Thomas Breda : « La discrimination des délégués pèse sur le dialogue social »

Thomas Breda, 36 ans, économiste du travail, fait partie des trois nominés de l'édition 2019 du Prix du meilleur jeune économiste. Chercheur au CNRS, il est rattaché à l'École d'économie de Paris (PSE), à l'Institut des politiques publiques et à l'IZA, à Bonn. Ancien élève de l'École normale supérieure, il a soutenu sa thèse à PSE en 2011. Il revient dans cet entretien au « Monde » sur son travail.

Propos recueillis par [Anne Rodier](#) Publié le 13 mai 2019 à 12h00 - Mis à jour le 13 mai 2019 à 13h09

Vous êtes nommé au Prix du meilleur jeune économiste 2019 pour [l'ensemble de vos travaux](#). En quoi s'inscrivent-ils dans l'actualité ?

La France a engagé avec la loi El Khomri de 2016 puis les ordonnances Pénicaud de 2017 une profonde refonte du marché du travail, accordant plus de poids au dialogue social au niveau de l'entreprise, par rapport à la branche et au Code du travail. Les thèmes de la négociation collective sont au cœur de mes travaux, qui traitent plus largement des inégalités sur le marché du travail, du rôle des institutions et des normes sociales : normes de genre (femmes-hommes), règles de représentation du personnel et fiscalité du travail.

La représentation des salariés avait jusqu'alors été très peu étudiée par les économistes. Mes travaux sur la carrière des délégués et leur place dans les entreprises ont mis en évidence [la discrimination des représentants syndicaux](#), rémunérés 10 % de moins que les autres salariés, et ses conséquences sur le dialogue social. On constate dans les entreprises que plus la situation est conflictuelle, plus les syndicats sont actifs, et plus la condition des représentants syndicaux est mauvaise.

Comment l'expliquez-vous ?

C'est le produit d'un cercle vicieux : les employeurs trouvent un intérêt stratégique à stigmatiser ceux qui sont le moins enclins aux compromis, ne serait-ce que parce que la négociation est coûteuse. Mais [cette discrimination avérée](#) entraîne des effets de désaffection des salariés, qui ne veulent pas se mettre en difficulté en rejoignant un syndicat. Ainsi 35 % des salariés déclarent éviter de se syndiquer par peur des représailles.

En conséquence, seuls des profils singuliers sont prêts à s'engager : des salariés très militants, ou particulièrement attachés à la défense de l'intérêt général, qui ne sont finalement pas toujours très représentatifs des autres salariés. Mes travaux établissent ainsi qu'avant de vouloir donner plus de poids à la négociation d'entreprise, il faut d'abord renforcer la valeur et la légitimité des représentants auprès des employeurs et des autres salariés. Ce n'est pas vraiment ce qu'a fait la refonte El Khomri-Pénicaud.

Comment avez-vous été amené à vous intéresser aux inégalités ?

Les travaux économiques portent soit sur l'efficacité soit sur les inégalités. Le monde évolue vers davantage d'inégalités. Lorsque, après des études de mathématiques à l'École normale supérieure, j'ai décidé de faire de l'économie, c'était pour être dans le concret, au plus près des gens, pour essayer de réaliser quelque chose d'utile, par un travail qui soit racontable.

L'évaluation de la réforme de 2008 que nous avons effectuée avec Philippe Askenazy en est un bon exemple. En remplaçant la désignation du délégué syndical par un seuil minimum de 10 % des voix pour pouvoir représenter les salariés, cette réforme a introduit une vraie démocratie électorale dans l'entreprise, qui a très fortement renforcé la légitimité des délégués auprès des employeurs. C'est ce qu'a mis au jour notre évaluation de la réforme. Du côté des salariés, cette même recherche a aussi établi un regain de confiance et de satisfaction envers les syndicats et mesuré une forte hausse du taux de syndicalisation dans les entreprises observées. L'enjeu est important dans un des pays les plus mal classés au monde pour sa coopération entre salariés et employeurs. De telles évaluations d'impact chiffrées auraient sans doute été très utiles avant les réformes El Khomri et Pénicaud.