

« DOSSIER »



Entreprises et famille : quelle interface ?

Le développement des entreprises a eu pour conséquence le regroupement de centaines, puis de milliers de travailleurs qui devaient se loger, se nourrir et s'occuper de leur famille. Les patrons du début du capitalisme industriel ne se préoccupaient pas des conditions de vie de leurs ouvriers. Mais différentes raisons les ont conduit à développer ce qu'on va appeler le paternalisme industriel : l'usine étant complétée par une école, des logements, des cantines, un hôpital, appartenant au patron et réservé à « ses » ouvriers. La fidélisation des salariés, la prévention de l'alcoolisme, la lutte contre la propagande révolutionnaire ou syndicale, le souci d'une main d'œuvre productive, expliquent ces investissements sociaux qui instituent un système de contrôle ouvrier total. Certains patrons créent aussi des œuvres sociales par conviction de répondre ainsi à la doctrine du christianisme social.

Cette politique va reculer à partir du début du 20^{ème} siècle. La création des allocations familiales en 1932 constitue la première étape d'une implication générale des entreprises par le biais du financement de ce dispositif et sous une forme qui implique l'Etat. Une deuxième étape est celle de la création des comités d'entreprise en 1945 chargés de la gestion des œuvres sociales.

1) L'interface entreprise/famille : ce qui existe

Conclure pour autant que la séparation entreprises / familles est définitive et complète est peut-être prématurée. En effet, l'entreprise participe à la politique familiale de plusieurs manières.

Par le paiement des cotisations qui permettent de financer notamment les allocations familiales, l'allocation logement, etc. Les représentants des entreprises siègent dans les conseils d'administration de la CNAF et des CAF.

Certains, notamment dans le patronat, soulèvent la question de savoir si ce financement par les entreprises de la politique familiale du pays est toujours justifié.

Par la loi de 2004 a créé un crédit d'impôt famille afin d'inciter les entreprises à développer directement ou financer des services d'accueil des enfants de leurs salariés.

Par le financement des activités sociales des comités d'entreprise. Ce financement ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés qui ont un comité d'entreprise. L'importance des sommes affectées à ce budget est très variable selon les branches et les entreprises. Une part non négligeable des moyens financiers des CE est destinée à des actions à caractère familial : arbre de Noël, fête des mères, colonies de vacances... Les CE

peuvent participer au paiement des chèques emploi services et de différentes primes et prestations.

Par le financement de différents congés légaux familiaux ou par l'autorisation d'absence de salariés pour des congés spécifiques : congé maternité, congé paternité (non rémunéré), congés pour différents événements familiaux : enfant malade, enfant handicapé, proche en fin de vie. Le temps et les conditions de rémunération de ces congés sont définis par la loi, mais varient selon les secteurs et les entreprises.

Par le versement de primes telles que : les primes de naissance, de mariage, de complément d'indemnisation du congé maternité, les aides de frais de garde d'enfants malades, de frais d'étude pour les enfants, le chèque emploi-service. Ou par la création de crèche d'entreprise ou le paiement de place, l'accès à des garderies, des centres aérés.

Par des aménagements de l'organisation du travail et du temps de travail. Certaines entreprises tiennent compte de la situation familiale de leurs salariés dans l'organisation des horaires, dans l'attribution du travail à temps partiel, dans la planification des congés, dans les missions et déplacements, dans les changements de postes. On constate donc que la plage de l'interface entre entreprise et famille est finalement assez large.

2) L'interface entreprise/famille : une enquête sur ce que font les entreprises

Une enquête de l'Ined conduite avec le concours de l'Insee a eu pour thème général la question du rapport entre l'entreprise et la famille. Elle a été menée en 2004 et 2005 et comprenait deux volets : un volet ménages et un volet employeurs. Les résultats de l'enquête ont été publiés dans la revue Recherches et prévisions de la CNAF avec différents articles d'analyses. (juin 2008, n°92). Nous en avons utilisé les résultats.

Les entreprises ont une attitude de principe ouverte.

72% des employeurs disent connaître la situation conjugale et familiale de leurs salariés.
14% des employeurs déclarent qu'il faut aider les salariés à concilier travail et famille et 62% disent le faire dans certains cas.

Quelles sont les raisons avancées pour cette aide à la conciliation ? Diminuer l'absentéisme, assurer le bien-être des salariés, l'amélioration de la productivité.

Les actions des entreprises citées par les entreprises et les salariés

	% des entreprises	% des salariés
Participation mutuelle	65	60
Salle de détente	59	64
Prime de naissance	55	66
Cantine ou subvention restaurant d'entreprise	41	60
Chèque vacances	35	51
Prime de mariage	34	43
Aide étude des enfants	21	31
Chèque restaurant	26	25
Complément maternité	64	72
Accès logement	27	39
Accès colonie vacances	28	43

Aide ou place en crèche	2	7
Garderie	2	5
Services domestiques	3	6

Etablissements de plus de 20 salariés

(Ces actions sont donc diverses, concernent pour beaucoup d'entre elles un grand nombre d'entreprises et un grand nombre de salariés.

On constate tout de même que les aides pour les crèches, les garderies et les services domestiques sont peu développées...alors même qu'il existe une forte demande des salariés.

L'enquête ne distingue pas ce qui est offert par l'entreprise et ce qui est offert par le comité d'entreprise, ce qui est bien dommage.

3) Divergences de points de vue entre employeurs et salariés

Une des surprises de l'enquête de l'Ined est dans les différences de réponses entre employeurs et salariés.

