

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

à l'épreuve des **pratiques**, des **lois** et du **contexte économique**



Les employeurs face aux représentants du personnel : une situation de discrimination stratégique ?

Colloque « Les Relations Professionnelles »

9 décembre 2014

Jérôme Bourdieu (INRA-EHESS-PSE)

Thomas BREDA (CNRS-PSE)

Plan

1. Ecart de salaire entre les RP et leurs collègues: nouvelles mesures
2. Indices d'une discrimination anti-syndicale
3. Négociation et discrimination
4. Les effets pervers de la discrimination syndicale

1. Ecart de salaire entre les RP et leurs collègues: nouvelles mesures

Travaux antérieurs:

- écart de salaire moyen de 10% entre les Délégués Syndicaux (DS) et les salariés non syndiqués à partir de REPONSE 2004.
- De nombreux indices (« faisceau d'évidence ») d'une forte discrimination moyenne anti-syndicale
- Des limites:
 - une identification indirecte des DS
 - de petits échantillons et des estimations imprécises
 - des tests parfois fragiles pour lier les moins bons salaires à une discrimination

Données REPONSE 2010-2011

- Variables d'intérêt:
 - Une nouvelle question dans le volet salarié: « êtes vous délégué syndical (ou RSS) ou élu du personnel ? »
 - On sait également si les salariés sont syndiqués
 - 4 groupes: (1) RP syndiqués, (2) syndiqués non RP, (3) RP non syndiqués, (4) non syndiqués non RP
- Echantillon et choix méthodologiques:
 - méthodes de régressions linéaires avec variables de contrôle
 - voir le rapport pour les détails...

La prévalence des RP et syndiqués

Répartition des salariés selon qu'ils sont syndiqués et/ou RP

	Dans l'enquête REPONSE		Parmi les établissements de plus de 10 salariés	
Non syndiqué, non RP	15 702	86,1%	7 921 480	86,2%
RP non syndiqué	543	3,0%	255 809	2,8%
Syndiqué, non RP	1 316	7,2%	678 414	7,4%
RP syndiqué	672	3,7%	331 855	3,6%
Total	18 233	100,0%	9 187 558	100,0%

Faits stylisés sur la représentation du personnel en entreprise:

1. Les nombres de RP et de salariés syndiqués non RP dans le secteur marchand en France sont très proches
2. Un peu plus de un RP sur deux est syndiqué.
3. Un peu plus de un syndiqué sur trois est RP.

Pourquoi les résultats sont-ils différents en 2004 et 2011?

- a. Différences de méthode: non
- b. Imprécision des estimations en 2004 qui surestimaient l'écart réel (les intervalles de confiance étaient larges: [-3%, -17%]): sans doute pas
- c. Changements réels des écarts de salaire sur la période: peut-être une faible diminution du phénomène
- d. Populations étudiées différentes (DS en 2004, RP syndiqués en 2011): probablement l'explication principale

DS versus RP syndiqués

- DS: c'est à eux qu'incombe de négocier avec les employeurs
- RP syndiqués: membres élus et désignés au CE, DP, membres du CHSCT, DS, etc.
- Quelle proportion de DS parmi les RP syndiqués?
 - Il n'existe pas d'estimation directe
 - Mais on peut l'estimer à partir des réponses des employeurs dans l'enquête REPONSE

