

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

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



Les relations de sous-traitance et de travail

Corinne Perraudin, Héloïse Petit, Nadine Thèvenot,
Bruno Tinel, Julie Valentin

CES-Université Paris 1

De par sa définition même, le recours à la sous-traitance implique des rapports de force entre les établissements

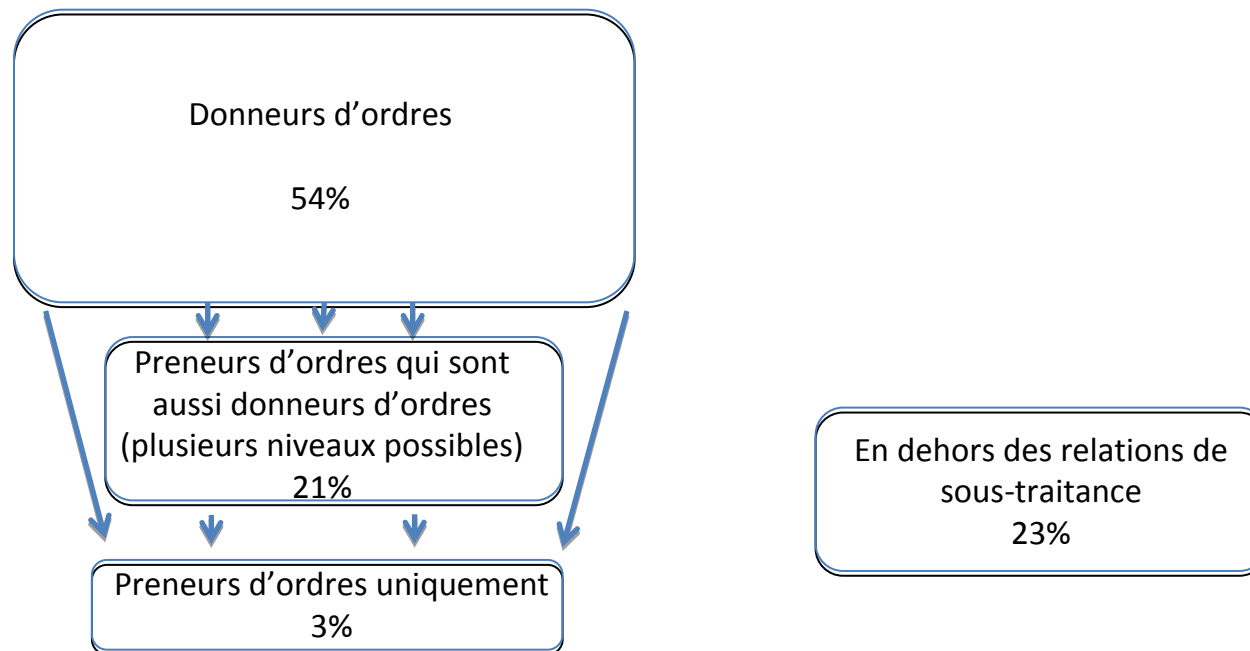
« Une relation de sous-traitance implique qu'une entreprise, dite donneur d'ordres, confie la réalisation d'une ou plusieurs opérations de conception, de fabrication, de mise en œuvre ou de maintenance du produit à une autre entreprise, dite preneur d'ordres. Cette dernière est tenue de se conformer exactement aux directives ou spécifications techniques que le donneur d'ordres arrête, posant comme condition que le donneur d'ordres garde en dernier ressort la responsabilité technique et commerciale des produits ou composants » (AFNOR).

Objectif :

Etudier les conséquences de ces rapports de force sur 3 dimensions de la relation de travail :

- les rémunérations
- le contrôle du travail et l'organisation de la production
- les relations professionnelles

Les relations de sous-traitance dans l'enquête REPONSE 2010-2011



En % d'établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Les rapports de force : un premier regard qui porte sur l'intensité

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

- La **capacité de reporter** sur l'extérieur les contraintes subies est mesurée par l'intensité du recours à la sous-traitance des donneurs d'ordres (42% de DO pour +2% de leur CA ; 58% de DO pour -2% de leur CA)
 - perspective des donneurs d'ordres
- La **dépendance** aux injonctions extérieures que connaît un établissement est mesurée par la part que représentent les commandes des donneurs d'ordres (45% de PO pour + de 50% de leur CA; 55% de PO pour – de 50% de leur CA)
 - perspective des preneurs d'ordres

- **La nature de l'activité sous-traitée**, selon qu'elle relève au moins en partie de l'activité principale (cœur de métier) ou qu'elle ne concerne que des activités périphériques

Plus de 60% des donneurs d'ordres recourent à la sous-traitance pour (une partie au moins de) leur activité principale (en plus de sous-traiter des activités périphériques) et cela dans tous les secteurs

=> Faire faire une partie de l'activité principale n'est pas le propre de l'industrie

Des salaires différenciés selon la position des établissements dans les relations de sous-traitance

