
Dossier

Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires. Un effort particulier est fait sur la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des données administratives (les déclarations annuelles de données sociales, le système d'information sur les agents des services publics, la base Particuliers-employeurs, etc.), mais aussi sur des données d'enquêtes (enquête Emploi, enquête Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi.

Or ces différentes sources n'ont pas la même « actualité ». À la date de finalisation de cet ouvrage, les dernières données définitives des estimations d'emploi publiées par l'Insee concernent l'année 2011. Pour des raisons de cohérence, c'est donc cette année 2011 qui est retenue comme année de référence pour la plupart des fiches de l'ouvrage. La vue d'ensemble s'appuie quant à elle sur les données plus récentes, jusqu'en 2013. Le cas échéant, ces données sont provisoires.

Par ailleurs, dans les fiches, les données structurelles et sur les évolutions salariales portent sur le champ France métropolitaine, les données sur les niveaux de salaires sur le champ France, hors Mayotte.

Au premier trimestre 2013, le questionnaire de l'enquête Emploi a été rénové. Certaines reformulations du nouveau questionnaire ont modifié la teneur des réponses d'une petite proportion de la population enquêtée. Ceci a eu un impact sur la mesure en niveau des principaux indicateurs sur le marché du travail (activité, chômage, emploi). L'Insee a publié les résultats de l'enquête Emploi rénovée et les principales séries réropolées dans l'*Informations Rapides* de mars 2014 relative aux résultats de l'enquête Emploi au quatrième trimestre 2013.

Dans les fiches de cet ouvrage, les données portant sur l'activité et le chômage au sens du Bureau international du travail ont été réropolées. Les autres données sur l'emploi, de nature structurelle et qui visent à quantifier l'importance des populations concernées, n'ont pas été réropolées. Lorsque les résultats portent sur les données réropolées, ce point est mentionné explicitement.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
r	Résultat révisé par rapport à l'édition précédente
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

La négociation sur l'emploi et les salaires face à la crise : des situations sous tension

Julien Deroyon, Fabrice Romans*

Un établissement de 20 salariés ou plus sur quatre a déclaré avoir connu une activité décroissante sur la période 2008-2010, période qui a été marquée par la plus forte récession de l'après-guerre. Pour faire face à la baisse de l'activité, les directions d'établissement ont souvent mis en place des politiques de réduction d'effectifs et des politiques salariales restrictives. Ces politiques ont fréquemment été associées à une ou des négociations avec des représentants du personnel : ainsi, sur l'emploi, un établissement sur cinq déclare avoir baissé son effectif et parmi ceux-ci quatre établissements sur dix ont été concernés par des négociations sur la diminution des effectifs. Ces négociations sur la diminution des effectifs sont plus fréquentes lorsque l'établissement est dans un lien de dépendance économique ou financière forte. Elles semblent avoir une incidence limitée sur les mesures effectivement appliquées dans l'établissement. Bien qu'ayant plutôt un avis favorable sur les représentants du personnel dans leur établissement, les salariés ne sollicitent pas davantage leurs représentants et relativisent leur capacité d'influence dans un contexte tendu en matière d'emploi ou de salaires, avec toutefois une influence plus marquée en cas de mise en œuvre de chômage partiel.

À partir du 2^e trimestre 2008 et jusqu'au 1^{er} trimestre 2009, sur fond de crise mondiale, la France a connu sa plus forte récession de l'après-guerre. Face à cette situation, les entreprises ont mis en place des politiques permettant d'ajuster leurs coûts salariaux : baisse des effectifs, ajustement du temps de travail, politiques salariales restrictives.

Lors de cette période de crise, les études macroéconomiques ont mis en évidence un sous-ajustement de l'emploi [Cochard *et alii*, 2011] et des salaires [Askenazy *et alii*, 2012] à la valeur ajoutée : l'ajustement à court terme de l'emploi a été moindre qu'escompté, compte tenu de la baisse de la valeur ajoutée, et ceci même après la prise en compte du recours à des solutions de flexibilité interne (baisse du volume des heures supplémentaires, recours au chômage partiel). Ce sous-ajustement de l'emploi s'est traduit par une baisse marquée de la productivité apparente du travail¹. Dans le même temps, l'effet de la crise sur l'évolution des rémunérations est resté limité. Si le salaire moyen par tête du secteur marchand non agricole a moins augmenté sur 2008-2012 (2,0 % en moyenne contre 3,2 % sur 2000-2007 en euros courants)², il a continué de progresser en euros constants, creusant un écart avec la productivité du travail.

Au-delà de ces constats macroéconomiques de relative résilience de l'emploi et des salaires, un nombre important de directions d'entreprises ou d'établissements, en particulier celles les plus concernées par une baisse d'activité, ont appliqué soit une politique salariale restrictive, soit une réduction d'effectifs, soit les deux solutions combinées. L'objectif de cette contribution est, après avoir caractérisé l'ajustement des salaires ou de l'emploi dans les

* Julien Deroyon, Fabrice Romans, Dares.

1. Mesurée comme la valeur ajoutée rapportée à l'effectif en personnes physiques.

2. Source : comptes nationaux, Insee.

établissements de 20 salariés ou plus pendant la crise, d'étudier, lors de la mise en place de ces ajustements, l'occurrence des discussions ou négociations menées entre les représentants des salariés et les directions, d'appréhender leur contexte, le degré de concertation et l'opinion des salariés sur ces situations et ces pratiques.

Sur la période 2008-2010, un établissement avait deux fois plus de « risques » que six ans auparavant de connaître une baisse de son activité

Selon les enquêtes Réponse (*encadré 1*), 25 % des établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole³ ont déclaré une activité décroissante ou fortement décroissante sur la période 2008-2010, alors qu'ils n'étaient que 14 % sur la période 2002-2004⁴. La comparaison entre ces deux périodes permet de distinguer les évolutions d'activité tendancielles des évolutions conjoncturelles, en « contrôlant » les évolutions structurelles de l'appareil productif. C'est ainsi que « toutes choses égales par ailleurs », un établissement avait 2,2 fois plus de « risques » de connaître une baisse d'activité sur la période 2008-2010 que sur la période 2002-2004 (*figure 1*).

1. Évolution de la proportion d'établissements ayant déclaré une activité décroissante entre les périodes 2002-2004 et 2008-2010

	Établissements ayant déclaré une activité décroissante sur la période (en %)		Rapport de chances pour un établissement de déclarer une activité décroissante sur la période 2008-2010 par rapport à la période 2002-2004 ¹
	2002-2004	2008-2010	
Ensemble	14	25	2,2 (***)
Par secteur d'activité			
Industrie (y compris énergie et eau)	20	35	2,3 (***)
Construction	5	37	9,3 (***)
Commerce et réparation automobile	18	28	1,9 (***)
Transports et entreposage	11	24	3,0 (***)
Hébergement et restauration	19	18	0,9
Information et communication	22	17	1,2
Activités financières, d'assurance et immobilières	3	4	1,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	15	15	1,0
Activités de service administratif et de soutien	11	28	2,5 (***)
Enseignement, santé, social, autres services - secteur lucratif	5	22	3,1 (***)
Enseignement, santé, social, autres services - économie sociale	9	16	2,1 (**)
Par catégorie la plus représentée dans l'établissement			
Cadres	15	16	1,4 (*)
Techniciens, commerciaux	14	17	1,5 (*)
Employés	13	21	2,0 (***)
Ouvriers	15	32	2,7 (***)
Par niveau de rentabilité par rapport aux principaux concurrents			
Très supérieur ou supérieur	10	19	2,3 (***)
Équivalent ou sans objet	13	24	2,2 (***)
Inférieur ou très inférieur	27	38	2,0 (***)

1. Significatifs au niveau de 10 % (*), 5 % (**), 1 % (***)

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, les établissements de l'industrie ont, sur la période 2008-2010, 2,3 fois plus de « risques » de connaître une activité en baisse que sur la période 2002-2004.

Note : voir *encadré 1*.

Source : Dares, enquêtes Réponse 2004-2005 et 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

3. Les établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole constituent le champ commun aux enquêtes Réponse 2004-2005 et 2010-2011, sur lequel porte l'ensemble de cet article.

