

Étudier les représentants du personnel pour mieux comprendre les relations de travail et les conditions du partage de la valeur ajoutée

Jérôme Bourdieu¹, Thomas Breda² et Vladimir Pecheu³

Résumé: En 2017, à sexe, âge, expérience, niveau de diplôme égaux, et au sein d'un même établissement, les représentants du personnel sont en moyenne moins bien payés que leurs collègues non représentants et non syndiqués. Les pénalités salariales s'établissent à hauteur de 4% pour les délégués syndicaux (DS) et à 2% pour les autres types de représentants. En plus de cette discrimination pécuniaire, les représentants syndiqués sont pénalisés dans leur évolution de carrière et souffrent de conditions de travail plus difficiles. Finalement, au-delà des pénalités salariales moyennes, il existe une polarisation des situations, particulièrement prononcée chez les DS qui se divisent entre un groupe fortement pénalisé et un autre qui bénéficie au contraire de salaires plus élevés que la moyenne. Ce rapport soutient l'idée que les discriminations sont le résultat d'une volonté des employeurs de pénaliser les représentants gênants leurs intérêts, en particulier les DS qui sont en charge des négociations sur le partage de la valeur ajoutée, ou au contraire, « d'acheter » ceux qui accepteraient d'assurer la « paix sociale » en échange.

Plusieurs éléments présentés accréditent cette thèse. Tout d'abord, c'est dans les établissements où la négociation peut davantage peser sur la stratégie de l'entreprise que les DS sont le plus discriminés : ceux dont la croissance offre des rentes à se partager ainsi que ceux où, à l'inverse la question de la sauvegarde de l'emploi se pose. En général, les pénalités sont corrélées avec la conflictualité interne de l'entreprise. Plus élevées dans les établissements qui négocient, et où la négociation a abouti à un accord, elles le sont d'autant plus quand la décision de l'employeur aurait été différente en l'absence de négociation. Elles sont aussi corrélées avec l'opinion défavorable des employeurs envers les syndicats, notamment vis-à-vis de leur représentativité ou de leur engagement en faveur des employés. C'est finalement dans les établissements aux syndicats réputés contestataires que les représentants sont le plus fortement pénalisés.

Deux éléments de nos analyses soutiennent l'idée que la disparité des situations parmi les DS est le fait d'une différence de traitement de la part des employeurs en fonction de leur inclination à se laisser acheter. D'une part, dans les établissements où un conflit a eu lieu, les pénalités ressortent seulement pour les représentants l'ayant soutenu, alors que ceux qui au contraire ne l'ont pas suivi bénéficient de bonus salariaux et sont favorisés dans leur carrière. D'autre part, les DS favorisés sont surtout présents dans les établissements où plusieurs syndicats coexistent, la concurrence entre eux pouvant aider la direction à s'arroger les faveurs d'un syndicat au détriment d'un autre.

Enfin, le rapport établit un lien entre les pénalités salariales pour syndiqués et la peur de se syndiquer chez les autres employés : plus l'écart de salaire entre les employés syndiqués et non syndiqués dans un établissement est fort et plus les employés ont tendance à déclarer la peur pour leur carrière comme raison pour ne pas adhérer à un syndicat. Ainsi, en plus d'être un moyen pour combattre l'influence des représentants actuellement élus dans l'entreprise, les discriminations à l'encontre des syndicalistes seraient un moyen de les affaiblir sur le long terme en entravant leur renouvellement dans le futur.

¹ Paris School of Economics and Ecole Normale Supérieure, bourdieu@pse.ens.fr

² Paris School of Economics and Ecole Normale Supérieure, thomas.breda@ens.fr

³ University of California, Los Angeles, pecheu@ucla.edu

Sommaire

I.	Introduction.....	3
II.	Les pénalités des RP en 2017.....	4
A.	L'échantillon étudié : les salariés dont les heures dépassent les 1800 par an	5
B.	Les différences en termes de carrières et types de travail	6
1.	Salariales.....	6
2.	Promotions.....	7
3.	Travail en décalé.....	7
4.	Conditions de travail.....	8
C.	La question de la sélection	8
1.	Les pénalités et l'ancienneté dans le mandat.....	9
2.	La distribution des pénalités : achetés vs. pénalisés.....	10
III.	Les raisons des pénalités.....	11
A.	La présence de rentes	11
1.	Situation perçue (REPONSE).....	12
2.	Données FARE.....	12
B.	La conflictualité interne à l'entreprise	13
1.	L'intensité de la négociation.....	13
2.	Les grèves	14
3.	Attitude de l'employeur : information, opinion, etc.....	14
C.	La conflictualité importée	15
1.	Les couleurs syndicales	15
2.	Le nombre de syndicats et la potentielle concurrence entre eux	16
IV.	L'impact des pénalités sur la syndicalisation.....	17
A.	Facteurs déterminants de la syndicalisation.....	17
B.	Le rôle des pénalités dans la non syndicalisation.....	18
1.	Pénalité en fonction des discriminations : peur des représailles interagit avec le statut et le pourcentage de discrimination	18
V.	Conclusion	20
	Références.....	22
	Tableaux et figures.....	23

