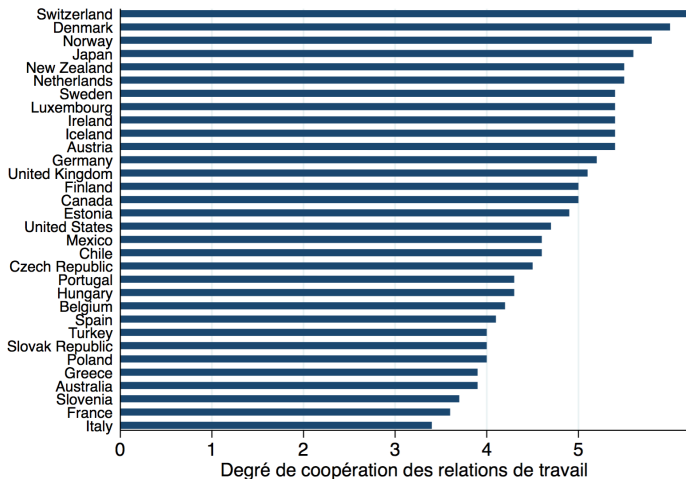


Performance économique et négociation collective

Pierre Cahuc (CREST-ENSAE, Ecole polytechnique)

Séminaire politiques de l'emploi.
Vendredi 20 novembre 2015

- ▶ Fascination pour le dialogue social en France
- ▶ Pourtant...



1: conflictuelle; 7: Coopérative. Source: World Economic Forum, 2015

- ▶ Plusieurs réformes pour améliorer le dialogue social
 - ▶ Loi du 31 janvier 2007
 - ▶ Loi du 20 août 2008
 - ▶ Loi du 5 mars 2014
 - ▶ Loi du 17 août 2015
 - ▶ Rapport "Combrexelle"
- ▶ Que peut on attendre de ces réformes ?¹

¹M. Ferracci, F. Guyot, 2015, Dialogue social et performance économique, Chaire sécurisation des parcours professionnels, Presses de Sciences Po.

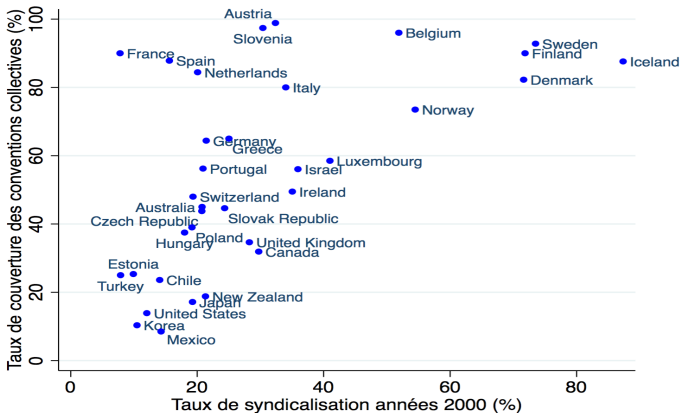
1. La négociation collective en France
2. Rôle de l'Etat et qualité des relations professionnelles
3. Niveau de négociation collective et emploi
4. Négociation collective et performance de l'entreprise
5. Réussir la décentralisation de la négociation

1. La négociation collective en France

- ▶ Rôle prépondérant de l'Etat
 - ▶ Législateur laisse peu de place à la négociation collective
 - ▶ Fréquence de l'extension des conventions collectives
- ▶ Faible taux de syndicalisation
- ▶ Fort taux de couverture des conventions collectives
- ▶ Importance des négociations collectives de branche

1. La négociation collective en France

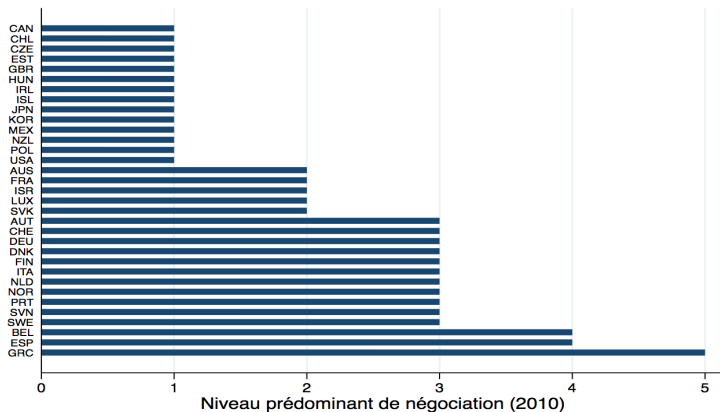
Taux de syndicalisation et couverture des conventions collectives,