4. La période 2002-2004 sert dans l'analyse de période de référence : malgré un ralentissement économique fin 2002-début 2003, la croissance moyenne sur cette période est proche de la croissance moyenne sur l'ensemble de la décennie 2000.

Les données mobilisées : les enquêtes Réponse

Réalisée tous les six ans depuis 1993, l'enquête Réponse a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles existant dans les établissements entre la direction, les institutions représentatives du personnel et les salariés, et en particulier celle des négociations collectives d'entreprise. Les questions sur la négociation salariale portent sur l'année qui précède l'enquête (2004 pour Réponse 2004-2005, 2010 pour Réponse 2010-2011), celles sur les autres thèmes de négociation sur une période de trois ans qui précède l'enquête (2008-2010 pour Réponse 2010-2011).

Le champ est celui des établissements du secteur marchand non agricole en France

métropolitaine, hors Corse et hors particuliers-employeurs. Par rapport aux deux précédentes éditions de l'enquête Réponse (1998-1999 et 2004-2005), le champ de l'enquête de 2010-2011 a été étendu aux établissements de 11 à 19 salariés.

Ce dossier s'appuie sur les données correspondant aux réponses des questionnaires envoyés aux directions des établissements, en se limitant aux établissements de 20 salariés ou plus, pour des raisons de comparaison entre les différentes éditions de l'enquête, ainsi que sur les données issues d'une interrogation d'un échantillon de 11 350 salariés employés par les 4 023 établissements ayant répondu à l'enquête Réponse 2010-2011.

Les modèles utilisés

Figure 1

Les rapports de chances sont issus de quatre modèles logistiques successivement estimés sur les données des établissements répondant aux enquêtes Réponse 2004-2005 et 2010-2011. Ces modèles expliquent la probabilité qu'un établissement déclare une activité décroissante en fonction du secteur d'activité, de la catégorie la plus représentée dans l'établissement, du niveau de rentabilité, de la taille d'établissement, de la taille d'entreprise, de la référence sur la fixation des prix (réponse à la question : « les prix sont-ils fixés par référence... à un règlement, à vos coûts de production, aux prix des concurrents, à vos clients principaux, au marché... »). Pour le premier modèle, on ajoute la date d'enquête, et pour les trois autres modèles, la variable explicative correspondante (secteur d'activité, catégorie la plus représentée dans l'établissement, niveau de rentabilité) est croisée avec la date. Ces coefficients mesurent ainsi l'effet spécifique des modalités de ces variables, sur la période 2008-2010 par rapport à la période 2002-2004, sur la probabilité de déclarer une activité décroissante dans les établissements.

Figures 3 et 6

Les résultats proviennent de l'estimation de quatre modèles logistiques en réponse aux questions suivantes :

« Sur 2008-2010, y a-t-il eu une baisse de l'effectif total de l'établissement ? », question posée aux représentants des directions des établissements ;

« Sur 2008-2010, y a-t-il eu des licenciements collectifs dans l'établissement où vous travaillez ? », question posée aux salariés des établissements ;

« Sur 2008-2010, avez-vous connu une période de chômage partiel ? », question posée aux salariés des établissements ;

« Au cours des années 2008-2010, avez-vous tenu des discussions/négociations sur la diminution des effectifs ? », question posée aux représentants des directions ;

Autres variables explicatives introduites :

– pour les quatre modèles, les questions posées aux représentants de la direction sur la fonction du répondant de la direction, la représentation du personnel, le taux de syndicalisation... ;

– pour les modèles relatifs aux licenciements collectifs et au chômage partiel, les questions posées aux salariés sur leurs caractéristiques (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, exercice d'un mandat de représentant, syndicalisation...).

Figure 4

Les rapports de chances des 2^e et 4^e colonnes sont calculés à partir d'une régression logistique multinomiale modélisant la probabilité pour un établissement d'avoir mis en place une politique de modération salariale et de gel des salaires par rapport à la situation de référence « pas de politique salariale restrictive sur la période 2008-2010 ». Les variables explicatives sont : la taille d'établissement, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans l'établissement, la référence

Encadré 1 (suite)

pour la fixation des prix, la marge de manœuvre sur les prix, la rentabilité par rapport aux principaux concurrents, l'évolution du volume d'activité sur la période 2008-2010.

Figure 9

Les rapports de chances de la dernière colonne sont calculés sur la base d'une régression logistique sur le champ des établissements ayant mis en place une politique salariale restrictive sur la période 2008-2010 modélisant la probabilité pour un établissement d'avoir mis en place une politique de modération salariale plutôt qu'une politique de gel ou baisse des salaires. Les variables

explicatives sont : la taille d'établissement, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans l'établissement, la référence pour la fixation des prix, la marge de manœuvre sur les prix, la rentabilité par rapport aux principaux concurrents, le fait d'avoir négocié sur les salaires en 2008-2010, l'évolution du volume d'activité sur la période 2008-2010.

Figures 11 et 12

Ces modèles sont identiques à ceux des modèles développés pour l'analyse du recours au chômage partiel et aux licenciements collectifs (figures 3 et 6).

Ce risque accru de baisse d'activité apparaît dans tous les secteurs d'activité du champ marchand non agricole, à l'exception d'une partie des services. Il est significatif quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans l'établissement, mais plus marqué lorsque celui-ci emploie majoritairement des ouvriers ou des employés. Enfin, le risque qu'un établissement connaisse une activité décroissante est significativement supérieur sur la période 2008-2010 par rapport à 2002-2004 quel que soit son niveau de rentabilité par rapport à ses principaux concurrents⁵. La crise de 2008-2009 a donc affecté aussi bien les établissements bien positionnés sur le marché en termes de rentabilité que ceux qui le sont moins.

Dans ce contexte, que ce soit pour surmonter ou anticiper une baisse d'activité, ou pour d'autres raisons, les établissements ont pu procéder à des ajustements pour réduire leurs coûts. Dans cette étude, deux principaux ajustements sont examinés : sur les salaires et sur l'emploi.

Les baisses d'effectifs ont été plus fréquentes dans les établissements industriels et dans les groupes, excédant ce qu'auraient pu suggérer les baisses d'activité

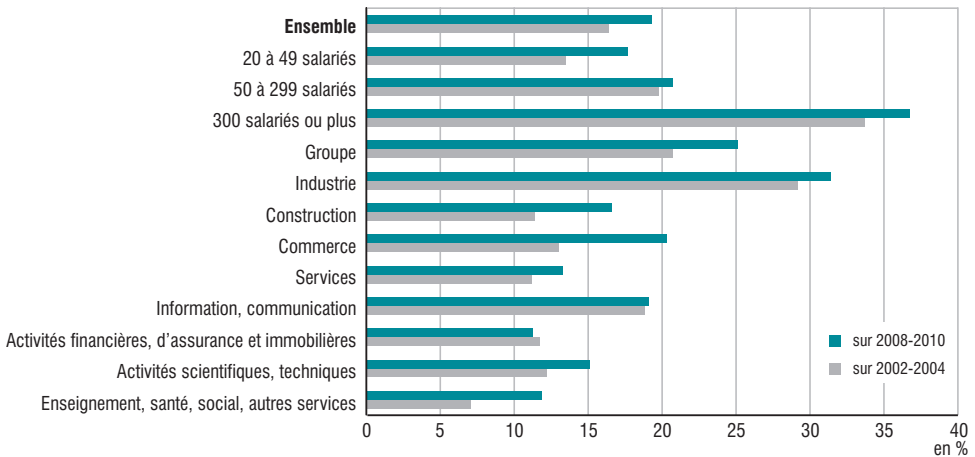
Selon les déclarations des représentants de la direction, sur la période 2008-2010, les effectifs ont diminué dans 19 % des établissements de 20 salariés ou plus contre 16 % entre 2002 et 2004. De telles diminutions d'effectifs sont plus fréquentes en cas d'activité décroissante (46 %) ou fortement décroissante (70 %).

Si la progression de la part d'établissements déclarant une baisse d'effectifs concerne presque tous les secteurs, elle est particulièrement marquée dans les secteurs de la construction et du commerce : près de 17 % des établissements de la construction et 20 % du commerce déclarent une baisse de leur effectif entre 2008 et 2010 contre respectivement 11 % et 13 % entre 2002 et 2004 (figure 2).