I. Introduction

Cette recherche s'applique à poursuivre les analyses d'un rapport précédent sur les salaires des représentants du personnel (RP) basé sur l'enquête REPONSE 2011 (Bourdieu et Breda, 2016) à partir de la nouvelle enquête REPONSE de 2017, et des informations plus précises qu'elle contient. L'analyse antérieure, elle-même une mise à jour des travaux de Breda (2011, 2014) sur l'enquête de 2004, faisait état de l'écart de salaire entre les RP et les employés syndiqués par rapport à leurs collègues non syndiqués, comme une possible répression des syndicats dans les entreprises. Si à ancienneté, qualification, âge, etc. égaux, un représentant du personnel touche un salaire systématiquement inférieur à celui d'un salarié ordinaire, on peut y voir l'indication d'une forme de découragement de l'engagement individuel dans la représentation des intérêts des salariés (même si d'autres interprétations sont également possibles à commencer par l'idée que les représentants sont *ex ante* moins productifs que les autres salariés).

Les évaluations précédentes basées sur une régression de salaire linéaire "mincerienne" augmentée qui contrôle pour le niveau d'instruction, le genre, l'âge et l'âge au carré des salariés, et pour les caractéristiques de base de leur établissement de travail (secteur d'activité, taille, âge et présence d'un délégué syndical), rapportaient une pénalité salariale de 3,5% pour les RP syndiqués par rapport aux salariés non RP et non syndiqués. Les RP non syndiqués ne subissaient eux pas de pénalité salariale, tandis que les syndiqués non RP apparaissent moins bien payés d'environ 4% par rapport aux non syndiqués non RP.

Le cadre théorique de la recherche part du constat que le partage de la valeur ajoutée ne se résout pas que par des mécanismes d'ordre concurrentiel, qui voudraient que les facteurs soient rémunérés à leur productivité marginale. Le pouvoir de marché, les asymétries d'information, ou les coûts de mobilité d'un emploi à un autre impliquent qu'une partie conséquente des salaires et des profits est déterminée par des mécanismes de négociation au sein des entreprises régis par des rapports de force entre employeurs et employés.

Dans le système français, les représentants du personnel jouent un rôle clé de ce point de vue. Jusqu'en 2017, ils se divisaient en quatre types.⁴ Les délégués syndicaux sont en charge de conduire les négociations collectives annuelles face à l'employeur. Les délégués du personnel défendent les droits des employés inscrits dans le code du travail, alors que leurs intérêts vis-à-vis de la stratégie de l'entreprise sont exprimés par les élus au Comité d'entreprise. Ceux du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont en charge du respect et de l'amélioration de ces aspects de l'emploi.

Une autre particularité du système est que les représentants sont des employés de leur entreprise, et dont la situation personnelle dépend donc de l'employeur avec lequel ils sont amenés à rentrer en conflit. Même si le droit du travail les protège du licenciement, leurs salaires, leurs conditions de travail ainsi que leur carrière sont sujets à la discrétion de leurs supérieurs. Partant de ce constat, Breda (2009) explique comment les employeurs peuvent avoir intérêt à

⁴ Le rapport ne discute pas les changements introduits par les ordonnances dites « Pénicaud » en 2017.

user de ces leviers pour infléchir le comportement des représentants en leur faveur. D'une part, ils peuvent les discriminer pour les démotiver à mener leur mandat à bien. D'autre part, ils peuvent tenter de les « acheter » en leur offrant des avantages salariaux, en nature, ou en termes de carrière, dans un accord tacite dont la contrepartie serait leur mise en retrait en ce qui concerne la défense des intérêts des employés. Le choix de la méthode utilisée dépendra du degré de combativité des représentants. Celui-ci dépend de facteurs propres à la personnalité de l'individu, aux moyens mis à sa disposition pour mener son rôle, ainsi que des perspectives de gains.

