

Quels effets de l'épargne salariale ?

Intéressement et participation aux bénéficiaires sont des mécanismes qui permettent la constitution d'une épargne salariale. Encouragés par les pouvoirs publics, ces dispositifs connaissent une diffusion croissante en France. Le rapport qui vous est présenté dans cette lettre est le fruit d'une collaboration fructueuse entre le Centre d'Etudes de l'Emploi et l'Ires. La recherche réexamine de manière précise l'impact sur les salaires des dispositifs d'intéressement et de participation aux bénéficiaires. Est-ce qu'il s'agit de substitut ou de complément de salaire ?

Les auteurs constatent que durant l'année de l'introduction de l'intéressement, les primes ne se substituent pas aux salaires. La rémunération totale en est peu modifiée. Au-delà de la première année, les résultats sont différents : il y a un effet de substitution des primes d'intéressement aux rémunérations dans les entreprises qui appliquent un accord. Le partage du profit apparaît donc souvent comme un outil de flexibilité salariale tandis que la rémunération totale des salariés est généralement peu affectée par les mécanismes d'intéressement ou de participation.

Frédéric Lerais
Directeur général de l'Ires

Les primes de partage du profit en France : substituts ou compléments de salaire ?

Une loi autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale, c'est-à-dire des primes de partage du profit (intéressement et participation aux bénéficiaires) placées sur un plan d'épargne entreprise (PEE), devrait être promulguée en France à la fin du premier semestre 2013. Cette mesure visant à relancer le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte de modération salariale n'est pas nouvelle, elle a déjà été mise en œuvre à quatre reprises depuis 1994 et a produit des effets limités sur la consommation¹.

Ce projet de loi soulève à nouveau la question de savoir si les primes de partage du profit procurent aux salariés un supplément de pouvoir d'achat. Se substituent-elles au salaire ou le complètent-elles ? Pour répondre à cette question, le rapport², réalisé pour le compte de la Dares, développe une analyse économétrique des liens de causalité entre le partage du profit et la rémunération des salariés en France entre 1999 et 2007.

Un cadre législatif avantageux

Instaurés au début des années 1960 afin de promouvoir « l'association » des salariés aux résultats, au capital et à la gestion de l'entreprise, les dispositifs d'épargne salariale ne se développent réellement qu'à partir du milieu des années 1980 avec la mise en place d'un régime fiscal et social avantageux tant pour les employeurs que pour les salariés. S'éloignant de la tradition gaulliste de « participation financière », le législateur incite financièrement les employeurs à développer l'épargne salariale et les salariés à verser les primes de partage du profit dans les PEE et les plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Bien qu'elles fassent partie intégrante de la rémunération, les primes d'épargne salariale ne sont en effet pas considérées comme du salaire. Du côté de l'employeur, elles sont exonérées de cotisations sociales, de taxes sur les salaires et sont déductibles des impôts. Le salarié bénéficie également d'exonérations de cotisations sociales et de réduction de l'impôt sur le revenu s'il décide d'épargner les primes de partage du profit en entreprise. En 2009, dans le but de limiter les pertes de recettes pour le financement de la Sécurité sociale et les effets d'aubaine associés, le législateur a instauré un forfait social de 2 % à la charge de l'employeur sur les montants distribués au titre de l'épargne salariale³. Relevé chaque année de deux points, ce forfait a été fixé à 20 % en août 2012 suite à l'adoption du projet de loi de finances rectificative.

Modération du coût salarial ou incitation à l'effort ?

D'après la théorie économique, deux hypothèses distinctes peuvent être formulées pour comprendre les liens entre partage du profit et salaires. Selon la première, le partage du profit se substitue aux salaires. Elle est envisagée par Weitzman (1984) pour qui, en « Economie du partage » où toutes les entreprises adoptent le partage du profit, ce dispositif est un outil d'ajustement des coûts salariaux en période de crise, permettant au niveau macroéconomique de lutter contre le chômage. Sa mise en œuvre dans l'entreprise s'accompagne d'une baisse de la part fixe de la rémunération. La seconde hypothèse, issue de la théorie du « salaire d'efficacité », conçoit le partage du profit comme un instrument de motivation des salariés. Il est un complément de salaire produisant des gains de productivité. En France, la question des liens entre intéressement et salaires a fait l'objet d'études empiriques contrairement à celle des effets de la