Toutes choses égales par ailleurs, en tenant compte notamment de l'évolution du volume d'activité, une baisse de leur effectif sur la période 2008-2010 est plus probable dans les établissements appartenant à des groupes. Elle est également plus probable dans les établissements appartenant aux secteurs de l'industrie, du commerce, de l'information et de la communication ou des activités financières, d'assurance et immobilières, plutôt que dans les

5. Le niveau de rentabilité est ici apprécié, en termes relatifs, par la direction de l'établissement. Il s'agit de la réponse à la question suivante posée aux représentants de la direction des établissements : « Par rapport à vos principaux concurrents, votre niveau de rentabilité est-il - très supérieur, supérieur, équivalent, inférieur, très inférieur - ? ».

2. Part des établissements déclarant une baisse de leur effectif total



Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 20,4 % des établissements de 20 salariés ou plus du secteur du commerce ont connu une baisse de leur effectif entre 2008 et 2010 contre 13 % entre 2002 et 2004.

Source : Dares, enquêtes Réponse 2004-2005 et 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

établissements des activités scientifiques et techniques (figure 3). L'industrie présente en particulier une proportion significativement plus élevée (plus du double) d'établissements ayant diminué leur effectif : dans ce secteur, l'ajustement de l'emploi a ainsi été plus fréquent que ce que suggéreraient les baisses d'activité déclarées dans l'enquête. En revanche, l'évolution des effectifs à la baisse n'apparaît pas significativement plus marquée dans la construction dès lors qu'on tient compte de l'évolution du volume d'activité.

Outre une évolution défavorable du volume d'activité, des facteurs plus structurels peuvent expliquer la propension des établissements à procéder à une baisse d'effectifs : une rentabilité jugée inférieure l'accroît, une productivité jugée supérieure par rapport à la concurrence la diminue. La nature de l'actionnaire principal et le fait d'être coté en bourse influencent peu cette évolution. En revanche, lorsque la direction déclare une plus grande autonomie dans la gestion de l'emploi, notamment du fait de l'absence de liens de dépendance économique et financière (entreprise mono-établissement, indépendante), une baisse de l'effectif apparaît deux fois moins probable [Bassanini et alii, 2012]).

De 2002-2004 à 2008-2010, les facteurs expliquant une baisse de l'effectif dans un établissement restent relativement stables⁶. En particulier, la probabilité pour un établissement industriel de connaître une baisse de son effectif n'apparaît pas significativement plus élevée en 2008-2010 qu'en 2002-2004, une fois pris en compte le sens de l'évolution de son volume d'activité. Les baisses d'effectifs semblent toutefois avoir été plus fréquentes, toutes choses égales par ailleurs, sur 2008-2010 par rapport à 2002-2004, dans le commerce.

6. Ce résultat repose sur l'estimation d'un modèle sur l'ensemble des périodes 2002-2004 et 2008-2010 avec des effets spécifiques sur 2008-2010. Ce modèle, dont l'essentiel des effets spécifiques sur 2008-2010 ressortent non significatifs par rapport à l'effet moyen sur les deux périodes, n'est pas présenté ici. Le modèle intègre également un terme constant pour la sous période 2008-2010, également non significatif.

3. Baisse des effectifs, ajustements collectifs et négociation sur l'emploi en fonction des caractéristiques des établissements et de leur situation économique

	Diminution des effectifs, représentant de la direction (RD) ¹	Licenciement collectif, salarié ¹	Chômage partiel, salarié ¹	Négociation sur la diminution des effectifs (RD) ¹
Caractéristiques de l'établissement, selon le RD				
Taille de l'établissement				
De 20 à 50 salariés	0,7 (---)	n.s.	n.s.	n.s.
De 50 à 300 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
300 salariés ou plus	1,5 (+++)	0,6 (---)	1,2 (+)	n.s.
Taille de l'entreprise, multi-établissement				
De 300 à 1 000 salariés	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
De 1 000 à 5 000 salariés	n.s.	n.s.	n.s.	1,7 (++++)
5 000 salariés ou plus	1,5 (++)	0,5 (---)	n.s.	2,0 (++++)
Secteur				
Industrie	2,2 (++++)	n.s.	6,7 (++++)	2,1 (++++)
Construction	n.s.	0,5 (---)	0,4 (-)	0,6 (-)
Commerce	1,6 (++++)	0,8 (-)	0,5 (---)	n.s.
Information, communication	2,1 (++++)	n.s.	0,2 (-)	1,6 (+)
Activités financières, d'assurance, immobilières	1,7 (+)	0,7 (-)	n.s.	1,5 (+)
Activités scientifiques et techniques	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Enseignement, santé, action sociale, autres services	n.s.	0,5 (---)	n.s.	n.s.
Structure capitalistique, dépendance économique, selon le RD				
Appartenance de l'entreprise à un groupe	1,4 (++)	n.s.	n.s.	n.s.
Appartenance de l'entreprise à un groupement, un réseau de franchise	0,6 (-)	0,6 (---)	1,6 (+)	0,7 (-)
Entreprise indépendante	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie principale d'actionnaires				
Une famille ou des particuliers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Sociétés non financières	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Organismes financiers	n.s.	1,6 (++++)	n.s.	1,5 (++++)
Salariés	n.s.	0,5 (---)	n.s.	n.s.
État, collectivités locales	n.s.	0,4 (---)	n.s.	n.s.
Cotation en bourse	n.s.	1,2 (++)	n.s.	1,3 (++)
Cotée en bourse, personne, famille, principaux actionnaires	n.s.	0,7 (-)	2,0 (++++)	n.s.
En matière d'emploi, autonomie de décision importante par rapport au siège ou à la maison mère	0,5 (---)	0,7 (---)	n.s.	0,7 (---)
Situation économique, selon le RD				
Niveau de rentabilité par rapport à la concurrence				
Supérieur	n.s.	0,9 (-)	0,7 (---)	n.s.
Égal	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Inférieur	1,4 (++)	1,3 (++++)	n.s.	n.s.
Niveau de productivité par rapport à la concurrence				
Supérieur	0,7 (---)	0,9 (-)	n.s.	0,8 (-)
Égal	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Inférieur	n.s.	n.s.	0,8 (-)	n.s.
Structure de l'emploi en 2010				
Recours au CDD	n.s.	1,3 (++++)	0,7 (---)	n.s.
Recours à l'intérim	n.s.	1,2 (++)	0,7 (---)	n.s.
Prévoir l'activité d'une année sur l'autre				
Très difficile	1,5 (++++)	1,2 (++)	1,7 (++++)	n.s.
Évolution du volume d'activité sur 2008-2010				
Fortement croissant	0,3 (---)	0,6 (---)	n.s.	0,5 (---)
Croissant	0,5 (---)	0,7 (---)	0,7 (---)	0,7 (---)
Stable	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Décroissant	5,0 (++++)	1,5 (++++)	2,7 (++++)	2,2 (++++)
Fortement décroissant	10,1 (++++)	2,9 (++++)	4,8 (++++)	3,7 (++++)

1. Effets positifs significatifs au niveau de 10 % (+), 5 % (++) , 1 % (+++) (resp. effets négatifs au niveau de 10 % (-), 5 % (--) , 1 % (---)).

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : par rapport à la situation de référence, celle des établissements des activités scientifiques et techniques, les établissements de l'industrie ont 2,2 fois plus de « risques » de connaître une baisse de leur effectif sur 2008-2010 et 2,1 fois plus de « risques » de connaître une négociation sur la baisse de leur effectif. Les salariés dans l'industrie ont 6,7 fois plus de « risques » de connaître un épisode de chômage partiel, mais autant de risques de rapporter un licenciement collectif.

Note : voir encadré 1.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction » et volet « salarié » apparié au volet « représentant de la direction ».

L'ajustement salarial est principalement lié aux baisses d'activité économique, mais aussi à la composition de la main-d'œuvre dans les établissements

Pour ajuster les coûts salariaux en période de crise, 40 % des établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir appliqué une politique salariale restrictive, cette proportion étant de 58 % en cas de volume d'activité décroissant. 1 % disent avoir appliqué une baisse des salaires sur la période 2008-2010, 10 % avoir appliqué un gel salarial et 29 % une politique de modération salariale⁷.

