarrage de leurs projets de réels outils de suivi et de diagnostic des pratiques territoriales et de leurs effets.

Les pratiques et résultats

La variété des activités et des pratiques se manifeste par une profusion de projets portés par les CPRIA, avec souvent cependant une entrée par les « œuvres sociales » : Comité d'œuvres Sociales (COS) dans les Pays de la Loire, Comité d'Action Sociale et Culturelle (CASC) en Poitou-Charentes, InterCe Vivarti en Bretagne, promotion de la carte Cezam en Auvergne : *« On a réussit, à partir des résultats d'enquêtes, de faire en sorte que les salariés des TPE peuvent adhérer à Cezam Auvergne »* (http://www.cezam-auvergne.fr/default.htm). Cette offre culturelle permet aux militants de promouvoir leurs actions au contact des salariés.

L'action des CPRIA est ainsi mise en valeur lors des opérations de rencontre de la CFDT (voir chapitre « opérations de rencontre »). Pour améliorer la diffusion de cette offre, certaines organisations recourent à des salariés, comme c'est le cas dans les Pays-de-la-Loire pour l'UPA : « *Il y a une salariée de l'UPA qui contacte les patrons pour leur vendre les produits pour adhérer.* »

Les actions des CPRIA ne se limitent pas à cette offre culturelle et sociale. Elles jouent également un rôle dans la diffusion de l'information des droits et devoirs des salariés et des employeurs. Dans les Pays-de-la-Loire, un livret d'accueil et une brochure sur le Droit Individuel à la Formation (DIF) sont distribués dans les entreprises de l'artisanat. La communication passe également de plus en plus par la mise en place de sites Internet :

> *« On a fait un livret d'accueil avec les droits et devoirs de chacun (cf. document). On peut y ajouter des fiches en fonction des besoins et j'y ai fait ajouter une fiche sur les addictions. Du coup il va y avoir d'autres démarches de faites sur les addictions à propos des risques. On en a tiré 6.000 exemplaires dont la moitié a été distribuée. On en a mis aussi dans les UL, dans les CFA et les Chambres de métiers. Cela permet au salarié de connaître ses droits. On a fait une brochure sur le DIF pour expliquer aux patrons comment en bénéficier. Il y a un représentant du Conseil Régional qui a été invité, et ils ont contribué au financement. On a le site internet de la CPRIA PDLL qui s'appelle « évoluons ensemble[4] ». (Raymond – CPRIA, Pays de la Loire)*

Cette activité permet de justifier d'aller d'avantage au contact des salariés, qu'il s'agisse en amont de recueillir leur avis pour calibrer un dispositif et l'adapter aux attentes des salariés, ou en aval de les informer sur les réalisations des CPRIA. Comme dans de nombreuses autres régions, en Bretagne, *« les équipes se sont emparées de cette innovation (l'InterCE) pour aller au contact des salariés. Avec une plaquette gérée par l'association. »* Ce travail reste cependant délicat et compliqué, comme souvent avec les petites entreprises :

> *« On a créé un groupe « communication » dans la CPRIA, avec une lettre d'information trimestrielle… Mais on n'arrive pas à diffuser, à toucher les cibles… Il manque le tuyau qui va jusqu'aux actifs. L'UPA peut diffuser mais au-delà on n'arrive pas à toucher notre cible. Il faut l'améliorer qualitativement. Et trouver les moyens de diffuser. » (Estelle – région Bretagne)*

Certaines CPRIA mettent en place des fonctions d'étude qui permettent d'améliorer l'expertise sociale et économique territoriale des représentants salariés et employeurs. C'est le cas en Languedoc-Roussillon où un diagnostic approfondi a été réalisé auprès de 1000 entreprises de l'artisanat. Cette étude a permis de mettre en lumière que près de 7 entreprises de l'artisanat sur 10 dans la région étaient aux minimas conventionnels. Cela permet en retour de justifier pleinement les négociations territoriales en direction de ce public : *« Ceux des grandes entreprises ne sont pas conscients de ce que ces négociations apportent. »*

Les enquêtes sont de bonnes manières pour les militants de combiner plusieurs objectifs : un contact avec les personnes – salariés, apprentis, … –, un accès à des

[4] http://www.evoluons-ensemble.com/livret-d-accueil/

informations inédites, la production d'argumentaires en relation avec les résultats des enquêtes. C'est ainsi qu'à Nantes, un travail important a été réalisé auprès des salariés des commerces du centre ville pour recueillir leur avis sur l'ouverture du dimanche. On retrouve cette pratique en Auvergne, où les enquêtes ont permis de développer une réflexion sur l'apprentissage :

> *« Grâce aux enquêtes CFDT on a vu que les jeunes ont du mal à trouver des maitres d'apprentissage, que ces derniers n'ont pas forcément le temps d'assurer leur mission… Certains secteurs commencent à prendre peur de la disparition de commerces faute de salariés (par exemple dans les boucheries) et dans la main d'œuvre il y a une demande de main d'œuvre qualifiée. Les enquêtes, le travail de proximité permet d'aborder des dossiers dans la CPRIA. » (Véronique – région Auvergne)*

Les résultats obtenus par les CPRIA sont assez variés et dépendent beaucoup des configurations locales d'acteurs. Le fait que toutes les CPRIA ne fonctionnent pas aussi bien que prévu, en raison de configurations peu porteuses dans certains cas, n'empêche pas que beaucoup de réalisations ont été répertoriées par les responsables interviewés. Pour les plus anciennes, qui n'ont pas attendu que le conflit juridique qui opposait le Medef et la CGPME à l'UPA soit résolu pour se créer, les avancées sont nombreuses. Les extraits ci-après montrent l'état des réalisations de quelques CPRIA. Nous retiendrons cependant qu'il est encore trop tôt pour évaluer les effets de ce dispositif sur les conditions de travail et d'emploi des salariés de l'artisanat. L'existence d'outils de suivis et de diagnostics annuels laisse penser que ces éléments seront bientôt accessibles.

> *« En Languedoc-Roussillon, c'est la première CPRIA créée en France. Elle a 8 ou 9 ans d'âge, avec un maillage dans les départements – CPDIA. On a créé un COSCA il y a un an. On a signé quelques accords chèques-déjeuners, mutuelle…. On a travaillé sur un projet « artisans compétents ». Logiquement on devrait travailler sur un groupement d'employeurs. Avec l'Aract, on a fait une formation d'accompagnement au dialogue social sur les territoires. Pour accompagner le dialogue dans les CPRIA et les CPDIA. Parce que chacun y va avec ses points de vue, ses représentations de l'autre, même s'il y a des intérêts commun. Mais les démarrages sont toujours longs. (Charles – région Languedoc-Roussillon)*

> *« Ca fonctionne. Toutes les OS et l'UPA. Pas de déclinaison départementale. Pour l'instant ce sont des responsables des grosses boites, mais dans deux ans on attend des salariés des TPE. On a un accord complémentaire santé pour toutes les entreprises de l'Artisanat (avec une cinquantaine de contractualisations en 2013). Mais on manque d'éléments sur le nombre de salariés couverts. Il y a une action en cours sur de l'action sociale – loisir, vacances… On a regardé en Pays-de-Loire, en Languedoc-Roussillon. » (Paul – région Rhône-Alpes)*

> *« A la CPRIA il y a l'UPA et les 5 OS. Cela se passe bien, ce n'est pas conflictuel. On a créé un comité des œuvres sociales, une sorte de gros CE pour les salariés de la région. Cela donne des billets de cinéma, etc. Plus le livret d'accueil des nouveaux salariés sur les droits et devoirs des uns et des autres (salariés et employeurs). En matière de formation professionnelle on fait des choses sur le DIF pour les salariés de l'artisanat, de manière à le faire connaître. On a un projet sur la santé au travail. (Raymond – CPRIA, Pays de la Loire)*

Principaux enseignements – La proximité : renouveau d'un paradigme d'action syndicale ?

Début 2013, nous rencontrons les équipes après deux années d'investissement particulièrement intensif sur la première campagne « petites entreprises ». C'est une découverte, une séquence expérimentale qui engage toutes les organisations sur un domaine mal connu. Pour les responsables et militants rencontrés après les élections, les sentiments sont partagés entre une envie de continuer l'effort, de capitaliser sur la séquence, et la tentation de « passer à autre chose », en réaction à une forme d'épuisement, avec un besoin de se repositionner sur d'autres dossiers. Globalement cependant, c'est le premier sentiment qui domine : l'envie de faire encore mieux, de pérenniser les démarches engagées. Dès le 8 janvier 2013, la confédération organise d'ailleurs une réunion nationale de bilan des actions de 2012 et de poursuite des actions en 2013, permettant de soutenir la dynamique :

> *« Alors la campagne a été longue et il y avait un certain essoufflement… la dernière ligne droite a été difficile. Au niveau des commandes par exemple, pas au niveau de la pensée ou quoi. Et le bureau fédéral qui a suivi les résultats a marqué une certaine déception. Tout le monde ne partage pas cette idée, mais il y a des gens qui ont été déçus et qui ont eu envie de passer à autre chose. Mais on ne va pas laisser retomber le soufflé comme ça, on a commencé à parler de ça. Un, d'abord les fichiers, travailler sur ce qu'on a, bien identifier de qui il s'agit, de quelles conventions collectives ils relèvent. La deuxième chose, c'est de garder cette pratique d'aller voir les gens. Et d'avoir toujours sous la main du matériel pour pouvoir mettre en œuvre cette démarche, il nous faut des tracts et des infos à jour, et ainsi de suite. Donc on va continuer à aller dans les grandes surfaces, dans les centres ville, et tout ça. » (Cynthia – Fédération des Services)*
>
> *« On était même surpris de la motivation des équipes (…) » (Patrick – Fédération FNCB)*
>
> *« La loi du 20 août 2008 va faire des TPE un dossier important, avec les élections de 2012 en ligne de mire (…) L'idée c'est de ne pas y aller que pour les élections, mais tout le temps : d'où la permanence mobile, pour distribuer de l'information, aller au contact des salariés. » (Denis – région Lorraine)*
>
> *« Il faut continuer les initiatives en 2013 sur les UD. Les idées il y en a mais il y a des difficultés à mobiliser les réseaux. On est dans une démarche projet, plus que de bilan. On a fait beaucoup de terrain, un travail très intéressant, mais modeste. Il faut travailler sur la durée. » (Paul – région Rhône-Alpes)*
>
> *« Continuer ? Bien sur (…) ce serait dommage, on ne va pas retourner dans 3 ans et demi retaper à la porte des gens pour leur dire « revotez pour nous », si pendant tout ce temps là, on n'était pas présents ; ça n'aurait pas de sens ! » (Daniel – Fédération FGA)*
>
> *« L'avantage de ces élections, c'est que l'on a pu faire un travail de proximité, alors que l'on avait tendance à oublier les salariés des TPE. Mais il faudrait poursuivre sur le terrain, sinon on va encore nous dire « vous ne venez que pour les élections ». C'est important d'avoir été vus, mais il faut continuer. » (Christelle – région Limousin)*
>
> *« L'important, c'est de prolonger la dynamique derrière, même si l'actualité est chargée et demande du boulot, de ne pas aller les voir que tous les 4 ans. (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)*

Les équipes sortent ainsi à la fois éprouvées et remotivées par cette campagne. L'écart qui sépare la CGT et la CFDT au classement « général » inclus l'écart qui sépare les deux organisations sur la seule élection « tpe ». Parmi les responsables que nous avons rencontré, certains estimaient même qu'en améliorant encore le développement syndical dans les petites entreprises, les résultats agrégés au niveau national interprofessionnel auraient pu tourner en faveur de la CFDT. Pour eux, c'est même une raison (électorale) de plus (par rapport à toutes les autres bonnes raisons de s'intéresser aux salariés des petites entreprises) de ne pas abandonner cette catégorie et d'investir encore davantage sur ce segment si particulier du salariat.

Le contexte dans lequel nous réalisons notre étude n'est donc pas neutre par rapport à ce que l'on peut observer et entendre dire des pratiques en direction des salariés petites entreprises. Les militants et les responsables rencontrés sortent d'une période durant laquelle ils ont particulièrement sollicité leurs équipes sur le terrain, bousculant des habitudes et des équilibres trouvés dans des périodes moins sensibles. La campagne et l'élection sont de toute évidence deux épreuves qui impliquent une autre façon de travailler ensemble, sur une catégorie du salariat peu évidente à aborder pour les équipes, malgré l'antériorité de la réflexion à la CFDT :

> *« On arrivait dans un contexte particulier, assez compliqué. La motivation des équipes n'était pas évidente. On a démarré modestement. On suivait les semaines d'action confédéral au niveau du Gard. Dans les autres départements, ça a démarré plus tard, en juin juillet. » (Charles – région Languedoc-Roussillon)*

> *« On veut continuer les initiatives en 2013 sur les UD. Les idées il y en a mais il y a des difficultés à mobiliser les réseaux. On est dans une démarche projet, plus que de bilan. On a fait beaucoup de terrain, c'est un travail très intéressant mais modeste. » (Paul – région Rhône-Alpes)*

La loi de 2010 : une nouvelle occasion de s'intéresser aux petites entreprises

L'action syndicale en direction des petites entreprises pose des problèmes récurrents, qu'il s'agisse des modalités pratiques de cette action, de sa pertinence et de sa compatibilité avec les autres priorités syndicales. La CFDT a fait très tôt un travail d'appropriation de la thématique en lui donnant un contenu revendicatif et une visibilité dans l'organisation. La délégation PME a porté un syndicalisme d'expérimentation tout au long des années 1980, 1990 et 2000 en incitant les militants et responsables à innover dans leurs pratiques, à s'essayer à de nouvelles modalités de dialogue social, à entrer dans de nouvelles relations avec les autres acteurs des territoires…

A plusieurs reprises, l'actualité sociale, conventionnelle ou législative est entrée en résonnance avec ces travaux et leur a donné un nouvel élan, notamment à la fin des années 1990 et au début des années 2000 – voir l'accord du 13 septembre 2000 sur la Santé au Travail et la Prévention des Risques Professionnels, qui créé les ORST (Observatoires Régionaux Santé au Travail), les lois de réductions du temps de travail (mandatement et commissions territoriales), la loi Fabius de généralisation de l'épargne salariale (commissions territoriales), etc.

La thématique des petites entreprises réapparait régulièrement à la faveur de ces contextes porteurs. Elle s'invite dans le débat à chaque fois qu'une loi ou un accord national envisagent que les entreprises négocient leur déclinaison. Dans ce cas, la négociation décentralisée qui offre une certaine souplesse pour la mise en œuvre des dispositions nationales soulève la question des entreprises qui n'ont pas les moyens de

négocier. En réponse, les acteurs sociaux et le législateur ont envisagé des alternatives, comme le mandatement, le dialogue territorial, ou les possibilités de négociation sans représentants syndicaux.

Les lois de 2008 et 2010 sur la mesure de la représentativité syndicale font partie de ces moments qui accélèrent la prise en charge des petites entreprises par les acteurs sociaux. Dans ce cas précis, ce n'est pas la question de la négociation d'entreprise qui s'est posée, mais celle de l'absence d'élections professionnelles. Le recours au vote, qui a été choisi pour évaluer la représentativité des organisations syndicales au niveau national, a posé la question pratique de sa mesure dans les TPE, et par extension dans les secteurs professionnels majoritairement composés de microentreprises, et pour les salariés du particulier employeur. Comme le Conseil constitutionnel a estimé qu'il était nécessaire que tous les salariés puissent s'exprimer, quelle que soit la taille des entreprises, il a fallu trouver une procédure qui le permette. Or, comme souvent avec les petites entreprises, la réflexion s'est trouvée contrariée par la coexistence de contraintes pratiques et culturelles, à la fois internes et extérieures aux entreprises. Ces contraintes, avec lesquelles le législateur a dû composer, sont intéressantes car elles se posent – et s'opposent – souvent dans de les mêmes termes aux organisations syndicales.

Sur le plan des contraintes pratique, c'est l'éclatement de la population des petites entreprises qui pose problème au législateur, leur absence d'unité. Dans le cas de la mesure de la représentativité, comment organiser des élections dans toutes les TPE ? Sur quel budget ? Est-ce à l'Etat ou aux dirigeants de prendre en charge le coût ? (ce sera l'Etat). Les élections serviront-elles à élire des représentants, et si oui pour combien de temps et sur quels mandats, et quels périmètres ? La solution temporairement adoptée pour les élections de 2012 est un vote sur sigle syndical, principalement par voie électronique, pour limiter les inconvénients aux chefs d'entreprises. Le taux de participation d'à peine 10% sera considéré comme décevant.

Sur le plan culturel, les observateurs qui se sont intéressés aux discussions de la loi de 2010 auront vu s'établir une ligne de fracture entre parlementaires et acteurs sociaux autour du projet de création de commissions paritaires régionales. Ce projet, qui sera finalement retiré du texte avant son adoption, aura suscité de nombreux débats qui ont opposé d'un côté le Medef et la CGPME et une partie des parlementaires de l'UMP (alors majorité présidentielle) et de l'autre, les organisations syndicales, l'UPA, et des parlementaires de droite et de gauche. Pour les opposants aux commissions régionales, il s'agit surtout de tenir éloignées les organisations syndicales des petites entreprises. Le fait que ces opposants aient obtenus gain de cause, c'est-à-dire le retrait pur et simple de l'article prévoyant la création des commissions, contre l'avis du rapporteur du projet de loi, contre l'avis du ministre du travail, contre celui de l'UPA et des organisations syndicales montre qu'il s'agit d'une véritable bataille sur des positions clivantes.

D'une certaine manière, on peut voir les petites entreprises comme la toute dernière catégorie d'entreprises qui échappent encore au mouvement historique d'extension de la démocratie sociale *dans* les entreprises. Cette spécificité fait de l'objet « petites entreprises » un véritable symbole, idéologique et politique, un « marqueur » pour celles et ceux qui s'opposent à la représentation syndicale dans l'entreprise, et voire même, puisqu'il s'agissait de commissions régionales, à proximité des entreprises. Le vote sur sigle peut également être vu comme l'un des effets d'une volonté de limiter l'extension de la démocratie sociale dans les TPE – et d'y conserver un mode de régulation informel.

Cette conception qu'a une partie des élites des relations sociales « naturelles » dans les petites entreprises fait par ailleurs système avec un certain sens commun, pour lequel l'esprit de la « boutique » et du petit commerce serait basé sur la « confiance » réciproque et devrait se passer de toute ingérence syndicale. Les deux contraintes que nous venons de discuter, d'ordres pratiques et culturels, se manifestent à l'extérieure des petites entreprises. Mais elles existent aussi dans l'entreprise, de telle sorte qu'elles renforcent les difficultés à y développer des relations sociales plus formalisées et en phase avec l'état général des relations sociales : les freins d'ordre pratique renvoient directement, dans l'entreprise, à la taille réduite des effectifs et ceux d'ordres culturels, aux modes de régulation traditionnels, informels dont il a déjà été question tout au long de cette étude. En somme, c'est bien le jeu de multiples contraintes à la fois propres à la catégorie et à chacune des entreprises qui rend si difficile l'accès aux petites entreprises. Pour compliquer encore la situation, chaque acteur collectif qui cherche à améliorer les relations sociales dans les petites entreprises a lui-même ses propres freins organisationnels.

La thématique TPE : entre attraction et répulsion

Durant la phase de campagne des années 2011-2012, la CFDT comme les autres organisations syndicales est mise à l'épreuve. Par son histoire, elle a une certaine antériorité sur la thématique, mais il s'agit en 2010 d'une donne nouvelle, qui implique des enjeux plus sensibles – la représentativité –, un espace d'action plus grand – l'ensemble du territoire – et un agenda accéléré – avec un rendez-vous fin 2012 pour l'échéance électorale. En interne, l'organisation peut compter sur des structures déjà convaincues et des responsables aguerris, mais aussi sur d'autres qui sont historiquement moins engagées, plus réservées. Il faut également compter à moyens constants pour mener la campagne, de sorte que l'accord sur le développement du dialogue social dans l'Artisanat a apporté un réel soutien. Il a notamment permis de concrétiser des actions ciblées sur les petites entreprises de l'artisanat. Mais l'essentiel des moyens vient des heures de délégation fournies par les mandats. Nous avons rapidement présenté, dans le point précédent, les différents freins culturels et pratiques mis en lumière par la loi de 2010 et la question de la mesure de la représentativité syndicale dans les petites entreprises. On peut suivre cette piste en positionnant ces freins dans leurs rapport à l'organisation, et repérer avec quel système de contraintes elle doit composer dans ses actions en direction des petites entreprises.

	Contraintes internes à l'organisation	**Contraintes externes à l'organisation**
Contraintes d'ordre culturel	Culture historique de la grande entreprise Culture de la représentation collective dans l'entreprise Rapport ambivalent aux petites entreprises comme cible du développement syndical	Opposition d'une partie du patronat et de la classe politique « Sanctuarisation » de la petite entreprise comme dernier espace dépourvu de représentation collective Valorisation de l'indépendance patronale
Contraintes d'ordre pratique	Centralité des IRP Articulation pro-interpro Articulation national-régional-local Multiplication des priorités, instances, mandats	Hétérogénéité de la catégorie Fragmentation des entités Pas de droit social adapté (sauf pour limiter la présence d'IRP) Variété des configurations locales d'acteurs (plus ou moins structurés, en conflit)

La production d'une culture interne de la petite entreprise ?

Les freins d'ordre culturel ou historique internes à la CFDT tendent à être de moins en moins présents. Les congrès successifs depuis plusieurs décennies ont contribué à donner une certaine légitimité aux petites entreprises jusqu'à en faire aujourd'hui un objet à part entière de la politique syndicale de l'organisation.

Mais l'histoire de cette reconnaissance montre bien qu'elle ne s'est pas faite sans efforts ni débats. Elle ne s'est pas imposée d'elle-même par l'effet de lois sociales ou d'accords nationaux favorables au développement d'une pensée syndicale ouverte sur la question des petites entreprises. Il s'est agit – et il s'agit toujours – d'un travail permanent et actif de (re)légitimation de l'objet pour sa reconnaissance comme catégorie pertinente de l'action syndicale. D'une part, certaines structures semblent avoir continué à ignorer la thématique des petites entreprises :

> *« Non, c'est pas prioritaire pour moi. Faut dire que... Ça fait que 3 ans et demie que c'est en place, ça commence à se faire déjà mais c'est pas très long et avant, on n'était pas préoccupé par les TPE. Je reviens toujours sur le truc, c'est que tous les gars qui sont dans le syndicat, c'est tous les gars des entreprises relativement importantes. Y a personne des TPE qui fait partie du syndicat. … Qui sont au bureau et tout, y en a personne des TPE. C'est tous des personnes où y a minimum 150 salariés dans les entreprises. C'est vrai qu'ils sont pas très touchés par les problèmes des TPE. Sauf maintenant parce que j'essaie de leur faire comprendre, mais même leur faire comprendre, c'est compliqué… C'est vrai que là, nous, c'est pas encore trop inculqué qu'on a un développement de l'artisanat, c'est pas rentré dans les mœurs.(…) C'est vrai qu'il y a toute une mentalité à faire changer à ce niveau-là. Et puis quand on est tout seul à faire, on avance tout doucement. C'est vrai que moi avant que j'ai le contrat du développement, personne se souciait à des petites boîtes. » (Militant)*

D'autre part, si l'objet a bénéficié à la CFDT, durant plusieurs décennies, du soutien d'une Cellule PME puis de la délégation PME, des interrogations persistent (encore) sur la pertinence qu'il y a à le traiter en *véritable* objet syndical. L'équation est souvent mois posée en termes idéologiques qu'en termes d'efficacité et de retour sur investissements, dans un contexte de tensions sur les moyens militants :

> *« Alors, le problème qu'on a derrière, c'est que quand on fait un adhérent dans les TPE, on en fait qu'un. Quand on va dans une grosse structure et qu'on monte une section syndicale, on peut... Les (plus grandes entreprises), c'est d'ailleurs beaucoup le cas. Parce qu'il y a un gros conflit, on se retrouve avec une adhésion massive de 20-30 salariés qui veulent se syndiquer… Effectivement que pour un syndicat départemental, c'est plus facile et plus commercialement... rentable d'aller voir... C'est logique. Ça demande moins d'investissement, on arrive plus vite à avoir des gens parce que la structuration fait qu'on a des militants qui vont être élu, etc etc. Quand on est dans les très petites structures, c'est beaucoup plus difficile et puis, ça se compte sur les doigts de la main... les adhérents, les adhésions (…) Par contre c'est vrai que ça fait maintenant plusieurs années qu'on avait dit que... Nous on ferait plus parce qu'on a aussi, faut être clair... Quand on fait des actions au niveau de la fédération, c'est aussi pour que derrière, bah, ça apporte ses fruits. Et que donc, comme je vous disais, quand on fait une adhésion dans les TPE, on peut en faire 10 ailleurs, quoi. » (responsable de fédération Y).*

« Le public ce sont des salariés plus féminisés, plus jeunes, en attente d'une promotion sociale dans une boite plus grande ou suivant les régions dans la fonction publique territoriale, tous ces classiques là. Donc travailler dans les TPE, pour nous aussi c'est investir pour après. Mais il faut le comprendre. Au cours de la réunion qu'il y a eu après, il y a eu des gens qui ont dit que les TPE ça ne sert à rien pour le développement. C'est pas la peine d'aller dessus. C'est un de nos syndicats qui a dit ça. Qu'on ne va pas faire le développement là-dessus, on va le faire sur les implantations durables dans les grosses boites. » (Cynthia – Fédération des Services)

Ces considérations sont très concrètes et posent de vrais questions notamment sur la place de l'adhérent, sur les ressources militantes des syndicats et des fédérations, sur la tension qui existe entre une confédération et ses structures. Elles fragilisent en retour les actions interprofessionnelles, puisque certains militants de l'interpro ont pu évoquer le fait que leur propre investissement servait finalement, surtout, les organisations professionnelles.

A l'opposé de ces calculs, d'autres responsables et militants évoquent la nécessité d'être solidaires, d'assurer une présence de la CFDT partout, quelle que soit la taille des entreprises, et indépendamment des coûts de l'action qu'il faut supporter. Ces coûts sont par ailleurs délicats à évaluer comme nous le verrons car les actions TPE peuvent tout autant apporter des bénéfices aux militants qui y participent, comme remobiliser les équipes, favoriser l'intégration à l'organisation, reprendre le goût du contact, s'ouvrir sur les autres professions. C'est l'une des raisons pour lesquelles, malgré les freins bien réels à l'action syndicale en direction des petites entreprises, elles existent en nombre et ne sont pas le fait que de permanents interprofessionnels :

« Et puis après, syndicalement, je dis : on doit pas centrer sur... toujours ce syndicalisme d'une grosse entreprise qui est « un syndicalisme facile ». Et il faut s'occuper de tous les salariés, notamment au sein des TPE. Et dans le bâtiment, les TPE représentant quand même plus de 60% du nombre de salariés de l'ensemble du secteur du bâtiment (au niveau national). (…) La majeur partie des salariés sont dans les TPE. Donc, il faut qu'on développe un syndicalisme différent, et que ce syndicalisme-là se fera pas au jour du lendemain mais se fera dans la longueur. » (Jean-Pierre – Construction Bois Vosges)

« Mais moi, l'interpro m'intéresse. Moi, ne parler que des problèmes de ma boîte, y a un moment, je sature, je suis au bout d'idées, au bout de ressources. Et le fait de travailler en interpro sur les départements dans d'autres structures CFDT, ça m'enrichit. … Parce que c'est le fait de voir comment on peut travailler dans un secteur, je sais pas, du ménage, dans un secteur du gardiennage ou dans un secteur de restauration. Et bah, ça me permet de m'enrichir, de me ressourcer pour être force de propositions vis-à-vis de la direction. » (Aline, Marianne – UD, région Ile-de-France)

« Les militants sont ravis aussi, même pour ceux qui faisaient ça pour la première fois. Ils ont demandé quand on recommencerait. Ca leur a fait prendre conscience que ce sont des choses importantes pour leurs entreprises. Cela leur a rappelé le travail de terrain » (Véronique – région Auvergne.)

