

LE POINT DE VUE



Les délégués CGT payés 20% de moins

PAR THOMAS BREDA,
ÉCONOMISTE, DOCTORANT À L'ÉCOLE
D'ÉCONOMIE DE PARIS.

Dans les entreprises françaises, les délégués syndicaux sont payés environ 10 % de moins que leurs collègues non syndiqués. Les salariés syndiqués mais non délégués ont, eux, un salaire équivalent, voire un peu supérieur à celui des non-syndiqués. Ces résultats, obtenus sur un échantillon représentatif d'environ 2 500 entreprises du secteur privé, restent vrais lorsqu'on compare des salariés de même niveau de diplôme, de même catégorie socioprofessionnelle, de même sexe, de même âge et de même ancienneté.

La pénalité salariale pour les délégués pourrait s'expliquer par les heures de délégation et la protection contre le licenciement dont ils disposent : puisque les délégués travaillent moins pour leur entreprise et disposent d'un emploi plus sûr, il serait « logique » qu'ils soient moins bien payés. Cet argument semble réfuté par les données. Si les heures de délégation ou la protection contre le licenciement expliquaient entièrement la pénalité salariale pour les délégués, on devrait trouver que tous les syndicats subissent la même perte. Or, lorsqu'on décompose l'écart de salaire entre délégués et non-délégués par syndicat, on trouve que les délégués CGT sont payés 20 % de moins que les non-syndiqués alors que leurs homologues CFDT toucheraient environ 10 % de moins et que ceux de FO auraient un salaire à peu près identique (les

Les délégués les plus combattifs sont pénalisés pour les coûts qu'ils font subir à leur employeur.

données disponibles sont insuffisantes pour produire des chiffres pour les autres syndicats). Une autre explication semble donc se dessiner : les délégués les plus combattifs sont pénalisés pour les coûts qu'ils font subir à leur employeur. D'un point de

vue théorique, un employeur a le choix entre acheter la paix sociale en donnant des avantages aux délégués ou menacer la carrière d'un délégué pour décourager l'action syndicale. Les résultats statistiques indiquent qu'en ce qui concerne les salaires, le scénario qui l'emporte est plutôt le second. Parmi les grands syndicats, les statistiques sur les grèves et les études sociologiques indiquent que la CGT est l'organisation la plus combattive. J'ai aussi montré dans une précédente recherche que la CGT parvient à obtenir de meilleurs salaires lorsqu'elle est présente dans une entreprise. Le fait que les délégués de la CGT soient les moins bien payés renforce donc l'idée que les employeurs font payer aux délégués les plus combattifs leur manque de coopération.

Pour produire mes estimations, j'ai dû utiliser une méthode indirecte basée sur la probabilité qu'un syndiqué soit délégué. De la même manière qu'on le fait pour les autres formes légales de discrimination, il semble crucial de mettre en place dans les années à venir les outils statistiques permettant de mesurer les écarts de salaire entre les délégués et leurs collègues ainsi que leur évolution dans le temps.

Enfin, la discrimination salariale à l'égard des délégués est sans doute facilitée par le faible taux de syndicalisation en France (6 % dans le secteur privé) : lorsque les délégués sont isolés sur le terrain et peu soutenus, il est plus facile pour les employeurs de les traiter différemment. La discrimination contribue par ailleurs à décourager l'engagement syndical. Seul un salarié sur 125 devient délégué alors que sur le papier, la situation des délégués n'est pas désagréable : protégés contre le licenciement, ils bénéficient d'heures de délégation qui les éloignent temporairement d'un travail parfois pénible et sont informés des orientations stratégiques de leur entreprise. On a donc un cercle vicieux - moins il y a de syndiqués, plus il est facile de pénaliser les délégués et moins les salariés veulent se syndiquer.