La mise en place d'une politique salariale restrictive dépend logiquement de l'évolution du volume d'activité (figure 4). En effet, le fait de connaître un volume d'activité décroissant augmente très significativement la probabilité d'appliquer une politique de modération ou de gel des salaires. C'est pourquoi les établissements composés majoritairement d'ouvriers, parce qu'ils ont été plus affectés par la crise, sont davantage concernés que la moyenne par de

4. Politiques salariales face à la crise au cours des années 2008-2010

	Part des établissements concernés (en %)	Rapport de chances « gel ou baisse » vs « pas de politique restrictive » ¹	Part des établissements concernés (en %)	Rapport de chances « modération » vs « pas de politique restrictive » ¹
Ensemble	11		29	
Par taille d'établissement				
De 20 à 49 salariés	12	Ref.	28	Ref.
De 50 à 299 salariés	11	1,1	29	1,4 (***)
300 salariés ou plus	11	0,9	31	1,8 (***)
Par évolution du volume d'activité sur la période 2008-2010				
Volume d'activité croissant ou fortement croissant	6	0,6 (***)	26	0,7 (***)
Volume d'activité stable	11	Ref.	28	Ref.
Volume d'activité décroissant ou fortement décroissant	21	2,3 (***)	37	1,6 (***)
Par catégorie la plus représentée dans l'établissement				
Cadres	16	2,4 (***)	44	1,6 (***)
Techniciens, commerciaux	9	Ref.	27	Ref.
Employés	7	1,0	24	0,8
Ouvriers	15	1,3	32	0,9
Par secteur d'activité				
Industrie (y compris énergie et eau)	21	1,7 (**)	31	1,2
Construction	13	1,0	37	1,8 (***)
Commerce et réparation automobile	10	Ref.	33	Ref.
Transports et entreposage	9	0,8	27	1,0
Hébergement et restauration	2	0,5	19	0,6 (*)
Information et communication	19	1,7 (*)	42	1,3
Activités financières, d'assurance et immobilières	3	0,5	33	1,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10	1,3	40	1,3 (*)
Activités de service administratif et de soutien	13	1,4	39	1,2
Enseignement, santé, social, autres services - secteur lucratif	8	1,8	31	1,6 (**)
Enseignement, santé, social, autres services - économie sociale	7	0,7	13	0,4 (***)

1. Significatifs au niveau de 10 % (*), 5 % (**), 1 % (***)

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : parmi les établissements de 20 salariés ou plus, 11 % ont mis en place une politique de gel ou baisse des salaires et 29 % une politique de modération salariale face à la crise dans les années 2008-2010. Toutes choses égales par ailleurs, les établissements de 300 salariés ou plus ont environ 80 % de chances de plus d'avoir mis en place une politique de modération salariale que les établissements de 20 à 49 salariés.

Note : voir encadré 1.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

7. Il s'agit de la réponse à la question suivante, posée dans l'enquête Réponse 2010-2011 aux représentants de la direction des établissements : « Au cours des trois dernières années (2008, 2009, 2010), pour faire face à la crise, la direction de votre établissement/entreprise a-t-elle mené auprès de l'ensemble ou de certaines catégories de salariés l'une des actions suivantes : modération, gel, baisse des salaires ? ».

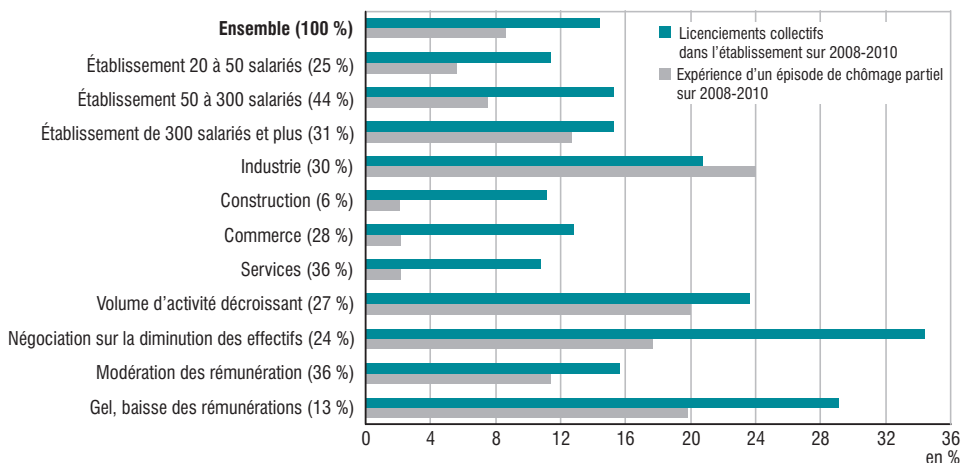
telles politiques salariales (32 % par une modération et 15 % par un gel ou une baisse). Toutefois, bien qu'ayant moins souvent connu des baisses d'activité, six établissements sur dix composés principalement de cadres ont mis en place une politique salariale restrictive : 44 % une modération salariale et 16 % un gel ou une baisse de salaires. Ce résultat est lié aux pratiques salariales des entreprises : les cadres ayant des rémunérations plus élevées, composées en général d'une partie variable plus importante que les autres catégories, les employeurs disposent de plus de marges de manœuvre pour ajuster leurs rémunérations. De fait, les établissements principalement composés de cadres ont plus fréquemment mis en place des politiques salariales restrictives, y compris à évolution donnée du volume d'activité.

Ainsi, l'adoption d'une politique de modération salariale n'apparaît pas toujours liée à une situation de baisse d'activité dans les établissements : elle concerne plus d'un quart des établissements ayant un volume d'activité croissant ou stable. Parmi les secteurs les moins affectés par la crise, 61 % des établissements du secteur « information et communication » et 50 % de ceux du secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques » ont appliqué une politique de modération, gel ou baisse des salaires sur la période 2008-2010. Par anticipation, voire indépendamment de la crise, des politiques internes aux entreprises visant à limiter les coûts salariaux pour des raisons de productivité ou de rentabilité peuvent conduire à des décisions de modération salariale, même en situation de hausse d'activité.

Un salarié sur sept a eu connaissance d'un licenciement collectif dans son établissement au cours de la période 2008-2010

Interrogés sur diverses pratiques, menées entre 2008 et 2010, d'ajustement collectif du volume de travail dans ses marges intensive – chômage partiel –, ou extensive – licenciement collectif –, 14 % des salariés, parmi ceux ayant l'ancienneté suffisante dans les établissements⁸, déclarent avoir eu connaissance de licenciements collectifs dans leur établissement (figure 5). Près de 9 % déclarent avoir connu une période de chômage partiel sur la même période.

5. Recours au chômage partiel et à des licenciements collectifs sur 2008-2010



Champ : salariés des établissements de 20 salariés ou plus, entrés avant 2008 dans ces établissements.

Lecture : 24 % des salariés déclarent être dans un établissement ayant négocié sur une diminution des effectifs au cours de la période 2008-2010. Parmi eux, 34 % déclarent avoir connaissance d'un licenciement collectif et près de 18 % ont connu un épisode de chômage partiel sur la même période.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « salarié » apparié au volet « représentant de la direction ».

8. Pour se prémunir de biais, les déclarations sont contrôlées de l'année d'arrivée des salariés dans les établissements avant 2008.

Parmi ces derniers, un peu moins d'un tiers rapportent par ailleurs avoir eu connaissance de licenciements collectifs dans l'établissement sur la même période. Il pourrait s'agir de licenciements collectifs faisant suite à un épisode de chômage partiel. Dans les établissements ayant connu une baisse de leur activité au cours de la période 2008-2010, un salarié sur quatre a eu connaissance d'un licenciement collectif et un sur cinq a connu un épisode de chômage partiel au cours de la même période.

Le chômage partiel est une pratique principalement concentrée dans l'industrie (figure 3). Elle est également favorisée par des organisations en groupement et un actionariat plus familial. Les licenciements collectifs, eux, concernent moins les grandes unités et sont plus probables lorsque le capital est détenu par des organismes financiers ou lorsque l'entreprise est cotée en bourse.