« C'est difficile de convaincre de l'utilité des actions : pour ceux qui ont déjà travaillé sur le sujet, on ne sait pas par quel bout prendre le serpent, ou la pieuvre, et on ne voit pas que toutes les petites actions vont finir par payer. On montre qu'on est là, qu'on existe, ce qu'on peut faire pour les TPE, et au

moment des élections, déclencher le vote pour la CFDT. » (Denis – région Lorraine)

« C'est toujours mieux d'avoir des gens des secteurs pour faire, ça c'est sûr, mais c'est bien parce qu'on a une solidarité. On a plus de moyens sur les grosses entreprises et pour conserver une partie de ces heures, on va aider là où on a quasiment jamais de droits syndicaux... » (Marie – Fédération F3C)

Cependant, plusieurs de nos interlocuteurs ont mis en avant la question de l'inégale participation des militants aux actions menées en direction des petites entreprises, qui pose celle des relations entre les militants et responsables professionnels et interprofessionnels.

Priorités et périmètres de l'action syndicale

L'objet « petite entreprise » est autant travaillé par l'organisation qu'il la travaille en retour, qu'il l'interroge et la met au défi. Nos rencontres avec les responsables et militants a fait ressortir la question des participations inégales des structures CFDT aux démarches engagées durant la campagne. Cette variété dans les degrés d'implication – de l'absence totale de participation à la présence régulière des militants – s'est retrouvée après la campagne, durant l'année 2013. Elle s'est manifestée durant les opérations de rencontres avec les salariés, mais elle se retrouve au niveau des autres types d'action – CPRIA, protocoles et lieux d'accueils. Notre étude montre de fait une variété d'actions, très diversement mises en œuvre, selon les territoires et les structures concernées. Les orientations nationales à propos de la politique des petites entreprises se diffusent très inégalement dans l'organisation. Notamment, les rapprochements entre structures professionnelles et interprofessionnelles sont de natures très différentes selon les régions, les départements, et même au niveau des villes. Dans l'idéal, on retrouvera sur le terrain ces deux composantes mobilisées simultanément (comme nous avons pu le voir à Nantes, dans les Vosges, et à Strasbourg lors de nos déplacements). Cette configuration permet d'associer des militants qui ont une approche généraliste des questions sociales à des militants qui sont spécialistes de certains secteurs et métiers et qui peuvent plus facilement répondre aux questions des salariés de leurs champs. Cette complémentarité donne des résultats sur le terrain :

« La branche assistantes maternelles a fait un très bon score, car on ne leur parlait pas en général, mais métier. S'il y a une leçon à tirer, c'est qu'il faut d'abord parler métier et pas en généraliste. Cela a créé une dynamique interne pour bosser ensemble, pro et interpro. ». (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

« Nous on a fait la campagne côté professionnel parce que, à la base, le salarié il veut qu'on parle de son professionnel, il veut la proximité géographique et la proximité professionnelle, c'est basique. » (Marie – Fédération F3C)

Dans d'autres cas, ce sera l'une ou l'autre des structures qui tentera de réaliser seule les actions en direction des petites entreprises – qu'il s'agisse des opérations de rencontre ou la prise en charge des négociations de protocoles, l'animation de lieux d'accueil, etc. De nombreuses considérations internes et externes à l'organisation peuvent expliquer les réticences à s'engager sur la thématique des petites entreprises, qu'on les considère sous les angles culturels ou pratiques. Elles traduisent des conceptions différentes des priorités et des périmètres de l'action syndicale. Le périmètre de l'entreprise peut s'opposer aux périmètres locaux et à l'environnement

immédiat, considérés comme des espaces extérieurs – et étrangers – à l'action syndicale. Le mandat et l'entreprise font système et renvoient à l'arrière plan l'appartenance à un collectif plus large – le syndicat, la CFDT, ou encore la ville, le territoire. Les agendas et priorités des syndicats peuvent être hermétiques aux agendas et aux priorités des unions régionales ou des fédérations. L'autonomie de chacune des composantes de l'organisation implique un jeu subtil d'association et d'incitation à l'action collective. Fabrice nous présentait ainsi le pouvoir du syndicat :

> *« C'est là que j'ai pris conscience de l'importance du pouvoir que le syndicat en tant que structure exerce. On a un pouvoir, la fédé a un autre pouvoir, mais on est autonomes, on peut dire non à plein de choses. Et suite à ça, maintenant, je me sens à l'aise à la fédé. On ne faisait pas trop dans l'interpro avant, parce que c'était toujours une ligne que le syndicat suivait depuis une dizaine d'années, donc on a rompu avec ça, on fait des actions interpro, on s'est réconciliés avec tout le monde. (…) On ne réalise pas tout le pouvoir qu'a un syndicat. » (Fabrice – Syndicat Services, région Lorraine)*

Les équipes syndicales peuvent donc choisir de s'impliquer ou non dans les programmes fédéraux et confédéraux. Cela donne une variété assez impressionnante de configurations locales. Ainsi lors de la campagne TPE, chaque territoire a connu sa propre expérience, avec la présence plus ou moins active et nombreuse de militants lors des opérations de rencontre. Ainsi, dans le Languedoc-Roussillon, les départements ne se sont pas tous engagé de la même manière, en fonction des forces en présence :

> *« On a démarré modestement. On suivi les semaines d'action confédéral au niveau du Gard. Dans les autres départements, ça a démarré plus tard, en juin juillet. Sur le Gard, on a démarré avec assez peu de militants, dans les cœurs de ville, les grosses agglomérations. J'ai trouvé très intéressant. J'ai regretté qu'on ne soit pas plus nombreux, on était 6-7. On était bien reçu par les employeurs. Ca a permis de découvrir ce monde là. On est sorti du contexte conflictuel (…) Sur les Pyrénées-Orientales, la zone principale c'est Perpignan, donc concentration sur les zones stratégiques, avec beaucoup de distribution, mais pas de cœur de ville. L'Aude a fait une campagne type prud'homale, distributions massives. L'Hérault a démarré doucement, et deux syndicats – commerce et services – sont rentrés dans le coup et ils ont fait des campagnes cœur de ville, sur les marchés. Cette diversité s'explique du point de vue de la situation politique. J'ai tenu à ce que chaque territoire fasse comme il l'entend, on s'est pas buté, que chacun fasse comme il le sentait. » (Charles – région Languedoc-Roussillon)*

La présence militante est la ressource la plus importante pour ce type d'actions. Elle est très dépendante de la capacité des structures à la mobiliser, s'il existe des porteurs de projets ou non, dans quelle mesure les syndicats et l'interprofessionnel travaillent de concert pour l'optimiser :

> *« C'est plus simple lorsqu'il y a un porteur, c'est le cas en Moselle et dans la Meuse. Là où il y a un porteur. Quelques actions en Meurthe-et-Moselle et une dans les Vosges. Deux départements très impliqués (Meuse et Moselle), et deux moins impliqués, qui laissent les syndicats faire – l'interpro n'a pas de responsable TPE sur place, les syndicats ne prennent pas d'initiative. » (Fabrice – Syndicat Services, région Lorraine)*

La variété des situations se manifeste également au niveau des protocoles, des lieux d'accueils et des CPRIA. Chaque territoire se définit par un système d'acteurs, une histoire, des relations inter et intra-organisationnelles qui constituent des contextes

plus ou moins favorables à la réalisation d'actions collectives. Les structures se donnent des priorités qui peuvent ne pas toujours être compatibles avec des demandes de coopérations sur des thématiques transversales :

> *« Tous les syndicats sont concernés par les TPE, mais la grande difficulté c'est de leur révéler, puis qu'ils acceptent d'y aller. Certains syndicats travaillent en pro, et d'autres en interpro. Pourquoi ? Ça vient des cultures différentes. Il y a des branches professionnelles qui ont plus l'habitude de travailler avec leur fédés. Mais ça change : quand on manque de bras on est content de trouver l'interpro. » (Véronique – région Auvergne)*

> *« Chimie-énergie, on travaille pas davantage avec eux mais ils sont très mordants sur l'accroche avec les entreprises. Ils retournent voir les entreprises au moins 3 fois. C'est une vraie stratégie. Ils sont proches de la stratégie qu'on met en place aujourd'hui, avec une proximité forte. On sollicite aussi de temps en temps nos branches Fonction Publique, les collectivités territoriales qui connaissent les entreprises et soutien lors des actions. On essaye de solliciter les syndicats professionnels mais ce n'est pas évident, on essaye de les « impliquer » pour qu'ils ne soient pas sur du ponctuel. Commerce et Services c'est dans les mœurs. S'ils veulent se développer, ils sont obligés. Les autres branches on est obligé. C'est un point difficile, même pendant les élections. Il y a très peu de syndicats qui s'engagent. C'est historique et culturel. Historiquement on est dans les grandes entreprises, donc dès qu'il s'agit de changer de type d'entreprises, dès qu'il n'y a pas de prise on ne va pas plus loin. » (Estelle – région Bretagne)*

> *« Pour certains, il y a un manque de moyens en personnes. Parce que nous on a quand même des adhérents, on est ouverts tous les jours. Il y a des syndicats, ils n'ont qu'une permanence de deux heures par semaine. Après, c'est vrai que des fois, on pourrait voir d'autres syndicats venir, mais voila. Je ne sais pas pourquoi, ils ne viennent pas. Ah oui, il y a des syndicats qui ne participent pas. Alors c'est pas forcément une volonté de leur part, on se rend compte aujourd'hui qu'il y a des syndicats… on vit dans un monde où on a du mal à trouver du monde. Les gens, même s'ils sont adhérents, ils sont quand même … ils n'ont pas un esprit d'équipe. » (Fabrice – Syndicat Services, région Lorraine)*

Parfois, c'est un noyau dur de militants qui assure l'essentiel de l'animation de la campagne ou des actions en direction des petites entreprises. L'articulation des structures ne se situe pas exclusivement au niveau d'un territoire, sur un plan horizontal, mais aussi entre des échelles différentes d'actions. Ce sont les relations que nouent entre elles la confédération, les fédérations, les URI et les UD, les syndicats. La confédération joue un rôle d'animation, repris (toujours diversement) par les fédérations et les URI :

> *« La campagne, elle est confédérale (…) mais l'interprofessionnel (local) faisait aussi des choses. En proximité géographique, ils ont la logistique et les syndicats, etc., ça c'est la répartition des rôles entre les uns et les autres. Le rôle d'une fédération professionnelle, c'est de construire des outils professionnels. Et le rôle des unions régionales interprofessionnelles, c'est d'aider les syndicats en proximité pour aller vers les salariés, parce que c'est eux qui sont en proximité géographique pour les aider. » (Marie – Fédération F3C)*

Les fédérations, pour leur part, peuvent jouer un rôle actif dans le processus collaboratif, en incitant leurs équipes à s'engager sur des programmes confédéraux ou interprofessionnels et en les accompagnant. Elles dépendent beaucoup cependant, comme les URI, de la volonté de s'engager des syndicats. Mais elles peuvent tout autant susciter des pratiques, outiller les équipes, développer des outils de pilotage de l'action, voire mobiliser des ressources militantes propres :

> *« On a sensibilisé nos syndicats parce que nous on est pas en contact direct avec les salariés ici. On travaille avec les 27 syndicats territoriaux. Donc, d'une part, de les sensibiliser, ça c'est la première chose. Et plus, travailler aussi avec l'interprofessionnel, donc localement. (…) Et puis nous, donc on a envoyé un certain nombre de tracts (…) sur les accords qu'on a pu négocier dans les branches qui concernaient... qui étaient plus pour les salariés des petites entreprises, qu'on les fasse parvenir à nos syndicats pour qu'ils soient informés et que si on rencontre des salariés à ce moment-là... qu'ils puissent avoir un peu, qu'ils aient des arguments pour discuter avec les salariés, voilà. » (Jean-Philippe – Fédération FCE)*

> *« Donc, on était en lien en termes d'information à diffuser pour diffuser au niveau des salariés. Mais c'est vrai que c'est surtout les syndicats au plus près des entreprises, qui ont rencontré les salariés. » (Francis – Fédération FCE)*

En tant que structures animatrices plus proches du terrain, les URI ont été fortement mises à contribution durant la campagne et étaient toujours présentes lors des actions ultérieures que nous avons suivi dans le cadre de cette étude. Leur appréhension du problème et les stratégies qu'elles peuvent proposer doivent prendre en compte toute une série de paramètres dont les forces en présence, les équilibres politiques entre secteurs, les compositions des tissus économiques locaux… Dans certains cas, des responsables de secteurs professionnels nous ont témoigné leur sentiment d'être un peu oubliés ou relégués au second plan dans les actions interprofessionnelles :

> *« On sait que certains ont fait quelques petites choses, hein, mais ils ont aussi beaucoup été sur l'interpro. Et l'interpro n'a pas proposé de prendre cet axe là (le secteur de l'interviewé). Ils étaient beaucoup sur... l'artisanat, mais pas sur (notre secteur). … Mais la réunion par exemple, quand on s'est rencontrée, je vous dis, ça m'a interpellé, c'est-à-dire d'entendre les URI dire qu'il y eu des actions de fait dans telle ou telle région, voire département, dans des centres-villes... et ne pas entendre que c'était également sur (notre secteur). Il a été question autour de cette table majoritairement de l'artisanat. … Ce qui est normal parce que forcément c'est là où y a beaucoup de TPE. … Mais je me dis : ça veut dire qu'on n'a pas non plus que... Enfin, les URI ne se sont pas exprimées en interpro, elles se sont exprimées finalement sur une petite partie de l'interpro. Et donc ça m'a interpellé sur leur vision qu'ils sont des TPE. C'est quoi leurs TPE dans leurs têtes ? Si c'est l'artisanat, effectivement je les comprends. … Est-ce qu'il y a une prise de conscience sur ce qui est réellement les TPE dans la CFDT aujourd'hui ? Et la partie (de notre secteur) ? … Mais du coup, j'ai déduit qu'il n'y a pas eu d'actions de menées dans (notre secteur) parce qu'il n'y a pas eu... on n'en a pas parlé. C'était ma première réunion. Peut être que c'est parce qu'à cette réunion-là, on n'en a pas parlé, voilà. … Mais ça m'a interpellé quand même. » (Responsable fédérale)*

Cet extrait pose la question intéressante des représentations des petites entreprises chez les militants et responsables syndicaux, des raccourcis ou des associations d'idées qu'ils peuvent faire avec des secteurs en particulier – par exemple en associant les petites entreprises avec l'univers de la boutique, ou de l'artisanat, plutôt qu'avec les professions libérales, les cabinets dentaires ou les garages, etc. – et des conséquences que cela peut avoir sur l'organisation des pratiques de terrain. Surmonter ces représentations nécessite une certaine vigilance et une ouverture sur la diversité des réalités sectorielles. Cela montre tout l'intérêt et l'importance du travail d'appropriation de l'objet « petite entreprise », l'importance des échanges entre les secteurs qui peuvent favoriser une meilleure connaissance de l'objet, pour ne pas l'appauvrir et pour le traiter dans toute sa complexité. Ce travail sur les conceptions est nécessaire dans la mesure où elles influencent les actions collectives.

Particulièrement complexes, elles renvoient à des réalités plurielles qui peuvent dépendre d'une actualité, de l'appartenance sectorielle des militants qui organisent les actions de terrain, des différences d'appropriation de la thématique « petite entreprises » selon les secteurs, etc. On peut penser notamment que les secteurs de l'artisanat, qui se sont intéressés dès le début des années 2000 aux questions de dialogue social, et qui ont permis la création des CPRIA dix ans plus tard, soient mieux identifiés que d'autres secteurs qui ont plus de difficultés ou qui se sont engagés plus tardivement dans cette voie. Au grand damne de la délégation PME et de la Confédération CFDT par exemple, l'accord sur le développement du dialogue social dans les professions libérales, prévoyant lui aussi la mise en place de commissions paritaires régionales, n'est toujours pas décliné ni effectif dans les régions à l'été 2014. Ces différences dans les degrés de maturité des dynamiques de régulations sociales multi-sectoriels ne sont pas neutres par rapport aux représentations et aux priorités que se donnent les militants sur le terrain.

Les équilibres sont donc délicats à trouver pour que chaque structure se sente suffisamment associée à la démarche collective. L'extrait ci-dessus montre que si les URI peuvent parfois s'interroger sur l'absence de syndicats, le sentiment inverse peut exister, avec des structures professionnelles qui ne saisissent pas les principes qui fondent les logiques d'action de l'interpro. D'où la nécessité de travaux préparatoires suffisants en amont, pour éviter les malentendus. Mais ces relations entre structures aux référentiels différents peuvent également s'entretenir sur le plus long terme, en créant les conditions d'une collaboration de meilleure qualité. L'investissement sur des projets communs, en dehors des petites entreprises, renforcent les liens entre structures :

> *« Il y a une complémentarité visée avec les syndicats. Ici on est une région où l'URI s'est développée, et parfois les syndicats se dont demandé à quoi cela servait… Maintenant ils l'ont compris et le congrès l'a conforté. Le groupe représentativité de l'URI se réunit deux fois par an. On décline l'info aux représentants représentativité de chaque UD qui sont eux-mêmes en contact avec les syndicats. Et il a fallu que cette organisation soit bien définie et connue.*
>
> *On ne force pas par rapport aux syndicats qui doivent définir leur propre politique, même si on se permet parfois de les bousculer un peu, de leur mettre la pression, mais en leur fournissant un outillage. En septembre on va lancer une tournée des syndicats de la région sur plusieurs mois pour leur présenter les règles de la représentativité, les pistes ressortant du Bureau régional, c'est-à-dire des pistes de travail. On va leur demander leurs besoins par rapport à cela, quelle est la place du chargé de mission que le syndicat*

détermine lui. Cela devrait prendre 6 mois pour faire le tour (il y a 61 syndicats sur la région dont certains sont groupés). On a aussi des coordinations régionales et on s'appuie sur elles pour les conventions avec les fédérations et pour qu'il n'y ait pas de syndicat à la traîne. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

Ce point consacré aux différentes priorités et aux périmètres d'intervention des structures de l'organisation met en lumière les liens d'interdépendance qui les unis pour la mise en œuvre de la politique syndicale en direction des petites entreprises. Les limites en termes de ressources militantes – nécessaire pour toutes ces actions, qu'il s'agisse des opérations de rencontre, des signatures de protocoles, des réunions aux CPRIA ou des permanences dans les lieux d'accueil – impliquent de nouvelles formes de collaborations entre structures professionnelles et interprofessionnelles. Ces collaborations permettent également d'associer des expertises différentes sur les thématiques sociales. Paradoxalement, il est possible de voir dans la rareté relative des ressources militantes un frein important à la coopération.

Qui sème ? Qui récolte ?

L'action collective comporte un coût et toutes les structures ne sont pas prêtes ou n'ont pas les moyens de l'assumer, notamment pour des résultats incertains. Sur le terrain, les militants doivent faire la part entre le temps qu'ils peuvent passer à traiter les priorités de leurs mandats et le temps qu'ils peuvent consacrer à des activités plus collectives et pour lesquelles il est moins directement concerné. Selon les cas, en fonction des heures de délégation disponibles, du climat et de l'actualité sociale dans son entreprise, un militant pourra préférer se concentrer sur son lieu de travail. S'il en a les moyens et l'envie, il pourra au contraire se joindre à une opération de rencontre lors d'une action dans un centre ville ou une zone commerciale, ou tenir une permanence dans un lieu d'accueil. Ces calculs sont moins compliqués semble-t-il pour les responsables et les permanents des structures, qui sont moins tiraillés entre des priorités d'ordres différents, ou encore pour les militants retraités :

« Je pense que, d'abord, les principaux militants et les syndicats qui ont mené des actions sont ce qu'on appelle les militants politiques, c'est-à-dire les gens du bureau de syndicat, qui ont déjà un niveau... voilà. … C'est des gens qui ont un engagement militant déjà un peu élevé. … C'est vraiment eux qui ont été. Eux, là-dessus ils n'ont pas eu de soucis particuliers. » (Marie – Fédération F3C)

« 0n peut dire que c'est vraiment les responsables politiques des syndicats qui ont pris leur temps, les militants de grosses boîtes qui ont pris leur temps pour aller filer un coup de main sur leurs heures de délégation pour dire... Enfin, c'est normal, quoi. … Or, ça fait des débats dans la maison. Mais vu qu'il y avait ceux qui s'énervaient dans la même grande entreprise, moi je sais qu'il y avaient des clashs... … Il dit : « ouais, mais qu'est ce que tu fais là ? Tu fais le truc TPE ? Y a ça. » Il leur a dit : « mais ça va aller, on a la chance d'avoir pas mal d'heures, pas mal de droits, etc. tout le monde doit donner, je sais pas, dix heures par mois pendant un an pour aller filer un coup de main, distribuer des tracts, aller voir les salariés des TPE ». Donc, ça ce sont les débats dans la maison, la solidarité entre les militants de grosses boîtes et de petites boîtes. » (Marie – Fédération F3C)

Cependant, comme l'illustre l'extrait ci-dessous, les décisions se prennent rarement seul et il faut composer avec son équipe pour intégrer des temps interprofessionnels sur son temps syndical, car cela relève à nouveau d'une logique d'affection des ressources qui diminue le temps dans l'entreprise au profit d'un temps en dehors, moins évident à justifier. Le calcul entre le coût des actions et les bénéfices espérés est encore plus fragile lorsque les militants ne disposent pas de beaucoup d'heures de délégation :

> *« Y compris d'ailleurs, même s'ils étaient DP, nos petits adhérents là, c'est quoi leur moyen pour sortir de leur entreprise ? Disons 10 heures par mois, si tant est qu'il les ait. Après, faut qu'ils les prennent déjà... Mais c'est le travail parce qu'on récupère le travail en rentrant. Faut qu'ils se mettent en avant. Et 10 heures sur un mois, ça va vite, si on veut s'investir justement à différents niveaux. Ils ont très peu de moyens. Très très peu de moyens. Donc, alors que le public, disons des moyens en heures, en fonction des résultats des élections ils ont du temps syndical. Ils peuvent être détachés de leur établissement, plus ou moins détachés, enfin, en temps, mais ils peuvent se détacher en quart de temps, en mi-temps, etc. Ils sont détachés. Dans le privé, si vous voulez sortir de votre établissement, il faut démissionner. On n'a pas de détachement dans le privé. Donc toutes ces choses-là, c'est petites choses-là, font que quand on même déjà quelqu'un qui veut bien s'investir, c'est compliqué de s'investir. C'est difficile. On a peu de moyens. » (Sylvie – Fédération Santé Sociaux)*

Enfin, une dernière question se pose à propos des actions en direction des petites entreprises, et non des moindres : l'affiliation des adhérents aux syndicats à la suite d'actions interprofessionnelles.

> *« Difficultés : à ce jour, sur nos affaires de branches professionnelles, on commence à débattre un peu plus librement sur à qui est l'adhérent. Il faut essayer d'associer les syndicats. Il y a des passerelles à mettre en place. Si des adhésions viennent par là, ce sont les syndicats qui les récupèreront. » (Charles – région Languedoc-Roussillon)*

Lever les appréhensions

Un autre frein à l'action en direction des petites entreprises, qu'il s'agisse des protocoles, des CPRIA, des opérations de rencontres ou des permanences d'accueil tient moins à une question de disponibilité ou de moyens qu'à une question de capacité à assurer l'interaction sociale. Très tôt dans notre enquête, nos interlocuteurs nous ont parlé des difficultés que rencontraient certains militants sur le terrain à entrer dans les commerces, à porter les signes de l'organisation, à entrer en relation avec les salariés ou les passants.

Cette question est centrale car elle touche à plusieurs dimensions de la pratique syndicale. D'abord, elle renvoie au risque que comporte toute interaction sociale et tout le monde n'est pas aussi à l'aise que les militants rompus à l'exercice. Ensuite, elle renvoie au rapport des militants à l'organisation et à leur propre conception du militantisme. Enfin, elle rappelle que beaucoup des pratiques syndicales sont complexes, qu'elles impliquent des qualités relationnelles particulières en plus d'une bonne connaissance technique et politique des dossiers.

Ces différents éléments font écho à l'ambition des organisations syndicales d'impliquer davantage les salariés et adhérents des petites entreprises dans leurs démarches et projets.

