

# **Des délégués sous-payés : une situation de discrimination stratégique ?**

Colloque

**« La discrimination syndicale en question :  
situation en France et panorama international »**

7 Juin 2017

Jérôme Bourdieu (INRA-EHESS-PSE)

Thomas BREDA (CNRS-PSE-IPP)

# Plan

1. L'enquête REPONSE de la Dares
2. Ecart de salaire entre les RP et leurs collègues
3. Moins bien payés = discriminés ?
4. Pourquoi discriminer les RP ?
5. De la discrimination à la valorisation de carrière

# 1. L'Enquête REPONSE de la Dares

- REPONSE : Relations professionnelles et négociations d'entreprise
  - environ 4000 établissements et 10000 salariés
  - un entretien en face-à-face avec un représentant de la direction de l'établissement
  - une enquête postale auprès de plus de 10000 salariés
- Des regards croisés, beaucoup d'informations
  - On sait si les salariés enquêtés sont syndiqués ou RP
  - On sait le nombre de RP/DS etc. dans l'établissement

## 2. Ecart de salaire

- Travaux antérieurs (Breda, 2014): en 2004, les Délégués Syndicaux (DS) sont payés 10% de moins que leurs collègues
  - C'est vrai à âge, sexe et diplômes égaux
  - Egalement à même ancienneté et en comparant des salariés du même établissement
  - La CGT semble la plus pénalisée (20% de moins)
  - Mesure imprécise du fait de l'absence d'une identification directe des DS
- Nous montrons que la pénalité est encore autour de 10% en 2011
  - Mesure reste imprécise
- Nouveaux résultats en 2011:
  - Les RP non syndiqués ne sont pas pénalisés
  - Les RP syndiqués dans leur ensemble sont payés de 3 à 4% de moins
  - Les syndiqués sont aussi payés de 3 à 4% de moins

# Des écarts de salaire qui s'expliquent par des taux de promotions différenciés

- Probabilité de déclarer avoir eu une promotion au cours des trois dernières années (à âge, diplôme, sexe, ancienneté égaux) :
  - 25% pour l'ensemble des salariés
  - 33% pour les RP non syndiqués
  - 17% pour les RP syndiqués, deux fois moins que pour les RP non syndiqués !

### 3. Moins bien payés = discriminés ?

- En économie, il y a discrimination si à productivité égale, les salaires diffèrent
- Impossible de savoir si la « productivité » des DS ou RP syndiqués est différente
- Impossible donc de prouver totalement la discrimination *au sens économique*
- Mais de nombreux indices

# 4. Pourquoi discriminer les RP ?

- Plusieurs théories existent (discrimination statistique, par goût) qui sont peu crédibles ici
- Nous introduisons l'idée de *discrimination stratégique* à l'encontre des porteurs officiels des intérêts des salariés
  - L'employeur discrimine parce qu'il a intérêt à le faire: effets dissuasif et stigmatisant limitent le coût potentiel pour l'employeur de la négociation collective
  - Stratégie miroir: favoriser les RP (ou certains d'entre eux)
- Cette théorie est confortée empiriquement: les pénalités salariales sont alignées sur les coûts potentiels que les RP peuvent impliquer pour les employeurs
  - Pas de pénalité pour les DS qui ne négocient pas
  - Des pénalités très élevées quand ils négocient, surtout en l'absence d'accord
  - Des pénalités également plus fortes en cas de conflit ou de grève
- Cela suggère des solutions: pour limiter la discrimination, il faut limiter l'intérêt *stratégique* des employeurs à la pratiquer

# 5. De la discrimination à la valorisation de carrière

- Les RP exercent deux activités distinctes dans l'entreprise
  - Sur l'ensemble de leur temps de travail, ils ne sont pas comparables à leurs collègues
  - Cela complique les décisions de promotions pour les employeurs
  - Ce que ne peuvent empêcher les dispositions légales pour protéger les RP
- Alternative à l'approche par la discrimination : évaluer, valoriser et rétribuer directement le travail de représentation
  - Par qui et comment ?
  - Risque de fournir des justifications à des discriminations de fait