La situation économique apparaît nettement plus dégradée et plus incertaine dans les établissements recourant au chômage partiel que pour ceux recourant aux licenciements collectifs, ce dernier étant un ajustement plus généralisé à l'ensemble des situations. Ainsi, près de deux tiers des salariés ayant connu un épisode de chômage partiel ont vu l'activité de leur établissement se dégrader (5,4 % sur 8,6 %), contre moins de la moitié des salariés en cas de licenciement collectif (6,4 % sur 14,4 %) (figure 5). Une productivité jugée inférieure à

6. Baisse des effectifs, ajustements collectifs et négociation sur l'emploi en fonction des pratiques d'ajustements sur l'emploi et les salaires, des négociations et des conflits

	Diminution des effectifs, représentant de la direction (RD) ¹	Licenciement collectif, salarié ¹	Chômage partiel, salarié ¹	Négociation sur la diminution des effectifs, représentant de la direction ¹
Ajustement de l'emploi, des salaires, selon le RD				
Évolution de l'effectif total sur 2008-2010				
Hausse		0,8 (--)	0,5 (---)	n.s.
Stabilité		Réf.	Réf.	Réf.
Baisse		1,6 (++++)	n.s.	2,4 (++++)
Politique salariale sur 2008-2010 pour faire face à la crise				
Moderation des rémunérations	1,2 (+)	n.s.	1,8 (++++)	1,4 (++++)
Gel, baisse des rémunérations	2,0 (++++)	1,6 (++++)	3,2 (++++)	2,7 (++++)
Absence de politique salariale restrictive	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Période de chômage partiel sur 2008-2010				
		1,7 (++++)		
Pratiques de négociation sur 2008-2010, selon le RD				
Négociation sur la diminution des effectifs	2,6 (++++)	4,4 (++++)	1,3 (++)	
Négociation sur la GPEC	n.s.	0,7 (---)	n.s.	1,4 (++++)
Négociation sur le temps de travail	n.s.	1,2 (++)	0,8 (-)	n.s.
Accord sur le temps de travail	1,3 (+)	0,8 (--)	1,5 (++++)	n.s.
Négociation sur les conditions de travail	n.s.	0,8 (--)	n.s.	n.s.
Accord sur les conditions de travail	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Négociation sur les classifications, qualifications, carrières	n.s.	n.s.	1,4 (++++)	n.s.
Accord sur les classifications, qualifications, carrières	0,7 (-)	n.s.	0,6 (---)	n.s.
Négociation sur les changements techniques et organisationnels	n.s.	n.s.	n.s.	1,5 (++++)
Accord sur les changements techniques et organisationnels	n.s.	0,8 (--)	n.s.	1,4 (++)
Négociation sur la formation professionnelle	n.s.	n.s.	1,2 (+)	n.s.
Accord sur la formation professionnelle	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Climat social, conflits en 2008-2010, selon le RD				
Climat tendu	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Grève	1,4 (++)	n.s.	1,4 (++++)	n.s.
Grève de deux jours et plus	n.s.	n.s.	n.s.	1,5 (++)
Conflit dont le thème est l'emploi, les licenciements	2,5 (++++)	2,4 (++++)	1,3 (++)	3,0 (++++)

1. Effets positifs significatifs au niveau de 10 % (+), 5 % (++) , 1 % (+++) (resp. effets négatifs au niveau de 10 % (-), 5 % (--) , 1 % (---)).

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Lecture : par rapport à la situation de référence, l'absence de politique salariale restrictive, une négociation sur la diminution des effectifs à 2,7 fois plus de « risques » de se tenir en cas de gel ou baisse des salaires (resp. 1,4 en cas de modulation des rémunérations) sur 2008-2010. En cas de gel ou baisse des salaires, les salariés ont 1,6 fois plus de « risques » de rapporter un licenciement collectif et 3,2 fois plus de « risques » de connaître un épisode de chômage partiel.

Note : voir encadré 1.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction » et volet « salarié » apparié au volet « représentant de la direction ».

celle des concurrents n'incite pas à opter pour le dispositif de chômage partiel. Une rentabilité jugée inférieure accroît les « risques » d'un licenciement collectif de 30 %.

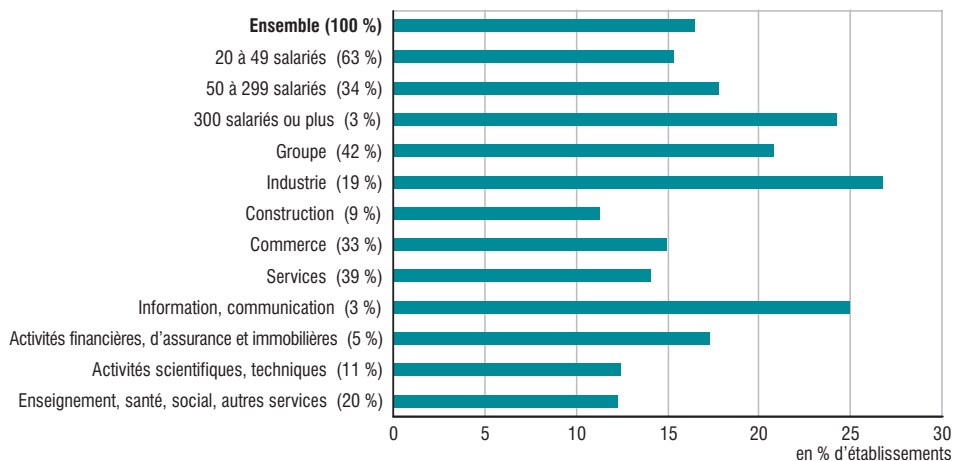
L'utilisation du chômage partiel est moins probable lorsque l'établissement recourt aux contrats courts (CDD, intérim). L'établissement a pu épuiser les marges de flexibilité externe avant d'opter pour le chômage partiel. À l'inverse, les établissements qui recourent à des licenciements collectifs maintiennent plus souvent l'usage de contrats temporaires.

De manière logique, une baisse de l'effectif n'est pas associée à un recours au chômage partiel, contrairement aux cas de licenciements collectifs (*figure 6*). Ces deux types d'ajustements ne sont toutefois pas étrangers l'un à l'autre, puisque le recours au chômage partiel accroît, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de licenciements collectifs (+ 70 %). Le chômage partiel s'accompagne plus souvent de concessions salariales : en cas de gel ou baisse des salaires, un épisode de chômage partiel a trois fois plus de « risques » d'être rapporté, un licenciement collectif 60 % de « risques » supplémentaires.

Parmi les établissements qui déclarent une baisse de leur effectif, quatre sur dix ont mené des négociations sur cette diminution

Qu'ils portent sur des diminutions d'effectifs ou sur des gels salariaux, ces ajustements ont été fréquemment associés à des négociations entre représentants de la direction et représentants des salariés. Ainsi, alors que 16,5 % des représentants de direction déclarent avoir mené sur la période 2008-2010 des discussions ou négociations portant sur la diminution des effectifs⁹ (*figure 7*), ces discussions ou négociations ont été menées dans plus d'un tiers des

7. Avoir, au cours des années 2008-2010, tenu des discussions/négociations sur une baisse des effectifs



Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

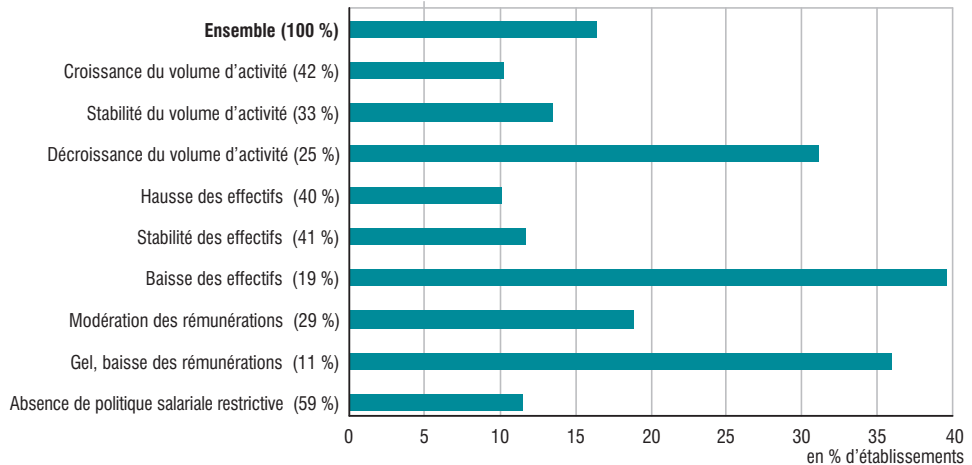
Lecture : 42 % des établissements de 20 salariés ou plus ont déclaré que leur entreprise appartenait à un groupe. 20,8 % d'entre eux déclarent avoir tenu des négociations au cours des années 2008-2010 sur la baisse des effectifs, contre 16,5 % de l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

9. Cette question n'était pas posée dans l'édition 2005 de l'enquête. D'autres questions sont posées en 2005 comme en 2011 de manière plus générale sur les négociations sur l'emploi, leurs conclusions et les participants. Mais les réponses englobent des négociations de configurations très diverses – structurelles sur l'emploi des seniors, conjoncturelles sur l'évolution des effectifs – ce qui ne permet pas de cibler suffisamment la question de l'évolution des effectifs.