« Alors moi j'ai fait la première action, mais tout était déjà prévu. Et moi j'ai vécu ça très bien. Alors c'est vrai qu'on se trimballe deux sacoches, c'est lourd, mais plus on fait des actions comme ça, moins on est … c'est plus facile, après. Au début, c'est impressionnant, quand il n'y a pas de structure syndicale. Et c'est ça notre gros défaut à la CFDT. On sait plein de trucs, mais on ne sait pas vendre. Il y a même des gens, je connais des adhérents, ils ne veulent pas mettre un badge. On est trop timides là-dessus, on n'ose pas s'afficher. Mais une fois qu'on a fait ça, on s'en fout. » (Fabrice – Syndicat Services, région Lorraine)

« Voila, il y a un ensemble de supports qui ont été mis en place. Alors ce dont on s'est rendus compte, lors de cette action, les militants étaient très mal à l'aise, au niveau d'aller comme ça à la rencontre des salariés, vraiment, il a fallu ramer, on a exigé qu'ils soient présents ; donc il y en a certains qui se sont contentés de distribuer, il n'y a pas eu d'approche, d'enquête, pas d'échanges, il y a ceux qui ne voulaient pas rentrer dans les magasins, donc ils se contentaient de la rue, et puis ceux qui avaient plus l'habitude et qui du coup pouvaient rentrer, échanger, faire remplir l'enquête et ressortir. Donc après cette action, quand on a eu ces éléments, il y a autre chose qui est sorti, il y avait une sorte de gêne globale des militants de faire ça. Mais il n'y avait pas d'explication. Après cette action, l'URI a mis en place une formation pour les aider à aller au contact. Nous on a sauté dessus, j'y ai envoyé les militants qui participaient à cette action, et le lendemain, il y avait une action interpro sur Lyon. Et la condition, c'était que les gens qui participaient à cette action de formation, ils devaient rester pour faire l'action sur Lyon. Et ceux qui y sont allés ont été enchantés de la formation et ils sont allés sur cette action interpro sans souci. Les choses avaient été très bien préparées, il y avait un classeur qui avait été fait, où c'était rangé par CCN, il y avait une cartographie qui avait été faite, ils étaient séparés en équipes de 2 ou 3, on les inscrivait sur tel ou tel quartier, et ils notaient les entreprises qu'ils faisaient de sorte que sur la prochaine action, les autres n'aillent pas. Donc c'était super bien organisé. Et ça a été vraiment une journée très bien. Et après, par rapport à l'ambiance générale, j'avais pas senti cette gêne sur Lyon, et au début, je me suis dit « c'est la formation qui fait que… » et en fait non, c'est pas ce qui est sorti. Ce qui est sorti, c'est que les militants ne veulent pas se montrer à l'extérieur de leur entreprise avec une étiquette syndicale CFDT. Alors je ne sais pas si c'est quelque chose qui existe partout, mais en tout cas, en Savoie, ça a été fatal. Ça expliquerait la raison pour laquelle on a beaucoup de difficultés à mobiliser quelle que soit l'action. Alors je l'ai fait remonter, est-ce que c'est spécifique à la Savoie, je crains que non, et si c'est général, c'est énorme, il y a un véritable travail à faire par rapport à ça. Après, moi ça fait des années que je dis qu'on ne développe pas assez cette notion d'appartenance au groupe, mais je pense que ça dépasse aussi. C'est ce qui peut expliquer aussi qu'on est en déficit dramatique au niveau syndical, mais pas que syndical, les partis politiques, c'est pire que nous ! Et pourtant, le domaine associatif est très développé, c'est-à-dire qu'on assume être dans une association, une ONG … Voila. Ça c'est sorti et de façon très forte. On en a parlé, et ils me disent « oui, oui, on n'a pas envie, on va dans des magasins où on est connus, et on n'a pas envie ». Et je pense que ça dépasse le cadre CFDT. En tout cas, en Savoie, on a toujours eu beaucoup de mal à mobiliser là-dessus. » (Fabienne – Savoie)

« Les militants ne sont pas forcément à l'aise pour entrer dans les lieux de travail et se présenter. L'idée serait qu'ils aient une formation-action à cela, pour les rendre à l'aise, leur donner des savoirs faire. Mais globalement on a

eu un super accueil des salariés et on a même rencontré des employeurs sympas. » (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

La région CFDT Rhône-Alpes a proposé à ses adhérents et militants de suivre une formation sur Lyon en préparation des opérations de rencontre des salariés sur le terrain. Cette formation associe une matinée d'exercices et de théorie à une après-midi de pratique. C'est dans ce cadre que les militants de Savoie ont pu s'exercer, sans craindre d'être reconnus par le voisinage (voir ci-dessus). Aux séances de formation s'ajoutent les temps de préparation qui permettent de dédramatiser l'arrivée sur le terrain :

« On a fait une formation « contact » avant d'aller sur le terrain : comment on aborde, on va sur le terrain ? On a repris les modules de formation « contact » (origine FCE), on a adapté : enlever les éléments de la profession. Cette formation a concerné 50 à 80 personnes. Formation et « cas-pratique » ensuite. Ne pas envoyer les militants « la fleur au fusil. Ce qu'on voit sur la campagne c'est que la première fois on va sur le terrain sans trop de préparation, puis on a capitalisé et on a trouvé une méthode qu'on a diffusée. Un étudiant a suivi les pratiques sur le terrain. Il a aidé à formaliser avec un ensemble de données à remplir. Cela a objectivé et formalisé les pratiques. ». (Alex – région Rhône-Alpes)

« Dans les réunions préparatoires on a pris le temps de parler de l'utilité du binôme : parce qu'il y a du matériel syndical, du monde à écouter. On a expliqué l'attitude à avoir, les phrases simples à indiquer, le ton à prendre et le respect du travail. C'était des réunions préparatoires. » (Véronique – région Auvergne)

Le travail de proximité qu'implique les actions en direction des petites entreprises donne des occasions de réaliser des contacts, de créer des relations – souvent avec succès et un accueil positif – qui peuvent aider ensuite les militants des plus grandes entreprises à retourner plus facilement auprès des salariés dans leurs propres entreprises. La question du relationnel, du lien et du contact ne se pose en effet pas qu'à propos des plus petites entreprises.

La création de réseaux de contacts dans les entreprises

Les actions de terrain permettent aux militants et responsables d'améliorer leur connaissance du territoire et de ses entreprises. Au travers de nos différents entretiens, il est souvent apparu que les structures avaient une vision parcellaire de la réalité, qu'il s'agisse du tissu industriel local ou de leur propre tissu d'adhérents. Il semble que longtemps les outils disponibles ne permettaient pas de suivre suffisamment correctement les adhérents ni d'avoir des données précises à leur sujet – comme la taille de leur entreprise par exemple.

La question du recensement des adhérents, du repérage des salariés, a souvent été abordée lors de nos entretiens. Elle se fait en lien avec les permanences d'accueil, les opérations de rencontre, plus rarement avec les protocoles. Des outils sont imaginés pour assurer le suivi, élaborer des cartographies, repérer les professions :

« Recenser les adhérents : c'est un vaste problème. Tout le monde a des adhérents de petites entreprises mais on sait pas, soit c'est mal renseigné, soit ils sont là depuis longtemps et on les voit plus. On fait des réunions régulièrement avec les responsables de syndicats pour les solliciter, pour les sensibiliser. Certains syndicats participent une ou deux fois, les autres

souvent, ça dépend des choix des responsables et des moyens. On fait des réunions avec de la production d'outils, en plus des outils confédéraux. On a fait des situations géographiques, on a repéré les professions, et on a fait un travail en binôme pour aller dans les entreprises. Toujours à deux parce que ça met plus en confiance, surtout pour ceux qui faisaient ça pour la première fois, c'est pas évident. De façon visible et discrète… Pas avec les chasubles, les drapeaux. Très bon accueil partout, tant salarié que d'employeurs. Le discours était rôdé par les réunions de préparation. On a fait remplir des enquêtes. On a récupéré les ¾ des enquêtes sur le moment, le reste en y retournant. On se fixait une date pour retourner chercher les enquêtes : ion est repassé. On donnait les petits guides. On s'était engagé à rendre les résultats, dans tous les départements : on est passé avec les résultats et on a donné d'autres documents. On a fait des réunions d'adhérents, mais c'est moins évident : 4-5 parfois. (Véronique – région Auvergne)

« On a demandé à chaque territoire de cibler 18 zones sur la région. De centre ville ou artisanales. On y a fait la distribution de l'enquête, des distributions de tracts, le retour sur l'enquête… Tous les trois mois une présence de la CFDT. Et la volonté c'est de créer une habitude d'y aller, de ne pas faire retomber la dynamique née des élections. Chaque UD a plusieurs zones dont elle s'occupe. Depuis 1,5 an, on récupère les adresses des salariés qui viennent dans les UD, UL et auprès des conseillers du salarié. Cela nous a permis de récupérer 2000 coordonnées et d'envoyer des mails et des textos durant la campagne. (Marie-Claire – Région Pays de la Loire)

« Campagne proprement dite, mais après on s'est aperçu qu'il nous manquait des éléments. On a des lieux d'accueil nombreux, mais pas d'harmonisation des pratiques. D'où la préparation d'un travail de moyen terme pour la formation de militants salariés sur l'homogénéisation des pratiques dans le but de répertorier à partir de ces lieux d'accueil des salariés qui viennent, de repérer les salariés des TPE pour la prochaine fois, pour faire quelque chose de plus cibler la prochaine. Il y a eu la phase immédiate de la campagne, puis l'idée de changer l'usage des lieux d'accueils pour sortir du juridique, et penser aux futures demandes des salariés des TPE. Les lieux de proximité doivent devenir ce que sont les sections syndicales dans les grandes entreprises. On devrait pouvoir mettre en place ce type de dispositif plus large, au-delà des attentes juridiques. » (Charles – région Languedoc-Roussillon)

Les publications statistiques, les annuaires et autres sites d'entreprises permettent également de compléter le diagnostic territorial :

« On a fait des recherches dans les pages jaunes, avec les Siret pour trouver les salariés des TPE. Un autre bouquin : le panorama des entreprises, édition 2013, tous les chiffres de la vie économique en Auvergne. On a les noms et les effectifs, la localité et l'activité. C'est le conseil régional. Baromêtre des TPE par Fiducial. C'est le collègue du Ceser qui me transmet ça. On a un répertoire de TPE. » (Véronique – région Auvergne)

L'articulation des pratiques

Notre enquête nous a permis de repérer que les militants et responsables élaboraient des combinaisons de pratiques de plus en plus complexes. Ce point particulièrement intéressant mériterait d'être approfondi pour imaginer des synergies et des enchainements pertinents en fonction d'objectifs déterminés en amont. Cela implique de penser la question des temporalités, des enchainements et des coordinations des pratiques et des structures, donc de penser les *relations*, les *intersections* et les *liens* entre individus et collectifs, entre les échelles nationales et locales, entre les logiques professionnelles et interprofessionnelles.

La démarche que nous avons suivi à Nantes par exemple était un enchainement exemplaire de rencontres autour d'un questionnaire distribué auprès des salariés du centre ville pour recueillir leur avis sur le travail du dimanche. Cette première étape a donné la possibilité d'une seconde rencontre, au cours de laquelle les militant-e-s sont retourné-e-s voir les salariés pour leur distribuer les résultats. Ces résultats, la CFDT locale pourra s'en servir comme arguments lors d'éventuelles discussions avec les pouvoirs publics et les associations professionnelles.

Les exemples ne manquent pas de négociations nationales relayées au niveau local lors d'opérations de rencontre, ou dans les lieux d'accueil. L'exemple des professions judiciaires montre que les salariés sont avides d'informations sur les évolutions des négociations, les avancées et les blocages. Ils suivent cette actualité avec intérêt et attendent l'information pour connaître les derniers changements. Cette communication donne aussi à voir tout le travail syndical en arrière plan, au quotidien. Le partage des informations avec les salariés permet ainsi à la fois de les tenir informés, de recueillir les réactions, et d'illustrer l'importance des engagements dans la régulation collective. C'est aussi une certaine image du syndicalisme qui passe par ces articulations de pratiques autour de l'activité de négociation et du contact renouvelé avec les salariés. Lorsque les négociations et le dialogue social donnent une opportunité de rencontre avec les salariés, et que cette rencontre est elle-même l'occasion d'un échange et d'une collecte d'informations, les militants réalisent dans le même temps une valorisation de l'existant – ce que l'organisation a négocié – et une préparation des futurs négociations – ce que les salariés demandent / disent en retour – par exemple en CPRIA.

Nous avons pu mesurer l'importance de ces supports professionnels et interprofessionnels sur le terrain, lorsque les militants allaient à la rencontre de salariés des petites entreprises. Ces documents permettent d'entrer en relation, et de fournir un prétexte à l'échange, tout en diffusant de l'information pratique et utile aux salariés.

> *« Oui. Notre objectif c'était de mettre quelques éléments pour pouvoir parler aux salariés de choses concrètes, de leur travail, par exemple pour la convention coiffure, il y a un fonds social, on mettait ça, et surtout, ce qui était commun dans tous les tracts, c'était de leur dire « vous êtes couverts par les conventions collectives, et c'est nous qui les négocions, donc c'est important que vous votiez pour nous pour qu'on puisse continuer ». (Cynthia – Fédération des Services)*

> *« Avec les élections dans les TPE il y a eu des réseaux de créés, des tracts distribués, des salariés qui ont pris des renseignements. J'ai participé à une réunion sur Ancenis, pour préparer la campagne électorale su les TPE, où j'ai présenté la CPRIA. Et j'ai été mobilisé sur la distribution de tracts. Le tractage vis-à-vis des salariés permet qu'après ils s'adressent aux UL. Il y a une*

mobilisation possible des DP là-dessus, via les UL. » (Raymond – CPRIA, Pays de la Loire)

« Et donc nous, ce qu'on négocie au niveau de la branche, c'est plutôt pour les petites entreprises, ceux qui ont pas ou peu d'accords d'entreprises, parce que entreprise est trop petite, parce que le patron ne veut pas négocier, parce que, après y a toutes les raisons... … Comment est-ce qu'on fait savoir aux salariés d'une entreprise que y a eu des accords, d'une part qu'ils sachent qu'il y a eu des accords : ils savent pas, si le patron ne leur dit pas ou... s'ils sont pas syndiqués, si... ils savent pas. Donc qu'ils le sachent, première chose. Qu'ils sachent que nous on est quand même pour quelque chose. Et puis après de les faire appliquer, parce que ça s'applique pas naturellement. Et donc à partir de là de montrer qu'effectivement l'action syndicale a aussi du sens et que ça produit des choses. » (Jean-Philippe – Fédération FCE)

L'articulation des pratiques permet d'imaginer des synergies entre les opérations de rencontre avec les salariés et les lieux d'accueil (pour la diffusion et la collecte d'informations), la négociation ou l'extension de nouveaux droits (par exemple dans les CPRIA, les branches, par les ANI), qui sont des occasions de retourner sur terrain pour informer et collecter l'information. Ce travail peut se préparer en amont avec des programmes articulant certaines actions dans le temps, comme nous l'avons vu à Nantes pour l'enquête sur le travail dominical ou dans les Vosges sur la campagne saisonnier.

Conclusion

Cette étude n'épuise pas le sujet des pratiques syndicales en direction des petites entreprises. De nombreuses expérimentations cédétistes auraient eu toute leur place dans cette recension, comme la plateforme téléphonique – « réponse à la carte » – testée en Auvergne, Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais qui permet de répondre aux questions des salariés, ou comme les dispositifs imaginés dans certaines régions pour renforcer et améliorer la connaissance du tissu militant et adhérent, pour maintenir le contact à travers les emails, les sites dédiés.

Les quatre pratiques que nous avons étudiées illustrent cependant quatre types principaux de rapports à la régulation sociale, puisqu'elles touchent à la fois à l'informel et au formel, à l'interne et à l'externe des entreprises. Elles permettent de rendre compte d'un état de l'organisation syndicale en pleine réflexion sur ses pratiques, couvrant simultanément des champs traditionnels de l'action syndicale par le recours au dialogue social paritaire (CPRIA) et par l'accueil des salariés dans les permanences locales, et couvrant également des champs plus originaux et innovants. C'est le cas avec les opérations de rencontres que les militants et adhérents organisent dans les centres villes et les zones commerciales, en allant vers les salariés, sur leurs lieux et pendant leur temps de travail.

C'est moins la pratique en elle-même qui est nouvelle que l'importance qu'elle a pu prendre à l'occasion de la campagne « TPE » de 2012, puis sa reconduction en 2013, dans de nombreuses villes. Ces actions demandent que les militants des professions et de l'interprofession travaillent davantage ensemble, qu'ils organisent leurs tournées, osent entrer dans les petites entreprises, distribuent de l'information et des enquêtes sans créer de réaction de rejet – dans la plupart des cas, l'accueil est très positif. Les militants peuvent revenir ensuite présenter des données d'enquêtes, des résultats de négociation : en somme, ils créent de nouveaux liens, de nouvelles représentations d'un acteur syndical plus présent, plus proche. Ils contribuent au renforcement de la démocratie sociale en renvoyant l'image d'une organisation collective présente, à l'écoute et disponible. Enfin, nous avons pu approcher les usages nouveaux de possibilités légales destinées aux entreprises dépourvues d'IRP comme le recours aux protocoles d'accords pour une prise de contact constructive avec les salariés et les dirigeants des entreprises de plus de 11 salariés.

Des pratiques que nous avons étudié, il n'y a que celle des CPRIA qui soit exclusivement associée à la thématique des petites entreprises. Les autres pratiques touchent potentiellement toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Ce constat nous invite à décloisonner les objets et les catégories de l'action syndicale comme l'objet « petites entreprises » invite, dans le travail que fait l'organisation pour le transformer en catégorie pertinente de l'action syndicale, à décloisonner les structures et mettre en avant l'unité sur les particularismes professionnels ou locaux. Le décloisonnement implique de passer d'une logique de concurrence à une logique de complémentarité entre structures pour l'exercice de la représentation. Derrière la thématique des petites entreprises, se manifestent finalement les nécessités des solidarités collectives, des proximités de l'organisation avec les salariés et celles de ses structures en interne.

Enfin, cette étude permet relier des pratiques de terrain très concrètes, des questions très pratiques impliquant des militantes et des militants qui affrontent une catégorie particulièrement complexe de l'action syndicale, avec des enjeux majeurs de syndicalisation et de démocratie sociale.

o Un état de la catégorie syndicale « petites entreprises » à la CFDT

En prenant le parti d'une étude consacrée aux pratiques de terrain en direction des petites entreprises, nous avons pu en aborder toutes les dimensions : la manière dont elles s'inscrivent, à la CFDT, dans la continuité d'une histoire interne longue et riche de plusieurs décennies de réflexions ; la manière dont elles s'inscrivent dans un temps plus court, caractérisé par un contexte politique, social et économique particulier. Nous avons vu que les actions impliquent des conceptions collectives des petites entreprises, un sens donné aux actions syndicales, des ordres de priorités repensés, une réflexion sur la proximité, sur les outils, le repérage de bonnes pratiques, la place des adhérents et le rôle des militants. Parallèlement, les connaissances sur l'objet des « petites entreprises » bénéficient d'une même dynamique positive, offrant aux acteurs davantage de repères pour leurs actions…

Toutes ces dimensions ne sont cependant pas de même nature ni ne jouent le même rôle dans la production de la catégorie d'action syndicale par l'organisation. Comme nous l'avions montré à propos de la production du « modèle social danois » sur la scène européenne (Rey, 2011), le travail de création d'une catégorie d'action et sa reconnaissance comme catégorie légitime impliquent de nombreux acteurs et la combinaison de plusieurs logiques d'action complémentaires :

- Une logique « pratique » et « concrète », qui implique des actions, un rapport au réel et des préoccupations opérationnelles et empiriques ;
- une logique plus « théorique » et « abstraite », qui produit des cadres d'analyse, des savoirs, des paradigmes et des concepts, des connaissances .

Il est alors intéressant de regarder quelles relations se tissent entre ces deux logiques. Des écarts significatifs peuvent exister dans la mesure où elles peuvent s'ignorer ou se contrarier. Au contraire, elles peuvent se compléter et se renforcer mutuellement. De la même manière que nous pouvons distinguer ces deux types de logiques d'action en fonction de leur nature pratique ou théorique, nous pouvons constater que certaines ont vocation à orienter l'action des acteurs pour transformer la réalité, tandis que d'autres cherchent simplement à la décrire et à l'expliquer :

- une logique « normative » définit des priorités, des bonnes pratiques, une feuille de route à suivre, des valeurs à défendre ;
- une logique « descriptive » se limite à la compréhension neutre et distanciée des phénomènes et des réalités.

Ce détour par les natures et finalités des différentes logiques impliquées dans la production des catégories d'action syndicale (ou d'action publique) permet d'opérer des croisements que l'on peut confronter aux éléments recueillis tout au long de l'étude. Ces croisements font apparaître des domaines d'action renvoyant à des bonnes pratiques, à des axes revendicatifs, à la production d'étude et à la production de concepts analytiques. Lorsque ces quatre domaines d'actions sont activés simultanément, le travail de transformation de l'objet en catégorie d'action syndicale fonctionne à son plus haut niveau.

TABLEAU 34 –MATRICE D'ANALYSE DES LOGIQUES DE PRODUCTION D'UNE CATEGORIE D'ACTION SYNDICALE

	Concret/Empirique	Abstrait/Théorique
Normatif	**Domaine de la pratique** Guide d'action PME, valorisation des bonnes pratiques, programmation des semaines d'action, production des méthodes de travail sur la catégorie, définition des pratiques pertinentes, adaptées	**Domaine du politique** Programme, argumentaires, discours et priorités politiques, orientations et décisions de congrès syndicaux, production du sens et des valeurs plus générales associées à la catégorie, contenu revendicatif.
Descriptif	**Domaine de l'expertise** Etudes et observations des actions et des pratiques, recension, recueil des données, description factuelle des processus, production de connaissances	**Domaine de l'analyse** Théories de l'action collective, production des concepts, des cadres d'analyse (« petite entreprise », « territoires », « proximité », « dialogue social territorial », « système d'acteur local »).

Ces quatre combinaisons permettent la transformation d'un objet – les petites entreprises – en une véritable catégorie d'action syndicale. L'opération de transformation n'est évidemment pas spontanée : elle implique un travail long et coûteux car il implique des domaines aussi divers que la production de connaissances sur l'objet (domaine de l'expertise), la définition de contenus politiques, revendicatifs et stratégiques (domaine du politique), l'expérimentation de terrain, la mobilisation d'équipes convaincues (domaine de la pratique), et le passage à une conceptualisation pour produire les cadres analytiques nécessaires à la transférabilité des savoirs et des connaissances (domaine de l'analyse). Cela signifie également que ces différents domaines d'actions, qui impliquent nécessairement une pluralité d'acteurs (experts, militants, responsables politiques, chercheurs), fonctionnent avec d'autant plus d'efficacité qu'ils se combinent et se renforcent. L'appropriation d'un objet ou d'une question sociale par une organisation, puis sa transformation en catégorie d'action syndicale, sont également dépendantes d'effets de contextes plus ou moins favorables et porteurs. Ainsi, la séquence de 2008 à 2012 a particulièrement mis en avant l'objet « petite entreprise » et encouragé les organisations syndicales à le prendre en compte et à en faire une catégorie d'action syndicale.

Le **domaine du « politique »** est celui de la définition des contenus revendicatifs. Il permet de donner une portée symbolique à l'objet, de l'associer à des valeurs qui font par ailleurs sens sur le plan identitaire de l'organisation. Ces valeurs peuvent être celles d'une solidarité inconditionnelle, d'un refus des inégalités sociales liées à la taille des entreprises, de droits et d'accès inégaux à la démocratie sociale, d'un attachement fort à l'application des règles collectives… Or, nous avons vu que la CFDT s'est engagée de longue date dans ce domaine, en associant les petites entreprises au dépassement du « modèle fordiste » de la grande entreprise industrielle. Les congrès confédéraux, les rassemblements nationaux et le travail réalisé par la délégation PME produisent depuis des décennies le contenu politique de la catégorie. En 2010, le congrès de Tours enrichit la thématique en l'association à une stratégie de « proximité », et réaffirme le caractère prioritaire de la prise en charge des petites entreprises par l'organisation. Notre enquête montre que le principe d'une action syndicale en direction de ces entreprises est de plus en plus partagé, au-delà du contexte (porteur) des élections de 2012. Les questionnaires

anonymes diffusés auprès des responsables du dossier dans les fédérations et les régions montrent qu'ils ont une idée très claire des enjeux politiques et syndicaux liés aux petites entreprises. C'est surtout au niveau des pratiques que les réflexions se concentrent.

Dans le **domaine de la « pratique »,** la CFDT s'illustre à nouveau par son histoire riche d'expérimentations. L'organisation a également produit des outils qui peuvent accompagner les militants dans leurs actions de terrain, même si ces derniers souhaiteraient bénéficier davantage d'occasions de mutualisation et d'échanges. Des formations sont proposées pour les opérations de rencontre avec les salariés, ou pour siéger aux CPRIA, animer un lieu d'accueil ou créer une union locale rurale. Cette production de normes pratiques se heurte cependant à la variété des configurations locales d'acteurs, aux inégalités de ressources militantes, qui rend difficile l'identification de « recettes » universelles. Les préconisations vont donc davantage se concentrer sur des principes d'adaptabilité, de coopération inter-structures, d'évaluation des pratiques et de programmation en amont.

Dans le **domaine de l'expertise**, au moment de notre enquête, de nombreux travaux étaient produis ou venaient de l'être, dans le sillage de la loi d'octobre 2010, que cela soit à la Dares, l'Insee, l'Ires. Cette connaissance de l'objet « petites entreprises », qui a été abondamment mobilisée pour l'étude, permet de renforcer son appropriation par les acteurs. Sur ce point encore, la CFDT a une pratique déjà ancienne de réalisation d'études en interne. Dès le début de ses réflexions sur la thématique, elle commence à produire des documents présentant les entreprises et les salariés, identifiant les problèmes sociaux et les moyens d'y répondre.

Enfin dans le **domaine de l'analyse** qui renvoie à la production de concepts clés, de cadres de compréhension du réel, on notera le travail de l'organisation sur le concept de « proximité » et l'importance qu'il a pris chez les militants rencontrés. En dehors de l'organisation, des productions plus académiques accompagnent le mouvement de légitimation de la catégorie « petite entreprise » en l'associant aux problématiques de « renouveau syndical », en conceptualisant le dialogue social territorial (Jobert A., 2002, 2008, Rey F., 2007, Walter J.-L., 2009).

Dans les organisations syndicales, tous les objets sociaux ne bénéficient pas des mêmes combinaisons de ces différentes logiques. A travers l'étude, nous avons pu mieux comprendre celles qui se jouent à la CFDT pour les « petites entreprises », mais il est probable que d'autres combinaisons de logiques se dessinent pour d'autres objets ou catégories – les jeunes, les femmes, les salaires, etc. Au sujet des petites entreprises, dans d'autres organisations, les domaines du politique, de la pratique, et l'expertise et de l'analyse prendront des formes et des contenus différents. La CFDT est probablement l'organisation qui a le plus tôt travaillé sur les quatre domaines. Elle continue de s'interroger, notamment dans le domaine de la pratique, et surtout lorsqu'elle implique de trouver de nouvelles coopérations et collaborations.

La matrice d'analyse des domaines mériterait d'être affinée en prenant en compte son appropriation par chaque acteur, chaque structure. Comment les syndicats, les fédérations, les régions, en fonction de leurs cultures, histoires et moyens s'engagent dans le domaine de l'action, de l'expertise, de l'analyse ? Comment reçoivent-ils et diffusent-ils les contenus politiques associés à la catégorie « petite entreprise » ? L'étude apporte des éléments de réponse à ces questions mais elle invite surtout à poursuivre l'effort de réflexion.

Bibliographie

Abdelnour S., 2013. « L'entrepreneuriat au service des politiques sociales : La fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur », Sociétés *contemporaines*, 2013/1 n° 89, p. 131-154.

Accardo J., Cordellier C., 2013. « Les entreprises indépendantes d'un groupe : un renouvellement continu et important », *Insee Première*, n°1438.

Balme R., 1990. « L'action collective rationnelle dans le paradigme d'Olson », *L'Année sociologique (1940/1948-)*, Troisième série, Vol. 40, p. 263-285

Bauer M., 1993. *Les patrons de PME entre le pouvoir, l'entreprise et la famille*. InterEditions, Paris.

Béguin J.-M., Hecquet V., Lemasson J., 2012. « Un tissu productif plus concentré qu'il ne semblait. Nouvelle définition et nouvelles catégories d'entreprises », *Insee Première*, n°1399.

Béroud S., Yon K. (coord.), 2013. *Quand la loi entre dans les mœurs – Le nouveau droit de la représentativité syndicale (loi du 20 août 2008) et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles*, Rapport Dares.

Béroud S., 2013 « Une campagne de syndicalisation au féminin », *Travail, genre et sociétés* 2/ 2013 (n° 30), p. 111-128

Béroud S., 2009. « Organiser les inorganisés – Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, 2009/1 n° 85, p. 127-146.

Béroud S., 2009. « L'action syndicale au défi des travailleurs pauvres », *Sociologies pratiques*, 2009/2 n° 19, p. 39-53.

Bevort A., 2011. « La réforme des règles de la représentativité syndicale (2008-2010) », *Idées économiques et sociales*, 2011/1, n° 163, p. 8-16.

Bonvin, J.-M., 2013. « La participation à l'aune de l'approche par les capacités d'Amartya Sen ». In F. Claisse, C. Laviolette, M. Reuchamps & C. Ruyters (Eds.), *La participation en action*. Bruxelles : P.I.E. Peter Lang, p. 41-54.

Bonvin, J.-M., 2012. *Individual working lives and collective action. An introduction to capability for work and capability for voice*. Transfer: European Review of Labour and Research, 18(1), p.9-18.

Bonvin, J.-M., 2008. « Capacités et démocratie ». In J. de Munck & B. Zimmermann (Eds.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Vol. 18, Paris : Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, p. 237-261.

Borzeix A., Linhart D., Maruani M., Mercier N., Segrestin D., 1994. *Variations autour de la régulation sociale – hommage à Jean-Daniel Reynaud*, Presses de l'école normale supérieure, Paris.

Bouffartigue P., 2001. « Introduction », in Paul Bouffartigue, *Cadres : la grande rupture*, La Découverte « Recherches », 2001 p. 297-301.

Brion P., Mauguin J., 2004. « La sous-traitance réalisée par les petites entreprises industrielles », Insee Première, n°964, mai 2004.