A la question, l'établissement offre les prestations suivantes,

	Réponses employeurs en %	Réponses salariés en %
Prime de naissance	64	39
Prime de mariage	42	32
Complément maternité	62	38
Chèque vacances	49	41
Colonies de vacances	41	34
Aide étude enfants	30	13
Crèche d'entreprise	7	7
Accès garderie	5	9

A la question l'entreprise prend en compte la situation familiale des salariés pour...

	Employeurs	Salariés
L'organisation des horaires	57	45
Les missions et déplacements	44	25
Les changements de postes	56	35
L'attribution du temps partiel	74	56
La planification des congés	83	63

A la question, les salariés bénéficient d'aménagements d'horaires pour ...

	Employeurs	Salariés
La rentrée scolaire	82	59
Un enfant malade	66	58
Le trajet domicile/travail	18	1
Le temps partiel « toujours »	16	22
Le temps partiel « dans certains cas »	47	42

Ces divergences de réponses peuvent s'expliquer par le fait que les salariés qui n'ont pas d'enfants sont sans doute moins au courant de ce qui existe pour les salariés parents. Toutefois, cet écart indique une communication défailante des directions ...comme de la représentation du personnel.

4) Des inégalités importantes

L'existence de prestations ou des primes varie considérablement selon la nature des entreprises. Selon l'enquête INED, les prestations sont plus fréquentes dans le secteur public en général. A l'intérieur de ce dernier, c'est le secteur hospitalier qui dispose des prestations les plus nombreuses, puis ce sont les entreprises publiques et nationalisées. Le secteur public offre beaucoup plus de places de crèches et de garderies que le secteur privé.

Dans le secteur privé qui offre dans tous les cas des prestations inférieures, ce sont les grandes entreprises, puis les entreprises liées à un groupe, et enfin les entreprises à but non lucratifs qui offrent dans cet ordre les prestations les plus nombreuses. Ce sont les entreprises bancaires et de l'énergie qui sont les plus généreuses.

Trois autres facteurs influencent l'importance des prestations familiales : la taille de l'entreprise, les PME étant à la traîne, la proportion de femmes salariés, et la présence d'une représentation du personnel.

5) Entreprises et famille : un champ de négociation

L'intégration par l'entreprise de la situation familiale des salariés est donc une préoccupation des dirigeants et une demande des salariés. Cette intégration est renforcée par les mesures et incitations publiques. Mais préoccupation ne signifie pas réalisation et revendication ne veut pas dire satisfaction.

Une partie de ce champ entre dans l'activité des représentants des salariés. Il s'agit en particulier de la gestion par le Comité d'entreprise des activités sociales concernant les salariés parents. D'autres questions peuvent entrer dans le champ de la négociation comme le choix de la mutuelle et de ses garanties, la détermination de l'organisation du temps de travail.

Actes unilatéraux ou solutions négociées ?

Les enquêtes n'établissent que l'existence ou non de primes et prestations. Elles ne disent pas comment elles ont été décidées. Par la seule décision de la direction, après concertation avec les représentants du personnel, comme aboutissement d'une négociation ?

Pourquoi ne pas faire de cette question un objet de négociation ? Les syndicalistes comme les directions trouveront dans cette enquête différentes suggestions. Par exemple appliquer ce qui existe ailleurs dans d'autres entreprises. L'intérêt de la négociation est triple :

Améliorer la visibilité et la connaissance de ces primes et prestations.

En améliorer la légitimité.

Offrir un grain à moudre à des négociations qui parfois tournent en rond et mieux adapter les réponses par l'avis d'un plus grand nombre.

La négociation annuelle pourrait ainsi s'enrichir de nouvelles questions, sachant que l'une des adaptations possibles pour tenir compte de la situation familiale des salariés parents est celle des horaires de travail.

Réduire les inégalités

L'enquête Ined illustre une fois de plus les conséquences des différences sectorielles et de taille des entreprises dans l'existence des primes et prestations.

L'attente d'une diffusion mécanique des acquis des lieux lotis vers ceux qui en ont moins est une fausse piste. Cette stratégie a montré son impuissance à corriger les inégalités sur l'ensemble des questions sociales. Une autre stratégie conduit aussi à l'impasse : celle de la réponse entreprise par entreprise, comme semblent le souhaiter différents acteurs politiques et patronaux.

Si les petites entreprises développent peu de prestations sociales à leurs salariés, c'est que pour une grande part d'entre elles, elles ne le peuvent pas. Par ailleurs, certaines interventions en faveur des salariés parents ne peuvent trouver de solution par le seul jeu d'une petite entreprise. Comment une entreprise rurale de 10 salariés peut-elle créer une garderie d'enfants ?

Seule une stratégie interentreprises peut déboucher sur des solutions réelles. Ce que l'entreprise seule ne peut réaliser, un groupe d'entreprises peut y parvenir. Il faut donc convaincre le monde patronal et sans doute aussi syndical de l'intérêt d'une mutualisation des solutions.

Cette mutualisation peut être professionnelle, par une négociation de branche, ou territoriale. Dans les deux cas, il s'agit de créer un pot commun entre grandes et petites entreprises et ainsi mieux solidariser une profession ou un territoire.

Les élus des comités d'entreprise pourraient participer à cette recherche d'extension de droits et de prestations mutualisées, car ces questions entrent dans leur domaine d'intervention.

Le champ de la négociation, le champ de la régulation sociale n'est pas enfermé dans une liste du code du Travail. Ce champ est ouvert à l'initiative sociale ...si elle existe.