établissements ayant connu un gel ou une baisse des rémunérations et dans près de quatre établissements sur dix lorsqu'une baisse de l'effectif total entre 2008 et 2010 est *in fine* déclarée (figure 8).

8. Avoir, au cours des années 2008-2010, tenu des discussions/négociations sur une baisse des effectifs



Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.
 Lecture : 19 % des établissements déclarent avoir connu une baisse de leur effectif sur 2008-2010. 40 % d'entre eux déclarent avoir tenu des négociations au cours des années 2008-2010 sur la baisse des effectifs.
 Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

Toutes choses égales par ailleurs et en particulier à évolution générale déclarée de l'activité comparable, l'engagement de négociations sur les effectifs va de pair avec une baisse constatée des effectifs. Lorsque des négociations ont été engagées, une baisse des effectifs se produit près de trois fois plus souvent (2,6 précisément) et les salariés rapportent un licenciement collectif quatre fois plus souvent (4,4) (figure 6).

S'agissant des autres caractéristiques plus structurelles, les établissements déclarant avoir mené ces négociations sur les effectifs sont plus souvent intégrés dans des entreprises de grande taille, cotées en bourse, contrôlées par des organismes financiers (figure 3). Outre la dégradation de la situation économique, le fait d'être confronté à une activité difficile à prévoir rend également les négociations sur les effectifs plus probables. À l'inverse, une productivité du travail jugée supérieure à la concurrence incite à conserver la main-d'œuvre et rend moins probable une telle négociation.

Négocier sur la baisse des effectifs est plus fréquent lorsque la conduite de changements techniques et organisationnels ou la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences font partie des thèmes abordés dans la ou les négociations¹⁰. C'est également vrai en cas d'accords sur les changements organisationnels et techniques.

Lorsqu'on examine non plus l'évolution de l'effectif total mais celle des effectifs par catégorie socioprofessionnelle¹¹, la tenue de ces négociations est associée à une baisse de l'effectif de la plupart des catégories. Elle l'est toutefois plus particulièrement en cas de baisse des effectifs des catégories les plus qualifiées. Les négociations sur une baisse des effectifs sont également nettement plus fréquentes lorsque des politiques de modération (1,4 fois plus de « risques »), de gel ou de baisse des rémunérations (2,7 fois plus de « risques ») sont mises en place.

10. Le questionnaire de l'enquête ne permet pas de déterminer si tout ou partie de ces thèmes sont abordés dans une négociation globale ou séparément.

11. Modèle alternatif non détaillé ici.

Des relations professionnelles plus conflictuelles dans les établissements ayant négocié une baisse des effectifs

Les établissements ayant négocié sur une baisse des effectifs sont une majorité à être couverts par une ou plusieurs instances de représentation du personnel, qui constituent autant de participants potentiels aux négociations¹². En particulier, ils disposent plus souvent d'un délégué syndical, soit directement dans l'établissement (49 % contre 35 % pour l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus), soit plus généralement dans l'entreprise (62 % contre 47 % pour l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus). Toutefois, toutes choses égales par ailleurs, les divers types d'instances de représentation du personnel (délégué syndical, délégué du personnel, comité d'entreprise, comité d'établissement, comité central d'entreprise) n'apparaissent pas significativement plus implantés dans les entreprises ou les établissements ayant engagé ces négociations. Ce surcroît de présence des délégués syndicaux est donc plutôt lié aux caractéristiques des établissements ayant négocié sur une baisse des effectifs, notamment à leur plus grande taille et à leur implantation sectorielle (industrie).

Il en est de même du taux de syndicalisation des salariés : s'il est relativement élevé dans les établissements ayant négocié sur une baisse des effectifs (12 % des représentants de la direction estiment le taux de syndicalisation supérieur à 20 % et 11 % compris entre 10 et 20 %, contre 7 % dans les deux cas sur l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus), toutes choses égales par ailleurs, il n'apparaît pas significativement plus élevé.

Les relations professionnelles dans les établissements ayant discuté ou négocié sur une baisse des effectifs sont nettement plus conflictuelles. Les représentants de la direction jugent le climat social plutôt tendu voire tendu dans 15 % de ces établissements, contre 9 % dans l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus. 21 % de ces établissements ont connu une grève au cours des trois dernières années et 4 % une grève de deux jours et plus, contre respectivement 11,5 % et 2 % pour l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus. L'emploi a été un thème de conflit dans près de 18 % de ces établissements contre 6 % pour l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus. Ces résultats sont confirmés toutes choses égales par ailleurs : au cours des années 2008-2010, une négociation sur la diminution des effectifs a eu 1,5 fois plus de « risques » de se tenir en cas de grève de deux jours ou plus et près de 3 fois plus de « risques » en cas de conflit lié à la question de l'emploi ou à des licenciements au cours de la même période¹³ (figure 6).

Les ajustements réalisés sur l'emploi (licenciement collectif ou *a contrario* chômage partiel) ne sont pas indépendants des négociations menées sur d'autres thématiques (GPEC – gestion des emplois et des compétences –, temps de travail...). Les licenciements collectifs sont moins probables en cas de négociations sur les conditions de travail ou la GPEC, ou d'accords sur le temps de travail et les changements techniques et organisationnels, mais nettement plus fréquents en cas de négociations sur une baisse des effectifs. De manière logique, le chômage partiel s'associe surtout à plus d'accords sur le temps de travail, suggérant des négociations plus consensuelles de textes réduisant vraisemblablement la durée travaillée. À l'inverse, les classifications, qualifications, carrières et la formation professionnelle font l'objet de davantage de négociations, vraisemblablement pour accompagner la réduction de la durée travaillée, sans nécessairement déboucher sur davantage d'accords.

12. L'enquête n'interrogeait pas directement sur les participants à ces discussions ou négociations sur une diminution de l'effectif.

13. Le questionnaire ne permet pas de préciser le séquençage entre ces négociations et ces conflits qui ont eu lieu au cours des années 2008-2010.

Une modération ou un gel salarial semble souvent associé à une négociation dans l'entreprise

Comme pour une baisse des effectifs dans l'établissement, la mise en place d'une politique salariale restrictive semble plus probable lorsque l'établissement est concerné par des négociations salariales : toutes choses égales par ailleurs, avoir tenu des négociations salariales sur la période 2008-2010 augmente significativement la probabilité que l'établissement ait mis en place une politique salariale restrictive¹⁴. Mais si la tenue de négociations sur les salaires augmente la probabilité de mise en place d'une politique salariale restrictive, elle n'a d'effet significatif sur l'ampleur de cette politique que lorsque la négociation a lieu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsqu'au moins un délégué syndical est présent dans l'entreprise (*encadré 2*). La probabilité est alors plus forte, toutes choses égales par ailleurs, de mettre en place une modération plutôt qu'un gel ou une baisse (*figure 9*). Par ailleurs, la nature de la politique salariale restrictive est également déterminée par la taille de l'établissement et l'évolution du volume d'activité lors de la période de crise : c'est plus souvent une modération salariale dans les établissements de 300 salariés ou plus, et plus souvent un gel, voire une baisse, lorsque l'activité de l'établissement est décroissante.