Bureau M.-C., Corsani A. (dir), 2012. *Un salariat au-delà du salariat ?,* PUN.

Carlier A., Tenret E., 2007. « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières Informations, Premières synthèses*, Dares, n° 08.1, février 2007.

Cavallo N., 2012. *L'Observatoire de l'activité libérale*, guide méthodologique, Cnapl, Ministère de l'économie et des finances.

Ceci-Renaud N., Chevalier P.-A., 2010. « L'impact des seuils de 10, 20 et 50 salariés sur la taille des entreprises françaises », *Economie et statistique*, n°437, p.29-45

CFDT, 2001. *Le travail en questions : enquêtes sur les mutations du travail*, Syros.

Cellule PME CFDT, 1987. *Représentation collective des salariés de l'artisanat et des petites entreprises – bilan et perspectives*, Etude réalisée par la Cellule PME de la CFDT à la demande de Monsieur le Ministre délégué chargé du commerce, de l'artisanat et des services dans le cadre de l'aide à la négociation collective dans l'artisanat.

Ceren I., 2014. « Les accidents du travail entre 2005 et 2010. Une fréquence en baisse ». *Dares Analyses*, n°010, février 2014.

Chevallier D., Leretaille L., 2013. « Artisanat », Encyclopedia Universalis (en ligne).

Cherioux J., 2004. « Rapport n°179 au nom de la Commission des Affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », Tome II – Dialogue social et mesures diverses, Sénat, Janvier 2004.

Clédusocial.com, 2011. *Patronats : représentation, représentativité*, en ligne.

Cœuret A., Gauriau B., Miné M., 2013. *Droit du travail*, Sirey. 3e édition.

Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), 2011. *L'emploi dans les très petites entreprises*, rapport du Conseil

Combrexelle J.-D., 2013. *La réforme de la représentativité patronale*, La documentation française, coll. des rapports officiels, Paris.

Cottet V., 2010. « Depuis trente ans, les grandes entreprises concentrent de plus en plus d'emploi », *Insee Première*, n°1289, avril 2010.

Dayan J.-L., 2008. « L'emploi en France depuis 30 ans ». *L'emploi, nouveaux enjeux*, coll. « Insee Références », novembre 2008, p.17-24

Denis J.-M., 2009. « Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault ! – Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel », *Politix*, 2009/1 n° 85, p. 105-126.

DGCIS, 2013. *Chiffres clés de l'artisanat*, Edition 2013, Ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme.

Dhont-Peltrault E., Llense F., 2012. « L'entrepreneuriat en France – Volet 1 : Mythes et réalités en comparaison internationale », La note d'analyse, n° 296, Centre d'analyse stratégique.

Dorival C., 2008. « Droits des salariés : haro sur les seuils sociaux », *Alternatives Economiques*, n°270 (en ligne).

Dressen M., Mias A., 2008. « Action publique et institution d'une branche professionnelle. Le cas de la course urbaine », *Travail et Emploi*, n°114, p.7-19.

Dubois H., Jauneau Y., Neros B., 2011. « L'emploi dans les très petites entreprises en décembre 2010 », *Dares Analyses*, décembre 2011, n°091.

Dufour C. *et al.* 2010. « Repenser la représentation collective : introduction », *La Revue de l'Ires*, 2010/2 n° 65, p. 7-16.

Eurofound, 2014. *Social dialogue in micro and small companies*, Dublin.

Favarque N., Lefebvre M., 2009. *Les salariés des PME et les prud'hommes*, rapport d'étude. Etude réalisée par l'ORSEU pour le Centre Henri Aigueperse – Unsa Education, avec le concours financier de l'IRES.

Farvaque N., Lefebvre M., 2010. « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes ? », *La Revue de l'Ires*, 2010/3 n° 66, p. 5-34.

Frege C.M., Kelly J. (eds.), 2004. *Varieties of unionism*, Oxford University Press

Hamann K., Martinez Lucio M., 2003. "Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation", *European Journal of Industrial Relations*, 2003, Volume 9 Number 1 pp. 61–78

Hecquet V., 2010. « Quatre nouvelles catégories d'entreprise – une meilleure vision du tissu productif », *Insee Première*, n°1321, novembre 2010.

Hyman R., 2004. "Union Renewal : a view from Europe" [online], *LSE Research Online*. Available at: http://eprints.lse.ac.uk/archive/00000755, available online : may 2006

Garabige A. *et al.* 2012, « Les relations professionnelles au prisme de l'innovation : enjeux pratiques et théoriques », *La Revue de l'Ires*, 2012/4, n° 75, p. 3-14.

Gaudeul S., Guillaume C., 2005. *Le mandatement – Quelles incidences sur la représentativité collective et les modes de régulation sociale dans les TPE/PME – Le cas de la CFDT*, Rapport pour le Commissariat Général du Plan, Caris, Octobre 2005.

Girard B., 2007. « Au début, il y a le salariat… », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 2007/31, vol. XIII, p.219-233.

Grignard M., 2009. *Le syndicalisme à un tournant… oser le changement*. Rapport CFDT.

Guillaume C. *et al.*, 2013. « Genre, féminisme et syndicalisme », *Travail, genre et sociétés* 2/ 2013 (n° 30), p. 29-32

Guillot J.-P., Michel A.-D., 2012. *Les petites entreprises dans le dialogue social*, Les éditions de l'atelier/Editions ouvrières, Réalités du dialogue social, Paris.

Hadas-Lebel, 2006. *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, Rapport au premier ministre.

Hege A. *et al*., « Les délégués, acteurs stratégiques du renouveau syndical ? », *La Revue de l'Ires*, 2011/1 n° 68, p. 3-18.

Jaeger C., 1982. *Artisanat et capitalisme – L'envers de la roue de l'histoire*, Payot, Paris.

Jeannerot C., 2014. Rapport sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Sénat, n°359, février 2014.

Jobert A. (dir.), 2008. *Les nouveaux cadres du dialogue social - Europe et Territoires*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, Coll. Travail et Sociétés, n°61.

Jobert A., 2006. « Enjeux et dynamique du dialogue social territorial », revue *Pour*, p. 190-195.

Jobert A., 2002, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octares

Kelly J., 2003. "Labour Movement Revitalization? A Comparative Perspective", *Countess Markievicz Memorial Lecture*, Dublin, 7 April 2003

Kotthoff H., 1993. « Unternehmer sein, das lernt man nicht auf der Schule », in Ganter H.D., Schiensock G. (Hrsg.), *Management aus soziologischer Sicht. Unternehmungsfürung, Industrie und Organisationssoziologie*, Wiesbaden, Gabler, p. 234-262.

Lallement M., 2012. « Transformations des temps, mutations du travail ». In Cingolani P. (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*, Erès, p. 17-35.

Lé J., 2014. « La mutualisation des fonds de la formation continue », *Dares Analyses*, n°007.

Le Goff J., 2004. *Du silence à la parole*. Presses universitaires de Rennes, coll. L'univers des normes.

Lepley B., 2005a. *Les petites entreprises à la CFDT – le cas des chantiers PME*. Centre d'Analyse et de Recherche sur l'Innovation Sociale (Caris). Paris

Lepley B., 2005b. « La gestion des conflits dans les petites entreprises », *in* Denis J.-M., (dir.). *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute.

Letowski A., Trouvé P., 2004. « L'approche typologique : pertinence et identification de sous-groupes au sein des dirigeants de TPE ou la puissance explicative des « modèles d'entreprise ». *Les aides publiques aux TPE*, rapport du groupe de travail présidé par André Mulliez, Commissariat général du Plan, p. 83-125.

Levratto N., Serverin E., 2009. « Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel », *Revue internationale de droit économique*, 2009/3 t. XXIII, 3, p. 325-352.

Levratto N., Serverin E., 2012. « L'auto-entrepreneur, instrument de compétitivité ou adoucissant de la rigueur ? Bilan de trois années de fonctionnement du régime », *Revue de la régulation* [En ligne], 12 | 2e semestre / Autumn 2012, URL : http://regulation.revues.org/9879

Lichtenberger Y., 2003. « Régulation(s) et constitution des acteurs sociaux ». In Terssac G. de (dir.), 2003. *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud – débats et prolongements*, coll. Recherches, La Découverte, p. 51-61.

Lipset S. M., 1983. « Radicalism or reformism: the sources of working-class Politics », *The American Political Science Review*, n°1, vol. 77, march 1983, p. 1-18.

Marchand O., 2010. « 50 ans de mutations de l'emploi ». *Insee Première*, n° 1312, septembre 2010.

Marion-Vernoux I., 2013. « Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises », *Bref du Cereq*, n°310, mai 2013.

Milet M., 2008a. « Parler d'une seule voix – La naissance de l'UPA et la (re) structuration du syndicalisme artisanal au tournant des années 1970 », *Revue française de science politique*, vol. 58, p. 483-509.

Milet M., 2008b. « Dialoguer pour exister ? – Le syndicalisme artisanal en quête de légitimité par le dialogue social (archives) », *Terrains & travaux*, n° 14, p. 68-89.

Murcier J.-P., 1983. *L'application du droit syndical et des institutions représentatives dans les entreprises de moins de 50 salariés*, note interne CFDT, décembre.

Offerlé M., 2013. *Les patrons des patrons – histoire du Medef*, Odile Jacob, Paris.

Olson M., 1978 (1965). *Logique de l'action collective*. Traduit de l'américain par Mario Levi, Paris, Presses Universitaires de France.

Pak M., 2013. *Le travail à temps partiel*. Synthèse Stat, Dares, n°4, juin 2013.

Pélisse J. 2009. « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 2009/2 n° 86, p. 73-96

Pinon F., Wartelle B., 2012. *Réaliser un état des lieux et outiller le dialogue social territorial*, Rapport CFDT – Agence d'objectifs Ires, Stratorg.

Pudal R., 2012. « Travailleurs inachevés et syndicalisation paradoxale : ce que nous apprend le cas des pompiers volontaires », *Sociétés contemporaines*, 2012/3 n° 87, p. 75-97.

Poisson J.-F., Biehler M., 2009. *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, La documentation française, coll. des rapports officiels, Paris.

Puissant E. *et al.*, « Propos introductifs. Syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile », *La Revue de l'Ires* 3/ 2013 (n° 78), p. 3-24.

Rastoul J., 1997. *PME/TPE : l'évolution des relations professionnelles*, mémoire présenté dans le cadre du cycle « consultant interne en relations sociales », Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam), Centre de Sociologie du Travail et de l'Entreprise (Ceste).

Rosenfield C., Mossi T., Giraud O., Rey F., à paraître (2014). « Les normes d'emploi au défi de l'auto-entrepreneuriat et des micro-entreprises individuelles : une comparaison France Brésil », *Revue Tiers Monde*

Rey F., 2012. *Quelle place pour le dialogue social dans les TPE ?*, rapport Ires-CFTC.

Rey F., 2011. « Les usages du concept de modèle dans la construction sociale du modèle danois », *Revue française de socioéconomie*, p.169-189.

Rey F., 2010. « Mondialisation et réorganisation spatiale des relations professionnelles ». In Aballéa F. et Mias A.. (dir.), *Mondialisation et recomposition des relations professionnelles*, Octarès, p. 223-233.

Rey F., 2007. *« Les dynamiques locales de la négociation collective – Processus émergents de régionalisation et relations professionnelles »,* Thèse de doctorat, Conservatoire National des Arts et Métiers. Paris.

Rey F., 2006. « Les dynamiques de négociation territoriales – Petites entreprises, territoires et acteurs sociaux ». In Abedou A., Bouyacoub A., Lallement M., Madoui M., *De la gouvernance des PME-PMI, regards croisés France Algérie*, Alger, p. 285-295

Rey F., 2005. *Dialogue social territorial : le cas de Saint-Nazaire*, Rapport de recherche Caris, Paris

Reynaud J.-D., 1988. « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome ». *Revue française de sociologie*. 1988, 29-1, p. 5-18.

Reynaud J.-D., 1997 (3e édition). *Les règles du jeu – l'action collective et la régulation sociale*, coll. Sociologie, Armand Colin, Paris.

Rosanvallon P., 1998 (1988). *La question syndicale : histoire et avenir d'une forme sociale.* Paris, Hachette Littératures.

Sen A., 2000. *Un nouveau modèle économique. Développement, Justice, Liberté,* Odile Jacob.

Sen A., 2010 (2009). *L'idée de justice*. Coll. Champs Essais, Flammarion.

Supiot A., 1999. *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe,* Flammarion.

Terssac G. de (dir.), 2003. *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud – débats et prolongements*, coll. Recherches, La Découverte, Paris.

Tönnies F., 2010 (1887). *Communauté et société*, Presses Universitaires de France, coll. Le lien social.

Tournadre-Plancq J., Verrier B., 2008. « La démocratie politique représentative comme modèle pour la démocratie sociale ? », *La note de veille*, Centre d'Analyse Stratégique, mars 2008, n°99.

Trouvé P., 2003. « La formation dans les TPE : un champ d'étude en voie de construction », *Centre Inffo, Actualité de la Formation Permanente*, n° 184, mai- juin 2003, p. 103-110.

Trouvé P., 2001. « The Employment and Training Practices of SMEs. Examination of Research in Five EU Member States », in Descy P., Tessaring M. (éd.), *Training in Europe, Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000 : Background Report*, CEDEFOP Reference Series, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, vol. 2, p. 91-232.

Verrier B., 2009a. « Les relations sociales dans « les mondes » des très petites entreprises. 1. Un état des lieux », *La note de veille*, Centre d'Analyse Stratégique, octobre 2009, n°154.

Verrier B., 2009b. « Les relations sociales dans « les mondes » des très petites entreprises. 2. Modes et enjeux de la représentation des salariés », Centre d'Analyse Stratégique, *La note de veille*, octobre 2009, n°155.

Vincent C., 1986. « Voies et moyens de la prise en charge par la CFDT des salariés des petites entreprises », Rapport à la commission exécutive confédérale de la CFDT.

Virville M., 2004. *Pour un code du travail plus efficace : rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité*, La documentation française, coll. des rapports officiels, Paris.

Walter J.-L. (dir.), 2009. *Réalité et avenir du dialogue social territorial*, Avis et rapports du Conseil économique, social et environnemental.

Zarca B., 1986. *L'artisanat français – du métier traditionnel au groupe social*, Economica, Paris.

Annexes

ANNEXE 1 – NOMBRE ET PROPORTION DE SALARIES DANS LES ENTREPRISES DE 1 A 9 SALARIES PAR CONVENTION COLLECTIVE, HORS AGRICULTURE

Source : Etude d'impact du projet de loi complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

IDCC	**INTITULE DE LA CC**	**Effectif salarié**	**1-9 salariés (%)**	**Effectif 1-9 salariés**
	TOTAL	**14 647 100**	**14,9**	2 175 736
2216	COMMERCE DETAIL ET GROS PREDOMINANCE ALIMENTAIRE	695 100	1,8	12 567
2378	TRAVAIL TEMPORAIRE INTERIMAIRES	665 100		-
16	TRANSPORTS ROUTIERS	648 900	9,6	62 101
1486	BUREAUX D ETUDES TECHNIQUES SYNTEC	637 500	15,9	101 647
1979	HOTELS CAFES RESTAURANTS	541 500	41,9	226 677
650	METALLURGIE CADRES	464 800	4,4	20 254
1090	SERVICES DE L AUTOMOBILE	396 300	28,2	111 754
1597	BATIMENT OUVRIERS PLUS DE 10 SALARIES	387 700	-	-
573	COMMERCES DE GROS	353 400	18,0	63 695
54	METALLURGIE DE LA REGION PARISIENNE	334 100	4,9	16 535
2120	BANQUES	328 200	0,2	679
1810	ENTREPRISES DE PROPRETE	301 100	5,1	15 426
44	INDUSTRIES CHIMIQUES	281 400	3,1	8 589
1596	BATIMENT OUVRIERS JUSQU A 10 SALARIES	216 000	96,8	209 100
2264	HOSPITALISATION PRIVEE	191 300	1,3	2 507
1702	TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS	180 000	5,4	9 726
176	INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	165 700	1,5	2 484
2609	BATIMENT ETAM	165 500	27,7	45 875
1527	IMMOBILIER	162 800	52,8	85 978
292	PLASTURGIE (EX TRANSF MATIERES PLASTIQUES)	154 900	4,6	7 098
1672	SOCIETES D ASSURANCES	133 600	1,1	1 484
1351	PREVENTION ET SECURITE	132 700	2,8	3 765
29	HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF FEHAP 1951	131 800	1,1	1 487
787	CABINETS D EXPERTS COMPTABLES	126 500	21,8	27 591
1517	COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRE	125 800	28,4	35 721
18	INDUSTRIES TEXTILES	115 800	6,4	7 377
675	SUCCURSALES DE VENTE AU DETAIL D HABILLEMENT	100 200	1,5	1 456
86	PUBLICITE	88 600	21,2	18 765
184	IMPRIMERIES DE LABEUR	83 500	15,0	12 558
1606	BRICOLAGE VENTE AU DETAIL EN LIBRE SERVICE	81 900	3,4	2 814
1501	RESTAURATION RAPIDE	79 800	21,1	16 854
2614	TRAVAUX PUBLICS ETAM	79 500	3,7	2 902
1686	COMMERCE AUDIOVISUEL ELECTRONIQUE EQUIP MENAG	78 100	15,9	12 387
1518	ANIMATION (EX SOCIO CULTURELLE)	68 000	34,9	23 714
1404	COMMERCE REPAR TRACTEURS MAT AGRICOLE BAT TP	67 700	19,0	12 869
2098	PRESTATAIRES DE SERVICES SECTEUR TERTIAIRE	67 700	18,1	12 257
1411	FABRICATION DE L AMEUBLEMENT	67 500	17,1	11 525
2408	ETS D ENSEIGNEMENT PRIVE	67 500	17,7	11 914
45	CAOUTCHOUC	66 600	1,7	1 110

112	INDUSTRIE LAITIERE	66 400	1,6	1 033
1880	NEGOCE DE L AMEUBLEMENT	65 600	23,5	15 396
1539	COMMERCES DE DETAIL PAPETERIE BUREAU LIBRAIRIE	64 900	29,1	18 911
1483	COMMERCE DE DETAIL DE L HABILLEMENT TEXTILES	62 900	57,9	36 429
1516	ORGANISMES DE FORMATION	61 800	20,5	12 670
804	VRP (ACCORDS NATIONAUX)	60 500	6,1	3 704
1266	RESTAURATION DE COLLECTIVITES	59 900	2,8	1 706
2420	BATIMENT CADRES	59 900	27,9	16 740
247	INDUSTRIES DE L HABILLEMENT	58 500	13,0	7 579
2344	SIDERURGIE	56 500	0,1	76
2148	TELECOMMUNICATIONS	55 700	3,7	2 080
843	BOULANGERIES PATISSERIES ARTISANALES	53 100	50,9	27 016
1147	CABINETS MEDICAUX	53 000	62,9	33 334
878	METALLURGIE RHONE	52 700	6,7	3 515
2596	COIFFURE	52 300	68,8	35 997
1534	INDUSTRIE ET COMMERCE EN GROS DES VIANDES	51 600	4,0	2 081
2128	MUTUALITE	51 500	2,5	1 265
2156	GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES	51 500	0,5	262
2149	ACTIVITES DU DECHET	51 200	2,3	1 188
158	TRAVAIL MECANIQUE DU BOIS SCIERIES NEGOCE	49 000	12,3	6 050
1396	INDUSTRIES DES PRODUITS ALIMENTAIRES ELABORES	48 700	2,2	1 055
1996	PHARMACIE D OFFICINE	48 300	67,9	32 804
43	COMMISSION COURTAGE IMPORTATION EXPORTATION	48 200	26,8	12 914
1586	INDUSTRIES DE LA SALAISON CHARCUTERIE EN GROS	46 200	3,6	1 660
493	VIN CIDRE JUS FRUITS SIROP SPIRITUEUX	45 000	12,1	5 464
1059	METALLURGIE MIDI PYRENEES	44 800	5,2	2 348
2410	BISCOTTERIES BISCUITERIES CHOCOLATERIES (ALLIANCE 7)	43 800	3,0	1 327
1424	TRANSPORTS PUBLICS URBAINS	43 500	2,7	1 195
1747	BOULANGERIE ET PATISSERIE INDUSTRIELLE	42 900	9,1	3 908
87	INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX OUVRIERS	42 300	12,0	5 069
533	NEGOCE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION EAM	42 000	9,0	3 781
1710	AGENCES DE VOYAGES	41 900	18,1	7 593
2409	TRAVAUX PUBLICS CADRES	40 400	3,5	1 396
1938	INDUSTRIE ABATTAGE CONDITIONNEMENT VOLAILLES	39 900	1,3	509
1413	TRAVAIL TEMPORAIRE PERMANENTS	39 800	12,4	4 941
1468	CREDIT MUTUEL	39 700	2,5	981
1557	COMMERCE ARTICLES DE SPORTS EQUIPEMENTS LOISIRS	39 500	29,4	11 627
1388	INDUSTRIE DU PETROLE	38 500	1,6	601
1967	METALLURGIE DU BAS RHIN	38 400	4,5	1 712
1505	COMMERCE DE DETAIL FRUITS LEGUMES EPICERIE	38 000	62,0	23 571
1912	METALLURGIE RHIN HAUT	37 200	2,7	990
1043	GARDIENS CONCIERGES EMPLOYES D IMMEUBLES	35 900	86,9	31 193
959	LABORATOIRES D ANALYSES MEDICALES	35 800	11,0	3 946
2147	ENTREPRISES DES SERVICES D EAU ET D ASSAINISSEMENT	35 800	1,0	365
972	PARFUMERIE DE DETAIL ET ESTHETIQUE	35 400	29,6	10 484
1790	ESPACES DE LOISIRS D ATTRACTIONS ET	35 300	17,4	6 142

	CULTURELS			
1794	INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE	35 100	0,4	135
998	EXPLOITATION D EQUIPEMENTS THERMIQUES OETAM	35 000	2,8	973
2221	METALLURGIE ISERE HAUTES ALPES	34 100	6,8	2 325
413	PERSONNES INADAPTEES 1966	33 400	2,7	889
2150	SOCIETE ANONYMES ET FONDATIONS D HLM	32 900	2,6	839
2755	METALLURGIE BELFORT MONTBELIARD	32 900	1,3	418
1369	METALLURGIE LOIRE ATLANTIQUE	32 700	3,3	1 068
714	METALLURGIE MOSELLE	32 600	3,6	1 161
2205	NOTARIAT	32 400	16,5	5 348
2002	BLANCHISSERIE INTERREGIONALE	32 300	16,1	5 190
1387	METALLURGIE FLANDRES DOUAISIS	31 700	4,6	1 458
836	METALLURGIE SAVOIE HAUTE	31 600	7,6	2 393
478	SOCIETES FINANCIERES	30 200	10,4	3 139
1492	PRODUCTION DES PAPIERS CARTONS OETAM	29 700	1,3	387
863	METALLURGIE MORBIHAN ILLE ET VILAINE	29 400	3,7	1 089
1480	JOURNALISTES	29 400	6,4	1 874
398	NEGOCE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION OUVRIERS	29 100	8,0	2 337
2630	METALLURGIE BOUCHES DU RHONE ALPES HAUTE PROVENCE	29 000	7,5	2 189
275	TRANSPORTS AERIENS PERSONNEL AU SOL	28 900	2,5	719
1578	METALLURGIE LOIRE YSSINGEAUX	28 000	8,3	2 337
2060	CAFETERIAS	27 900	0,5	128
669	INDUSTRIES DE FABRICATION MECANIQUE DU VERRE	27 700	0,3	85
2247	ENTREPRISES DE COURTAGE ASSURANCES REASSURANCES	27 000	21,3	5 756
468	SUCCURSALES DU COMMERCE DE DETAIL EN CHAUSSURE	26 300	1,1	287
1431	OPTIQUE LUNETTERIE DE DETAIL	26 300	48,4	12 723
1604	METALLURGIE SEINE MARITIME ROUEN DIEPPE	26 200	3,9	1 024
1000	CABINETS D AVOCATS	25 900	54,2	14 041
637	INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RECUPERATION	25 500	14,9	3 808
1316	ORGANISMES DE TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL	25 400	11,7	2 971
992	BOUCHERIE	24 900	53,7	13 379
2198	VENTE A DISTANCE	24 600	1,5	359
1930	MEUNERIE	24 400	7,7	1 886
1495	TRANSFORMATION DES PAPIERS CARTONS OETAM	23 900	2,1	505
2121	EDITION	23 800	13,6	3 244
2700	METALLURGIE OISE	23 700	6,1	1 435
1635	METALLURGIE GIRONDE LANDES	22 800	5,7	1 304
1555	FABRICATION COMMERCE PRODUITS PHARMACEUTIQUES	22 500	8,1	1 825
1383	COMMERCE DE QUINCAILLERIE INTERREGIONALE EMPLOYES	22 400	15,4	3 452
135	INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX ETAM	22 200	10,6	2 362
500	COMMERCES DE GROS BONNETERIE LINGERIE CHAUSSURES	22 200	21,2	4 717
930	METALLURGIE SARTHE	21 900	2,8	612
504	INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES	21 200	7,5	1 592
567	BIJOUTERIE JOAILLERIE ORFEVRERIE	21 200	25,7	5 453
1592	METALLURGIE NORD VALENCIENNOIS CAMBRESIS	21 100	2,7	564
1285	ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES	20 500	38,3	7 860
1867	METALLURGIE DROME ARDECHE	20 500	4,8	993

1512	PROMOTION CONSTRUCTION	20 400	29,0	5 921
2332	ENTREPRISES D'ARCHITECTURE	20 300	58,8	11 943
1472	METALLURGIE PAS DE CALAIS	19 700	8,4	1 655
1902	METALLURGIE MAINE ET LOIRE	19 300	2,9	568
911	METALLURGIE SEINE ET MARNE	19 100	9,1	1 742
1420	INSTITUTIONS ASSURANCE CHOMAGE UNEDIC ASSEDIC	19 000	0,3	63
943	METALLURGIE CALVADOS	18 900	3,6	673
914	METALLURGIE DE L AIN	18 700	8,1	1 507
2707	BATIMENT REGION PARISIENNE ETAM	18 700	23,4	4 376
1077	NEGOCE ET INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL ET ENGRAIS	18 500	18,1	3 346
1513	PRODUCTION EAUX BOISSONS SANS ALCOOL BIERE	18 400	3,3	616
83	MENUISERIES CHARPENTES CONSTR IND PORTES PLANES	18 100	6,3	1 141
1631	HOTELLERIE DE PLEIN AIR	17 800	60,4	10 749
1966	METALLURGIE LOIRET	17 800	4,1	733
2046	CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER	17 700	0,5	91
1564	METALLURGIE SAONE ET LOIRE	17 600	5,4	957
887	METALLURGIE EURE	17 500	4,9	853
1408	NEGOCE COMBUSTIBLES SOLIDES LIQUIDES GAZEUX	16 400	19,7	3 238
2489	METALLURGIE VENDEE	16 400	4,0	664
1412	INSTAL REPAR AERAULIQUE FRIGORIFIQUE ET THERMIQUE	16 300	23,6	3 844
1536	DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE DE BOISSONS	16 300	9,3	1 522
897	SERVICES INTERENTREPRISES DE MEDECINE DU TRAVAIL	16 200	1,7	271
1487	COMMERCE DE DETAIL DE L HORLOGERIE BIJOUTERIE	16 200	32,7	5 289
1014	SOCIETES ECONOMIE MIXTE D AUTOROUTES	15 800	0,4	63
489	INDUSTRIES DU CARTONNAGE	15 700	7,1	1 121
1423	NAVIGATION DE PLAISANCE	15 700	25,8	4 054
759	POMPES FUNEBRES	15 500	21,4	3 317
827	METALLURGIE ARDENNES	15 400	3,0	466
1679	SOCIETES D ASSURANCES INSPECTION	15 300	0,2	36
2615	METALLURGIE PYRENEES ATLANTIQUES SEIGNANX	15 300	7,3	1 119
1558	INDUSTRIES CERAMIQUES	15 200	3,7	569
1375	METALLURGIE DOUBS	15 100	6,7	1 006
1258	AIDE A DOMICILE	15 000	3,3	491
1982	NEGOCES ET SERVICES MEDICO TECHNIQUES	15 000	24,0	3 596
1499	MIROITERIE TRANSFORMATION NEGOCE DU VERRE	14 600	8,8	1 288
1947	NEGOCE DE BOIS D OEUVRE ET PRODUITS DERIVES	14 600	10,9	1 594
1315	METALLURGIE HAUTE MARNE MEUSE	14 400	3,2	456
2257	CASINOS	14 200	1,5	207
1580	INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE	13 900	5,1	710
1621	REPARTITION PHARMACEUTIQUE	13 900	2,6	360
984	METALLURGIE EURE ET LOIR	13 800	5,5	763
1365	METALLURGIE MEURTHE ET MOSELLE	13 800	5,1	702
179	COOPERATIVES DE CONSOMMATION	12 900	0,9	112
822	METALLURGIE SAVOIE	12 900	6,9	884
979	METALLURGIE SEINE MARITIME HAVRE	12 900	3,1	399
899	METALLURGIE MARNE	12 800	5,3	675
1261	CENTRES SOCIAUX ET SOCIO CULTURELS	12 800	29,8	3 821