A long terme la discrimination pourra avoir un effet délétère sur la syndicalisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Dans le cas d'une discrimination, ils seront moins enclins à s'engager dans une organisation syndicale ou à briguer un poste de représentation. Il en résulte cependant un possible effet de sélection, où seuls les employés les plus militants se présenteront à des postes. Dans le cas où les représentants auront été achetés, la logique de syndicalisation et de représentation pourra s'inscrire dans une démarche carriériste personnelle, mais n'apportant aucun bénéfice aux employés.

Pour résumer le cadre théorique qui structure ce rapport, un ensemble de facteurs propres aux représentants du personnel (idéologie), et à l'environnement dans lequel ils évoluent (leur syndicat, leur entreprise) peuvent amener les employeurs à user de techniques de discrimination (négative ou positive) à leur rencontre afin d'affaiblir leur action et l'impact qu'ils ont sur le partage de la valeur ajoutée. De telles stratégies sont susceptibles de dissuader l'engagement syndical et la représentation à long terme.

Trois parties articulent cette analyse. La première fait état des pénalités touchant les représentants du personnel en termes de salaires, de carrières et de conditions de travail. La seconde s'attache à déterminer les facteurs qui influencent ces pénalités : la présence de rentes financières, la combativité des représentants, ainsi que leur couleur idéologique, qui sont à l'origine de la conflictualité que les employeurs souhaiteraient réprimer. La dernière, apporte des preuves de l'effet de la pénalisation sur l'engagement syndical des employés.

II. Les pénalités des RP en 2017

Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, l'évaluation des pénalités sont basées sur des régressions linéaires "minceriennes" augmentées qui contrôlent pour le niveau d'instruction, le genre, l'âge et l'âge au carré des salariés, et pour les caractéristiques de base de leur établissement de travail (secteur d'activité, taille, âge et présence d'un délégué syndical). La variable dépendante est celle de la mesure de la discrimination choisie : le salaire, les chances de promotion, les conditions de travail. Ainsi l'inclusion d'indicatrices pour le statut des employés (syndiqués, représentants, etc.) permet de déterminer la pénalité dont ils souffrent en moyenne par rapport au groupe de référence qui est celui des employés non syndiqués, non représentants du personnel.

A. L'échantillon étudié : les salariés dont les heures dépassent les 1800 par an

Comme pour le rapport de 2014, pour travailler avec des groupes de comparaison homogènes, nous avons restreint l'échantillon aux salariés à temps complet au type d'emploi ordinaire, et aux catégories de cadres, professions intermédiaires, employés ou ouvriers. Par contre, à la différence du rapport précédent où seuls les employés effectuant entre 900 et 1800 heures par an avaient été sélectionnés pour l'étude, nous avons fait le choix pour la présente analyse de ne pas imposer de bornes sur la durée de travail. Cela pour la raison que nombre d'employés, notamment ceux en forfait jour, dérogent au cadre conventionnel des 35 heures hebdomadaires travaillées. Le tableau 1.a présente la distribution des heures travaillées dans l'échantillon total, et dans l'échantillon restreint à l'étude. En prenant compte que 39 heures de travail hebdomadaire correspondent à 1787 heures en durée annuelle, on voit que plus de 50% des employés dépassent cette durée de travail. La loi française autorise jusqu'à 46 heures de travail hebdomadaire moyen, sous couvert d'un accord ou d'une convention collective, ce qui correspond à 2112 heures annuelles. Les statistiques du tableau montrent que plus de 10% des salariés dépassent cette limite. L'échantillon étudié contient peu d'employés à moins de 1500 heures travaillées notamment du fait des restrictions sur les temps pleins.