La tenue d'une négociation salariale ne signifie pas automatiquement qu'un accord soit trouvé entre la direction et les représentants des salariés. Logiquement, un accord est moins fréquemment obtenu lorsqu'est ou a été appliquée une politique de gel ou de baisse des salaires (*figure 10*). De même, en cas d'application d'un gel ou d'une baisse des salaires au cours de la période 2008-2010, les représentants de la direction semblent moins souvent considérer

9. Rapport de chances pour un établissement d'avoir appliqué une modération salariale versus un gel ou une baisse

Par taille d'établissement

De 20 à 49 salariés	Réf.
De 50 à 299 salariés	1,1
300 salariés ou plus	1,5 (**) ¹

Par évolution du volume d'activité sur la période 2008-2010

Volume d'activité croissant ou fortement croissant	1,1
Volume d'activité stable	Réf.
Volume d'activité décroissant ou fortement décroissant	0,7 (***)

Par secteur d'activité

Industrie (y compris énergie et eau)	0,7
Construction	1,7 (*)
Commerce et réparation automobile	Réf.
Transports et entreposage	1,2
Hébergement et restauration	1,1
Information et communication	0,7
Activités financières, d'assurance et immobilières	2,3 (*)
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,0
Activités de service administratif et de soutien	0,9
Enseignement, santé, social, autres services - secteur lucratif	0,9
Enseignement, santé, social, autres services - économie sociale	0,6 (*)

Négociation sur les salaires

Au moins une négociation sur la période 2008-2010 avec présence de délégué syndical (négociation annuelle obligatoire)	1,4 (**)
Au moins une négociation sur la période 2008-2010 sans délégué syndical	1,0
Pas de négociation sur la période 2008-2010	Réf.

1. Significatifs au niveau de 10 % (*), 5 % (**), 1 % (***)

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, parmi les établissements du secteur marchand non agricole ayant appliqué une politique salariale restrictive, les établissements de 300 salariés ou plus ont 50 % de chances de plus que les établissements de 20 à 49 salariés d'avoir appliqué une modération salariale plutôt qu'un gel ou une baisse.

Note : voir *encadré 1*.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

14. Ce résultat s'obtient en introduisant la variable « avoir tenu une négociation salariale sur la période 2008-2010 au niveau de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de l'unité économique et sociale » dans le modèle présenté à la *figure 4*.

10. Conclusions de la négociation et impact sur la décision de la direction selon la politique salariale mise en place, d'après les représentants de la direction

en %

	Gel/baisse des salaires	Modération salariale	Pas de politique salariale restrictive
Conclusion de la négociation en 2010			
Un accord entre tous les participants	43	53	55
Un accord entre la direction et certains participants	15	16	19
Une décision unilatérale de la direction	42	31	26
S'il n'y avait pas eu la négociation de 2010, la décision de la direction aurait été			
Très différente	6	4	5
Assez différente	17	26	27
Pas différente	77	69	68

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : dans 43 % des établissements qui ont pratiqué un gel ou baisse des salaires sur la période 2008-2010 et qui ont négocié sur les salaires en 2010, la conclusion de la négociation a été un accord entre tous les participants.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

que la négociation a un impact sur la décision : dans les établissements ayant appliqué un gel ou une baisse des salaires, 77 % d'entre eux estiment que la décision n'aurait pas été différente s'il n'y avait pas eu de négociation salariale, contre 68 % dans les établissements n'ayant pas appliqué de politique salariale restrictive.

En définitive, si la mise en place d'ajustements salariaux passe le plus souvent par la tenue d'une négociation salariale, l'impact de cette négociation sur la décision finale n'apparaît pas significatif du point de vue des représentants de la direction. La négociation, en particulier lorsqu'elle se tient en dehors du cadre des négociations annuelles obligatoires, a alors plutôt pour objectif le maintien d'un dialogue social au sein de l'établissement.

Dans les établissements en difficulté, les salariés sont bien informés de la situation mais sollicitent peu leurs représentants

Si les ajustements font l'objet de discussions ou négociations entre les acteurs institutionnels des relations professionnelles, représentants de la direction et du personnel, ils font également l'objet d'échanges directs avec les salariés. Ainsi, une majorité de salariés (56 %) déclare être bien informés de la situation de l'emploi dans leur établissement en 2010. Sur ce sujet, près de quatre salariés sur dix rapportent des échanges avec la direction et un quart avec leurs représentants du personnel (figure 11).

Dans un contexte économique plus difficile, ces interactions entre les salariés et les acteurs institutionnels des relations professionnelles ne semblent pas s'intensifier significativement. En cas de procédure de licenciement les concernant plus directement, les salariés déclarent s'adresser en priorité à leur direction ou à l'encadrement (67 %) plutôt qu'à leurs représentants (12 %). En cas de situations tendues sur l'emploi (licenciement collectif) ou les salaires (gel, baisse des rémunérations), toutes choses égales par ailleurs, davantage de salariés s'estiment moins bien informés sur la situation de l'emploi dans leur établissement. Seul le recours au chômage partiel semble mieux relayé auprès des salariés. La direction échange davantage avec les salariés lorsque des négociations sur la baisse des effectifs sont engagées ; en revanche, au dire des salariés interrogés, le degré d'échanges des salariés avec leurs représentants ne varie pas. En cas de procédure de licenciement les concernant plus directement, les salariés sollicitent davantage les représentants du personnel lorsque cette procédure est collective ou lorsqu'elle semble faire suite à un épisode de chômage partiel. Néanmoins, même dans ces configurations plus tendues, les salariés déclarent plus souvent des interactions avec la direction ou l'encadrement intermédiaire qu'avec leurs représentants.

11. Information des salariés et leur interlocuteur prioritaire sur la situation de l'emploi dans leur établissement

en % de salariés

	Sur la situation de l'emploi en 2010 ¹			Interlocuteur prioritaire en cas de procédure de licenciement ¹	
	Bien informés	Discussion entre salariés et direction	Discussion entre salariés et représentant du personnel	La direction ou l'encadrement intermédiaire	Un représentant du personnel
Ensemble	56	38	25	67	12
Volume d'activité décroissant	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Baisse des effectifs	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Négociation sur la baisse des effectifs	n.s.	1,2 (++++)	n.s.	n.s.	n.s.
Période de chômage partiel	1,5 (++++)	n.s.	n.s.	n.s.	1,6 (++++)
Licenciement collectif	0,7 (---)	n.s.	n.s.	n.s.	1,3 (++++)
Modération des rémunérations	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Gel, baisse des rémunérations	0,8 (---)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

1. Effets positifs significatifs au niveau de 10 % (+), 5 % (++), 1 % (+++) (resp. effets négatifs au niveau de 10 % (-), 5 % (--), 1 % (---)).

Champ : salariés entrés avant 2008 dans les établissements de 20 salariés ou plus et déclarant disposer d'une représentation du personnel dans l'établissement.

Lecture : 56 % des salariés du champ considéré se déclarent bien informés sur la situation de l'emploi dans leur établissement en 2010. Les salariés ont 50 % de « chances » supplémentaires d'émettre ces avis lorsqu'une période de chômage partiel au cours des années 2008-2010 est rapportée.

Note : voir encadré 1.

Source : enquête Réponse 2010-2011, volet « salariés » apparié au volet « représentant de la direction ».

Encadré 2

La négociation collective, entre obligation de négocier et discussions informelles

Dès lors qu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise¹, l'employeur est soumis à une obligation de négocier sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail (lois Auroux de 1982). Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou au niveau d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES)².

Cette obligation a été renforcée par la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail : depuis le 1^{er} janvier 2009, le bénéfice de certains allègements de cotisations sociales (allègements sur bas salaires et allègements liés aux zonages) est conditionné au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, lorsque l'entreprise y est assujettie (sont concernées les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux).

Sur les sujets concernant l'emploi, l'employeur a l'obligation d'informer et de consulter les représentants du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) en cas de procédure de licenciement collectif ou de recours au chômage partiel (dans les

entreprises de 50 salariés ou plus). Des obligations de négocier ont par ailleurs été instituées en 2005 sur l'emploi des salariés âgés et sur celui des travailleurs handicapés ainsi que sur la gestion des emplois et des compétences (GPEC). Mais au-delà des négociations formelles avec des délégués syndicaux, les employeurs ont la possibilité de tenir des discussions informelles avec des élus du personnel (élu au comité d'entreprise, délégués du personnel), ou parfois avec des salariés non élus.