- Le salaire horaire brut moyen est hiérarchisé le long des relations de sous-traitance:
 - 2€ de moins pour les PO les plus dépendants relativement aux DO
 - 4,4 € de moins pour les PO purs relativement aux DO qui ont la plus forte capacité de report (cf. effet qualification et autres caractéristiques des salariés et des établissements)
- Au-delà des effets liés à la qualification et autres caractéristiques des salariés et des établissements, les salaires individuels se distinguent selon la position des établissements (un écart significatif de 10 à 12%)
 - Les plus faibles pour les PO les plus dépendants par rapport aux DO
 - Les plus faibles pour les PO purs relativement aux DO qui ont la plus forte capacité de report

Et des ajustements de salaires également différenciés

selon la position des établissements dans les relations de sous-traitance

- A structure des heures travaillées constante, le salaire horaire moyen baisse pour les PO les plus dépendants sur 2008-2009 (-0.2%) et encore plus sur 2009-2010 (-1.1%), comparativement aux autres PO (1.1% et -0.8%) ou aux DO dans lesquels il augmente faiblement (0.3% et 0.7%)
- Toutes choses égales par ailleurs (qualification, âge, ... et caractéristiques de l'établissement), l'évolution des salaires horaires individuels, sur 2008-2009 et 2009-2010, est significativement plus faible pour les PO les plus dépendants relativement aux DO

- Les formes de travail qui produisent le plus de subordination (travail prescrit, peu d'autonomie, ...) se trouvent plus fréquemment chez les PO (cf. travail d'exécution), tout comme la prévalence d'un contrôle horizontal et/ou externe, alors que les formes de travail qui laissent le plus d'autonomie se trouvent plus fréquemment chez les DO, mais le contrôle y est plus classiquement hiérarchique que pour les PO
 - Le travail est prescrit pour 86% des PO contre 65% pour les DO
 - L'autonomie dans le travail est déclarée pour 39% des PO contre plus de 50% des DO
 - Le contrôle se fait par la hiérarchie intermédiaire pour plus de 55% des DO contre 38% des PO, mais de manière horizontale pour 13% des PO contre moins de 8% chez les DO
- Les établissements les plus intégrés à la chaîne de sous-traitance ont relativement moins de travail prescrit et laissent plus d'autonomie à leurs salariés

- Les techniques de production intégrées (SAO, JAT) et les groupes pluridisciplinaires et équipes de projet sont davantage utilisés par les DO les plus intégrés aux relations de sous-traitance
=> ce qui peut leur permettre de commander et coordonner le travail et l'ensemble du processus de production situé en dehors de leurs frontières juridiques
- Les réorganisations du travail impliquant des redéploiements d'activités (recentrage sur le métier, recours accru à la sous-traitance, rapatriement d'activités, suppression de fonctions) sont plus fréquentes dans les établissements intégrés aux chaînes de sous-traitance (au cœur du processus)

Une présence d'IRP différenciée

selon la position de l'établissement dans les relations de sous-traitance

- La présence d'IRP et la présence syndicale sont plus fortes chez les DO que chez les PO:
 - Parmi les établissements de 11 salariés et plus: 52% des PO *versus* 70% des DO ont au moins 1 IRP
 - Parmi les établissements de 50 salariés et plus: 87% des PO *versus* 97% des DO ont au moins 1 IRP

Les différences persistent toutes choses égales par ailleurs (taille, secteur, qualification de la main-d'œuvre, etc)
- L'existence d'un CE ou d'un CHSCT est différenciée selon les établissements:
 - Moins fréquent chez les PO
 - Des effets selon les rapports de force qui se jouent *via* la nature de ce qui est sous-traité pour les DO

Ainsi que le dialogue social selon la position de l'établissement dans les relations de sous-traitance

- Parmi les établissements qui ont au moins 1 IRP
 - L'existence de négociation salariale avec accord est moins fréquente chez les PO (26%) que chez les DO (plus de 30%) ou certains PO-DO (41% pour les PO-DO+2)
 - La présence d'accords signés lors des négociations (au moins 1 accord sur 10 thèmes de négociation) est plus rare chez les PO (56%) que chez les DO (plus de 70%) ou certains PO-DO (81% chez les PO-DO+2)
 - Le climat est jugé calme par les RD et les RP plus rarement chez les PO (26%) que chez les DO (plus de 30%)
 - Des conflits plus fréquents chez les DO et plus souvent avec arrêt de travail (19% pour les DO contre 8% chez les PO)

Conclusion

- La position des établissements dans les relations de sous-traitance influence les relations de travail et ainsi les conditions de travail des salariés (rémunérations, organisation du travail et commandement, relations professionnelles)
- Les rapports de subordination des donneurs d'ordres vers les sous-traitants ont des conséquences sur les conditions de travail des salariés des sous-traitants
 - Quel lien de droit inventer entre les décisionnaires des DO et les salariés des PO ?

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

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