Le tableau 1.b rapporte les proportions de syndiqués et de représentants du personnel dans le secteur privé représenté par l'enquête REPOSE. Les premiers représentent 12% des salariés, les seconds 6,7%. Sachant que fin 2017 l'effectif du secteur privé de l'économie française représentait 19,3 millions d'employés, les syndiqués représentent ainsi plus de 2,3 millions d'employés et les représentants 1,3 millions environ. Parmi ces derniers, les représentants syndiqués représentent 3,7% de l'emploi et les non syndiqués, 3%. Les délégués syndicaux quant à eux forment un peu plus de 1% des employés et constituent donc à peu près un groupe de 200 000 personnes. Les tableaux 1.c et 1.d présentent ces statistiques par secteur et par taille de l'établissement. Les syndiqués sont plus présents dans l'industrie et les services (respectivement 14,3% et 12,8%) et sont sous représentés dans le commerce et la construction où seuls 5,7% des employés sont syndiqués. La même tendance concerne les représentants syndiqués et les délégués syndicaux qui eux sont deux fois moins nombreux dans la construction et dix fois moins dans le commerce par rapport à l'industrie et aux services. Les écarts concernant les représentants syndiqués non DS sont moins forts. A l'inverse, les représentants non syndiqués sont plus présents dans la construction et le commerce que dans les autres industries. Ainsi les employés de ces secteurs ne sont pas forcément moins représentés. Par contre le rôle et le poste de leurs représentants peut être très différent. En ce qui concerne la taille des établissements, une tendance claire se dégage pour les syndiqués et les DS dont la proportion croit strictement avec la taille de l'entreprise. Concernant les représentants syndiqués non DS leur proportion augmente aussi avec la taille mais a tendance à diminuer après 500 employés. Pour les représentants non syndiqués, leur présence caractérise les petites structures, et leur pourcentage diminue avec la taille de l'établissement.

B. Les différences en termes de carrières et types de travail

1. Salariales

L'analyse des pénalités salariales se base sur des régressions du logarithme du salaire horaire, construit en divisant la rémunération annuelle nette de cotisations sociales de l'employé, par le nombre d'heures salariées pour son poste principal sur la même période. Les deux variables proviennent de la base des DADS. La spécification en logarithme permet d'interpréter les coefficients des régressions en termes de pourcentages, ou d'élasticités. Les employés sont divisés en cinq groupes : syndiqués non représentants du personnel, délégués syndicaux, représentants du personnel non délégués syndicaux mais syndiqués, représentants du personnel non syndiqués, et employés ni syndiqués ni représentants. Des variables indicatrices pour les quatre premiers groupes sont incluses dans toutes les spécifications. Leurs coefficients sont donc interprétés comme le pourcentage de différence de salaire relatif au salaire des employés ni syndiqués ni représentants, le groupe de référence.

Le tableau 2 présente les résultats en introduisant successivement les différentes variables de contrôle. La première colonne n'en contient aucune et fait ressortir les écarts bruts qui existent entre les différents groupes d'employés. Ainsi on voit que l'ensemble des employés syndiqués, représentants ou non, sont mieux payés que les autres employés. Ces différences sont dues à des différences d'âge, de genre, et d'établissement, puisqu'elles disparaissent lorsqu'on contrôle pour ces variables dans la deuxième colonne. Dans la troisième spécification, qui inclut l'ancienneté, des pénalités significatives apparaissent pour les délégués syndicaux, payés respectivement 4% de moins que les autres employés à âge, genre, ancienneté égales dans un établissement de même taille et dans le même secteur. Lorsque l'on contrôle en plus pour les catégories socio-professionnelles, les pénalités disparaissent (quatrième colonne). En d'autres termes à catégorie socioprofessionnelle donnée, les DS ne sont pas statistiquement moins bien payés que les employés de référence. Comme les promotions sont du ressort des employeurs, ce résultat, porte à croire que ces derniers utilisent le contrôle qu'ils ont sur les évolutions de carrière de leurs employés pour les pénaliser sur leurs salaires, en retardant ou en s'opposant à leur promotion.

Les trois dernières colonnes reproduisent les mêmes analyses que les trois précédentes, mais en incluant des effets fixes au niveau des établissements. Les résultats sont sensiblement différents du fait que les employés syndiqués apparaissent significativement pénalisés et que des pénalités apparaissent pour les autres groupes de représentants dans la spécification avec ancienneté mais sans catégories socio professionnelles (colonne 6). Comme précédemment les pénalités s'amenuisent lorsque l'on contrôle pour ces dernières, mais restent tout de même significatives pour l'ensemble des catégories sauf les représentants syndiqués non DS. Il existe donc des facteurs propres aux établissements, qui une fois pris en compte dans la comparaison des employés font ressortir des pénalités plus fortes. Parmi l'ensemble des spécifications celle de la sixième colonne est la plus pertinente pour juger des pénalités, car elle contrôle pour l'ensemble

des variables qui sont prédéterminées et qui ne sont pas du ressort de l'employeur pour pénaliser les employés