Source: ICTWSS

1. La négociation collective en France

L'importance de la négociation de branche



Source: ICTWSS database

2. Rôle de l'Etat et qualité des relations professionnelles²

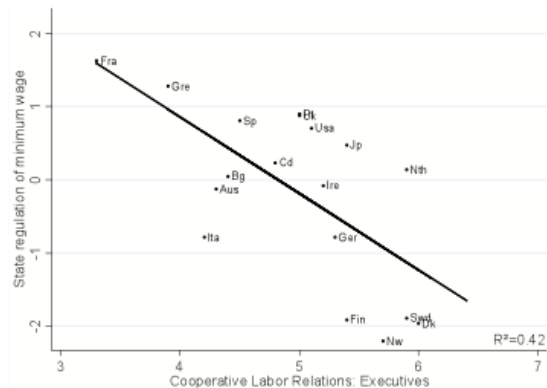
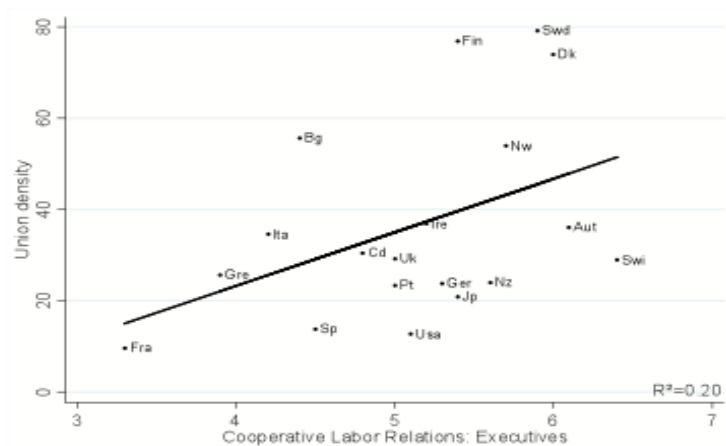


FIGURE 1. Correlation between State regulation of minimum wages and Executives' beliefs in Cooperative labor relations. Source: ILO and OECD 1980-2003, and GRC 1999.

²Aghion, P., Y. Algan, P. Cahuc, Civil Society and the State: The Interplay Between Cooperation and Minimum Wage Regulation, with , Journal of the European Economic Association, 2011, vol 9(1), pp. 3-42.

2. Rôle de l'Etat et qualité des relations professionnelles



3. Niveau de négociation collective et emploi

- ▶ Rapport “Combrexelle”, page 19:
 - ▶ “La branche, *lieu de régulation de la concurrence*, dont le périmètre est librement défini par les partenaires sociaux, est considérée comme le niveau pertinent de détermination d’un socle minimum de garanties sociales pour les salariés...”
- ▶ Lars Calmfors et John Driffill, (1988): inefficacité des accords de branche en termes d’emploi
 - ▶ National: fort pouvoir de négociation + prise en compte des effets macroéconomiques
 - ▶ Branche: fort pouvoir de négociation + faible prise en compte des effets macroéconomiques
 - ▶ Entreprise: faible pouvoir de négociation + absence de prise en compte des effets macroéconomiques
- ▶ Inefficacité de la convention collective de branche accentuée par l’extension des accords collectifs

3. Niveau de négociation collective et emploi

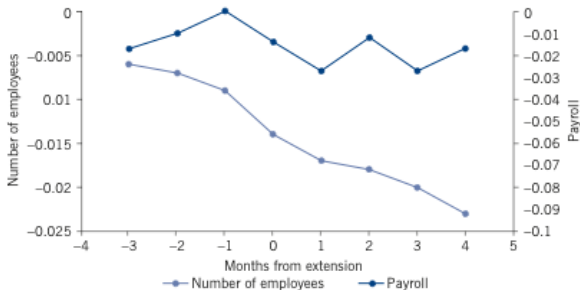
- ▶ L'extension des accords de branche
 - ▶ Diminue les écarts de salaire
 - ▶ Peut avoir un impact négatif sur l'emploi
- ▶ Exemples³
 - ▶ Portugal
 - ▶ Espagne
 - ▶ Allemagne

³Villanueva, E., Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements, IZA World of Labor, 2015.