Intéressement et participation aux bénéfices

Facultatif et collectif, l'intéressement vise à verser aux salariés une prime liée à l'atteinte d'objectifs de résultat et/ou de performance (productivité, baisse de l'absentéisme, etc.). En contrepartie de son caractère aléatoire et variable, la loi interdit la substitution de l'intéressement aux salaires pendant un délai de douze mois entre la mise en place de l'accord et la suppression d'un des éléments de rémunération. Lorsque l'intéressement est distribué, il est immédiatement disponible ou peut être versé sur un plan d'épargne salariale. Les sommes deviennent alors indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi (accès à la propriété, mariage ou Pacs, etc.). L'entreprise peut encourager les salariés à épargner leurs primes d'intéressement sous la forme d'un abondement, dispositif bénéficiant aussi d'un régime fiscal et social avantageux.

La participation aux bénéfices est obligatoire dans toute entreprise employant au moins 50 salariés, à l'exception des entreprises mutualistes et de celles qui ne réalisent pas de bénéfices passibles de l'impôt sur les sociétés. Au contraire de l'intéressement dont la formule de calcul est décidée ou négociée en entreprise, le mode de calcul de la prime de participation est défini par la loi. Jusqu'en 2009, elle était obligatoirement épargnée sur un compte courant bloqué portant intérêt ou sur un plan d'épargne salariale. Depuis la loi « en faveur des revenus du travail » de décembre 2008, la participation est, comme l'intéressement, disponible dès son versement.

En 2010, la participation est le dispositif le plus répandu et concerne 44,8 % des salariés. 37,3 % des salariés sont couverts par un accord d'intéressement tandis que 42 % d'entre eux disposent d'un PEE et 14,4 % accèdent à un PERCO. Les sommes distribuées sont sensibles à la conjoncture : après avoir reculé de 10 % entre 2008 et 2009, elles ont progressé de 14 % entre 2009 et 2010. Les primes d'épargne salariale représentaient en moyenne 7,1 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires (Amar, 2012). Il existe de fortes disparités d'accès à l'épargne salariale : celle-ci reste concentrée dans les grandes entreprises, principalement des secteurs de l'énergie, des activités financières et d'assurance, où les primes sont les plus élevées. En 2010, 63 % des cadres en bénéficiaient contre 44 % des ouvriers (Amar et Pauron, 2013).

participation aux bénéfices. L'absence de consensus résultant de ces études ne permet pas toutefois de valider l'une ou l'autre des hypothèses. Certains travaux mettent en évidence une modération, voire une baisse du salaire de base dans un contexte de progression plus rapide de la rémunération totale (Mabile, 1998) alors que d'autres observent des gains de productivité (Cahuc et Dormont, 1992).

Les évolutions de salaires en présence de partage du profit entre 1999 et 2007

Pour mettre en évidence un lien de substitution ou de complémentarité entre le partage du profit et les salaires, nous avons constitué une base de données d'entreprise en panel à partir de trois sources statistiques. Cette base permet d'observer les évolutions de la rémunération totale (primes et compléments de salaire inclus) et de la rémunération hors primes de partage du profit perçues par les salariés travaillant dans deux types d'entreprises : celles qui ont introduit un accord de partage de profit entre 1999 et 2007 et celles ayant déjà un accord, maintenu sur toute la période (*i. e.* pendant huit ans). Nous avons enfin identifié les effets du partage du profit en comparant les évolutions dans ces deux types

d'entreprises à celles observées dans les entreprises qui ne développent pas le partage du profit.