1297	COMMUNICATION PRODUCTION AUDIOVISUEL PUBLIC	12 800	8,3	1 065
454	TELEPHERIQUES	12 700	1,9	244
1885	METALLURGIE COTE D OR	12 700	3,8	477
653	SOCIETES D ASSURANCES PRODUCTEURS SALARIES	12 600	0,2	23
2162	PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE	12 600	35,3	4 453
119	METALLURGIE SAONE HAUTE	12 500	3,1	390
1760	JARDINERIES GRAINETERIES	12 500	12,0	1 498
1797	METALLURGIE SOMME (HORS VIMEU)	12 300	4,4	546
953	CHARCUTERIE DE DETAIL	12 200	44,6	5 446
1627	METALLURGIE PUY DE DOME CLERMONT FERRAND	12 200	4,2	513
1628	METALLURGIE DEUX SEVRES	12 100	2,1	251
1619	CABINETS DENTAIRES	12 000	96,2	11 544
1875	CABINETS ET CLINIQUES VETERINAIRES	11 900	86,1	10 240
2542	METALLURGIE DE L AISNE	11 900	5,1	609
1978	FLEURISTES ET ANIMAUX FAMILIERS	11 800	68,9	8 134
1909	ORGANISMES DE TOURISME A BUT NON LUCRATIF	11 600	40,9	4 745
948	METALLURGIE ORNE	11 300	3,2	366
23	NAVIGATION LIBRE PERSONNEL SEDENTAIRE	11 000	3,8	413
2579	METALLURGIE LOIR ET CHER	11 000	2,6	288
2266	METALLURGIE MAYENNE	10 500	3,2	332
860	METALLURGIE FINISTERE	10 200	5,6	572
2003	METALLURGIE VOSGES	10 200	3,4	351
1470	METALLURGIE INDRE ET LOIRE	10 000	7,5	753
920	METALLURGIE VIENNE	9 900	4,0	400
1307	EXPLOITATIONS CINEMATOGRAPHIQUES	9 900	18,3	1 814
1286	DETAILLANTS EN CONFISERIE CHOCOLATERIE BISCUITERIE	9 800	21,5	2 108
2528	INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE	9 800	6,9	681
1732	METALLURGIE YONNE	9 600	4,9	471
1801	ASSISTANCE	9 500	0,4	36
898	METALLURGIE ALLIER	9 400	4,9	459
211	INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX CADRES	9 300	10,1	937
2272	ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE	9 300	5,4	507
1601	BOURSE	9 200	9,8	899
1611	LOGISTIQUE DE LA PUBLICITE	9 200	14,1	1 301
1589	MAREYEURS EXPEDITEURS	9 100	16,0	1 457
1689	FABRIQUES D ARTICLES DE PAPETERIE ET DE BUREAU	9 100	5,2	477
993	LABORATOIRES DE PROTHESES DENTAIRES	9 000	55,2	4 970
1267	PATISSERIE	8 900	35,2	3 131
2089	INDUSTRIE DES PANNEAUX A BASE DE BOIS	8 900	2,5	227
652	NEGOCE DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION CADRES	8 600	11,4	984
1405	EXPEDITION EXPORTATION DES FRUITS ET LEGUMES	8 600	22,9	1 966
937	METALLURGIE CREUSE HAUTE VIENNE	8 500	3,7	316
802	DISTRIBUTION DES PAPIERS CARTONS OETDAM	8 400	16,9	1 416
1809	METALLURGIE JURA	8 400	6,2	525
2543	GEOMETRES	8 400	23,8	2 001
1576	METALLURGIE CHER	8 300	7,9	654
1577	METALLURGIE HERAULT AUDE PO	8 000	14,8	1 186
1624	COMMERCE DE GROS CONFISERIE CHOCOLATERIE	7 900	16,6	1 313
438	SOCIETES D ASSURANCES ECHELONS INTERMEDIAIRES	7 800	0,5	38

1391	MANUTENTION NETTOYAGE AEROPORTUAIRE REGION PARIS.	7 800	0,9	68
828	METALLURGIE MANCHE	7 600	3,8	291
1159	METALLURGIE NIEVRE	7 600	2,8	210
1813	METALLURGIE NORD MAUBEUGE	7 600	3,0	225
1937	AUDIO VIDEO INFORMATIQUE	7 600	17,6	1 341
538	MANUTENTION FERROVIAIRE	7 400	1,2	90
1761	COMMERCE DE GROS DES TISSUS TAPIS LINGE DE MAISON	7 400	23,5	1 736
598	PRESSE QUOTIDIENNE REGIONALE OUVRIERS	7 300	3,0	221
1560	METALLURGIE ALPES MARITIMES	7 300	14,0	1 021
733	DETAILLANTS EN CHAUSSURE	7 200	61,1	4 402
923	METALLURGIE CHARENTE MARITIME	7 100	6,6	470
1170	INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES	7 100	2,3	161
1525	METALLURGIE NORD DUNKERQUE	7 100	6,0	423
2567	INDUSTRIE GLACES SORBETS CREMES GLACEES	7 100	3,1	221
207	INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX	7 000	6,5	456
1314	SUCCURSALE D ALIMENTATION GERANTS	6 600	0,3	21
1504	POISSONNERIE	6 600	47,9	3 162
200	EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES	6 400	10,8	693
915	EXPERTISES EVALUATIONS INDUSTRIELLES COMMERCIALES	6 400	22,6	1 449
1607	INDUSTRIES DES JEUX ET JOUETS	6 400	11,1	710
1763	MANUTENTION PORTUAIRE	6 200	3,1	190
562	AIDE A DOMICILE EN MILIEU RURAL ADMR	6 100	15,2	927
1256	EXPLOITATION D EQUIPEMENTS THERMIQUES CADRES	6 100	2,9	180
1821	FABRICATION DU VERRE A LA MAIN	6 100	1,5	94
2126	METALLURGIE NIMES (GARD LOZERE)	5 900	9,7	574
2372	ENTREPRISES DE DISTRIBUTION DIRECTE	5 900	2,3	136
934	METALLURGIE INDRE	5 800	6,5	379
450	COMMERCE DE GROS DE JOUETS BIMBELOTERIE BAZARS	5 700	21,9	1 246
1436	SUCRERIE DISTILLERIE RAFFINERIE	5 700	0,8	46
1921	HUISSIERS DE JUSTICE	5 700	58,2	3 316
2104	THERMALISME	5 500	9,6	528
1274	METALLURGIE CORREZE	5 400	4,8	258
2336	FOYERS ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS	5 400	8,1	435
706	REPROGRAPHIE	5 300	40,9	2 170
303	COUTURE REGION PARISIENNE	5 200	8,7	451
614	INDUSTRIE DE LA SERIGRAPHIE	5 200	28,6	1 488
1164	METALLURGIE SOMME VIMEU	5 200	2,5	128
2335	AGENCES GENERALES D ASSURANCES	5 200	51,0	2 653
1511	CREDIT IMMOBILIER	5 100	4,2	216
1942	TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHETIQUES	5 100	9,8	502
698	PRESSE QUOTIDIENNE REGIONALE EMPLOYES	5 000	5,3	264
965	METALLURGIE VAR	5 000	15,1	754
2294	METALLURGIE AUBE	5 000	5,7	283
1634	METALLURGIE COTES D ARMOR	4 900	8,2	400
700	PRODUCTION DES PAPIERS CARTONS CADRES	4 800	3,3	158
2021	GOLFS	4 700	28,5	1 339
1874	PRESSE INFORMATION SPECIALISEE TAM, CADRES	4 600	24,0	1 102
1384	VINS DE CHAMPAGNE	4 500	8,0	362
2667	BATIMENT DROME ARDECHE OUVRIERS	4 500	46,4	2 087
829	METALLURGIE VAUCLUSE	4 400	12,3	539
1605	DESINFECTION DERATISATION DESINSECTISATION	4 400	17,9	789

	3D			
1626	METALLURGIE PYRENEES HAUTES	4 400	4,1	182
2306	METIERS DU VERRE	4 400	3,4	152
1850	AVOCATS SALARIES	4 300	7,5	323
1972	PRESSE MAGAZINE ET INFORMATION NON CADRES	4 200	9,1	381
1895	PRESSE QUOTIDIENNE REGIONALE CADRES	4 100	1,8	73
1007	METALLURGIE PUY DE DOME THIERS	4 000	11,9	475
635	NEGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES	3 800	22,6	860
707	TRANSFORMATION DES PAPIERS CARTONS CADRES	3 800	3,7	140
833	INDUSTRIE DE FABRICATION DES CIMENTS ETAM	3 700	0,5	19
2018	PRESSE MAGAZINE ET D INFORMATION CADRES	3 700	7,0	260
1974	NAVIGATION INTERIEURE DE PASSAGERS	3 600	9,5	342
2190	MISSIONS LOCALES ET PAIO	3 600	17,1	616
1311	RESTAURATION FERROVIAIRE	3 500	4,3	149
1572	METALLURGIE CHARENTE	3 500	6,7	234
715	INSTRUMENTS A ECRIRE	3 300	6,9	229
1951	CABINETS D EXPERTISE EN AUTOMOBILES	3 300	61,3	2 023
3	NAVIGATION INTERIEURE DE MARCHANDISES OUVRIERS	3 300	5,7	187
186	ROQUEFORT LANGUEDOC ROUSSILLON PYRENEES	3 100	12,2	377
731	COMMERCE DE QUINCAILLERIE INTERREGIONALE CADRES	3 000	15,2	455
363	INDUSTRIE DE FABRICATION DES CIMENTS CADRES	2 900	0,9	27
1618	CAMPING	2 900	33,0	956
1922	RADIODIFFUSION	2 900	54,1	1 568
1588	SOCIETES COOPERATIVES D HLM	2 800	5,3	149
2174	NAVIGATION INTERIEURE DE MARCHANDISES SEDENTAIRE	2 800	15,2	425
214	PRESSE REGION PARISIENNE OUVRIERS	2 700	0,5	14
1465	PEINTRES EN LETTRES ET PUBLICITE PEINTE	2 600	63,4	1 649
1960	METALLURGIE LOT ET GARONNE	2 600	19,3	502
509	PRESSE QUOTIDIENNE REGION PARISIENNE CADRES ADM.	2 500	4,2	105
1614	COMMERCE DE QUINCAILLERIE PICARDIE ARDENNES	2 500	30,6	764
1871	PRESSE INFORMATION SPECIALISEE EMPLOYES	2 500	20,9	522
925	DISTRIBUTION DES PAPIERS CARTONS CADRES	2 400	20,2	485
113	REFRACTAIRES PRODUITS RHONE GIVORS	2 300	0,6	13
390	ENSEIGNEMENT SECONDAIRE HORS CONTRAT	2 300	4,8	111
832	INDUSTRIE DE FABRICATION DES CIMENTS OUVRIERS	2 200	0,8	17
1044	HORLOGERIE	2 200	18,4	404
2075	TRANSFORMATION COMMERCE OEUFS PRODUITS D OEUFS	2 200	5,7	125
161	VERRERIE TRAVAILLEE MECANIQUEMENT AU CHALUMEAU	2 100	3,6	76
2152	PERSONNEL ENSEIGNANT FORMATEUR CFA CFC	2 100	11,7	246
2322	CHANSON VARIETES JAZZ MUSIQUES ACTUELLES	2 100	40,5	851
1353	METALLURGIE DORDOGNE	2 000	11,6	232
1987	INDUSTRIE DES PATES ALIMENTAIRES	2 000	4,6	92
783	CENTRES D HEBERGEMENT ET DE READAPTATION SOCIALE	1 900	10,4	197
892	DISTRIBUTION CINEMATOGRAPHIQUE CADRES AM	1 900	22,7	432
1282	ORGANISMES DE COMMISSAIRES PRISEURS	1 900	44,2	841
1561	CORDONNERIE	1 900	45,9	873
1726	ECONOMISTES CONSTRUCTION METREURS	1 900	62,0	1 179

	VERIFICATEURS			
2636	ENSEIGNEMENT GRANDES ECOLES	1 900	2,6	50
172	INDUSTRIE DU BOIS PIN MARITIME FORET DE GASCOGNE	1 800	3,4	61
766	PRESSE HEBDO REGION PARISIENNE EMPLOYES	1 800	1,1	19
779	VOIES FERRES D INTERET LOCAL	1 800	1,1	20
2310	ENTREPRENEURS DE SPECTACLES ET ARTISTES	1 800	55,2	993
435	PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE ACTEURS	1 700	39,2	667
1031	ASSOCIATIONS FAMILLES RURALES	1 700	66,0	1 122
2270	UNIVERSITES ET INSTITUTS CATHOLIQUES	1 700	1,2	21
14	PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE TECHN	1 500	30,3	455
394	PRESSE QUOTIDIENNE REGION PARISIENNE EMPLOYES	1 500	2,6	40
405	ETABLISSEMENTS MEDICOSOCIAUX EX FFESCPE	1 500	12,3	185
951	THEATRES PRIVES	1 500	11,9	178
2219	TAXIS PARISIENS SALARIES	1 500	38,2	573
1182	PORTS DE PLAISANCE	1 400	15,2	213
2622	CREDIT MARITIME	1 400	1,5	21
277	AVOUES	1 300	51,6	670
1543	BOYAUDERIE	1 300	8,2	107
1903	AGENCES DE PRESSE CADRES	1 300	16,6	216
2101	ENSEIGNEMENT PRIVE A DISTANCE	1 300	24,6	320
240	GREFFES DE TRIBUNAUX DE COMMERCE	1 200	18,7	224
1237	CENTRES DE GESTION AGREES	1 200	39,0	467
1446	ENSEIGNEMENT TECHNIQUE HORS CONTRAT	1 200	22,6	271
1563	PRESSE HEBDO REGIONALE CADRES	1 200	16,0	192
1671	MAISONS D ETUDIANTS	1 200	36,9	442
1800	CERAMIQUE D ART	1 200	33,7	404
2316	CENTRES DE GESTION AGREES ET HABILITES	1 200	5,8	69
2412	PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION	1 200	27,4	329
528	BLANCHISSERIE NORD PAS CALAIS	1 100	14,0	154
1991	BLANCHISSERIE ALSACE	1 100	13,8	152
2668	SOCIETES DE SECOURS MINIERES CADRES	1 100	-	-
1326	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ENSEIGNANTS	1 000	28,2	282
2014	AGENCES DE PRESSE EMPLOYES	1 000	21,8	218
294	PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE OUVRIERS AM.	900	33,2	299
412	GUIDES ACCOMPAGNATEURS DES AGENCES DE VOYAGES	900	22,4	202
673	FOURRURE	900	43,6	393
693	PRESSE QUOTIDIENNE DEPARTEMENTALE EMPLOYES	800	5,7	45
1016	EDITION DE MUSIQUE CADRES AGENTS DE MAITRISE	800	45,5	364
1278	PROTECTION DE L HABITAT PACT ARIM	800	20,3	162
1281	PRESSE HEBDO REGIONALE EMPLOYES	800	15,0	120
1545	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE CATHOLIQUE ENSEIGNANTS	800	39,5	316
2070	ORGANISMES DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE	800	37,0	296
506	FABRICANTS IMPORT TRANSFORMATEURS PRODUITS EXOTIQUES	700	3,1	22
1177	INDUSTRIE DE FABRICATION DE LA CHAUX OUVRIERS	700	4,1	28
350	INDUSTRIE DE LA MODE ET DE LA CHAPELLERIE	600	21,7	130
2064	LABORATOIRES CINEMATOGRAPHIQUES ET SOUS-TITRAGE	600	21,6	130

2111	PARTICULIER EMPLOYEUR	600	53,8	323
2397	AGENCES DE MANNEQUINS	600	4,2	25
73	ENSEIGNEMENT SECONDAIRE LAIQUE PROF	500	23,4	117
201	RENSEIGNEMENTS COMMERCE AGENCES CADRES	500	6,2	31
306	PRESSE QUOTIDIENNE REGION PARISIENNE CADRES TECH	500	4,4	22
735	COMMERCE DES MACHINES A COUDRE	500	57,2	286
1083	PRESSE QUOTIDIENNE DEPARTEMENTALE OUVRIERS	500	0,9	5
2329	AVOCATS AU CONSEIL D ETAT ET COUR DE CASSATION	500	40,1	200
716	DISTRIBUTION CINEMATOGRAPHIQUE OUVRIER EMPLOYES	400	31,9	127
964	TRANSPORTS AERIENS REGIONAUX	400	12,9	52
1325	COOPERATIVES DE CONSOMMATION GERANTS	400	2,1	8
1622	IMPORTATION CHARBONNIERE ETAM	400	33,5	134
1734	ARTISTES INTERPRETES EMISSIONS DE TELEVISION	400	17,7	71
82	METALLURGIE TERRITOIRE BELFORT	300	8,9	27
354	GANTERIE DE PEAU	300	19,5	58
625	CINEMATOGRAPHIQUE SALLES DE CADRES AGENTS DE MAITRISE	300	22,3	67
1001	PERSONNES INADAPTEES MEDECINS SPECIALISES	300	62,8	189
1194	EDITION DE MUSIQUE EMPLOYES	300	73,2	220
1257	PHARMACIE D OFFICINE REUNION	300	64,9	195
1816	IMPORTATION CHARBONNIERE OUVRIERS	300	6,1	18
2022	ENSEIGNEMENT MUSICAL CHOREGRAPHIQUE RHONE ALPES	300	75,1	225
2360	AUTOMOBILE SERVICES GUYANE	300	5,7	17
2411	CHAINES THEMATIQUES	300	6,9	21
285	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE LAIQUE ENSEIGNANTS	200	36,0	72
550	TISF TRAVAILLEUSES FAMILIALES	200	2,8	6
781	PRESSE QUOTIDIENNE DEPARTEMENTALE CADRES ADM.	200	4,4	9
824	ANIMATEURS EDUCATION POPULAIRE	200	19,7	39
1334	ENSEIGNEMENT PSYCHOLOGUE	200	17,2	34
1565	SOINS INFIRMIERS A DOMICILE GUADELOUPE	200	16,2	32
1591	IMPORTATION CHARBONNIERE CADRES	200	21,0	42
1612	TRAVAIL AERIEN ESSAIS RECEPTIONS	200	2,1	4
1659	ROUISSAGE TEILLAGE DE LIN	200	9,8	20
1944	HELICOPTERES PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE	200	24,2	48
2132	REGIES DE QUARTIER	200	3,5	7
2230	SURVEILLANCE DE LA QUALITE DE L AIR	200	21,9	44
660	REFRACTAIRE EXPLOITATIONS TER SE	100	5,8	6
1018	PRESSE QUOTIDIENNE DEPARTEMENTALE CADRES TECH.	100	17,4	17
1119	INDUSTRIE DE FABRICATION DE LA CHAUX CADRES	100	16,0	16
1178	INDUSTRIE DE FABRICATION DE LA CHAUX ETAM	100	16,2	16
1247	AUTOMOBILE COM MARTINIQUE	100	5,7	6
1675	AGENCES TELEGRAPHIQUES INTERNATIONALES OUVRIERS T	100	17,1	17
2494	COOPERATIVES MARITIMES	100	32,7	33
2519	PROPRIETAIRES EXPLOITANTS DE CHAPITEAUX	100	19,3	19
10	POSTSYNCHRONISATION CINEMATOGRAPHIQUE TECHN	-		-
11	PORTS AUTONOMES MARITIMES	-		-

25	PEIGNE INDUSTRIE ARIEGE HERS TOUYRE	-		-
39	COURTIERS VALEURS MOBILIERES PARIS	-		-
270	COUTURE BOUCHES DU RHONE	-		-
311	COUTURE LOIRE ATLANTIQUE	-		-
313	PRIMEURS TRANS BOUCHES DU RHONE MARSEILLE	-		-
388	PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE AUDITORIUM	-		-
418	CHEMISERIE SUR MESURE	-		-
440	SUCRERIE REUNION	-		-
572	COUTURE RHONE ALPES	-		-
595	FRUITS CONFITS VAUCLUSE APT	-		-
780	TAILLEURS SUR MESURE REGION PARISIENNE	-		-
889	CINEMATOGRAPHIQUE SALLES DE EMPLOYES TECHNICIENS	-		-
919	AUTOMOBILE COM REUNION	-		-
1050	COMMERCES ST PIERRE MIQUELON	-		-
1057	CONSIGNATAIRE DE NAVIRE MARTINIQUE	-		-
1060	METALLURGIE MARTINIQUE	-		-
1069	PHARMACEUTIQUE REPARTITION MARTINIQUE	-		-
1072	MANUTENTION PORTUAIRE ST PIERRE	-		-
1113	PIPE FUME CIGARE JURA ST CLAUDE	-		-
1140	HOTELS ST PIERRE MIQUELON	-		-
1203	COMMERCES SERVICES GUADELOUPE	-		-
1225	COMMERCES LA REUNION	-		-
1232	HOTELLERIE GUADELOUPE	-		-
1233	BOULANGERIE REUNION	-		-
1341	AGRO ALIMENTAIRES INDUSTRIE REUNION	-		-
1911	GROUPEMENT INTERPROF SEMENCES GRAINES ET PLANTS	-		-
1923	MANUTENTION PORTUAIRE GUADELOUPE	-		-
1945	VITRAIL	-		-
1961	STATIONS SERVICE GUADELOUPE	-		-
1980	COMMISSIONNAIRES EN DOUANE MARTINIQUE	-		-
2025	MINES GUYANE	-		-
2345	TRANSPORT SANITAIRE EN MARTINIQUE	-		-
2395	ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR	-		-
2405	HOSPITALISATION GUADELOUPE	-		-
2526	ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES HABITAT SOCIAL	-		-
2697	STRUCTURES ASSOCIATIVES CYNEGETIQUES	-		-
99999	SANS CONVENTION COLLECTIVE	386 000	23,6	91 158

ANNEXE 2 – EXTRAITS DES ACCORDS ARTISANAT (2001) ET PROFESSIONS LIBERALES (2012)

Accord du 12 décembre 2001 sur le développement du dialogue social dans l'artisanat (Extrait)

Préambule

Les entreprises artisanales sont composées en moyenne de quatre salariés et le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, aussi une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies, des besoins de la clientèle, des règles de la concurrence, font de la branche professionnelle, le niveau le plus approprié pour l'élaboration des dispositions les mieux adaptées aux besoins des entreprises artisanales et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux de l'artisanat décident de renforcer le dialogue social dans ces secteurs afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de l'artisanat et des activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

À travers cet accord, les partenaires sociaux ont l'ambition de rendre plus attractifs les emplois en facilitant le développement des différents éléments du progrès social.

Par ailleurs, les entreprises artisanales sont implantées sur l'ensemble du territoire (les zones rurales et côtières comme les villes de toutes tailles).

Aussi, dans le respect des règles de la hiérarchie des normes, est-il nécessaire de renforcer la proximité entre les dispositions conventionnelles et les besoins des entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord et de leurs salariés et d'organiser le dialogue social au niveau territorial.

Article 1. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers entrant dans le champ d'application définit en annexe, ainsi qu'aux entreprises relevant des champs d'application des conventions collectives des organisations membres de l'UPA citées en annexe, y compris dans les DOM.

À compter de la date de la signature du présent accord, les organisations professionnelles qui adhéreront à une confédération membre de l'UPA, seront réputées relever du présent accord.

Article 2. Financement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et répartition des ressources

Sous réserve des dispositions de l'article 6 du présent accord, les entreprises prévues à l'article 1 du présent accord versent une contribution de 0,15% du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle continue.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti :

- une part A, à hauteur de 0,08% au niveau interprofessionnel, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du Code du travail.

La part des organisations syndicales de salariés au niveau interprofessionnel est répartie de la façon suivante :

- 3/13e pour la CFDT, la CGT, la CGT-FO ;
- 2/13e pour la CFE-CGC, la CFTC ;
- sous réserve des dispositions de l'article 6 du présent accord, une part B, à hauteur de 0,07% au niveau des branches professionnelles relevant du champ d'application du présent accord, répartie selon des dispositions définies par les accords de branche, entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés relevant ou membre des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés interprofessionnelles reconnues représentatives au sens du Code du travail.

Accord interprofessionnel – Développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales ; Accord du 28 septembre 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme (Extraits)

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires entendent affirmer leur attachement au dialogue social, aussi bien national que territorial dans le champ interprofessionnel des professions libérales, tout en respectant le rôle des branches qui en font partie et qui disposent d'une convention collective nationale et/ou d'accords sociaux.

Ce dialogue social sera rendu effectif par le développement du paritarisme interprofessionnel national et territorial au service de l'ensemble des entreprises libérales et de leurs salariés. Dialogue qui permettra de mieux exprimer les spécificités des emplois et des compétences des salariés et leurs parcours professionnels internes et externes, notamment à l'échelle des territoires.

Les parties signataires entendent, pour favoriser le dialogue social, sa qualité et son développement, se doter des moyens de cette ambition et de son financement. Elles décident, en conséquence, de créer un fonds de soutien et de développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales.

Article 3 (moyens)

Développement des moyens du dialogue social Afin de dégager les ressources nécessaires au développement de moyens du dialogue social, les parties signataires décident de mettre en place une cotisation conventionnelle spécifique, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette cotisation conventionnelle au taux de 0,05 % est assise sur la masse salariale annuelle brute de l'année N – 1. Elle est indépendante des cotisations de même nature dont les branches auraient pu décider et dont elles conservent l'usage. Elle s'entend par année civile et est recouvrée en même temps et dans les mêmes conditions matérielles que la contribution formation professionnelle. La première année de mise en oeuvre du présent accord, les montants sont calculés pro rata temporis, par douzième d'année civile, calculés à partir du premier jour du mois entier suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les montants ainsi collectés sont répartis, pour moitié à l'UNAPL, et pour l'autre moitié à parts égales entre les organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, déduction faite des frais de recouvrement des cotisations, des frais de fonctionnement de l'association, d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, dans la limite de 7 % du montant de la collecte.