3. Niveau de négociation collective et emploi

Le Portugal⁴

Figure 2. Percentage change in the number of employees and in the payroll in sectors subject to a collective contract extension in Portugal, 2008–2011



Source: Calculated based on data from Martins, P. 30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Agreement Extensions. University of London, School of Business and Management, Centre for Globalisation Research Working Paper No. 51, June 2014 [11].

Note: The figure shows the (log) of monthly employment level and of total payroll in a window of three months before and four months after the month in which an extension becomes effective. The unit of observation is the five-digit industrial sector.

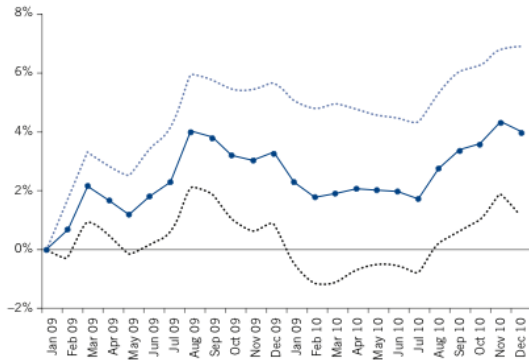


⁴Martins, P. 30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Agreement Extensions. University of London, School of Business and Management, Centre for Globalisation Research Working Paper No. 51, June 2014

3. Niveau de négociation collective et emploi

L'Espagne⁵

Figure 3. Monthly unemployment rate between 2009 and 2010 of workers under high wage increase contract extensions (pre-September 15, 2008) compared with workers under lower wage increase contracts (post-September 15, 2008)

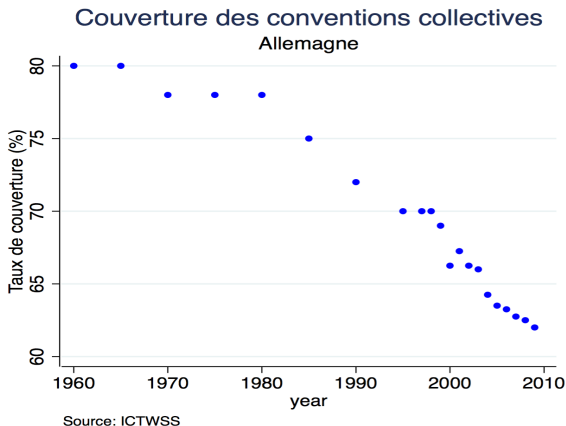


Source: Díez-Catalan, L., and E. Villanueva. *Contract Staggering and Unemployment During the Great Recession: Evidence from Spain*. Banco de España Working Paper No. 1431, 2014 [13].

⁵Díez-Catalan, L., and E. Villanueva. *Contract Staggering and Unemployment During the Great Recession: Evidence from Spain*. Banco de España Working Paper No. 1431, 2014

3. Niveau de négociation collective et emploi

L'Allemagne⁶



⁶Dustman, C., B. Fitzenberger, U. Schönberg, A. Spitz-Oehner. From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy, *Journal of Economic Perspectives* 28(1) 167-188, 2014.

3. Niveau de négociation collective et emploi

L'Allemagne⁷

Figure 3. Employment change in plants with and without an in-plant alliance in Germany, 2006–2009 (%)

	2006–2007	2007–2008	2008–2009
Crisis plant with in-plant alliance	2.6	4.3	-1.5
Crisis plant without in-plant alliance	1.4	1.6	-7.0
Non-crisis plant with in-plant alliance	2.5	3.7	0.0
Non-crisis plant without in-plant alliance	0.6	-0.4	-1.4

Note: A change in business expectations between 2008 and 2009 was used to classify plants as crisis or non-crisis.