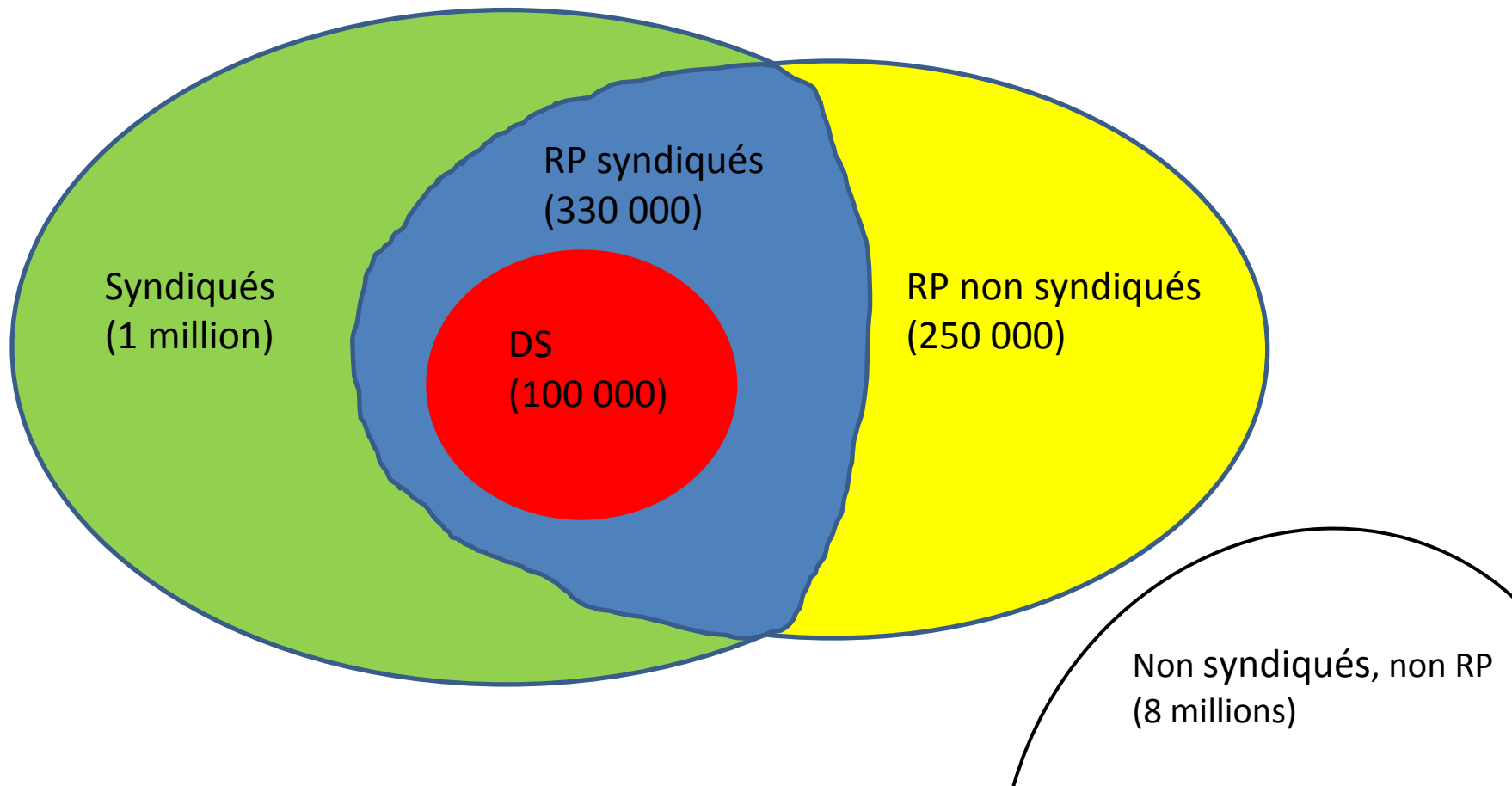
Estimation du nombre de DS à partir...

	dans l'échantillon REPONSE salarié complet	dans le champ de l'enquête
1) ... du nombre de DS déclaré par l'employeur et des pondérations "établissement" de l'enquête		90 198
2) ... de la proportion de DS parmi les syndiqués croisée avec les salariés se déclarant syndiqués	124	93 193
3) ... de la proportion de DS parmi les RP croisée avec les salariés se déclarant RP	150	113 031
4) ... de la proportion de DS parmi les RP syndiqués croisée avec les salariés se déclarant RP syndiqués (mesure principale)	137	100 139

=> Seulement 1 RP syndiqués sur 3 est DS

Identifier les DS: 3 méthodes probabilistes

1. Via la proportion de DS parmi les syndiqués dans chaque établissement (comme en 2004)
2. Via la proportion de DS parmi les RP
3. Via la proportion de DS parmi les RP syndiqués



Pénalité salariale des DS par rapport aux salariés non RP et non syndiqués (à diplôme, âge, sexe et ancienneté égaux)