Les moyens dégagés par la mise en place de la cotisation décidée ci-dessus sont indépendants des moyens propres à l'OPCA PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) ou à l'OMPL (observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales).

Article 4 (extrait - 4.1. Missions)

Les parties signataires entendent spécifier que les branches professionnelles du champ des professions libérales conservent toutes leurs prérogatives dans la définition de politiques qui leur sont propres, sans préjudice du développement du dialogue interprofessionnel sur l'ensemble du champ, ou au niveau territorial.

Les parties signataires conviennent que les moyens dégagés sont destinés à faciliter le dialogue social et les travaux des partenaires sociaux tant dans l'interprofession des professions libérales que dans les échelons territoriaux de cette interprofession.

Au niveau territorial, les moyens dégagés devront permettre la mise en place de commissions paritaires interprofessionnelles régionales de développement du dialogue social dans l'interprofession des professions libérales. Ces structures ont notamment pour but d'instaurer et de développer un dialogue social de proximité. Elles seront composées de représentants des parties signataires du présent accord.

Dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord, les parties s'engagent, sur le territoire national et les DOM, à couvrir le maximum du territoire de commissions paritaires interprofessionnelles régionales de développement du dialogue social dans l'interprofession des professions libérales.

Outre la tenue de réunions de dialogue social, les parties signataires conviennent que les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de dialogue social pourront, en fonction des caractéristiques territoriales et/ou d'emploi, se saisir de thèmes touchant notamment à :

- la diversité, l'égalité des chances, l'insertion professionnelle, l'emploi des jeunes et des seniors, l'égalité professionnelle, l'accès à la formation sur les territoires ;
- l'évolution des besoins en compétences et qualifications ;
- l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
- l'information sur le terrain relative aux conventions UNAPL/Pôle emploi, UNAPL/éducation nationale et UNAPL/enseignement supérieur ;
- la valorisation du secteur libéral et des métiers proposés (organisation de rencontres, visites d'entreprises, participation à des forums…) ;
- l'information et la communication sur l'aide au dialogue social dans les entreprises du champ de l'accord (notamment les TPE) ;
- la mise en place d'activités sociales.

Les parties signataires précisent que ces commissions territoriales sont un lieu d'échange et de dialogue et pas un lieu de négociation d'accords collectifs de travail normatifs. Elles pourront émettre des propositions aux parties signataires du présent accord.

Elles rédigeront chaque année un rapport d'activité transmis aux membres du conseil d'administration de l'association.

ANNEXE 3 – DISPOSITIFS CONVENTIONNELS DE BRANCHE EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES TPE - ABAISSEMENT DE SEUILS POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Etat des lieux (source : étude d'impact de la loi di 15 octobre 2010).

Conventions	**Représentation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés**
AIDE A DOMICILE EN MILIEU RURAL **CCN du 6 mai 1970** Article 3.9	Dans les associations occupant entre 5 salariés équivalents temps plein et le seuil légal, des élections de délégués du personnel seront organisées à la demande d'au moins deux salariés. Le délégué élu bénéficiera d'un crédit de 40 heures par an dans la limite de 6 heures par mois. La durée du mandat est de deux ans.
BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFEVRERIE et activités qui s'y rattachent **CCN du 20 mars 1973** Article 4	Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel le réclame.
CAMPING **CCN du 10 décembre 1991** Article 12	Toutefois, dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, pourra être élu délégué titulaire et un remplaçant éventuel, si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
CENTRES DE GESTION AGREES **CCN du 17 janvier 1983** Article 32	Dans tous les établissements où sont occupés habituellement moins de onze salariés, des élections permettant la mise en place d'un délégué du personnel pourront être organisées à la demande des salariés du centre. Ce délégué disposera, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures dans les limites de cinq heures par trimestre, pour un centre, où sont occupés habituellement moins de cinq salariés, dix heures par trimestre pour un établissement où sont occupés habituellement de cinq à dix salariés.
COMMERCE DES CUIRS ET PEAUX BRUTS **CCN du 1er avril 1982** Article 18	Pour la réglementation des comités d'entreprise, l'élection des délégués du personnel et les conditions d'exercice de leur mandat, les parties se réfèrent aux dispositions législatives en vigueur. Toutefois, dans tous les cas où la majorité des intéressés en manifesterait le désir par un vote à scrutin secret, un délégué titulaire et un suppléant pourront être désignés dans les entreprises occupant plus de cinq ouvriers.
COOPERATIVES AGRICOLES LAITIERES **CCN du 7 juin 1984** Article 17	Dans les coopératives dont le nombre de salariés est inférieur à onze et supérieur à six, un délégué du personnel peut être élu, si deux salariés au moins en font la demande.
AERAULIQUE, THERMIQUE, FRIGORIFIQUE (matériel) installation, entretien, réparation et dépannage **CCN du 21 janvier 1986** Article 2.5	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
INDUSTRIES TEXTILES **CCN du 1er février 1951**	Dans les établissements occupant de 6 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si deux salariés au moins en expriment la demande. Dans les établissements n'occupant

Article 10 (G)	pas 6 salariés, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat. La Direction mettra à la disposition des délégués un local approprié ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions.
INDUSTRIES CHIMIQUES **CCN du 30 décembre 1952** Article 6	4 - Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, si les intéressés dans leur majorité le demandent, il sera procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant. Ces délégués auront le statut et les attributions définies par la loi, mais le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions sera de cinq heures par mois, sauf cas exceptionnels. Au cas où il n'y aurait pas de délégué, les salariés pourront se faire assister par un représentant d'un syndicat, ou d'une fédération de la profession, ou à défaut d'une union départementale ou locale, si une première réclamation directe n'avait pas reçu satisfaction.
TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHETIQUES ET PRODUITS ASSIMILES **CCN du 6 juin 1996** Article 5	b - Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel. Dans les établissements occupant de six à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si deux salariés au moins en font la demande. Dans les établissements occupant moins de six salariés, les salariés auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant d'un syndicat de leur choix pour présenter leurs réclamations à la direction.
CUIRS ET PEAUX (INDUSTRIES) **CCN du 6 octobre 1956** Article 11	Toutefois, dans tous les cas où la majorité des intéressés en manifesterait le désir par un vote à scrutin secret, un délégué titulaire et un suppléant pourront être désignés dans les entreprises occupant plus de cinq ouvriers.
SOCIETES D'AUTOROUTES **CCN du 1er juin 1970** Article 8	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il pourra être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des intéressés le demande au scrutin secret.
COOPERATIVES AGRICOLES Fleurs, fruits **CCN du 18 septembre 1985** Article 10	Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à onze et supérieur à six, un délégué du personnel peut être élu si trois salariés permanents au moins en font la demande ; l'intéressé bénéficiera de quatre heures de délégation par mois.
COOPERATIVES AGRICOLES Céréales, meunerie **CCN du 5 mai 1965** Article 13	Dans les coopératives dont le nombre de salariés est inférieur à onze et supérieur à six, un délégué du personnel peut être élu si trois salariés au moins en font la demande.
METALLURGIE : ALLIER **CC 21 juillet 1976** Article 6	Toutefois, dans les établissements comptant cinq à dix salariés, si la majorité du personnel le réclame au scrutin secret, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant du personnel. Son activité sera limitée à cinq heures par mois, sauf accord particulier dans l'établissement.
METALLURGIE : ALPES MARITIMES **CC 27 juillet 1989**	Le nombre des délégués du personnel est fixé conformément à la législation en vigueur. Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, un délégué titulaire et un suppléant pourront être élus si la majorité des intéressés le réclame à bulletin secret.

Article 12	b - Exercice des fonctions De même, dans les établissements où il n'existe pas de délégués du personnel, tout salarié ayant un litige particulier avec la direction, quelles qu'en soient les causes, mais sous réserve que la réclamation soit de la compétence des délégués du personnel, aura la faculté de se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale qu'il désignera. Il devra en avertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. L'employeur pourra également se faire assister d'un représentant de la chambre syndicale patronale.
METALLURGIE : ARDENNES **CC 4 juillet 1980** Article 12	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un délégué si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret. Le temps nécessaire à l'exercice de la fonction sera limité à quatre heures par mois.
METALLURGIE DOUBS **CC 31 mai 1985** Article 8	Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant, si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret. Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. Il sera fait application des dispositions légales relatives à la mise en place des délégués de site.
METALLURGIE GARD et LOZERE **CC 27 décembre 1999** Article 9.4	Dans les Établissements comptant de 5 à 10 salariés, il peut être élu un Délégué Titulaire et un Délégué Suppléant si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE HERAULT, AUDE, PYRENNEES ORIENTALES **CC 1er mai 1990** Article 3.4	Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il peut être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE INDRE ET LOIRE **CC 10 septembre 1987** Article 7	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être élu un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE LOIR ET CHER **CC 5 juillet 1991** Article 8	Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE LOIRE et ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX **CC 19 février 1990**	Délégués du personnel Dans les établissements de moins de dix salariés, ces derniers ont la faculté de se faire assister par un représentant d'un syndicat de leur choix appartenant à l'entreprise au même titre qu'un délégué pour présenter leurs réclamations à la direction.
METALLURGIE MARNE **CC 1er janvier 1976** Article 105	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, un titulaire et un suppléant pourront être désignés si la majorité des intéressés le réclame par un vote au scrutin secret. Les heures de délégation dans ce cas seront réduites à quatre par mois.

METALLURGIE MAYENNE **CC 11 janvier 1993** Article 14	2. Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné 1 titulaire et 1 suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret. Le délégué titulaire disposera, dan la limite de 5 heures rémunérées par mois, du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
METALLURGIE MOSELLE **CC 1er février 1973** Article 8	Dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et complétées par les dispositions d'application pratique ci-après. Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant, si la majorité du personnel en exprime le désir, par un vote au scrutin secret. Dans les établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession signataire de la présente convention au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.
METALLURGIE ORNE **CC 6 octobre 1977** Article 7	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE REGION PARISIENNE **CC 16 juillet 1954** Article 7	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE PAS-DE-CALAIS **CC 25 septembre 1987** Article 8	Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un délégué titulaire et délégué suppléant si la majorité des intéressés le réclame au bulletin secret.
METALLURGIE HAUTES-PYRENNEES **CC 22 avril 1976** Article 8	Dans les établissements comptant de cinq à six salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE BAS-RHIN **CC 18 janvier 1954** Article 14	a) Dans les établissements occupant de 5 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant, si la majorité du personnel en exprime le désir par un vote au scrutin secret. Dans ce cas, le crédit d'heures dont dispose le délégué pour l'exercice de ses fonctions est ramené à 10 heures par mois. b) Dans les établissements où il n'existe pas de délégué, le ou les salariés auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.
METALLURGIE RHÔNE **CC 21 mai 1976** Article 7	Toutefois, dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, si la majorité du personnel le réclame au scrutin secret, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué du personnel. Son activité sera limitée à cinq heures par mois.

METALLURGIE SAVOIE **CC 29 décembre 1975** Article 6	Toutefois, dans les établissements occupant de 5 à 10 salariés, il pourra être institué un délégué, si la majorité du personnel en exprime le désir, par vote au scrutin secret. Son activité sera limitée à cinq heures par mois. Dans les établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les mensuels auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister du représentant d'une organisation syndicale signataire, au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.
METALLURGIE HAUTE-SAVOIE **CC 16 février 1976** Article 10	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE SEINE ET MARNE **CC 30 novembre 1976** Article 6	Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.
METALLURGIE SOMME **CC 22 juin 1990** Article 5	Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle. Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel en exprime le désir par un vote à scrutin secret.
METALLURGIE VAUCLUSE **CC 22 juin 1990** Article 14	Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra, en accord avec l'employeur, être procédé à des élections instituant un délégué titulaire et un délégué suppléant. Les délégués ainsi élus bénéficieront des dispositions législatives.
METALLURGIE YONNE **CC 11 mars 1993** Article 12	Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame, au scrutin secret.

ANNEXE 4 – TABLEAU RECAPITULATIF DES DISPOSITIFS CONVENTIONNELS PAR BRANCHE

CCN		Salariés	Effectif 1-9	%	Nouveau seuil	Modalité	Déclenchement	Mandats	Moyens
562	ADMR	6100	927	15,2	5 à 10	Elu	Sur demande d'au moins 2 salariés	1 délégué	40h / an, 6h / mois max.
567	Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie	21200	5453	25,7	5 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salarié	1 titulaire, 1 suppléant	
1618	Camping	2900	956	33,0	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
1237	Centres de gestion agréés	1200	467	39,0	1 à 10	Elu	Sur demande des salariés	1 titulaire	5h / trim. si moins de 5 salariés sinon 10h
-	Commerce des cuirs et peaux bruts	-	-		5 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
	Coopératives agricoles laitières				7 à 10	Elu	Sur demande d'au moins 2 salariés	1 délégué	
1412	Aéraulique, thermique, frigorifique	16300	3844	23,6	5 à 10	Institué	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
18	Industries textiles	115800	7377	6,4	6 à 10	Institué	Sur demande d'au moins 2 salariés	1 titulaire, 1 suppléant	Local et matériel mis à disposition
					1 à 5	Possibilité de se faire assister sur demande par un représentant syndical.			
44	Industries chimiques	281400	8589	3,1	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés	1 titulaire, 1 suppléant	5h / mois ;
						En l'absence de délégué, possibilité de faire appel à un représentant syndical.			
1942	Textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés	5100	502	9,8	6 à 10	Institué	Sur demande d'au moins 2 salariés	1 titulaire, 1 suppléant	
					1 à 5	En l'absence de délégué, possibilité de faire appel à un représentant syndical.			
207	Cuirs et peaux (industries)	7000	456	6,5	6 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
1014	Sociétés d'autoroute	15800	63	0,4	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	

CCN		Salariés	Effectif 1-9	%	Nouveau seuil	Modalité	Déclenchement	Mandats	Moyens
-	Coopératives agricoles (fleurs, fruits)	-			7 à 10	Elu	Sur demande d'au moins 3 salariés « permanents »	1 titulaire	4h / mois ;
-	Coopératives agricoles (céréales, meunerie)	-			7 à 10	Elu	Sur demande d'au moins 3 salariés	1 titulaire	
898	Métallurgie Allier	9400	459	4,9	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	5h /mois sauf accord d'établissement
1560	Métallurgie Alpes Maritimes	7300	1021	14,0	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
						En l'absence de délégué du personnel, *si le litige est du ressort de la délégation du personnel*, possibilité de faire appel à un représentant syndical. Accompagnement de la direction prévu.		
827	Métallurgie Ardennes	15400	466	3,0	5 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire	4h /mois ;
1375	Métallurgie Doubs	15100	1006	6,7	5 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	Assistance possible d'une OS. Mention des délégués de site.
2126	Métallurgie Gard et Lozère	5900	574	9,7	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
1577	Métallurgie Hérault, Aude, PO	8000	1186	14,8	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	5h /mois sauf accord d'établissement
1470	Métallurgie Indre et Loire	10000	753	7,5	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	5h /mois sauf accord d'établissement
2579	Métallurgie Loir et Cher	11000	288	2,6	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	5h /mois sauf accord d'établissement
1578	Métallurgie Loir et ar. d'Yssingeaux	28000	2337	8,3	1 à 9	Possibilité pour les DP de faire appel à un représentant syndical.			
899	Métallurgie Marne	12800	675	5,3	5 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	4h /mois ;
2266	Métallurgie Mayenne	10500	332	3,2	5 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	5h /mois ;
714	Métallurgie Moselle	32600	1161	3,6	5 à 10	Institué	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
						En l'absence de DP, possibilité de faire appel à un représentant syndical de la profession.			

CCN		Salariés	Effectif 1-9	%	Nouveau seuil	Modalité	Déclenchement	Mandats	Moyens
948	Métallurgie Orne	11300	366	3,2	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
54	Métallurgie Région Parisienne	334100	16535	4,9	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
1472	Métallurgie Pas-de-Calais	19700	1655	8,4	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
1626	Métallurgie Hautes-Pyrénées	4400	182	4,1	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
1967	Métallurgie Bas-Rhin	38400	1712	4,5	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	10h / mois ;
						En l'absence de DP, possibilité de faire appel à un représentant syndical.			
878	Métallurgie Rhône	52700	3515	6,7	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire	5h /mois ;
822	Métallurgie Savoie	12900	884	6,9	5 à 10	Elu	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire	5h /mois ;
						En l'absence de DP, possibilité de faire appel à un représentant syndical de la profession.			
836	Métallurgie Haute-Savoie	31600	2393	7,6	5 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
911	Métallurgie Seine et Marne	19100	1742	9,1	5 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
1797	Métallurgie Somme	12300	546	4,4	5 à 10	Institué	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
1164	Métallurgie Somme (Vimeu)	5200	128	2,5					
829	Métallurgie Vaucluse	4400	539	12,3	5 à 10	Elu	« En accord avec l'employeur »	1 titulaire, 1 suppléant	Dispositions législatives
1732	Métallurgie Yonne	9600	417	4,9	5 à 10	Désigné	Sur demande de la majorité des salariés, scrutin secret	1 titulaire, 1 suppléant	
TOTAL		1194500	69506						

ANNEXE 5 – LE MOUVEMENT DE DECENTRALISATION ET SES EFFETS POUR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

La décentralisation (1789 – 2010), document publié en décembre 2010 sur le portail officiel de l'Assemblée nationale, définit ce mouvement de la façon suivante :

> *« La décentralisation vise à donner aux collectivités locales des compétences propres, distinctes de celles de l'État, à faire élire leurs autorités par la population et à assurer ainsi un meilleur équilibre des pouvoirs sur l'ensemble du territoire. La décentralisation rapproche le processus de décision des citoyens, favorisant l'émergence d'une démocratie de proximité » Il ne faut donc pas confondre la décentralisation avec un autre processus d'aménagement de l'Etat unitaire qui est la déconcentration. « La déconcentration est une notion bien distincte ; elle vise à améliorer l'efficacité de l'action de l'État en transférant certaines attributions de l'échelon administratif central aux fonctionnaires locaux, c'est-à-dire aux préfets, aux directeurs départementaux des services de l'État ou à leurs subordonnés ».*

Le mouvement de décentralisation en France a connu deux étapes importantes qu'on appelle souvent « acte I » et « acte II ». La première étape s'ouvre en 1981 avec le nouveau ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation, Gaston Defferre, lorsqu'il présente au parlement le projet de **loi relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions**.

> *« La loi, comme nous le rappelle le dossier thématique du Ministère de l'Intérieur, est votée le 28 janvier 1982 et promulguée le **2 mars 1982**. Complétée par la **loi du 22 juillet 1982**, elle introduit d'importantes modifications dans l'organisation territoriale du pays, dont les plus notables sont : l'institution du président du conseil général en exécutif de département à la place du préfet ; le remplacement de la tutelle administrative a priori par un contrôle juridictionnel a posteriori ; la création d'une nouvelle juridiction financière, la chambre régionale des comptes, dont l'une des missions est d'assister le préfet en matière de contrôle budgétaire ; la promotion de la région en collectivité territoriale à part entière, dotée d'un conseil élu au suffrage universel ; dans chaque département et région, le représentant de l'État continue d'avoir la charge des intérêts nationaux, du respect des lois, de l'ordre public et du contrôle administratif. Les **lois des 7 janvier et 22 juillet 1983** ont modifié la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État. De 1982 à 1986, 25 lois complétées par environ 200 décrets se succèdent »*

Il est à noter que, même si une nouvelle répartition doit s'effectuer par des blocs entiers de compétences, ce principe n'est pas toujours respecté en pratique. Ainsi, dans le secteur sanitaire et social, la présence de l'Etat reste assez forte : celui-ci continue à gérer les processus de redistribution qui impliquaient le respect de normes de qualité des services rendus. La principale critique avancée contre « l'acte I » de la décentralisation consiste à dire que, au lieu de transférer des blocs homogènes de nouvelles compétences aux collectivités territoriales, tout en évitant l'imbrication et la concurrence, on est passé de l'Etat unitaire à un « mille-feuille institutionnel ».

Pour répondre à cette, et d'autres, critique, le premier ministre de Jacques Chirac, Jean-Pierre Raffarin, lance « l'acte II » de la décentralisation en 2003. Promulguée le **28 mars 2003**, la **loi** cruciale, puisqu'elle est **constitutionnelle**, confirme l'organisation

décentralisée de la République Française, la démocratie locale directe, l'autonomie financière des collectivités territoriales, et le statut des collectivités d'outre-mer.

> *« Plusieurs lois organiques, voulues par le constituant, ont été publiées dans la foulée de la révision constitutionnelle. Il s'agit de la loi organique du* ***1er août 2003****,* ***relative à l'expérimentation par les collectivités territoriales****, préalable à toute politique différenciée de décentralisation, et de celle du même jour* ***relative au référendum local****, qui correspond à la nécessité d'affirmer de nouvelles formes de démocratie participative. Enfin, la loi organique du 2****9 juillet 2004****, prise en application de l'article 72-2 de la Constitution,* ***relative à l'autonomie financière des collectivités territoriales****, précise la notion de "ressources propres" qui doivent constituer la "part déterminante" parmi les ressources des collectivités.*
>
> *S'agissant du transfert des compétences, un vaste projet de loi relatif aux responsabilités locales fut discuté pendant plusieurs mois au Parlement, avant de devenir la* ***loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales****. La loi transfère de nouvelles compétences aux collectivités territoriales dans les domaines du développement économique, du tourisme, de la formation professionnelle ou de certaines infrastructures comme les routes, les aérodromes, les ports, en matière de logement social et de construction, d'enseignement ou de patrimoine. Certaines de ses dispositions ont un caractère expérimental, pour une durée qui n'excède pas cinq ans. Elle comporte aussi un mouvement non négligeable de transfert de personnels de l'État vers les collectivités, notamment les agents techniciens et ouvriers de service (TOS) employés dans les collèges et les lycées, et des agents de l'Équipement. De manière un peu paradoxale, la réforme, qui se fixait à l'origine un objectif de renforcement des compétences du niveau régional, débouchera surtout, à la faveur de la discussion parlementaire, sur le renforcement du rôle et des compétences dévolues aux départements, en particulier dans le domaine social »*[5]*.*

Si les précédentes lois ont pour objectif principal d'introduire et d'assurer les transferts de compétences de l'autorité centrale vers les niveaux plus locaux, **la loi du 16 décembre 2010 relative à la réforme des collectivités territoriales** vise plutôt à simplifier la structuration territoriale et l'architecture institutionnelle locale, à mieux clarifier les compétences des institutions locales et, enfin, à réaménager les mécanismes de financement, ce qui représente un enjeu crucial à l'heure de la crise financière et économique.

> *« Il s'agit notamment de remédier aux défauts de l'organisation territoriale résultant d'une évolution décentralisatrice plus axée sur les transferts de compétences que sur les modifications de structures. Des dispositions visent au renforcement et à la simplification de l'intercommunalité. Une nouvelle catégorie d'établissement public de coopération intercommunale est créée : la métropole. Le conseiller territorial, qui exercera un mandat unique, est appelé à siéger à partir de 2014, pour six ans, alternativement dans les conseils régionaux et généraux. A partir du 1*^{er} *janvier 2015, les régions et les départements ne pourront plus intervenir que dans le cadre des compétences fixées par la loi alors que la clause de compétence générale est maintenue en ce qui concerne les communes »*[6]*.*

5 Ibid.
6 Ibid.

Une nouvelle étape de la décentralisation, qu'on appelle aujourd'hui « l'acte III », s'ouvre par une série de réformes des collectivités territoriales adoptées à partir de 2013 sous la présidence de François Hollande. La plus importante d'entre eux est **la loi du 27 janvier 2014 relative à la modernisation de l'action publique territoriale et à l'affirmation des métropoles**.

> *« La loi vise à rétablir la clause générale de compétence pour les régions et départements qui devait disparaître en 2015. Le texte prévoit de clarifier les conditions d'exercice de certaines compétences des collectivités territoriales en instaurant des chefs de file : la région pour le développement économique, les aides aux entreprises et les transports (le Sénat a ajouté la biodiversité, la transition énergétique, l'agenda 21) ; le département pour l'action sociale, l'aménagement numérique et la solidarité territoriale ; les communes pour la mobilité durable et la qualité de l'air. <...>*
>
> *Le texte institue au niveau régional une conférence territoriale de l'action publique qui établira un pacte de gouvernance territoriale. <...>*
>
> *La loi crée par ailleurs un nouveau statut pour les métropoles afin de permettre aux agglomérations de plus de 400 000 habitants d'exercer pleinement leur rôle en matière de développement économique, d'innovation, de transition énergétique et de politique de la ville. Les métropoles de Paris, Lyon et Marseille auront un statut particulier »*[7].

7 http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-modernisation-action-publique-territoriale-affirmation-metropoles.html

ANNEXE 6 – CARTOGRAPHIE DES CPRIA ET DATES DE CREATION



Source : Dossier de Presse CPRIA du 25 janvier 2012 – Dialogue social dans l'artisanat : réunion nationale des membres des CPRIA

- 2002, 25 mars: Languedoc-Roussillon
- 2002, 26 novembre : Bretagne
- 2009, 2 avril : Rhône-Alpes
- 2009, 3 décembre : Pays-de-la-Loire
- 2010, 24 mars : Haute-Normandie
- 2010, 29 avril : Alsace
- 2010, 1er juin : Paca
- 2010, 17 juin : Champagne-Ardenne
- 2010, 21 septembre : Picardie
- 2010, 7 décembre : Poitou-Charentes
- 2010, 23 décembre : Ile-de-France, Midi-Pyrénées
- 2011, 6 janvier : Centre
- 2011, 17 janvier : Franche-Comté
- 2011, 7 février : Aquitaine
- 2011, 30 mars : Bourgogne
- 2011, 28 avril : Auvergne
- 2011, 11 juillet : Lorraine
- 2011, 27 septembre : Basse-Normandie
- 2011, 17 octobre : Limousin
- 2011, 19 décembre : Nord-Pas-de-Calais

ANNEXE 7 – TEXTE DE L'ACCORD PORTANT CREATION DE LA CPRIA D'ALSACE

PROTOCOLE D'ACCORD

CONCERNANT LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE REGIONALE INTERPROFESSIONNELLE DE L'ARTISANAT DE LA REGION ALSACE

Les parties signataires confirment la nécessité de renforcer la proximité entre les besoins des entreprises incluses dans le champ d'application de l'accord du 12 décembre 2001 et de leurs salariés et d'organiser le dialogue au niveau territorial.

Elles rappellent par ailleurs que pour les secteurs de l'artisanat, composés de petites entreprises, la négociation relève de la branche professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent :

ARTICLE 1 : CREATION

Conformément aux dispositions de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat, l'UPA ALSACE et les organisations régionales syndicales représentatives décident de créer un lieu d'échange et de dialogue, sous la dénomination de Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat d'Alsace – CPRIA Alsace.

ARTICLE 2 : ATTRIBUTIONS

La CPRIA Alsace pourra notamment, dans le respect des accords et des prérogatives des branches professionnelles :

- Participer aux actions permettant la promotion des emplois des métiers de l'artisanat ;
- Contribuer à conforter une politique régionale de formation professionnelle en direction des salariés des entreprises artisanales et à promouvoir l'apprentissage ;
- Favoriser l'accès à l'emploi dans les métiers de l'artisanat et l'amélioration des conditions de travail ;
- Examiner dans quelles conditions les salariés des entreprises artisanales peuvent bénéficier de garanties multi-entreprises dans les champs de la prévoyance (complément maladie et retraite), du logement (1% logement), et de certains avantages sociaux comme les chèques vacances, les titres-restaurant, les chèques cadeau, le CESU, l'épargne salariale... ;
- Conseiller les entreprises artisanales et leurs salariés sur toutes demandes concernant l'application des droits conventionnels.

