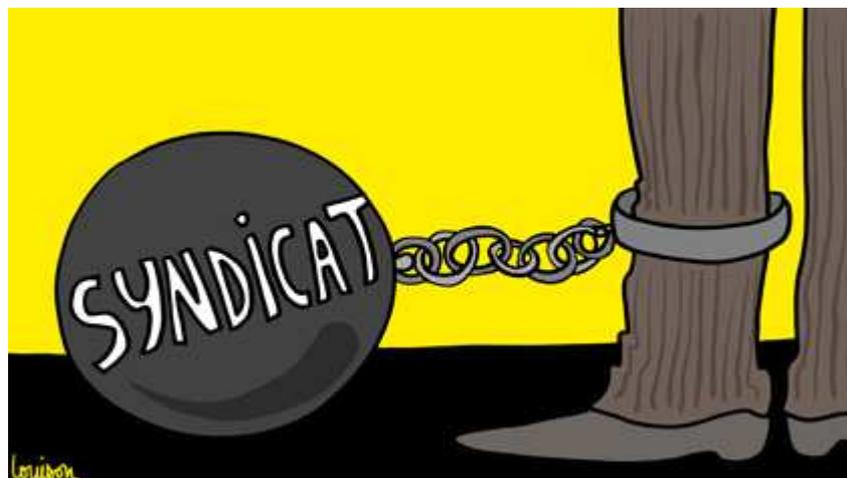


Selon une étude, être délégué syndical fait baisser son salaire

Dans la rue depuis plusieurs semaines à battre le pavé contre la réforme des retraites, les délégués syndicaux mènent un autre combat dans les entreprises. Un combat quotidien qu'ils paient de leur poche: une étude montre que le salaire et la carrière des délégués syndicaux est entravée par rapport à celle leurs collègues non syndiqués.



Les chefs d'entreprises ont-ils trouvé une arme de dissuasion massive contre les délégués syndicaux ? A en croire l'étude de Thomas Breda, doctorant à l'Ecole d'Economie de Paris, ces derniers seraient payés en moyenne 10% de moins que leurs collègues non syndiqués (à âge, sexe, expérience et diplôme égal).

Les délégués syndicaux paient-ils leur engagement syndical au sein de leurs sociétés ?

« Disons plutôt qu'ils paient probablement personnellement les coûts qu'ils font subir à leur employeur du fait des négociations entreprises pour leurs collègues. » nous explique l'économiste. En d'autre terme, à bas la paix sociale, optons pour le découragement syndical ! Car cet écart de salaire ne peut être expliqué par une moindre productivité des délégués syndicaux puisque ceux-ci bénéficient de décharges horaires prévues par la loi. « Lorsqu'un salarié souhaite devenir délégué, l'employeur a deux solutions qui s'offrent à lui : « l'acheter » pour garantir la paix sociale ou le payer moins pour le décourager dans son action syndicale. C'est généralement la deuxième option qui est privilégiée. » poursuit le doctorant.

3000 entreprises ont été étudiées sur l'année 2004 issues de l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et Négociations d'entreprise) réalisée par la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) du Ministère du Travail. **Les résultats de cette enquête font penser qu'une « discrimination » s'exerce à l'encontre des délégués syndicaux.** Deux éléments en particulier permettent à Thomas Breda de valider cette hypothèse.



Premièrement, le différentiel de salaire des délégués selon l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent : 20% de salaire en moins qu'un employé non syndiqué pour un élu CGT, 10% à la CFDT et aucun écart constaté pour un élu FO. Cela indique au moins – pour les deux plus importantes organisations – que l'argument des décharges horaires, pour expliquer les écarts de salaire, ne tient pas. Les deux organisations auraient alors le même écart. « Quand on sait que la CGT est le syndicat le plus combattif

en France au sein des entreprises, qu'il est à l'initiative du plus grand nombre de grèves, on peut en conclure que le syndicat qui négocie le plus durement et aussi le plus pénalisé. » affirme Thomas Breda.

Le deuxième élément soutenant une discrimination, tient à l'ancienneté des représentants syndicaux dans l'entreprise. L'économiste concède que « dans l'hypothèse d'une discrimination, celle-ci ne se met pas en place du jour au lendemain mais s'inscrit dans le temps. Au fil du temps, généralement à partir de la cinquième année, on constate une baisse des taux de promotions et d'augmentations. » **A la discrimination salariale s'ajoute donc probablement un phénomène plus difficile à évaluer : la pénalisation des carrières des délégués.** En revanche et ceci pour

une part peut expliquer cela, le droit du travail protège davantage les délégués que leurs collègues. D'une certaine façon, les délégués sont conduits, de fait à échanger malgré eux du pouvoir d'achat contre de la sécurité de l'emploi.

Pour conclure Thomas Breda ne voit pas dans cette « pratique » une cause directe de la faible syndicalisation en France (à peine 8% des salariés, *ndlr*); en revanche « *elle explique probablement la difficulté récurrente des syndicats à trouver des salariés volontaires pour être délégués - seul 1 salarié sur 125 environ devient délégué. Indirectement, cette pratique explique, en partie, le faible taux de syndicalisation. Mais il y a de nombreuses autres explications connues pour cela. A l'inverse, il est possible que le faible taux de syndicalisation engendre un isolement des délégués sur le terrain - qui sont peu soutenus - ce qui permet aux employeurs de les traiter différemment sans que cela soit beaucoup remarqué ou contesté.* »

Téléchargez l'étude de Thomas Breda et l'enquête REPONSE ci dessous

Jeudi 28 Octobre 2010
Elodie Carcolse - Marianne

Source :
<http://www.marianne2.fr>