Substitution de l'intéressement aux salaires plus d'un an après son introduction

Une analyse statistique met d'abord en évidence une progression plus rapide qu'ailleurs des rémunérations totales et hors primes de partage du profit dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement et ce, quelle que soit l'année d'introduction de l'accord. A l'inverse de celles qui n'ont pas d'accord, ces entreprises sont typiques de celles qui versent des salaires plus élevés : elles sont en général de grande taille, affichent un taux de rentabilité économique important, relèvent du secteur de l'énergie ou des activités financières et d'assurance et emploient une proportion élevée de cadres. « Toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire une fois prises en compte les caractéristiques des entreprises, nos résultats montrent cependant que les évolutions de rémunérations (totales et hors primes) ne sont pas significativement différentes entre les entreprises qui introduisent un accord et les autres. Ainsi, après son introduction, l'intéressement n'affecte pas l'évolution des rémunérations. Dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement depuis 1999, un phénomène de substitution des primes d'intéressement aux salaires est en revanche mis en évidence : « toutes choses égales par ailleurs », l'évolution de la rémunération hors primes apparaît plus lente dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement et l'évolution de la rémunération totale est équivalente à celle observée dans les autres. Selon un mécanisme proche de celui décrit par Weitzman, l'intéressement s'accompagne d'une modération de la rémunération hors primes.

Absence de liens entre participation aux bénéfices et salaires

De manière similaire, nous avons estimé les effets de la participation aux bénéfices dans les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où elles ne sont pas soumises à l'obligation de mise en œuvre. « Toutes choses égales par ailleurs », les évolutions de rémunérations totales et hors primes ne sont pas significativement différentes dans les entreprises qui introduisent un accord entre 1999 et 2007 et celles qui avaient déjà un accord en 1999, maintenu sur toute la période. Ce résultat est confirmé par une comparaison de la situation des entreprises de moins de 50 salariés à celle des plus de 50 salariés. Autrement dit, il n'existe aucun lien entre évolution des salaires et participation aux bénéfices.

Le régime fiscal et social de l'épargne salariale en question

Entre 1999 et 2007, le montant des primes d'intéressement et de participation aux bénéfices est en moyenne trop faible pour augmenter significativement la rémunération globale des salariés. Lorsque l'accord existe depuis 1999, l'intéressement se substitue aux salaires. Dans cette configuration, il constitue pour l'entreprise un outil de modération du coût salarial. Ainsi, ces résultats amènent à se demander si le régime fiscal et social de l'épargne salariale ne favorise pas la création d'une « rente » qui bénéficie aux employeurs et certains salariés possédant une épargne salariale⁴. Ce phénomène n'est en effet pas sans conséquence sur le financement de la protection sociale. En 2012, le montant des exonérations de cotisations sociales s'élevait à 2,8 milliards d'euros⁵ et celui des réductions d'impôt sur le revenu à 1,4 milliards d'euros⁶. Malgré la hausse récente du forfait social à 20 %, la question de la

légitimité du régime fiscal et social de l'épargne salariale reste toujours posée.

Noélie Delahaie (Ires), Richard Duhautois (CEE et Université Paris-Est Marne la Vallée, TEPP)

Bibliographie :

Amar E. (2010), « Participation, Intéressement et épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués », *Dares Analyses*, n°055, septembre.

Amar E. et Pauron A. (2013), « Participation, Intéressement et plans d'épargne salariale : quelles différences d'accès et de répartition entre les salariés ? », in Insee, *Emploi et Salaires*, Edition 2013.

Cahuc P. et Dormont B. (1992), « Les effets d'incitation de l'intéressement : la productivité plutôt que l'emploi », *Economie et Statistique*, n°257, p.45-56.

Mabile S. (1998), « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ? », *Economie et Statistique*, n°316-317, p.45-61.

Weitzman L.M. (1984), *The Share Economy. Conquering the Stagflation*, Cambridge, Harvard University Press.

¹ Un débloqué exceptionnel, assorti d'exonérations de charges fiscales et sociales, avait été autorisé en 1994 et 1996 pour l'achat d'une voiture ou encore en 2004 et 2008 avec un plafond de 10 000 euros par salarié. En 2004, sur 7 milliards d'euros d'épargne salariale débloqués, entre 1,5 et 2,5 milliards avaient été consommés et le reste épargné sur d'autres comptes comme le livret A. Cette année, le plafond sera fixé à 20 000 euros et les justificatifs d'achat devront être conservés par les salariés afin de justifier l'usage des sommes auprès de l'administration fiscale.

