



LES AUTRES FORMES DE DISCRIMINATIONS



Thomas Breda

Discrimination au travail \ Les autres formes de discriminations

Les délégués syndicaux moins bien payés que leurs collègues

Les délégués syndicaux sont des acteurs clés des négociations au sein des entreprises, particulièrement dans cette période de crise économique. Un engagement que les quelques 100 000 délégués français payent pourtant de leur poche, selon une étude publiée par Thomas Breda, doctorant à l'Ecole d'économie de Paris. Leur bulletin de salaire affiche en moyenne 10% de moins que ceux de leurs collègues non syndiqués. Entretien.

Novethic. Vous mentionnez dans votre étude « Les délégués syndicaux sont-ils mal payés ? » qu'il s'agit de la première effectuée sur le sujet. Comment l'expliquez-vous et comment vous y êtes vous pris ?

Thomas Breda. A ma connaissance il n'existe aucune base de données statistiques, en France, sur la question des salaires des délégués syndicaux. J'ai donc dû utiliser une méthode détournée en exploitant les résultats d'une enquête (1) portant sur 3000 établissements d'entreprises et 10 000 salariés qui mentionnent s'ils sont syndiqués ou pas. Ces chiffres ont déjà donné lieu à des études sur les écarts de salaires entre les salariés syndiqués et les autres, où il ressortait que cet écart était de 2% (2). De mon côté, j'ai réussi à isoler les délégués syndicaux et j'ai constaté un écart de 10 % en moyenne entre leur salaire et celui des personnes non syndiquées. En revanche, les salariés qui sont syndiqués mais qui ne sont pas délégués sont payés un peu plus que les non syndiqués.

A quoi un tel écart est-il dû ?

Il y a plusieurs hypothèses. La première serait que les délégués sont moins productifs ou moins compétents que leurs collègues. La deuxième; qu'ils sont, d'une certaine façon, discriminés par leur employeur.

Vers laquelle penchez-vous ?

Plutôt la deuxième. Plusieurs indices me font pencher en ce sens. La première chose, c'est que les délégués sont choisis parmi les syndiqués. Il est donc surprenant de voir une telle différence entre les syndiqués qui sont délégués et ceux qui ne le sont pas car si on retenait l'hypothèse de l'incompétence par exemple, on devrait plus ou moins retrouver le même écart chez les syndiqués, ce qui n'est pas le cas... Cela donne donc à penser que la différence est liée à la fonction de délégué qui est de négocier avec l'employeur.

Ensuite, il faut noter que la pénalité de salaire n'est pas la même pour tous les délégués syndicaux. Elle varie en fonction du syndicat qu'il représente : - 20 % pour la CGT mais pour les autres, la différence est bien moindre, -10 % pour la CFDT et presque rien pour FO. Or, la CGT est considérée comme plus dure dans les négociations et la plus en pointe sur les demandes d'augmentation de salaire. Dans mon étude, je parle d'interaction entre l'employeur et le délégué syndical qui serait non-coopératif. En effet, le délégué négocie pour tous les salariés de son entreprise mais il est tout seul au moment des négociations, il peut donc se passer deux choses : soit ils s'entendent bien, soit le salarié est très combatif et l'employeur aura intérêt à décourager l'action syndicale sachant que cela peut lui coûter cher en termes d'augmentation de salaires, de grèves ou autres.

Quel genre de mécanisme est alors à l'œuvre ?

A ce stade, pour être honnête, je ne sais pas exactement. On peut penser que l'employeur paye moins le délégué syndical parce qu'il veut décourager les autres syndicats de s'implanter ou les autres salariés de devenir délégués. Cela peut aussi être une menace directe sur le délégué qui négocie : plus il sera combatif et moins il aura de promotion...

Ensuite, il existe des monographies faites par des sociologues qui illustrent la discrimination sur le terrain. Si l'on prend un cas particulier, celui de François Clerc (en 1995, ndlr) un délégué de la CGT qui travaillait chez Peugeot, à Sochaux, est aussi particulièrement intéressant. S'estimant victime de discrimination salariale, il a récupéré les fiches de paye et les évolutions de carrière de ses collègues et les a trouvées très différentes (6500 francs contre 8 500 en moyenne pour ses collègues d'ateliers, ndlr). L'affaire a donné lieu à de multiples procès qui ont abouti à la condamnation de Peugeot. Depuis, François Clerc a monté un pôle discrimination syndicale à la CGT pour aider les délégués à défendre leurs droits devant les tribunaux...

Peut-on aussi voir ce différentiel de salaire comme un mécanisme de compensation, pour

contrebalancer d'autres avantages qu'aurait le délégué ?

Pas vraiment. Deux choses sont importantes à savoir sur les délégués : d'une part, ils bénéficient d'heures de délégation liées à leur activité et d'autre part, ils sont protégés du licenciement, sachant que pour les licencier, l'employeur doit demander l'accord de l'inspecteur du travail. Cela est inscrit dans la loi et il serait donc illégal de les payer moins. Mais, d'un point de vue strictement économique, un employeur pourrait être tenté de le faire pour compenser le fait que les délégués sont moins présents à leur poste de travail. On pourrait donc penser que ces heures de décharge sont à l'origine de cet écart de salaire. Mais on a vu que tous les syndicats ne sont pas logés à la même enseigne. Il s'agit donc de quelque chose de plus spécifique que d'un simple mécanisme de compensation, sans doute lié à l'intensité de la négociation.

Cette discrimination salariale est-elle propre à la France ?

En fait, je n'ai pas connaissance d'autres études sur le sujet ailleurs, du moins dans le monde anglo-saxon. Cependant, dans le cadre de mes travaux de comparaison à l'international, j'ai l'impression que le contexte légal français favorise la possibilité pour l'employeur de traiter spécifiquement les délégués. Si l'on prend les Etats-Unis par exemple, le délégué est élu en deux temps par les salariés ; il doit d'abord recueillir 30 % des signatures des salariés de l'entreprise, puis envoyer une demande à une agence syndicale nationale qui lui donne -ou non- le droit de faire une élection et, ensuite, il doit recueillir 50 % du vote des employés ! Il a donc l'appui d'une majorité des salariés derrière lui et dans ce contexte, il apparaît difficile de traiter différemment un délégué... En revanche, en France, on devient délégué syndical sur la base du volontariat. A partir de là, dans bon nombre d'entreprises, des délégués syndicaux négocient pour tous les salariés alors même qu'ils ne sont pas toujours au courant de leur existence, de leur action, ou tout simplement, ne sont pas d'accord avec eux. C'est cette sorte d'absence de démocratie pour la représentation syndicale dans les entreprises qui peut, à mon avis, plus facilement entraîner des traitements spécifiques.

(1) enquête REPOSE (Relations professionnelles et Négociations d'entreprise) de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) du Ministère du Travail, 2004

(2) « Unionism does not pay: evidence from France »; M.Bunel et G.Raveaud (2008)

propos recueillis par Béatrice Héraud

Mis en ligne le : 04/11/2010

© 2009 Novethic - Tous droits réservés