1. DS identifiés parmi les syndiqués: -5 %
 2. DS identifiés parmi les RP: -10 %
 3. DS identifiés parmi les RP syndiqués: -15 %
- Ces estimations probabilistes restent peu précises
 - Mais dans tous les cas, les DS se détachent des autres RP

2. Chercher les indices d'une discrimination anti-syndicale

- Le salaire est une variable possible pour objectiver une potentielle discrimination
 - Mais moins bon salaire ne veut pas nécessairement dire discrimination (problème de sélection)
- La discrimination peut prendre des formes multiples. D'autres indices sont possibles:
 - Absence de promotion
 - Risque de licenciement des salariés protégés
 - Affectation à des tâches dévalorisantes
 - Sentiment de discrimination
- Démarche:
 1. Montrer que les indices d'une discrimination anti-syndicale sont nombreux
 2. Utiliser le salaire pour détecter les entreprises potentiellement discriminantes et étudier ce qu'il s'y passe

Ancienneté et syndicat d'appartenance

- Ancienneté: pénalité salariales pour RP syndiqués et DS croit avec l'ancienneté
 - mais les effets sont faibles et pas toujours significatifs
- Peu d'écart significatifs entre syndicats
 - repose sur des échantillons très petits (surtout pour les DS)

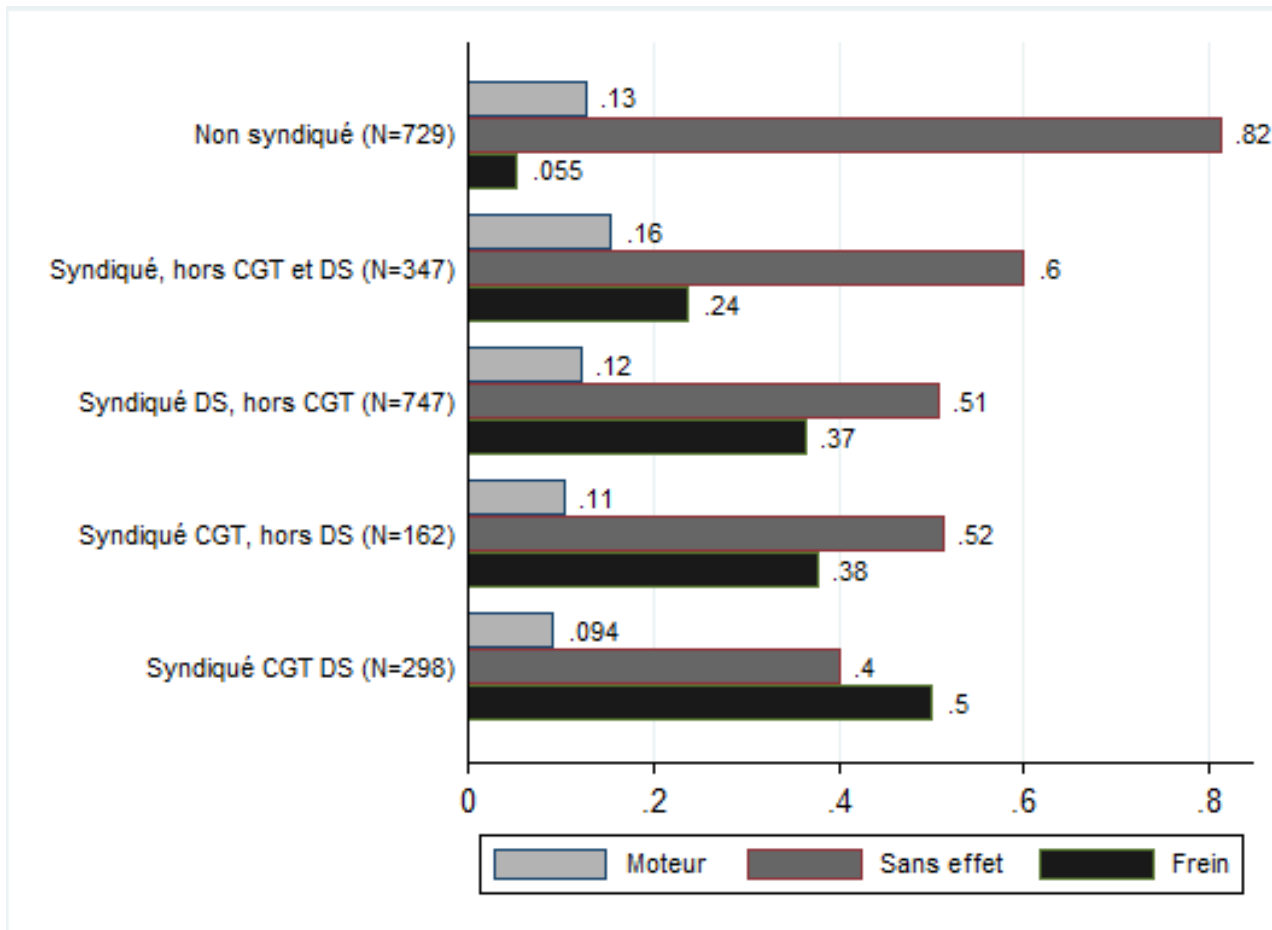
Absence de promotion

Tableau: Différences de (chances de) promotions, d'augmentations de salaire et de risques de licenciement entre les RP, les syndiqués et leurs collègues

	promu les 3 dernières années		chance de promotion ou augmentation de salaire au cours des 12 prochains mois		risque de licenciement au cours des 12 prochains mois	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Syndiqué non RP	-0.113** (0.047)	-0.184*** (0.049)	-0.134*** (0.050)	-0.238*** (0.052)	0.257*** (0.052)	0.191*** (0.050)
RP syndiqué	-0.134** (0.056)	-0.171*** (0.057)	-0.214*** (0.059)	-0.236*** (0.060)	0.269*** (0.061)	0.170*** (0.056)
RP non syndiqué	0.192*** (0.069)	0.183*** (0.067)	0.228*** (0.072)	0.222*** (0.072)	-0.107 (0.071)	-0.061 (0.066)
Observations	7,369	11,705	6,175	9,800	5,927	9,397
R-squared	0.062	0.517	0.082	0.591	0.049	0.651
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Etablissements	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