La CPRIA Alsace pourra en outre émettre des propositions (bonnes pratiques, expérimentations, etc...) en direction des branches professionnelles concernées.

ARTICLE 3 : COMPOSITION

La Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat d'Alsace est composée de 20 membres :

- 10 membres désignés par l'UPA Alsace au titre des représentants des employeurs de l'artisanat ;
- 10 membres désignés à part égale* par les organisations interprofessionnelles représentatives des salariés, soit :
  - 2 par la CFDT ;
  - 2 par la CFTC ;
  - 2 par la CFE-CGC ;
  - 2 par la CGT ;
  - 2 par FO.

* Cette répartition pourra évoluer lorsque les nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales de salariés s'appliqueront au niveau interprofessionnel (loi du 20 août 2008).

ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT

La CPRIA Alsace se réunit au moins deux fois par an. L'ordre du jour est établi en concertation entre l'UPA Alsace et les organisations syndicales de salariés et la convocation est adressée au minimum 15 jours avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la CPRIA Alsace est assuré par l'UPA Alsace qui établit notamment un procès-verbal de chaque réunion et l'adresse aux membres de la CPRIA.

ARTICLE 5 : PROGRAMME D'ACTIONS ET BILAN ANNUEL

Un projet de programme d'actions est adopté chaque année qui donne lieu à un bilan annuel.

Fait à Colmar, le 29 avril 2010

Pour l'UPA Alsace

Pour la CFDT Alsace

Pour la CGT Alsace

Pour la CFE-CGC Alsace

Pour la CFTC Alsace

P.DIOCHET

Pour la CGT-FO Bas-Rhin et Haut-Rhin

ANNEXE 8 – LIEUX D'ACCUEIL : UN EXTRAIT DES LIEUX D'ACCUEIL DE PLUSIEURS REGIONS

Région	Département	Structure	Horaires
Fougères	Ille-et-Vilaine	Union de Pays	M : 13h30-17h30 Me : 14h-16h juridique sur RDV
Vitre	Ille-et-Vilaine	Union de Pays	L : 16h30-18h 1er Jeudi 16h30-18h et sur RDV
Rennes	Ille-et-Vilaine	Union de Pays	L au Ve : 8h30-12h30 13h30-17h30
Redon	Ille-et-Vilaine	Union de Pays	L : 10h-12h retraités 10h-11h30 salariés 16h-18h permanence juridique . Mercredi : 16h-18h accueil salariés et juridique
Saint-Malo	Ille-et-Vilaine	Union de Pays	L M Me J : 17h30-19h
Dinan	Côtes d'Armor	Union Locale	sur RDV
Lamballe	Côtes d'Armor	Union Locale	V : 15h-17h sur RDV en dehors de ces horaires
Saint-Brieuc	Côtes d'Armor	Union Départementale	L au Ve : 10h-12h 14h-17h et sur RDV en dehors de ces horaires
Loudeac	Côtes d'Armor	Union Locale	1er vendredi 17h-18h30 et sur RDV en dehors de ces horaires
Guingamp	Côtes d'Armor	Union Locale	sur RDV
Lannion	Côtes d'Armor	Union Locale	J : 18h-19h sur RDV en dehors de ces horaires
Vannes-Ploermel	Morbihan	Union de Pays	Lundi au Vendredi : 9h-12h30 14h-18h
Lorient-Pontivy	Morbihan	Union de Pays	Lundi au Vendredi : 9h-12h30 14h-18h
Quimperlé	Finistère	Union Locale	Mardi de 17h à 19 h
Carhaix	Finistère	Union Locale	1er mardi de 18h à 19h
Concarneau	Finistère	Union Locale	1er et 3ème mardi de 18h à 20h
Cornouilles	Finistère	Union de Pays	sur RDV les vendredis à partir 17h et un mardi sur 2 à partir 18h
Douarnenez	Finistère	Union Locale	4ème mercredi de 17hà19h
Morlaux	Finistère	Union de Pays	sur RDV : 1er et 3ème Lundi de 17h à 19h
Landivisiau	Finistère	Union Locale	sur RDV 1er Lundi de 18h30 à 19h30
Landerneau	Finistère	Union Locale	sur RDV Jeudi de 1_h à 19h
Lesneven	Finistère	Union Locale	Vendredi de 17h à 19h
Brest	Finistère	Union de Pays	
Brest Port de Commerce	Finistère	Union Locale	V de 11h à 13h en période scolaire
Château-Thierry	Aisne	UIB	
Chauny	Aisne		
Laon	Aisne	UIB	
Saint-Quentin	Aisne	UIB	
Soissons	Aisne		
Beauvais	Oise		
Compiègne	Oise		
Creil	Oise		
Crepy-en-valois	Oise		
Abbeville	Somme		
Albert	Somme		
Amiens	Somme		
Roye	Somme		
Brey	Meurthe et Moselle	Union locale	Lundi de 9h00 à 12h00.
Longwy	Meurthe et Moselle	Union locale	Tous les jours de 9h à 12h et de 14h à 17h
Lunéville	Meurthe et Moselle	Union locale	Lundi, mardi, jeudi, vendredi : 8h30-12h00 et 14h00-18h00. Mercredi : 13h30-16h30. Fermé le samedi.
Pont-à-Mousson	Meurthe et	Union locale	

	Moselle		
Toul	Meurthe et Moselle	Union locale	Sur rendez-vous
Nancy	Meurthe et Moselle	Union départementale	
Commercy	Meuse	Union locale	*Tous les jeudis de 10 h 00 à 18 h 30*
Bar le duc	Meuse	Union locale	*sur rendez vous*
Stenay	Meuse	Union locale	*permanences tous les mercredis de 17 h 30 à 18 h 30*
Verdun	Meuse	Union locale	*le lundi de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 16h30 - le mardi sur rendez vous AT/MP*
Thionville	Moselle	Union locale	*tous les jours de 14 h à 17 h 30*
Sarrebourg	Moselle	Union locale	*les mercredis de 14 h à 17 h*
Sarreguemines	Moselle	Union locale	*Les jeudis de 16 h à 19 h*
Forbach	Moselle	Union locale	sur rendez-vous
Metz	Moselle	UD	
Epinal	Vosges	UD	
Remiremont	Vosges	Union locale	
Gerardmer	Vosges	Union locale	
Saint Die	Vosges	Union locale	
Rambervilliers	Vosges	Union locale	
Vittel	Vosges	Union locale	
Neufchateau	Vosges	Union locale	
Limoges	Haute-Vienne	UD	
Saint-Yrieix-la-Perche	Haute-Vienne	UL	Les 1er jeudi de chaque mois de 16H00 à 19H00
Brive	Corrèze	UD	
Gueret	Creuse	UD	
Foix	Ariège	UD	
	Tarn	UD	
	Aveyron	UD	
	Haute-Garonne	UD	
Cahors	Lot	UD	
	Ger	UD	
	Tarn-et-Garonne	UD	
Bourg-en-Bresse	Ain	UD	
Belley	Ain	Union locale	
Saint Genis Pouilly	Ain (Pays de Gex)	Union locale	
Grenoble	Isère	UD	
Saint-Marcelin	Isère	Union locale	
Bourgoin Jallieu	Isère	Union locale	
Voiron	Isère	Union locale	
Saint-Etienne	Loire	UD	
Lyon	Rhône	UD	
Chambéry	Savoie	UD	
Modane	Savoie	Union locale	
Moutiers	Savoie	Union locale	
Albertville	Savoie	Union locale	
Cran Gevrier	Haute-Savoie	UD	
Anncey	Haute-Savoie	Union locale	Lundi après-midi, sur rendez-vous le mercredi de 17h30 à 19h (commission juridique), et sur rendez-vous
Annemasse	Haute-Savoie	Union locale	Mardi 14h -16h et jeudi 17h-19h

Bonneville	Haute-Savoie	Union locale	2e et 3e jeudi, 14h30-16h30 Dernier vendredi, 9h30 – 11h30
Cluses	Haute-Savoie	Union locale	Sur rendez-vous
Faverges	Haute-Savoie	Union locale	Chaque lundi, 17h – 19h
Rumilly	Haute-Savoie	Union locale	HTR lundi 14h – 16h Sur rendez-vous
Thonon	Haute-Savoie	Union locale	Lundi 17h – 19h, jeudi 14h – 16h
Aubenas	Ardèche	Union locale	Mardi 15H 00 à 17H 00 Vendredi 15H 00 à 17H 00 Permanence transport de 14H à 16H ou sur rendez vous
Annonay	Ardèche	Union locale	juridiques: Lundi 17 H 30 à 19 H 00 Union locale: Mardii 8 H 30 à 12 H 00 et de 14H à 17h Syndicat métallurgie: Jeudi de 8 H 30 à 12h et de 14h à 17h
Crest/Die	Drôme	Union locale	
Lamastre (Tournon)	Ardèche	Union locale	Mardi 18 H 00 à 19 H 00
La Voulte / Livron	Ardèche	Union locale	LA VOULTE le: lundi de 18H 00 à 19H 00 LIVRON le: mardi de 19H 00 à 20H00 Maison Waldeck Rousseau tél: 04 75 61 49 49
Montelimar / Le Teil	Drôme	Union locale	Lundi 16 H 00 à 19 H 00 Jeudi 9H à 12H 00 et 14 H 00 à 18 H 00
Nyons	Drôme	Union locale	Mardi 17 H 00 à 19 H 30 Samedi 9 H 00 à 12 H 00
Tricastin	Drôme	Union locale	Lundi 17 H à 19 H Mercredi avec permanence juriduque 17 H à 19 H Vendredi 8 H30 à 11 H30
Privas	Ardèche	Union locale	UL: le jeudi de 10h à 12h et de 13h 30 à 16h 30
Romans	Drôme	Union locale	Permanences juridiques: Lundi de 9H à 12H et de 14H 30 à 18h 30 - Mardi de 9H à 12H et de 14H 30 à 18h 30. Accueil-Secrétariat: Lundi de 9h à 12h et de 14h30 à 18h30 mardi de 9h à 12h et de 14h30 à 18h Jeudi de 13h30 à 18h vendredi de 10H à 12H.
St Rambert / St Vallier	Drôme	Union locale	MARDI et Mercredi de 9 H 00 à 12 H 00 Syndicat des Transports: le dernier samedi de chaque mois de 9h à 12h ou rendez vous par tel: 06 80 32 35 24
Tournon / Tain	Ardèche	Union locale	Mardi 18 H 00 à 19 H 00
Valence	Drôme	Union locale / UD	le lundi de16h30 à 18h30 le jeudi de 15h30 à 17h30 Rdv. Permanences Syndicat des Transports 1 et 3° vendredi de chaque mois de 14 à 17h 30 ou rendez vous.
Lille	Nord	URI	Du lundi au vendredi, 8h30-12h30 ; 13h30 – 17h00.
Arras	Artois-Douaisis	Antenne locale	Mardi et jeudi de 13h30 à 17h00. Permanence juridique 18h à 19h30.
Béthune	Artois-Douaisis	Antenne locale	Lundi et vendredi 13h30 à 17h Permanence juridique vendredi après-midi selon planning (secrétariat)
Douai	Artois-Douaisis	Antenne locale	Tous les matins de 8h30 à 12h
Lens	Artois-Douaisis	Antenne locale	Lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à

			12h30 ; mercredi de 13h30 à 17h30 Permanence juridique : 2e et 4e mercredi, de 14h à 17h.
Armentières	Métropole Lilloise	Antenne locale	Mardi 13h30 – 16h45 ; jeudi 13h30 – 17h45
Halluin	Métropole Lilloise	Antenne locale	Sur rendez-vous
Hazebrouck	Métropole Lilloise	Antenne locale	Lundi 9h – 12h30 et 13h30 – 16h30 Mercredi 8h – 12h30 et 13h30 – 17h Vendredi 8h – 12h30
Lille	Métropole Lilloise	Antenne locale	Mardi et vendredi à partir de 13h30 Permanence juridique : tous les lundis à partir de 17h
Roubaix	Métropole Lilloise	Antenne locale	Mardi et vendredi 9h-12h et 13h-17h Jeudi 13h-17h
Tourcoing	Métropole Lilloise	Antenne locale	Lundi et mercredi 9h-12h et 13h-17h Jeudi 9h-12h.
Cambrai	Sambre-Escault	Antenne locale	Lundi, mardi, jeudi et vendredi 14h-18h
Fourmies	Sambre-Escault	Antenne locale	Sur rendez-vous
Maubeuge	Sambre-Escault	Antenne locale	Mardi et jeudi 9h-12h Du lundi au vendredi 14h-17h
Valenciennes	Sambre-Escault	Antenne locale	Lundi, mardi, jeudi, vendredi 14h-17h
Berck	Littoral	Antenne locale	Lundi et vendredi 13h30-17h Mercredi 8h30 – 12h
Boulogne	Littoral	Antenne locale	Du lundi au vendredi 14h-18h
Calais	Littoral	Antenne locale	Lundi, mardi et jeudi 9h-12h et 14h-17h Mercredi et vendredi 9h – 12h
Dunkerque	Littoral	Antenne locale	Du lundi au vendredi 9h-12h et 14h-18h
Saint-Omer	Littoral	Antenne locale	Lundi, mardi, jeudi et vendredi 14h-18h Permanence juridique : lundi et jeudi à partir de 17h
Digne	Alpes de Haute Provence	UD	Lundi, Mardi et Jeudi 09h30 - 14h00, Vendredi 09h30 - 13h30 Pas de permanence le mercredi
Gap	Hautes Alpes	UD	Juridique : Lundi 18h - 19h30 et le mardi après midi sur RDV Accueil secrétariat : du lundi au vendredi de 13h30 à 16h0
Nice	Alpes Maritimes	UD	Lundi, mardi, mercredi, jeudi 08h45 - 17h45 & vendredi 08h45 - 16h45
Marseille	Bouches-du-Rhône	UD	Fermeture le mercredi
		URI	Lundi au vendredi de 09h00 à 12h00 - 14h00 à 17h00
Toulon	Var	UD	
Avignon	Vaucluse	UD	
Nantes	Loire-Atlantique	UL / UD	lundi au vendredi de 8h30 à 17h30.
Saint-Nazaire	Loire-Atlantique	Union locale	lundi au vendredi de 8h30 à 17h30
Ancenis	Loire-Atlantique	Union locale	Mercredi de 17h30 à 19h00
Couëron	Loire-Atlantique	Union locale	1er et 3ème lundis du mois à partir de 18h00
Chateaubriand	Loire-Atlantique	Union locale	1er mercredi du mois sauf pour les mois de mars (permanence le 20) et novembre (permanence le 13) de 17h30 à 19h00.
Clisson	Loire-Atlantique	Union locale	1er mardi et 3ème et 4ème lundi du mois de 17h30 à 18h30

Machecoul	Loire-Atlantique	Union locale	2ème lundi du mois à partir de 17h15
Cœur de Retz/ Grand Lieu & Lognes	Loire-Atlantique	Union locale	mardi à partir de 17h15 et sur rendez-vous
Pornic	Loire-Atlantique	Section locale	mardi de 16h00 à 18h00
Saint Brevin	Loire-Atlantique	Section locale	Sur rendez-vous
Saint-Herblain	Loire-Atlantique	Section locale	Sur rendez-vous
Angers	Maine-et-Loire	UD	
Cholet	Maine-et-Loire	Union locale	
St Pierre Montlimart	Maine-et-Loire	Antenne locale	Sur rendez-vous
Segré	Maine-et-Loire	Antenne locale	Sur rendez-vous
Saumur	Maine-et-Loire	Antenne locale	Sur rendez-vous
Laval	Mayenne	UD	
Mayenne	Mayenne	Antenne locale	Sur rendez-vous
Château-Gontier	Mayenne	Antenne locale	Sur rendez-vous
Le Mans	Sarthe	UD	
La Flèche	Sarthe	Antenne locale	Sur rendez-vous
Sablé sur Sarthe	Sarthe	Antenne locale	Sur rendez-vous
La Roche s/Yon	Vendée	UD	
Challans	Vendée	Antenne locale	Sur rendez-vous
Fontenay le Comte	Vendée	Antenne locale	Sur rendez-vous
Les Herbiers	Vendée	Antenne locale	Sur rendez-vous
Montaigu	Vendée	Antenne locale	Sur rendez-vous
St Gilles Croix de Vie	Vendée	Antenne locale	Sur rendez-vous
Les Sables d'Olonne	Vendée	Antenne locale	Sur rendez-vous
Montpellier	Hérault	UD / URI	
Carcassonne	Aude	UD	
Mende	Lozère	UD	
Perpignan	Pyrénées Orientales	UD	
Nîmes	Gard	UD	
Beaucaire	Gard	Union locale	
Bagnols-sur-Cèze	Gard Rhodanien	Union locale	
Alès	Bassin Alésien	Union locale	
Conflans	Yvelines	Union locale	Lundi et jeudi 15h – 18h
Houilles	Yvelines	Union locale	Lundi 13h30 – 17h30 Jeudi 13h30 – 20h00
Mantes	Yvelines	Union locale	Tous les jours 14h – 17h
Poissy	Yvelines	Union locale	Mercredi 14h-17h Vendredi 9h-11h
Rambouillet	Yvelines	Union locale	Mardi 14h30 – 17h Mercredi 14h30 – 19h
Trappes	Yvelines	Union locale	Vendredi 9h - 13h
		UD	
Versailles	Yvelines	Union locale	Lundi 10h30 – 14h30 et 17h – 19h Les 1er et 3ème jeudis du mois 14 h 30 - 17 h 30 Sur rendez-vous

ANNEXE 9 – QUESTIONNAIRE AUX RESPONSABLES DU RESEAU PME DE LA CFDT

Etude Petites Entreprises 2013

Bonjour,

Ce questionnaire vous est adressé en tant que porteur du dossier TPE-PME.

Intégré à l'étude en cours sur les pratiques syndicales en direction des petites entreprises, le questionnaire vise à mieux connaître vos actions et vos interlocuteurs sur ce dossier.

Toutes les données collectées sont anonymes.

Ce questionnaire nécessite une dizaine de minutes pour être complété. Un retour est prévu lors d'une prochaine réunion du réseau TPE-PME.

Merci d'avance pour votre participation !

*Obligatoire

Votre situation actuelle

Champ du questionnaire

Les entreprises de moins de 50 salariés, appelées par la suite petites entreprises - PE

1. **Votre structure principale**
   Une seule réponse possible.
   - ◯ Fédération
   - ◯ Union régionale
   - ◯ Union départementale
   - ◯ Union locale
   - ◯ Syndicat
   - ◯ Autre : _____

2. **Quel est votre mandat principal ?**
   _____

3. **Quels sont vos autres mandats ?**
   Responsabilités dans l'organisation, négociateur/trice, mandats locaux ou nationaux...
   _____
   _____
   _____
   _____
   _____

4. **En plus du dossier PME, quels sont les autres dossiers dont vous avez la responsabilité ?**
   _____
   _____
   _____
   _____
   _____

5. **Depuis combien de temps êtes-vous responsable du dossier Petites Entreprises ?**
   Mettez bien un jour et un mois en plus de l'année pour que la réponse soit prise en compte. Merci.
   _____
   Exemple : 15 décembre 2012

6. **Quel est votre secteur d'activité d'appartenance ?**
   Services, Métallurgie, Agriculture, Bâtiment...
   _____

7. **Dans votre carrière professionnelle, avez-vous travaillé dans une entreprise de moins de 50 salariés ?**
   Une seule réponse possible.
   - ◯ Oui
   - ◯ Non

Les actions PE en pratiques

8. **A titre personnel, en 2013, à quelles actions avez-vous participé au moins une fois ?**
   Plusieurs réponses possibles.
   - ☐ Rencontre des salariés des PE dans leur entreprise
   - ☐ Distribution de matériel syndical destiné aux salariés des PE dans un lieu public
   - ☐ Représentation de la CFDT à une CPRIA ou autre commission locale
   - ☐ Négociation d'un accord (branche ou territoire) destiné aux petites entreprises
   - ☐ Négociation d'un protocole d'accord dans une petite entreprise
   - ☐ Animation d'une réunion CFDT sur les protocoles électoraux
   - ☐ Interview(s) sur la thématique dans un média
   - ☐ Accompagnement d'un salarié de petite entreprise en difficulté
   - ☐ Organisation d'une réunion thématique à destination des salariés des PE
   - ☐ Intervention dans un CFA ou assimilé
   - ☐ Réunion de militants et responsables du dossier PE de votre branche ou région
   - ☐ Autre : _____

9. **Pour l'année en cours, quelles PRIORITES avez-vous fixé en termes d'action PE ?**
   Plusieurs réponses possibles.
   - ☐ Le contact avec les salariés des PE dans leur entreprise
   - ☐ Le contact avec les salariés des PE dans les lieux publics
   - ☐ La présence et la communication dans la presse et les médias sur la thématique PE
   - ☐ La participation aux commissions paritaires
   - ☐ La négociation d'accords ou de dispositions d'accords spécifiques aux PE
   - ☐ L'accompagnement des élections professionnelles dans les PE
   - ☐ La rencontre avec les apprentis dans les CFA et lieux de formation
   - ☐ La mise en place et l'animation de lieux de proximité
   - ☐ L'organisation de réunions syndicales à destination des salariés des PE
   - ☐ La mise en place d'un réseau de militants et responsables PE
   - ☐ Autre : _____

10. **Avez-vous des rencontres avec des adhérents CFDT des petites entreprises ?**
    Une seule réponse possible.
    - ◯ Quotidiennement
    - ◯ Très souvent : une fois par semaine minimum
    - ◯ Souvent : deux à trois fois par mois
    - ◯ Occasionnellement ou rarement : moins d'une fois par mois

11. **Si vous rencontrez des adhérents CFDT des PE, quelles sont le plus souvent les raisons de ces rencontres et leurs attentes ?**
    Plusieurs réponses possibles.
    - ☐ Un soutien juridique, droit du travail
    - ☐ Un conseil professionnel, de carrière
    - ☐ Une médiation dans un conflit avec la direction de l'entreprise
    - ☐ Un moment de convivialité sans demande précise
    - ☐ Instauration d'un dialogue social dans l'entreprise
    - ☐ Présentation des résultats des négociations les concernant
    - ☐ Implication dans les structures paritaires
    - ☐ Il n'y a pas de demande type, que des profils uniques
    - ☐ Autre : _____

12. **Selon vous, qu'attendent les adhérents des PE de la CFDT ?**
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

13. **Selon vous, de quoi les salariés des PE ont-ils le plus besoin de la part d'une organisation syndicale ?**
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

Votre réseau Petites Entreprises

Les questions ci-dessous s'intéressent aux relations que vous mobilisez dans le cadre de votre responsabilité sur le dossier Petites Entreprises

14. **Sur le dossier Petites Entreprises, vous vous tournez plus généralement...**
    Une seule réponse possible.
    - ◯ Vers l'organisation : les ressources pour l'action sont à la CFDT
    - ◯ Vers l'extérieur : en sollicitant des acteurs publics ou patronaux
    - ◯ Autant l'un que l'autre
    - ◯ Autre : _____

15. **Quelles structures mobilisez-vous en particulier et pour quels types de ressources ?**
    _____
    _____
    _____
    _____
    _____

16. **Depuis le 1er janvier 2013, pour vos actions PE, vous avez été amené à solliciter...**
Une seule réponse possible par ligne.

	Souvent	Occasionnellement (deux à trois fois dans le semestre)	Rarement ou jamais (une fois ou moins dans le semestre)
Les services de l'Etat : Pôle Emploi, Urssaf, Direccte, Préfecture			
Les chambres consulaires : CCI, Chambres des métiers, chambres d'agricultures...			
Des associations patronales et des clubs de dirigeants			
Les organisations patronales ou professionnelles représentatives			
Les organismes paritaires : Opca, .			
Les élus locaux : mairie, département, région			
Les services de la santé au travail			

17. **Y a-t-il d'autres acteurs que vous avez sollicité qui ne figureraient pas dans la liste ci-dessus ?**

_____

_____

_____

_____

_____

18. **Depuis le 1er janvier 2013, pour vos actions PE, vous avez sollicité...**
Une seule réponse possible par ligne.

	Souvent	Occasionnellement (deux à trois fois dans le semestre)	Rarement ou jamais (une fois ou moins dans le semestre)
Les syndicats			
Les UD			
Les URI			
Les fédérations nationales			
La confédération - délégation PME			
La confédération - service juridique			
La confédération - autre			
Les UL ou Unions de Pays			

19. **Quelles sont les principales structures de la CFDT qui vous accompagnent dans vos actions PE ?**

_____

_____

_____

_____

_____

20. **Avec vos moyens actuels, pour renforcer votre action sur le dossier, il vous faudrait... ***
Une seule réponse possible par ligne.

	Oui ça m'aiderait beaucoup	Non, c'est suffisant/ce n'est pas nécessaire
Davantage d'aide de la confédération		
Davantage d'implication des syndicats ou des sections d'entreprises		
Davantage d'implication des structures régionales ou départementales		
Gérer moins de dossiers différents		
Une ligne politique plus claire sur les TPE/PE		
Des outils aux contenus mieux adaptés aux salariés (tracts, documents, sites internet)		
Des méthodes d'actions plus efficaces		
Des consignes et des objectifs plus clairs		
Plus de liberté d'expérimentation		
Davantage de mutualisation des pratiques		
Des outils d'échange et de capitalisation sur les pratiques		
Des formations spécifiques aux TPE-PE		
Des fiches méthodes pour identifier les partenaires, les bonnes pratiques...		

21. **Si vous le souhaitez, vous pouvez préciser la nature de ce dont vous auriez le plus besoin :**

_____

_____

_____

_____

_____

22. **Pour vous, développer le syndicalisme en direction des PE c'est...**
Plusieurs réponses possibles.

- [ ] Une nécessité pour la légitimité syndicale : pas de "déserts syndicaux"
- [ ] Une nécessité pour la démocratie sociale : pas de "petits droits"
- [ ] Une belle idée : mais c'est bien trop compliqué en pratique
- [ ] Une perte de temps : il vaudrait mieux cibler les plus grandes entreprises
- [ ] Un défi à remporter pour la CFDT
- [ ] Un enjeu en termes de représentativité
- [ ] Autre : _____

23. **Pour améliorer les droits des salariés des PE il faudrait surtout agir : ***
Une seule réponse possible par ligne.

	C'est la bonne méthode	Ce n'est pas la bonne méthode
Par la négociation nationale de branche		
Par la négociation professionnelle territoriale		
Par la négociation interpro ou multipro territoriale		
Par la présence syndicale dans les petites entreprises		
Par la création de commissions paritaires territoriales		
Par la législation et l'intervention de l'Etat		

24. **Dans les CPRIA ou d'autres commissions paritaires territoriales, avoir des représentants salariés issus de PE : ***
Une seule réponse possible.

- ( ) On le fait déjà : c'est un salarié de PE qui siège pour la CFDT
- ( ) C'est en cours mais c'est compliqué
- ( ) Ce n'est pas réaliste sans changement majeur des relations sociales
- ( ) Ce n'est pas vraiment nécessaire
- ( ) Ce n'est pas souhaitable : ils sont trop éloignés du dialogue social
- ( ) Autre : _____

25. **Pourquoi ?**

_____

_____

_____

_____

_____

26. **Dans les négociations de branche, avoir des représentants salariés issus de PE : ***
Une seule réponse possible.

- ◯ On le fait déjà : c'est un salarié de PE qui siège pour la CFDT
- ◯ C'est en cours mais c'est compliqué
- ◯ Ce n'est pas réaliste sans changement majeur des relations sociales
- ◯ Ce n'est pas vraiment nécessaire
- ◯ Ce n'est pas souhaitable : ils sont trop éloignés du dialogue social
- ◯ Autre : _____

27. **Pourquoi ?**

_____

_____

_____

_____

_____

28. **Quelles actions PE vous ont particulièrement intéressé syndicalement ?**
Cela peut être une négociation, une action ponctuelle ou une démarche plus construite...