Source: Bellmann, L., and H. D. Gerner. "Company-level pacts for employment in the global crisis 2008/2009: First evidence from representative German establishment-level panel data." *The International Journal of Human Resource Management* 23:16 (2012): 3375–3396 (7). Partial effects are presented.



⁷Bellmann, L., Do in-plant alliances foster employment? IZA World of Labor 2014.

3. Niveau de négociation collective et emploi

Conclusion d'étape

- ▶ La branche n'est pas le bon niveau de négociation pour les accords systématiquement étendus sur le temps de travail, les salaires, l'emploi et les conditions de travail
- ▶ La branche peut être adaptée pour mutualiser certaines actions
 - ▶ Formation professionnelle
 - ▶ Production d'information
 - ▶ Responsabilité sociale des entreprises

4. Négociation collective et performance de l'entreprise

- ▶ Richard Freeman et James Medoff: What do Unions do?, 1984.
 - ▶ Monopole
 - ▶ Coopération (Voice)
- ▶ Difficulté d'interprétation des corrélations
- ▶ Résultats
 - ▶ Effets positifs sur les salaires⁸
 - ▶ Effets négatifs sur les profits⁹
 - ▶ ?? emploi, productivité,

⁸Bréda, T., 2014, "Firms' rents, workers' bargaining power and the union wage premium in France", à paraître, Economic Journal.

⁹Bryson, A., J. Forth, and P. Laroche (2011), "Evolution or revolution? The impact of unions on workplace performance in Britain and France," European Journal of Industrial Relations, 17(2), 171.

4. Négociation collective et performance de l'entreprise

Syndicalisation et valeur des entreprises aux Etats-Unis¹⁰

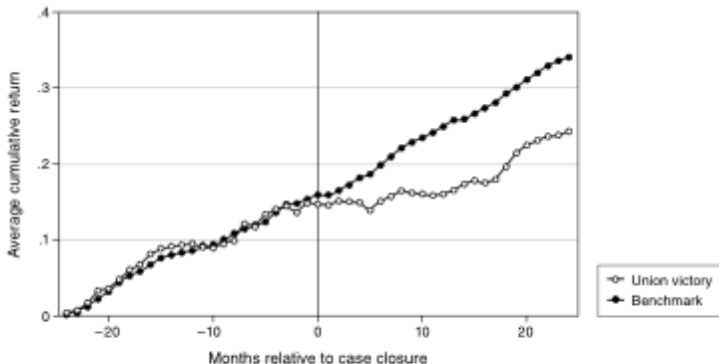


FIGURE 7.13

Average cumulative returns of union victory firms and of the size-matched reference portfolio, by month relative to National Labor Relations Board case closure (i.e., date of election certification).

¹⁰Lee, D., & Mas, A. (2012). Long-run impacts of unions on firms: New evidence from financial markets, 1961–1999. *Quarterly Journal of Economics*, 127, 333–378.

4. Négociation collective et performance de l'entreprise

Syndicalisation et productivité¹¹

- ▶ L'impact de la présence syndicale sur la productivité dépend de la nature de l'action syndicale et de l'organisation des entreprises
 - ▶ Syndicat + pratiques de co-décisions → Productivité plus élevée
 - ▶ Syndicat + approche traditionnelle de management → Productivité plus faible
- ▶ La France est caractérisée par
 - ▶ Organisation très hiérarchique (“verticale”) des entreprises
 - ▶ Des relations de travail conflictuelles: action syndicale d'opposition

¹¹Black, S., Lynch, L., (2001) How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity, Review of Economics and Statistics, 83(3), 434-445.

5. Réussir la décentralisation de la négociation

- ▶ Retrait de l'accord de branche
 - ▶ Fin des extensions des accords collectifs: l'adhésion devrait être un choix de l'employeur
- ▶ Améliorer la qualité de la négociation dans l'entreprise
 - ▶ Dualité instances de négociation et concertation
 - ▶ Fusion
 - ▶ Election des représentants des salariés qui négocient dans l'entreprise
 - ▶ Monopole syndical au premier tour des élections professionnelles
 - ▶ Ressources des syndicats doivent dépendre de la qualité du service rendu aux salariés
 - ▶ Règles d'affectation du fonds paritaire
 - ▶ Désengagement des organismes paritaires → sortie du paritarisme