Dans l'enquête Réponse, le concept de « négociation » recouvre non seulement les négociations formalisées mais également toute forme de discussions informelles entre représentants de la direction et représentants des salariés.

L'enquête Réponse interrogeait, pour la première fois dans l'édition 2010, les représentants de la direction sur l'engagement durant la période 2008-2010 de négociations liées à la question de l'emploi, sur des thématiques plus précises, à la fois structurelles (emploi des seniors, emploi des travailleurs handicapés, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) et conjoncturelles (augmentation/diminution des effectifs).

1. Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés peut désigner un délégué syndical.

2. L'unité économique et sociale est un ensemble économique et social qui regroupe plusieurs entreprises juridiquement distinctes qui ont une complémentarité d'activité, une communauté de pouvoirs et de direction, et l'identité de statut social des salariés et leur perméabilité entre les sociétés concernées. Une UES, créée par voie de convention ou par décision judiciaire, sert de base à la mise en place d'institutions représentatives du personnel en s'affranchissant des statuts sociaux des entreprises.

Une opinion favorable des salariés sur leurs représentants, mais une capacité d'influence jugée faible, quoiqu'un peu plus élevée en cas de chômage partiel

Des situations plus difficiles ne semblent modifier que marginalement les opinions des salariés sur leurs représentants (*encadré 3* et *figure 12*). En cas de licenciement collectif, les salariés déclarant que leurs représentants traduisent bien leurs aspirations sont moins nombreux qu'en cas de situation moins tendue. La capacité d'influence des représentants est également relativisée lorsque des politiques restrictives de rémunération sont adoptées. Elle ressort à l'inverse renforcée en cas de recours au chômage partiel.

12. Opinion des salariés sur les représentants du personnel en fonction de la situation économique et des pratiques d'ajustement dans les établissements

L'opinion des salariés sur les représentants du personnel...	en % de salariés			
	... traduisent bien les aspirations des salariés ¹	... prennent en compte la situation économique ¹	... influencent les décisions de la direction ¹	Les salariés sont en mesure de défendre seuls leurs intérêts ¹
Ensemble	62	55	29	32
Volume d'activité décroissant	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Baisse des effectifs	0,9 (-)	n.s.	n.s.	n.s.
Négociation sur la baisse des effectifs	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Période de chômage partiel	n.s.	n.s.	1,3 (+++)	n.s.
Licenciement collectif	0,9 (-)	n.s.	n.s.	0,9 (-)
Modération des rémunérations	n.s.	n.s.	0,9 (-)	n.s.
Gel, baisse des rémunérations	n.s.	n.s.	0,7 (---)	0,8 (---)

1. Effets positifs significatifs au niveau de 10 % (+), 5 % (++), 1 % (+++) (resp. effets négatifs au niveau de 10 % (-), 5 % (--), 1 % (---)).
 Champ : salariés entrés avant 2008 dans des établissements de 20 salariés ou plus et déclarant l'existence d'une représentation du personnel dans cet établissement.
 Lecture : 29 % des salariés sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec le fait que leurs représentants influencent les décisions de la direction dans les négociations. Les salariés ont 30 % de chances supplémentaires d'émettre cet avis lorsqu'ils rapportent par ailleurs une période de chômage partiel.

Note : voir *encadré 1*.

Source : enquête Réponse 2010-2011, volet « salarié », apparié au volet « représentant de la direction ».

Enfin, le crédit accordé par les salariés aux solutions appliquées, *a priori* défensives, pour éviter ou limiter l'ajustement de l'emploi (chômage partiel, modération voire gel, baisse des rémunérations), peut être indirectement apprécié en étudiant leur perception du risque de perdre leur emploi. Dans l'ensemble, près de 12 % des salariés jugeaient en 2010-2011 le risque de perdre leur emploi dans les douze prochains mois élevé. Ils étaient un peu plus de 19 % parmi les salariés ayant connu un épisode de chômage partiel, 17,5 % parmi les salariés des établissements ayant mené des politiques de gel ou baisse des rémunérations, (respectivement 12 % en cas de modération salariale) contre près de 29 % parmi les salariés ayant eu connaissance d'un licenciement collectif dans leur établissement. Analysé toutes choses égales par ailleurs¹⁵, le risque de perte d'emploi ne ressort pas significativement différent en cas de chômage partiel ou de politiques salariales restrictives. Il est en revanche 2,5 fois plus élevé lorsqu'un licenciement collectif a été mené au cours des trois années précédentes. ■

15. Les variables explicatives de ces modèles sont identiques à celles des modèles développés pour l'analyse du recours au chômage partiel et aux licenciements collectifs (*figure 6*).

L'opinion des salariés et des représentants de la direction sur l'action des représentants du personnel dans les négociations

D'une manière générale, les salariés sont une majorité à reconnaître à leurs représentants une intermédiation fidèle à leurs aspirations, intégrant la situation économique. *A contrario*, ils sont une minorité, moins d'un tiers, à leur reconnaître une capacité d'influence dans les négociations. Dans des proportions équivalentes, voire supérieures, ils s'estiment même en capacité de défendre seuls leurs intérêts (*figure*).

Par contraste, l'opinion de la direction sur les représentants du personnel est plus favorable, soutenant majoritairement une capacité d'influence des représentants du personnel sur les décisions de la direction. Dans le même temps, les réponses des directions semblent plaider pour des relations non intermédiées avec les salariés, considérant dans une écrasante majorité que ces derniers sont à même de défendre seuls leurs intérêts.

Opinion des salariés et des représentants de la direction sur l'action des représentants du personnel dans les négociations

en %

Opinion sur l'action des représentants du personnel dans les négociations	Des salariés		Des représentants de la direction	
	Tout à fait, plutôt d'accord	Plutôt pas, pas du tout d'accord	Tout à fait, plutôt d'accord	Plutôt pas, pas du tout d'accord
... traduisent bien les aspirations des salariés	63	28	83	17
... prennent en compte la situation économique	55	23	71	28
... influencent les décisions de la direction	30	52	59	40
Les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts	33	55	90	10

Champ : pour l'opinion des représentants de la direction, établissements de 20 salariés ou plus pour lesquels le représentant de la direction déclare la présence d'au moins une instance de représentation du personnel ; pour l'opinion des salariés, salariés déclarant une représentation du personnel dans des établissements de 20 salariés ou plus et pour lesquels le représentant de la direction a répondu.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction », volet « salarié » apparié au volet « représentant de la direction ».

Pour en savoir plus

Askenazy P., Bozio A., Garcia-Penalosa C., « Dynamique des salaires par temps de crise », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n° 5, avril 2013.

Bassanini A., Bréda T., Caroli E., « Working in family firms: paid less but more secure ? Evidence from French matched employer-employee data », *IZA DP* n° 5842, 2012.

Audenaert D., Bardaji J., Lardeux R., Orand M., Sicsic M., « La résistance des salaires depuis la grande récession s'explique-t-elle par des rigidités à la baisse ? », in *L'Économie Française*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Pignoni M.T., Raynaud E., « Les relations professionnelles entre crise économique et évolutions institutionnelles », *Dares Analyses* n° 026, avril 2013.

Gilles C., Nicolai J.-P., « L'ajustement de l'emploi pendant la crise, une comparaison internationale et sectorielle », *Note d'analyse du Centre d'analyse stratégique*, septembre 2012.

Ananian S., Debauche E., Prost C., « L'ajustement du marché du travail français pendant la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses* n° 040, juin 2012.

Cochard M., Cornilleau G., Heyer E., « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et Statistique* n° 438-440, juin 2011.

Bardaji J., « Impact de la crise sur l'emploi et les salaires en France », *Lettre Trésor-éco*, n° 83, janvier 2011.

Horni G., Montornes J., Saunier-Leroy J.-B., Tarrieu S., « Les politiques salariales des entreprises durant la crise : résultats d'enquête », *Bulletin de la Banque de France*, n° 179, 2010.

Amassé T., « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières informations, premières synthèses* n° 39-1, Dares, septembre 2008.