² Delahaie N., Duhautois R. (2013), « L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France. Une analyse empirique sur la période 1999-2007 », *Rapport de recherche du CEE*, n° 83, Centre d'Etudes de l'Emploi.

³ Ce forfait ne concerne pas seulement l'épargne salariale. Il s'applique à l'ensemble des éléments de rémunération qui sont assujettis à la CSG mais qui n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale comme les contributions de l'employeur à un financement de retraite supplémentaire, la prime dividende, etc.

⁴ Seuls 28,6 % des salariés avaient transféré des primes de partage du profit sur un PEE et 4,3 % sur un PERCO en 2010 (Amar, 2012).

⁵ Projet de loi de finances rectificative 2012.

⁶ Projet de loi de finances 2013.

IRE S

Biblio

Chronique Internationale de l'Ires n° 140 – avril 2013

Bulgarie

Feu le tigre des Balkans, de l'impasse économique à la crise politique
Violaine Delteil

Pays-Bas

Austérité renforcée et difficile redémarrage de la concertation
Marie Wierink

Espagne

Entre conflits et négociations : les syndicats espagnols face à la défense de l'emploi
Catherine Vincent

Pays basque

Congrès de ELA : redéfinir les priorités syndicales en temps de crise
Christian Dufour et Adelheid Hege

Documents de travail

L'évaluation sous tension méthodologique, idéologique et politique : l'exemple de l'évaluation des effets sur l'emploi des 35 heures
Stéphane Jugnot – Document de travail n° 02.2013

Quelles modalités de revalorisation du Smic ?
Pierre Concialdi, Michel Husson – Document de travail n° 03.2013

La Revue de l'Ires N° 74 – 2012/3

Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre.
Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Dominique Meda et Evelyne Serverin

Les relations professionnelles européennes sous pression internationale.
Guglielmo Meardi

Dossier

Expertise, syndicalisme et conditions de travail
Introduction.
Odile Henry

Les CHSCT : une institution en mal de connaissances ?
Ludovic Jamet et Arnaud Mlas

Le travail étiologique sous contrainte nationale.
Jean-Noël Jouzel

Dynamiques et limites de l'autonomisation de l'expertise auprès des CHSCT.
Paula Cristofalo

Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psychosociaux.
Corinne Delmas

L'invention d'espaces de dialogue sur les conditions de travail dans l'administration.
Yves Lochard

Etudes et statistiques

France-Allemagne : l'incomparable chômage partiel.
Christine Charpail

Publications extérieures des chercheurs

Fagnani J., Lloyd E. (2013) « France's childcare system – French lessons ». *Nursery World*, Janvier.

Lochard Y., (2013), « L'association, un monde à part ? », in Matthieu Hély et Maud Simonet, *Le travail associatif*, (dir.), Presses Universitaires de Paris Ouest, p. 143-157.

Lerais F., Beaujolin R., Paucard D., (2013), « Quel compromis social autour des restructurations ? », tiré de la Revue de l'Ires. Problèmes économiques n° 3063, mars.

Math A., (2013), « Mayotte, terre d'immigration massive », *Plein Droit* n°96, mars.

Pernot J.M., (2013), Représentativité syndicale et négociation collective. « L'affiliation syndicale, le sens de la représentation syndicale », dossier *Droit social* n° 4, Avril.

Rehfeldt U. avec da Costa I., (2012), « Les négociations collectives transnationales : dynamiques des accords-cadres européens et mondiaux », in : *Liaisons sociales Europe. Les Synthèses*, Décembre. (reprise partielle de l'article paru dans *La Revue de l'IRES* N° 71).

Rehfeldt U. avec da Costa I., (2012), « Syndicalisme : de la diversité nationale au regroupement européen et mondial », in : Allouche J. (ed.), *Encyclopédie des Ressources humaines*, Paris : Editions Vuibert, 3^e édition.

Rehfeldt U., avec Pulignano V., Telljohann V., da Costa I., (2013) « Local Actors and Transnational Structures: Explaining Trends in Multinational Company-Level Negotiations in Europe », in: Fairbrother P., Lévesque C., Hennebert M.-A. (eds.), *Transnational Trade Unionism. Building Union Power*, Oxford etc. : Routledge.

