

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

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



Relations sociales et ajustements à la crise : une analyse comparative franco-britannique

**Thomas Amossé (CEE), Philippe Askénazy (PSE, CEPREMAP),
Martin Chevalier (CEE), Christine Erhel (CEE, U.Paris 1, CES),
Héloïse Petit (U. Paris 1, CES, CEE), Antoine Reberioux (U. Paris 7)**

Introduction : pourquoi comparer la France et le Royaume-Uni?

- Deux pays fortement touchés par la crise en 2008 et 2009
- Deux économies nettement différenciées au regard des approches de type variétés du capitalisme , et concernant la régulation du marché du travail et la place des syndicats
- Toutefois, des proximités : dans l'espace européen des relations professionnelles (Meardi, 2012) ; du point de vue des pratiques des employeurs en matière de flexibilité (Caroli *et al*, 2010)
- Quels ajustements et quels modes de flexibilité face à la crise de 2008-2009 ? Quel rôle des relations sociales dans ces choix de modes de flexibilité ?
- Analyse au niveau établissement

Plan de la présentation

- 1-Présence syndicale et modalités d'ajustement de l'emploi : un bilan de la littérature
- 2-Données (WERS et REPONSE) et statistiques descriptives sur les ajustements face à la crise
- 3-Résultats

1-Présence syndicale et modalités d'ajustement de l'emploi: littérature

- **Du point de vue théorique, les liens sont incertains** entre présence syndicale et performances économiques : rigidités salariales mais aussi des externalités positives
 - **Du point de vue empirique**, les résultats sont également contradictoires, même si la plupart des travaux valident l'hypothèse d'un premium salarial en présence de syndicats
 - Concernant les **ajustements pendant la récession de 2008-2009**, les travaux récents insistent sur l'émergence d'un consensus sur un objectif de préservation de l'emploi (par la modération salariale et la flexibilité des heures de travail), dans la plupart des pays. Cf. sommets sociaux en 2008 et 2009 en France, accords sur chômage partiel et reclassement...
 - Mais peu d'éléments sur les **comportements des entreprises** (à l'exception de quelques analyses sur WERS pour le cas britannique)
- **Intérêt d'aller plus loin dans l'analyse des liens entre relations sociales et ajustements de l'emploi et des salaires dans la crise, sur la base de données de niveau établissement**

2- Données et statistiques descriptives

- Données d'établissements : Enquête Réponse 2010-2011 et WERS 6
- Toutes deux menées en 2011, et deux enquêtes « cousines »
- Travail de préparation et d'enrichissement afin d'assurer la comparabilité : définition d'un champ commun, utilisation d'indicateurs complémentaires pour mesurer l'exposition à la crise (données sectorielles fines ESANE et Annual Business Survey)
- Construction de deux indicateurs sur les ajustements à la crise : l'un relatif aux salaires, l'autre à l'emploi (évolution des effectifs à un an)

Tableau 2 : Modalités d'ajustement à la crise

<i>En pourcentage des établissements du champ</i>	Reponse	Wers
Évolution des emplois entre 2009 et 2010		
Augmentation des effectifs de plus de 5 %	33,0	39,5
Stabilité des effectifs	35,8	34,1
Diminution des effectifs de plus de 5 %	29,6	26,4
Données indisponibles	1,6	0,0
Impact de la crise sur les rémunérations		
Pas d'impact de la crise sur les rémunérations	60,2	62,3
Gel ou baisse des rémunérations avec la crise (Wers)	-	37,7
Modération des rémunérations (Reponse)	27,4	-
Gel des rémunérations (Reponse)	11,5	-
Baisse des rémunérations (Reponse)	0,9	-
Modalités d'ajustement conjoint des emplois et des salaires		
Ni par les effectifs ni par les salaires	43,1	47,5
Ajustement par les salaires uniquement	27,4	26,2
Ajustement par les effectifs uniquement	17,1	14,8
Ajustement par les salaires et les effectifs	12,4	11,5

Lecture : En France, 29,6 % des établissements ont connu entre 2009 et 2010 une diminution des effectifs de plus de 5 %, contre 26,4 % en Grande-Bretagne.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non-agricole en France et en Grande-Bretagne.

Source : Management questionnaire et volet « représentant de la direction » des enquêtes Wers 6 et Reponse 2010-2011 et DADS 2009-2010.

3- Résultats

- **Etapes de l'analyse** : analyse de l'exposition à la crise des établissements français et britanniques ; régressions logistiques afin d'identifier les caractéristiques des établissements ayant ajusté par la baisse des salaires/par la baisse des effectifs ; croisement avec l'exposition à la crise. On envisage également la possibilité d'ajustements conjoints par l'emploi et les salaires (logit multinomial).
- **L'exposition à la crise ne semble pas (ou peu) liée aux relations sociales**
Caractéristiques communes entre les établissements appartenant aux secteurs exposés : industrie, transports, construction, relativement anciens, capital à dominante familiale, et exposés à la concurrence internationale. Mais pas de lien stable avec présence syndicale ou RP.

3- Résultats

- **Caractéristiques des établissements et ajustements**
 - Des effets sectoriels : ajustements par l'emploi moins fréquents dans le secteur enseignement, santé, action sociale ; ajustements par les salaires plus fréquents dans la construction (FR et GB), et les activités immobilières et activités spécialisées scientifiques et techniques (GB)
 - Des liens avec certaines caractéristiques structurelles : % salariées femmes corrélé positivement aux diminutions d'effectifs et négativement aux diminutions de salaires (FR) ; % de jeunes associé à moins d'ajustements des salaires (FR et GB) ; proportion de seniors augmente la probabilité d'ajustement par l'emploi (FR)

3- Résultats

- Les variables de **représentants du personnel** n'ont **pas de lien significatif avec la probabilité d'ajuster par les effectifs**
- En revanche, elles semblent plutôt **augmenter la probabilité d'ajustements par les salaires** (et les ajustements conjoints par les salaires et l'emploi). Cet effet est obtenu dans les deux pays pour les représentants du personnel non syndicaux, et seulement en France pour les représentants syndicaux.
- Pour les **établissements exposés à la crise** (contexte sectoriel en déclin), on n'obtient pas d'effet spécifique des variables de relations sociales en France, mais en GB un effet positif sur la probabilité d'ajuster par l'emploi apparaît.

3- Résultats

- Dans les deux pays, bien que les contextes institutionnels soient différents, **la présence de représentants du personnel est associée à la flexibilité interne, et sans effet sur la flexibilité externe**
- Pour les syndicats, peut être le signe de changements de comportements et de priorités à moyen terme et face à la crise
- **Prolongements et enrichissements en cours** : analyses avec les variables déclaratives sur les ajustements de l'emploi et sur l'exposition à la crise; croisement avec des variables sur la négociation sur l'emploi et les salaires... afin de mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre.

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

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