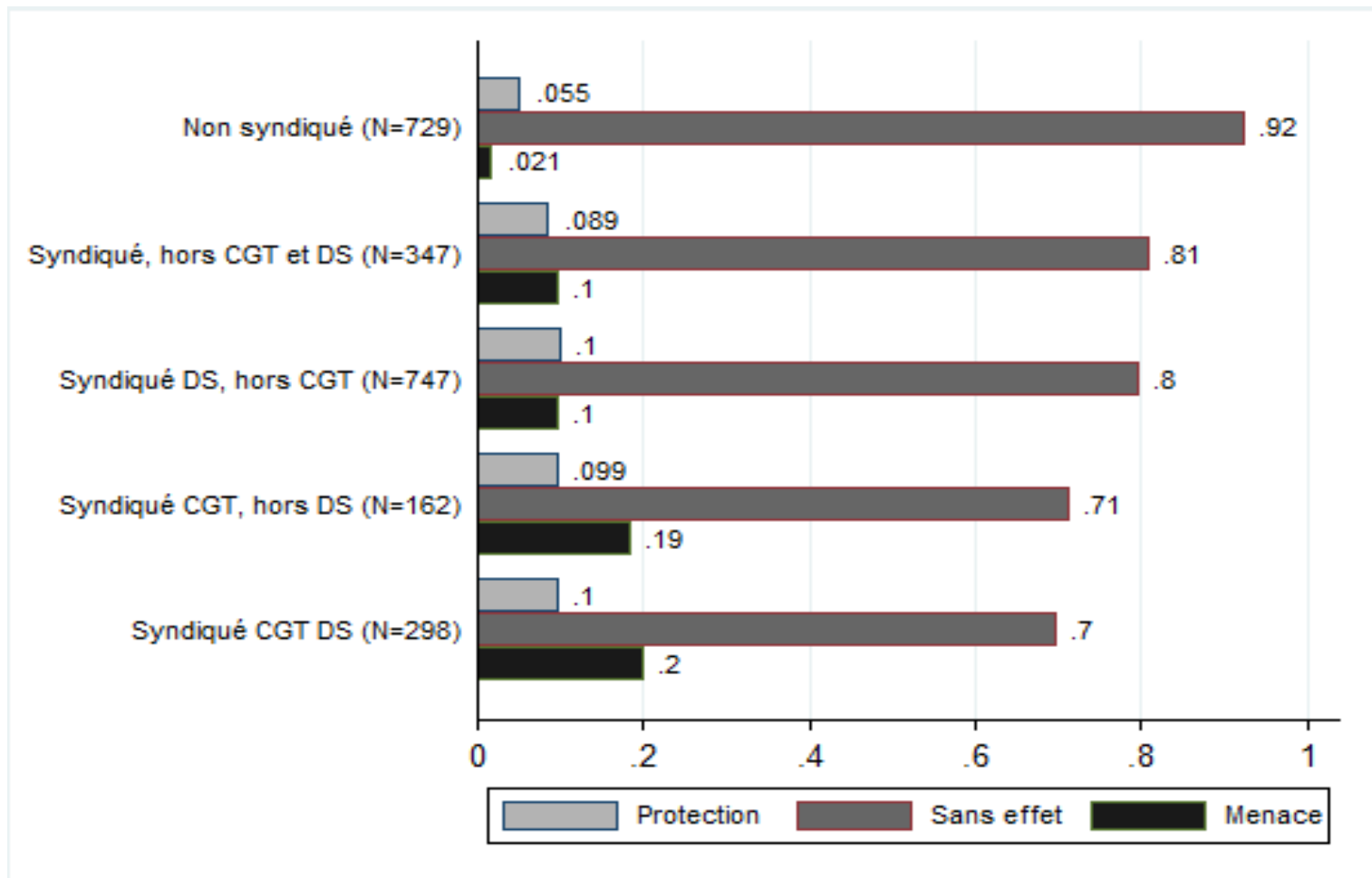
Sentiment de discrimination des RP: carrière

L'opinion de différentes catégories de représentants du personnel concernant l'impact de leur mandat sur leur carrière en 2011 (volet RP).



Sentiment de discrimination des RP: protection de l'emploi

L'opinion de différentes catégories de représentants du personnel concernant l'impact de leur mandat sur la protection de leur emploi en 2011.



3. Négociation et discrimination

- a. Les RP négocient pour les autres
- b. Les RP négocient pour eux-mêmes

a. Les RP (DS) négocient pour les autres

- Les RP beaucoup plus mal payés dans les établissements ayant connu un conflit ou une grève
 - D'autant plus que le conflit a été suivi par les salariés et qu'ils l'ont perdu
 - Montre que les salaires des RP traduisent bien une situation conflictuelle
- Les DS qui ne négocient pas ne sont pas plus mal payés
 - En revanche, dans les établissements où se sont tenues des négociations salariales:
 - Pénalité moyenne (de 5 % à 15 %) s'il y a eu accord total
 - Pénalité forte (de 10 % à 30 %) en cas de désaccord ou d'accord seulement partiel

b. Les RP négocient pour eux-mêmes

- Recours massif aux ruptures conventionnelles parmi les RP
 - les demandes de rupture conventionnelle sont presque toutes acceptées par l'IT
 - Evite d'avoir à justifier une faute
 - >44% des séparations chez les RP, hors départs volontaires ou retraite
 - Ensemble des salariés: 28% sur la même période
- En moyenne, pas de pénalité salariale pour les RP syndiqués dans les établissements ayant négocié un accord sur le droit syndical
 - 6 % de pénalité en moyenne dans les établissements n'ayant pas négocié (10 à 20 % pour les DS)
 - Obligation légale de négocier sur le droit syndical mal respectée

4. Conclusion: les possibles effets pervers de la discrimination syndicale

- Faible participation des salariés aux IRP
- Sélection des participants aux IRP
- Cercle vicieux
- Séparation des rôles entre « voice » et négociation

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

à l'épreuve des **pratiques**, des **lois** et du **contexte économique**