Rehfeldt U., (2013), « The Europeanisation of employee involvement in SEs: lessons from ten case studies », in: Cremers J., Stollt M., Vitols S. (eds.), *A Decade of Experience with the European Company*, Bruxelles: ETUI.

Rehfeldt U., (2013), « Convergences et différences entre la France et l'Allemagne », in: Barou Y. et al., *Le modèle social européen*, Paris : Les Editions des Ilots de résistance, (2013). Version anglaise : « Similarities between France and Germany », in: Barou Y. et al., *The European Social Model*, ibid.

Communications des chercheurs

Jeanne Fagnani

Direction des affaires européennes de l'ENA. « Politiques d'accueil de la petite enfance et dispositifs en faveur de la conciliation travail/vie familiale : les cas de la France, de l'Allemagne et de la Suède ». Jeanne Fagnani, Formation 'Social Welfare' devant une délégation coréenne. (Strasbourg, 24 janvier 2013)

Institute for Public Policy Research. Intervention de Jeanne Fagnani au séminaire « The future of family policy : a European comparison ». (Londres, 28 janvier 2013)

Sun Yat-sen University. Conférences de Jeanne Fagnani au « Centre for Public Administration Research, School of Government ». (Guangzhou, Chine, 24 février – 1^{er} mars 2013)

Purdue University. Jeanne Fagnani, membre évaluateur du « Review committee for the Rosabeth Moss Kanter award for Excellence in Work Family Research ». (Etats-Unis, Février-Juin 2013)

Mairie de Tübingen, le Deutsch-Amerikanisches Institut de Tübingen et l'Institut Culturel franco-allemand. Participation de Jeanne Fagnani au « Podiumsdiskussion » sur le thème des inégalités hommes-femmes, en Allemagne, aux Etats-Unis et en France. (Tübingen, 8 mars 2013)

Michel Husson

OCDE. 5^{ème} Forum franco-allemand des syndicats. Communication de Michel Husson (avec Odile Chagny) « Les enjeux de la compétitivité : concepts, réalités et stratégies ». (Paris, 22 Janvier 2013)

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Jean-Paul Bouchet
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 2^e trimestre 2013 - ISSN n°1145-1394

Cese (Conseil économique, social et environnemental). Conférence Les 30 ans de l'Ires. « Les salaires aux racines de la crise de la zone euro ? ». Communication de Michel Husson « Compétitivité et dynamiques salariales en Europe ». (Paris, 24 janvier 2013)

CGT. 7^{ème} Forum des élu(e)s et mandaté(e)s de la CGT. Communication de Michel Husson « Emplois : quel avenir ? » (Bobigny, 19 février 2013)

Institut de Ljubljana. Colloque « The New Dangerous Class. Contrasting Perspectives on Precarity? » organisé par le Mirovni inštitut et le Peace Institute. Communication de Michel Husson « Social regression as a way out of the crisis? » (Slovénie, 30 mars 2013)

Frédéric Lerais

Cese (Conseil économique, social et environnemental). Conférence Les 30 ans de l'Ires. « Les salaires aux racines de la crise de la zone euro ? ». Introduction de Frédéric Lerais à la table ronde des secrétaires généraux « Les besoins d'analyses économiques et sociales et l'Ires ». (Paris, 24 janvier 2013)

TURI. Annual meeting. Communication de Frédéric Lerais « Some recent developments in France. The January agreement ». (Rome, 21 mars 2013)

Antoine Math

CIRÉ (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers) et administrateurs des organisations syndicales belges (FGTB et CSC). Réunion du Conseil d'administration. Intervention d'Antoine Math sur « Immigration et protection sociale ». (Bruxelles, 16 mars 2013)

Jean-Marie Pernot

CGT Union départementale du Var. Session de formation-réflexion des responsables de l'UD et des syndicats. Intervention et animation de Jean-Marie Pernot. (Toulon, 9 janvier 2013)

School of Labor and Human Resources. International Conference on the Development of Labor Relations and Labor Movement under Globalization. Communication de Jean-Marie Pernot « Deux entrées pour comprendre les évolutions du syndicalisme en France ». (Pékin, 12-13 janvier 2013)