_____

_____

_____

_____

_____

29. **Avez-vous des pistes d'innovations syndicales en direction des PE ?**
Nouveaux réseaux, nouvelles pratiques, réflexions en cours sur des outils ?

_____

_____

_____

_____

_____

30. **Nous souhaitons rencontrer des militants sur le terrain : pourriez-vous nous indiquer des contacts ?**
Des militants impliqués dans des actions intéressantes, des représentants patronaux, des adhérents isolés...

_____

_____

_____

_____

_____

31. **Cette dernière "case" vous donne la parole pour tout complément sur le dossier Petites Entreprises**

_____

_____

_____

_____

_____

Fourni par
Google Drive

ANNEXE 10 – UN TRAVAIL DE PEDAGOGIE

Cfdt: SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES

QUI SOMMES-NOUS? | VOS DROITS | VOS RÉGIONS | LE + MÉTIERS | LE + SERVICES | LE + LEXIQUE

Vos régions > **Agir avec vous**

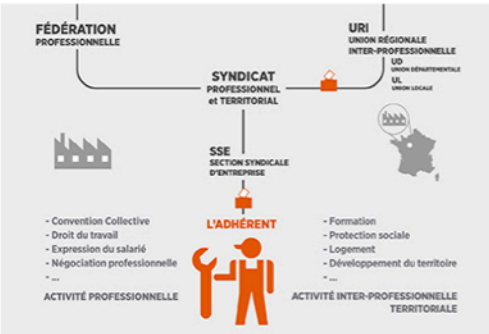
VOS RÉGIONS

- LA CFDT PRÈS DE CHEZ VOUS
- AGIR AVEC VOUS
- ACCORDS DANS LES PROFESSIONS ET LES TERRITOIRES

A+ A- IMPRIMER

PARTAGER

J'aime 0 | Recommander 0 | Tweeter 0 | +1 0 | Share | Share 0 | envoyer par e-mail



La CFDT et vous, salariés des TPE et petites entreprises

Vous êtes salarié d'une petite entreprise (moins de 50 salariés) et vous souhaitez entrer en contact avec la CFDT ? Pas toujours facile d'en comprendre l'organisation : fédérations, syndicats, unions régionales ou départementales. Un peu de pédagogie s'impose...

Se tourner vers la CFDT est de prime abord assez simple : un même nom, une même fonction ! La grande majorité des adhérents de la CFDT sont membres d'une section syndicale d'entreprise, et c'est en son sein et grâce à elle, que les relations avec l'organisation se construisent. Mais il existe des adhérents individuels, ne faisant pas partie d'une section syndicale, ou tout simplement salariés d'une TPE ou d'une petite entreprise, qui se retrouvent en relation directe avec les structures et l'organisation de la CFDT.

Cfdt: SUIVEZ-NOUS :

ADHÉRER EN LIGNE

NEWSLETTER

S'abonner à la newsletter :

VOTRE ADRESSE E-MAIL

CONTACT

ANNUAIRE

LES + LUS

- Comment obtenir une rupture conventionnelle ?
- La CFDT et vous, salariés des TPE et petites entreprises
- L'activité partielle longue durée, une aide pour l'emploi

REVUE DE PRESSE

ARCHIVES

C'est Le syndicat qui est la structure de base de la CFDT

L'ensemble des adhérents sont regroupés dans des syndicats professionnels au niveau national, régional ou départemental... Très souvent, ces derniers sont en contact direct avec leurs adhérents, à qui ils offrent un certain nombre de services. Conseils juridiques, formation, négociations, le syndicat est force de propositions pour tous les métiers qu'ils couvrent.

Comme Axel, 20 ans et apprenti électricien qui a décidé d'adhérer à la CFDT après que les militants lui soient venus en aide, ou encore Marianne, qui a vu son indemnité maladie augmenter de 200 € par mois, après l'intervention des militants d'Auvergne, et qui a adhéré. Le syndicat vient également en soutien des représentants du personnel, comme le fait, par exemple, le syndicat de la Construction et du Bois de Bourgogne lors des négociations d'entreprises sur l'emploi et les salaires.

On dit souvent que la CFDT marche sur deux jambes : les fédérations professionnelles et les unions régionales.

Les fédérations professionnelles :

Elles regroupent des syndicats de secteurs d'activités différents. Par exemple, pour la Fédération générale de l'agroalimentaire-CFDT regroupant 80 % de TPE, on compte les auxiliaires vétérinaires, l'artisanat alimentaire et l'agroalimentaire - entre autres -. Des métiers éclectiques dont les conventions collectives sont gérées par cette fédération.

Les fédérations vous informent, souvent par le biais de vos syndicats professionnels, sur les avancées négociées dans votre secteur d'activité : les classifications, les grilles de salaires (négociés en régions par les militants CFDT pour les salariés du Bâtiment), les accords (par exemple, l'accord sur le travail à temps partiel dans la restauration rapide), etc. Elles sont le lien par lequel vos réalités et vos problèmes deviennent des revendications collectives, portées auprès des employeurs du secteur.

Les unions régionales :

Elles agissent sur le territoire. Elles regroupent les unions locales et départementales. Elles s'adressent à tous les salariés quel que soit leur secteur d'activité. Elles mettent en place des lieux d'accueil dans toute la France, (voir la CFDT près de chez vous).

En plus de développer des lieux d'accueil qui vous permettent de solliciter votre organisation syndicale, les unions régionales mettent en oeuvre des dispositifs en fonction de leur bassin d'emploi. Comme en Basse-Normandie, ou la CFDT est partenaire de l'Observatoire des métiers en tension et des postes à pourvoir dans l'artisanat. En Languedoc-Roussillon, ou la CFDT est actrice du Groupement d'employeurs. Mais aussi dans toutes les régions de France (hors Corse), ou la CFDT représente les salariés de l'artisanat dans les Commission Paritaire Régionale de l'Artisanat. La liste est loin d'être exhaustive, et chaque jour, de nouvelles initiatives sont organisées pour améliorer vos conditions d'emplois et vos conditions de travail.

PUBLIÉ LE 10/04/2014 À 12H31, MODIFIÉ LE 10/04/2014 À 12H28

POUR ALLER PLUS LOIN

> Pour en savoir plus sur le fonctionnement de la CFDT

ANNEXE 11 – LES RELATIONS SOCIALES DANS LES TRES PETITES ET PETITES ENTREPRISES EN EUROPE

Un rapport consacré au dialogue social dans les très petites et petites entreprises en Europe a été récemment publié par la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (Eurofound, 2014). Ce rapport, rédigé à plusieurs mains par des chercheurs de plusieurs pays européens, donne une image actualisée des principales caractéristiques du dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés. Nous proposons d'en traduire ci-après quelques extraits intéressants pour notre étude, issus de l'introduction, avant de préciser ensuite quelques éléments liés à la question des seuils sociaux en Europe. Ce point suivant permettra de montrer à nouveau que les seuils sociaux, par leur variété, ne sont pas des évidences mais des compromis sociaux localisés, relativisant les conceptions naturalisantes des seuils dans les petites entreprises (l'idée qu'il n'est pas utile ou nécessaire d'organiser des collectifs dans des entreprises de moins de 10 salariés par exemple).

Le cadrage contextuel qui ouvre le rapport d'*Eurofound* commence par rappeler l'intérêt de la Commission pour les petites entreprises et notamment pour leur contribution « importante » à la croissance économique et au développement de l'emploi. Elles sont mises en avant dans le rapport de 2012 sur une « croissance riche en emploi ». Cette sensibilité de la Commission s'inscrit dans la continuité du *Small Business Act* européen de 2008, qui implique d'accompagner le développement des TPE-PME. Cet accompagnement s'est traduit par des initiatives récentes qui ont cherché à « minimiser le fardeau réglementaire » - *minimising the regulatory burden (p.1)* –, à « introduire des régimes législatifs allégés » - *introducing a lighter legislative regime for small companies (ibid.)* - et à « avancer l'idée d'une petite entreprise test » pour déterminer les effets potentiels des processus législatifs sur les TPE-PME. Ce contexte politique très marqué par les solutions libérales s'accompagne d'une préoccupation affichée pour les questions de santé et de sécurité au travail. Des agences et institutions européennes, comme l'Agence Européenne pour la santé et la sécurité au travail – EU-OSHA –, travaillent ainsi à l'application effective des normes et des directives communautaires de santé-sécurité au travail, considérées comme des droits fondamentaux, dans les entreprises qu'elle que soit leur taille.

Les *key findings*, les principales conclusions du rapport, sont présentées en introduction et dressent un tableau des relations sociales dans les petites entreprises essentiellement en termes de manque (de structures collectives, de pratiques de dialogue social, etc.). Ces conclusions confirment l'existence de « caractéristiques spécifiques des relations professionnelles dans les micro et petites entreprises », et notamment « le rôle important des relations informelles entre dirigeants/propriétaires et salariés, le manque de structures et de pratiques formalisées de représentation des intérêts et de dialogue social, de négociation collective et de représentation collective en général » (*ibid.*). Les auteurs reconnaissent également l'hétérogénéité du groupe des petites entreprises, que ce soit à propos des formes de dialogue social ou des relations professionnelles. Notamment, les microentreprises – les TPE – se différencient des petites entreprises par leurs capacités de rotation et de partage des activités de travail, et par l'intensité et la force des liens qui se tissent en dehors du lieu de travail – comme la famille, la communauté –, et qui jouent en retour sur les relations professionnelles et sociales et sur l'organisation interne des entreprises. Les conclusions du rapport insistent sur le décalage qui existe entre les législations nationales sur le dialogue social et la représentation collective dans les petites entreprises, qui existent dans 22 pays

européens sur les 28 de l'échantillon, et leur faible incidence sur la formalisation des relations sociales dans ces entreprises : « bien que la majorité des pays de l'union européenne (22 sur 28) disposent de régulations sur la représentation des intérêts sur le lieu de travail et sur les structures formelles de dialogue social, qui incluent aussi les micro et petites entreprises, l'incidence de ces structures formelles de dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés est généralement limitée, bien qu'il existe des variations entre les pays » (p.1, traduction par les auteurs).

Les tendances sont elles-mêmes variées. Ainsi, si deux pays ont récemment réagit en abaissant les seuils autorisant la représentation collective dans les entreprises, notamment pour les questions de santé et de sécurité, deux autres ont relevé les seuils. Trois pays ont mis en avant la solution territoriale pour traiter des questions de santé et de sécurité. Le rapport met également en avant deux orientations opposées. La première concerne les pays qui cherchent prioritairement à réduire ou alléger la réglementation du travail et de l'emploi pour les petites entreprises. Une conception régulationniste s'oppose à cette orientation libérale. Elle concerne les pays qui cherchent avant tout à améliorer la couverture des petites entreprises par des structures de dialogue social et de représentation collective.

A partir de monographies d'entreprises réalisées dans un échantillon plus réduit de cinq pays, le rapport met en avant quelques bonnes pratiques de dialogue social dans les petites entreprises. Il rappelle encore, pourtant, que les discussions bilatérales en l'absence de structures formelles de représentation des intérêts collectifs restent la norme – *the most common form* – du dialogue social dans les petites entreprises. Les dispositifs renforçant les capacités de dialogue social, permettant même parfois la négociation collective dans les petites entreprises, restent très dépendants des configurations nationales de relations professionnelles. Les dispositifs cités sont les « *work councils* », les « *cooperation committees* », les « *trade union bodies* » ou les « *territorial representation structures* » (ibid., p2).

Le cadre national joue un rôle important pour comprendre les différences dans la prise en charge par les acteurs sociaux de la question du dialogue social dans les petites entreprises. Notamment, le rapport pointe le caractère essentiel des cultures nationales de direction ou de management des entreprises – surtout pour les entreprises dirigées par le propriétaire de l'entreprise. Pour les auteurs du rapport, les cultures de relations professionnelles ouvertes au dialogue social, les cultures davantage sensibles à la participation des salariés, comme l'exercice pratique du dialogue social assureraient un meilleur traitement de la question de la représentation collective dans les petites entreprises. Ces cultures se retrouveraient d'ailleurs le plus souvent dans des secteurs ou des entreprises dont le *business model* est basé sur la qualité des produits et des services proposés, une attention particulière à la relation et à la satisfaction « clients ».

Le dernier point que nous souhaitons tirer du rapport d'Eurofound concerne les seuils sociaux. Nous reproduisons ci-après le tableau récapitulatif du rapport (p.20 et 21). Il fait apparaître la variété des configurations, des formules ouvrant ou non des droits de représentation collective.

Pays	Représentation des salariés / *Work councils* / institutions paritaires	Représentation syndicale
Autriche	5 salariés	Aucun seuil
Belgique	100 salariés	5 à 20 salariés, selon les conventions collectives
Bulgarie	50 salariés	Aucun seuil
Chypre	_	21 salariés
République Tchèque	3 salariés	3 membres
Danemark	35 salariés (*cooperation committee*)	5 salariés
Estonie	Aucun seuil (*employee trustees*)	5 salariés
Finlande	20 salariés	10 membres
France	10 salariés (délégués du personnel), 50 salariés (comité d'entreprise)	Aucun seuil
Allemagne	5 salariés, 100 salariés (*Wirtschaftsausschuss*)	Aucun seuil
Grèce	50 salariés, mais 21 s'il n'y a pas de présence syndicale dans l'entreprise. « Association de salariés » dans les entreprises non-syndiquées : 5 salariés	21 salariés
Hongrie	15 salariés (*works representative*), 50 salariés (*works council*)	10 membres
Irelande	10% des salariés, minimum de 15 salariés requis	Aucun seuil
Italie	15 salariés (*Rappresentanze Sindacali Unitarie* – RSU)	Aucun seuil
Lettonie	5 salariés	50 salariés
Lituanie	Aucun seuil (*employee representatives*)	20 membres ou au moins 10% dans les entreprises avec plus de 20 salariés.
Luxembourg	15 salariés (*employee delegation*), 150 salariés (*comité mixte*)	
Malte	50 salariés (*structures for information and consultation purposes*)	5 membres
Pays-Bas	50 salariés, 10 – 49 (*mini works councils*)	Aucun seuil
Norvège	50 salariés, 30 salariés pour l'accès au *board*	Aucun seuil
Pologne	50 salariés	10 membres
Portugal	Aucun seuil	Aucun seuil
Roumanie	20 salariés	15 membres, représentant au moins 50%+1 des salariés
Slovaquie	5 salariés (*employee trustees*), 50 salariés (*works council*)	Aucun seuil
Espagne	6-50 salariés (*delegates*), parfois moins en fonction des conventions collectives, 50 salariés (*works commitee*)	Aucun seuil
Suède	*Not provided for*	Aucun seuil
Grande-Bretagne	50 salariés	20 membres

Sources: ***Eurofound Network of European Observatories (NEO) correspondents' contributions 2013 and Eurofound 2011c***

Voir Eurofound, 2014, p. 20-21. Traduction par les auteurs

SOMMAIRE **5**

INTRODUCTION : SYNDICALISME ET PETITES ENTREPRISES **7**
La campagne « TPE » de la CFDT dans sa stratégie de représentation des salariés des petites entreprises 8
Les petites entreprises : du petit objet à la priorité syndicale ? 11
Un syndicalisme de la grande entreprise ? 13
Une grande organisation au défit des petites entreprises 16
L'enquête de terrain : au cœur de la pratique syndicale 20
Plan du rapport 21

PARTIE I – SYNDICALISME ET PETITES ENTREPRISES **25**

I.1. Les petites entreprises, un univers social complexe **26**
La structuration des secteurs de petites entreprises par le dialogue social multiprofessionnel 31
L'artisanat : chiffres clés 35
Les professions libérales : chiffres clés 36
Des typologies des dirigeants et de petites entreprises 43
La TPE : une communauté sans collectif ? 48

I.2. Un régime social et fiscal spécifique aux petites entreprises ? **50**
Des dispositifs alternatifs de représentation du personnel à la négocier sans IRP : vers une libéralisation de la régulation ? 56
Inégalités sociales et économiques 61
Les petites entreprises : havre de paix ou arène conflictuelle 66
Les attentes des salariés des très petites entreprises saisies par les enquêtes de la CFDT 70

I.3. Récit d'une appropriation syndicale de la thématique des petites entreprises **73**

I.4. Le réseau PME en chiffres et en actes **79**
Parcours de responsables – les responsables régionaux et locaux 79
Parcours de responsables – les responsables fédéraux et syndicaux 84
Les porteurs du dossier « petites entreprises » en chiffres 87
Une activité permanente : l'illustration par les carnets de bord 93
Conclusion partie I 97

PARTIE II – QUATRE MODES D'ACTIONS SYNDICALES **99**
Introduction 99

II.1. Les « opérations de rencontre » avec les salariés des petites entreprises **101**
Contexte : La proximité au cœur des pratiques de la CFDT 101
Les enjeux des « opérations de rencontre » 102
Le système d'acteurs 105
Les pratiques 110
Les résultats produits 120

II.2. Les Lieux d'accueil **124**
Contexte 124
Les enjeux 126
Le système d'acteurs 127
Les pratiques 130

II.3. La négociation de protocoles d'accords préélectoraux **138**
Le cadre et son contexte 138
Les enjeux et le système d'acteurs 139
Les pratiques 142

Les structures mobilisées 143
Les résultats 148
Conclusion 150

II.4. Les CPRIA 151
Les CRPRIA comme enjeu de structuration patronale 151
Les CPRIA en principes 153
Les CPRIA en pratiques 156
Les enjeux syndicaux associés aux CPRIA 158
Le système d'acteurs 161
Les pratiques et résultats 164

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS – LA PROXIMITE : RENOUVEAU D'UN PARADIGME D'ACTION SYNDICALE ? 167
La loi de 2010 : une nouvelle occasion de s'intéresser aux petites entreprises 168
La thématique TPE : entre attraction et répulsion 170
La production d'une culture interne de la petite entreprise ? 171
Priorités et périmètres de l'action syndicale 173
Lever les appréhensions 179
La création de réseaux de contacts dans les entreprises 181
L'articulation des pratiques 183

CONCLUSION 185

BIBLIOGRAPHIE 191

ANNEXES 197
Table des encadrés 240
Table des tableaux 240
Table des annexes 242

Glossaire 243

Table des encadrés

Encadré 1 – Petites entreprises : un renouveau syndical ? 8
Encadré 2 - Indications méthodologiques 10
Encadré 3 – Une vision évolutionniste de l'économie 12
Encadré 4 – Une révolution organisationnelle de la grande entreprise 15
Encadré 5 - Rappel des principaux effets de seuils 22
Encadré 6 – Définitions et catégories d'entreprises depuis 2008 26
Encadré 7 – L'UPA et l'UNAPL 31
Encadré 8 – La représentation patronale des petites entreprises et le mécanisme de multi adhésion 34
Encadré 9 – La définition des professions libérales par la loi de mars 2012 37
Encadré 10 – Résumé 47
Encadré 11 – Une enquête auprès des apprentis de l'artisanat 70
Encadré 12 – Extraits du congrès de Tours, 2010 78
Encadré 13 – Les CPRIA : un espace concret de dialogue entre acteurs sociaux 162

Table des tableaux

Tableau 1 – Résultats aux élections TPE de 2012 – Source Ministère du travail 16
Tableau 2 – Répartition de l'emploi par tranche de taille 27
Tableau 3 – Répartition des emplois salariés selon la taille de l'établissement (source : Dayan J.L, 2008, p.21) 28
Tableau 4 – Effectifs au 31 décembre 2010 par secteur d'activité de l'entreprise et taille d'entreprise – à partir des données Insee 29
Tableau 5 – Conventions collectives dont les effectifs sont pour plus de la moitiés dans des entreprises de 1 à 9 salariés (etude d'impact du senat, mai 2010) 30
Tableau 6 – Nombre d'entreprises au 1er janvier 2011 – A partir du rapport DGCIS 2013. 35
Tableau 7 – L'emploi dans les entreprises principalement artisanales en 2010 – à partir du rapport DGCIS 2013 36
Tableau 8 – Nombre d'entreprises et effectifs salariés par grand secteur d'activité libérale – à partir de Cavallo, 2012 38
Tableau 9 – Taille moyenne des unités légales par professions libérales – à partir de Cavallo, 2012 38
Tableau 10 – Nombre d'entreprises et tailles moyennes des entreprises par secteur 39

Tableau 11. Proportion d'établissements dotés d'au moins une IRP, selon la taille de l'établissement et la structure de l'entreprise, en % d'établissements – Pignoni, Raynaud, Dares, 2013. 51

Tableau 12. Proportion d'établissements dépourvues d'au moins une IRP, selon la taille de l'établissement et la structure de l'entreprise, en % d'établissements – A partir de Pignoni, Raynaud, Dares, 2013. 52

Tableau 13 – Configurations de la représentation des personnels selon la taille des établissements, en % – A partir de Pignoni, Raynaud, Dares, 2013. 53

Tableau 14 – L'obligation légale de financement de la formation professionnelle par les entreprises (rapport Jeannerot, 2014, p.14) 61

Tableau 15 - Distribution des salaires nets annuels en équivalent-temps plein selon la taille de l'entreprise en 2009 63

Tableau 16 – Tensions et sanctions par taille d'établissement – Pélisse, 2009, p.86 67

Tableau 17 – Part des établissements ayant connu un conflit collectif selon la taille – Carlier, Tenret, 2007. 68

Tableau 18 – Effectifs des établissements et recours aux prud'hommes – Pélisse, 2009, p. 86 69

Tableau 19 – Les sujets qui préoccupent le plus les salariés des entreprises de moins de 50 salariés – Enquête CFDT auprès des petites entreprises, 2010, p.6 72

Tableau 20 – Avis sur leurs relations quotidienne sau travail des salariés des petites entreprises – Enquête CFDT auprès des petites entreprises, 2010, p.6 72

Tableau 21 – Structures d'appartenance des répondants 87

Tableau 22 – Expérience des responsables en tant que salarié de petite entreprise 88

Tableau 23 – Depuis combien de temps êtes-vous responsable du dossier Petites Entreprises ? 88

Tableau 24 – A titre personnel, en 2013, à quelles actions avez-vous participé au moins une fois ? 89

Tableau 25 – Avec vos moyens actuels, pour renforcer votre action sur le dossier, il vous faudrait… 90

Tableau 26 – Pour vous, développer le syndicalisme en direction des petites entreprises c'est… 91

Tableau 27 – Si vous rencontrez des adhérents CFDT des petites entreprises, quelles sont le plus souvent les raisons de ces rencontres et leurs attentes ? 92

Tableau 28 – Fréquence des rencontres avec les adhérents CFDT des petites entrepirses 92

Tableau 29 – Carnet de bord d'un responsable régional TPE-PME (Marc, Ile-de-France) 93

Tableau 30 - Carnet de bord d'une responsable régionale et développeuse syndicale TPE-PME (Catherine, région de bordeaux) 95

Tableau 31 – Quatre pratiques syndicales entre formel et informel, dans et hors des entreprises 99

Tableau 32 - Répartition des terrains d'enquête et des interviews 100
Tableau 33 – Une nouvelle régulation entre des ordres pluriels de régulations préexistantes 158
Tableau 34 –Matrice d'analyse des logiques de production d'une categorie d'action syndicale 187

Table des annexes

Annexe 1 – Nombre et proportion de salariés dans les entreprises de 1 a 9 salariés par convention collective, hors agriculture 197
Annexe 2 – Extraits des accords Artisanat (2001) et Professions Libérales (2012) 207
Annexe 3 – Dispositifs conventionnels de branche en faveur du développement de la représentation du personnel dans les TPE - Abaissement de seuils pour les représentants du personnel 210
Annexe 4 – Tableau récapitulatif des dispositifs conventionnels par branche 215
Annexe 5 – Le mouvement de décentralisation et ses effets pour les collectivités territoriales 218
Annexe 6 – Cartographie des Cpria et dates de création 221
Annexe 7 – Texte de l'accord portant création de la Cpria d'alsace 222
Annexe 8 – Lieux d'accueil : un extrait des lieux d'accueil de plusieurs régions 225
Annexe 9 – Questionnaire aux responsables du réseau PME de la CFDT 230
Annexe 10 – Un travail de pedagogie 233
Annexe 11 – Les relations sociales dans les très petites et petites entreprises en Europe 235

Glossaire

ANI : Accord National Interprofessionnel
CAPEB : Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CAS : Conseil d'Analyse Stratégique (voir CGSP)
CCN : Convention Collective Nationale
CE : Comité d'Entreprise
CFA : Centre de Formation des Apprentis
CGAD : Confédération Générale de l'Alimentation de Détail
CGPME : Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
CGSP : Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CPHB : Commission Paritaire du Haut Bugey (Rhône-Alpes)
CNAMS : Confédération Nationale de l'Artisanat, des Métiers et des Services
COE : Conseil d'Orientation pour l'Emploi
CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPL : Commission Paritaire Locale
CPRIA : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat
DGT : Direction Générale du Travail
DP : Délégué du Personnel
DRT : Direction des Relations au Travail (voir DGT)
F3C : Fédération Communication Conseil Culture (S3C : syndicat)
FCE : Fédération Chimie Energie
FGA : Fédération Générale de l'Agroalimentaire
FNCB : Fédération Nationale Construction Bois
IRP : Institution Représentation du Personnel
Medef : Mouvement des Entreprises de France
PFR : Permanent Fédéral Régional
UPA : Union Professionnelle Artisanale
UNAPL : Unions NAtionale des Professions Libérales
UD : Union départementale
UL : Union locale
UP : Union de Pays
URI : Union Régionale

Si la CFDT est l'organisation syndicale qui a le plus tôt transformé l'objet « petites entreprises » en catégorie légitime de son action syndicale, comment, où et avec qui continue-t-elle ce travail aujourd'hui ? Comment surmonte-t-elle les obstacles structurels, historiques et culturels qui ont contribué à maintenir durablement les petites entreprises aux marges du système de relations professionnelles français ? Les TPE-PE se caractérisent en effet par une grande hétérogénéité (7 millions de salariés sont répartis dans 1,17 millions d'entreprises de 1 à 49 salariés), des effectifs réduits (75% des TPE n'emploient qu'un ou deux salariés), moins de droits sociaux (seuils de 11 et 49 salariés pour les IRP) et une préférence pour les arrangements informels qui compliquent l'action syndicale, mais ne la rendent pas impossible. L'étude montre en effet comment la CFDT s'investit concrètement, au quotidien, pour *construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises*. Après avoir présenté l'objet TPE-PE et l'histoire de sa prise en charge par l'organisation de 1970 à nos jours (partie 1), l'étude apporte un éclairage à partir de quatre types d'actions syndicales (partie 2) :

1. Les « opérations de rencontre » régulières organisées par les militants en direction des salariés des petites entreprises, dans les centres villes et leurs périphéries ;
2. L'animation des lieux d'accueil qui assurent une présence syndicale pérenne sur les territoires ;
3. L'accompagnement des petites entreprises lors des négociations de protocoles préélectoraux ;
4. Le dialogue social territorial dans les CPRIA.

Quarante entretiens ont été réalisés auprès de responsables et de militants. Six « opérations de rencontre » ont été observées, trois responsables « TPE-PE » ont réalisés des « carnets de bord » et quarante questionnaires ont été diffusés auprès de l'ensemble des membres du « réseau TPE-PE », animé par la délégation PME de la CFDT.

Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie Economique

Unité Mixte de Recherche CNRS – Cnam 3320

Conservatoire National des Arts et Métiers

2, rue Conté, 1LAB40

75003 Paris