Conférence internationale CGT. 50^{ème} congrès. Intervention de Jean-Marie Pernot (au nom du groupe F. Lerais, J.M. Pernot, U. Rehfeldt, C. Vincent) « La démocratie sociale dans la crise en Europe et dans le monde ». (Toulouse, 17 mars 2013)

Cécile Piney

ANACT, Ires, Université Paris Dauphine. Journée inter réseau sur les politiques et stratégies de prévention des RPS en entreprise. Communication de Cécile Piney « Espace de dialogue : quelle place pour les conditions de vie au travail ? » (Paris, 14 février 2013)

Udo Rehfeldt

CNAM. RT 18 de l'Association française de Sociologie. Séminaire des relations Professionnelles. Séance 4 : « Principes de la représentativité en France et à l'étranger ». Intervention d'Udo Rehfeldt et Catherine Vincent sur les cas de l'Espagne et de l'Italie. (Paris, 1^{er} février 2013)

La Poste. Observatoire social international. Groupe de travail « Politiques sociales internationales ». Intervention d'Udo Rehfeldt sur la participation des salariés dans les entreprises européennes. (Paris, 25 février 2013)

IRES en collaboration avec l'Institut syndical européen ETUI. Séminaire européen « Les administrateurs salariés en France : bilan et projet d'extension ». Organisation, présidence et intervention d'Udo Rehfeldt « L'historique des projets de participation des salariés ». (Noisy-le-Grand, 14 mars 2013)

Benoît Robin

AFERP. Rencontre de l'Association française d'études des relations professionnelles. Présidence et animation de la rencontre de Benoît Robin sur « Les retraites obligatoires : un bilan d'étape », avec Antoine Remond, Groupe Alpha. (Paris, 15 janvier 2013)

Catherine Vincent

CNAM. RT 18 de l'Association française de Sociologie. Séminaire des relations Professionnelles. Séance 4 : « Principes de la représentativité en France et à l'étranger ». Intervention de Catherine Vincent et Udo Rehfeldt sur les cas de l'Espagne et de l'Italie. (Paris, 1^{er} février 2013)

L'IREs soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Les résultats de ces travaux, menés sous leur responsabilité, sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique sont présentés des travaux remis à l'IREs dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. La liste complète se trouve sur www.ires.fr



Les Pratiques syndicales du droit en France, XX^e-XXI^e siècles. Colloque de l'Institut Cgt d'histoire sociale.

Qu'il s'en méfie ou s'y conforme, qu'il l'utilise pour se défendre ou le tourner à son avantage, le syndicalisme tient toujours compte du droit. Ce rapport complexe au droit donne lieu à des pratiques qui expriment, au-delà des usages faits du droit, des conceptions de l'action syndicale et de ses buts. Partant de ce double constat, le colloque présenté ici, organisé en mai 2011 par l'Institut d'histoire sociale de la Cgt (IHS-Cgt), en collaboration, s'est attaché à examiner, sous divers angles et dans la durée, les usages militants du droit et à dégager une lecture des dynamiques historiques des relations du syndicalisme au droit.

Dans un contexte de refonte/remise en cause du droit du travail, le syndicalisme a ainsi pu être appréhendé comme : (a) producteur de normes ; (b) diffuseur de normes, par les services, juridiques ou judiciaires, proposés aux adhérents et aux salariés, ou par leur formation et information... ; (c) contrôleur du droit, à travers ses interventions pour l'effectivité du droit, sa mise en œuvre.

Le choix d'une période assez longue – les XX^e et XXI^e siècles – découle du souhait des organisateurs d'accorder la problématique du colloque aux temporalités de l'État social et de la société salariale, temporalités largement confondues avec celle du syndicalisme confédéré qui, non limité à la seule Cgt, inclut l'ensemble des centrales.

Ce rapport aborde le sujet des pratiques syndicales du droit au cours de quatre séances : 1. Penser et organiser l'action syndicale ; 2. Produire des normes ; 3. La justice comme recours ; 4. L'arme du droit, usages et contournements.

Une trentaine de contributions, retenues et présentées aux 150 participants du colloque, ont provoqué le débat sur

plusieurs questions : la différence de conception du droit entre la CGT et la CFDT, les questions de l'action directe et de la médiation juridique, les causes et les conséquences du changement des règles de la représentativité syndicale, l'évolution du droit du travail français en relation avec l'europanisation et la mondialisation des échanges économiques...



Les organisations de l'économie sociale proposent-elles des conditions d'emploi différentes de celles des autres organisations ? Le cas des établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Franck Bailly, Karine Chapelle, Lionel Prouteau

Les modes d'organisation du travail et les conditions de travail ont connu d'importants changements qui ont amené à porter un intérêt de plus en plus soutenu à la question de la qualité de l'emploi. Malgré le nombre croissant des analyses sur le sujet, peu d'attention semble avoir été accordée à la situation des organisations de l'économie sociale. L'objectif du rapport est de contribuer à combler ce manque. Au-delà de cet objectif de connaissance à strictement parler, la question de la qualité de l'emploi dans l'économie sociale nous paraît importante car les discours des acteurs de l'économie sociale semblent défendre un rapport au travail et à l'emploi différent de celui des entreprises privées lucratives. La pertinence de ce discours mérité d'être interrogé. De plus, dans le secteur de la prise en charge des personnes âgées, la question de la qualité de l'emploi est d'autant plus d'actualité que des difficultés de recrutement se font sentir auxquelles les conditions de travail et d'emploi ne sont sans doute pas étrangères. Peut-on alors considérer que les emplois des organisations de l'économie sociale sont de meilleure qualité ? Pour essayer de

répondre à cette question, deux bases de données sont utilisées : les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et l'enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA). De l'exploitation statistique et économétrique de ces bases de données, il ressort que, si à certains égards (nature des contrats de travail, conventions collectives), les organisations de l'économie sociale paraissent offrir de meilleures conditions d'emploi, ce constat n'est pas systématique. Il dépend notamment de la fonction exercée mais également des caractéristiques de la main-d'œuvre.



Les rémunérations dans la fonction publique d'Etat : vers une nouvelle cohérence ?

Carole Moniolle, Université Paris X Nanterre

Cette étude analyse les mutations à l'œuvre dans la Fonction publique de l'État en matière de rémunérations : stagnation de la valeur du point, distorsion entre les grilles et qualifications notamment pour les corps enseignants, développement de l'indemnitaire y compris dans la négociation salariale. Les résultats de l'étude portent sur deux axes : les principales évolutions des rémunérations et la faiblesse des politiques salariales.

Les rémunérations n'évoluent pas de manière homogène, selon les composantes analysées. Dans certains cas, on aura tendance à parler de stagnation ; dans d'autres, de requalifications. Certaines composantes de la rémunération se sont figées à l'instar des échelles indiciaires et du traitement minimum et dans une mesure plus limitée le traitement indiciaire. D'autre part, certains changements relèvent d'une forme de recomposition des rémunérations : développement des primes, intégration de la carrière dans l'appréciation du pouvoir d'achat et renforcement de la logique des postes dans les composantes

de la rémunération au détriment du corps.

L'étude des politiques salariales depuis 1982 montre que les perspectives indiciaires sont limitées par les catégories et confinent les agents à l'intérieur de celles-ci. De plus, les évolutions dans la construction des carrières sont marquées par un allongement global de leur durée, mais aussi par une réduction de la linéarité et de la fluidité dans le corps rendant ainsi plus incertains les parcours professionnels. Enfin, l'enjeu budgétaire constitue un élément déterminant de ces évolutions. Les politiques budgétaires façonnent les évolutions des carrières. Au-delà de leur effet en termes d'amélioration des carrières, il s'agit de souligner leur influence dans l'évolution des rémunérations. De manière schématique, on peut considérer que le coût intervient à travers des mécanismes classiques qui tendent à la réduire, mais aussi à travers l'instauration d'éléments de flexibilité au sein des carrières.



Quelle place pour le dialogue social dans les Tpe ?

Frederic Rey, Cnam

Un million d'entreprises françaises emploie moins de 10 salariés. Cela correspond à 80 % des entreprises et plus de 3,3 millions de salarié(e)s, soit 20 % de la population active. Les petites entreprises constituent un ensemble assez hétérogène, peu familier des nombreux outils de la démocratie sociale : représentants du personnel, délégués syndicaux, élus aux comités d'entreprises et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les plus petites entreprises, étant dépourvues de représentation institutionnalisée du per-

sonnel, échappent aux obligations électorales. Comment s'organise alors le dialogue social ?

La loi du 20 août 2008, complétée par la loi du 15 octobre 2010, en réformant les règles de la représentativité des organisations syndicales, notamment avec l'introduction du critère de l'audience des syndicats, fondé sur leurs résultats lors des élections professionnelles, bouscule l'ordre ancien. Désormais, les salariés de ces petites entreprises voteront (sur sigle) et les organisations syndicales, soucieuses d'obtenir des voix, porteront un nouveau regard sur celles-ci. Quel sera l'impact de la loi d'octobre 2010 sur la représentativité des organisations syndicales et sur le dialogue social dans ces petites entreprises ? Cette étude vise à cerner comment se structurent les rapports sociaux dans ces TPE, c'est-à-dire comprendre quelle place est donnée au dialogue social et aux acteurs collectifs dans la construction de ces rapports sociaux, notamment à travers le portrait de plusieurs dirigeants de TPE.



Action syndicale et (re)production du genre : Les pratiques militantes autour de l'égalité professionnelle

Paula Cristofalo, CERAPS, Université de Lille 2

Cette étude interroge le traitement syndical de l'égalité entre hommes et femmes à la CFDT selon une double perspective : en tant que thème sur l'agenda revendicatif des structures syndicales – celui de l'égalité professionnelle – et comme un enjeu dans la régulation interne des organisations – la mixité. Elle donne à voir comment la

question des femmes est prise en charge dans la CFDT aujourd'hui d'un point de vue organisationnel et questionne les formes de mobilisation en faveur de l'égalité professionnelle dans l'entreprise, que ce soit dans le cadre des pratiques syndicales au quotidien ou dans celui, plus formel, de la négociation collective. Les bilans de la négociation collective signalent des accords s'en tenant à des engagements de principe. Après quelques mesures spécifiques ayant permis des avancées, les inégalités se sont à nouveau creusées. L'écart salarial entre hommes et femmes reste en moyenne de 24 % en défaveur de ces dernières. L'étude cherche à expliquer une fragilité persistante dans la prise en charge syndicale des thématiques de l'égalité professionnelle et de la mixité interne.

La recherche met en lumière des perceptions et des pratiques différenciées autour des enjeux d'égalité professionnelle et de mixité. Quelle est l'appréhension par les militants et militantes de la CFDT interrogés des questions d'égalité professionnelle et de mixité ? Comment faire évoluer plus efficacement la prise en charge de ces enjeux ? Quels comportements rendent difficiles ou font obstacle à l'intégration des militantes ? Que disent les hommes sur ce qui facilite leur prise de parole au début de leur prise de responsabilité ? Le collectif respecte-t-il des règles de communication de base et de fonctionnement démocratique élémentaires ? Comment fonctionnent le soutien et l'entraide ? Les engagements ou résolutions pris en congrès ont-ils été respectés ?

L'analyse tente de relier ces discours aux formes d'expérience et de conscience qui les conditionnent. Il s'agit ainsi de voir dans quelle mesure l'organisation syndicale (à différents niveaux) contribue (ou pas) à reproduire les inégalités hommes-femmes et d'identifier des pistes d'actions permettant de neutraliser ces inégalités.

Pour se procurer ces travaux

CFDT - Nora Setti - 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 81 17 - nsetti@cfdt.fr

CFE-CGC - Justine Vincent - 59/63, rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 69 63 - justine.vincent@cfecgc.fr

CFTC - Anthony Ratier - 128, Avenue Jean Jaurès 93500 Pantin - Tel : 01 73 30 49 05 - aratier@cftc.fr

CGT - Fabrice Pruvost - 263, rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 48 18 80 00 (poste 9266) - f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO - Sébastien Dupuch, - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 83 39 - sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA-Education - Samy Driss - 87 bis, av. Georges Gosnat 94853 Ivry/Seine - Tel : 01 56 20 29 65 - samy.driss@unsa-education.org