Un dernier point à noter concernant ces résultats est que l'échantillon utilisé pour les analyses comporte 2 313 employés (8% de l'échantillon) qui ont été syndiqués et qui ne le sont plus. Leur présence est susceptible de biaiser les résultats s'ils ont été discriminés du fait de leur appartenance syndicale par le passé. Pour examiner cela, le tableau A1 en annexe reproduit les analyses des pénalités sur l'échantillon de référence duquel ont été exclus les employés ayant été syndiqués par le passé. Si l'on se réfère à notre spécification de référence avec effets fixes de la colonne 6, alors conformément aux attentes, les pénalités des DS et des autres RP syndiqués sont amplifiées de l'ordre de 0,4% par rapport aux résultats de base. En revanche les pénalités des RP non syndiqués sont réduites de 0,3%. Dans ce rapport, sauf quand cela sera mentionné, l'échantillon utilisé comportera les anciens syndiqués.

2. Promotions

Comme lors du rapport 2014 nous utilisons trois variables pour caractériser les pénalités en termes d'évolution de carrière : le fait d'avoir été promu au moins une fois pendant les trois dernières années, ainsi que deux variables subjectives estimées par l'employé : les chances de promotion et de licenciement dans l'année à venir. Ces deux variables ont été standardisées de manière à ce qu'une unité représente un écart type autour de la moyenne recentrée à zéro. Le tableau 3 présente les résultats des régressions avec ces variables dépendantes. La spécification choisie est celle que l'on a retenue lors de l'analyse des pénalités de salaires, et inclut donc le genre, l'âge, l'ancienneté en ce qui concerne les variables individuelles, ainsi que des effets fixes au niveau de l'établissement. Tout d'abord, concernant les promotions lors des trois dernières années, les syndiqués et les délégués syndicaux ont 4,2% et 10,7% moins de chances d'avoir été promus par rapport aux autres groupes d'employés. Sachant qu'environ 30% des employés a été promu sur la période, ce résultat signifie que les DS ont un tiers moins de chances d'être promus que les autres employés. De la même manière les DS et les syndiqués non représentant estiment avoir significativement moins de chances d'obtenir une promotion dans l'année à venir, ainsi que d'être licencié. Les autres représentants syndiqués estiment également avoir plus de risques d'être licenciés.

Comme dans l'analyse sur les salaires ces résultats mettent en avant la discrimination prononcée contre les DS, mais aussi une différence entre les représentants syndiqués et les non syndiqués, qui ne sont pas touchés par des discriminations. Cette analyse confirme également l'interprétation des résultats des pénalités salariales dans le fait que les promotions sont un levier important de la discrimination.

3. Travail en décalé

En plus des carrières et des salaires, la discrimination peut s'exprimer par l'assignation à des postes aux conditions de travail plus difficiles pour les représentants, notamment en termes

d'horaires. D'une part pour les punir pour leur engagement et le rendre moins attractifs aux autres, mais aussi pour les éloigner du contact direct des employés en évitant qu'ils partagent les mêmes heures de travail. Le volet salarié de REPONSE permet de savoir si l'employé interrogé travaille sous des horaires variables, ou alors sur des plages décalées : en soirée, de nuit ou le dimanche, et d'utiliser ces variables comme endogènes dans les régressions des pénalités pour déterminer la probabilité que les représentants et les syndiqués ont d'être assignés à ce type de poste relativement aux autres employés. Le tableau 4 en présente les résultats. Les employés et représentants syndiqués ont significativement 3% à 4% plus de chances d'être à des postes en travail le soir, la nuit ou le dimanche. En ce qui concerne les DS ce derniers ont aussi plus de chance de travailler en décalé mais les résultats ne sont pas significatifs, même si leurs p-values sont proches de la borne des 10%. A contrario, les représentants non syndiqués occupent au contraire moins souvent ce genre de postes, en particulier le travail en soirée et le dimanche.

4. Conditions de travail

En plus des horaires de travail, le questionnaire du volet salariés permet d'étudier d'éventuelles discriminations concernant des aspects de la qualité des conditions de travail dont l'appréciation est plus subjective. Il s'agit d'exploiter les questions 16 à 21 du volet salarié de l'enquête, utilisées comme variables endogènes après avoir été standardisées de la même manière que celles concernant les promotions. Le tableau 5 rapporte les régressions pour les variables dont les résultats sont significatifs. Il montre ainsi dans la première colonne que les employés et les représentants syndiqués estiment moins souvent que leur travail leur permet de concilier vie privée et vie professionnelle. Peut-être parce qu'ils ont une carrière plus instable ou plus de chances d'être mutés. Les délégués syndicaux sont d'autant plus pénalisés dans cet aspect que les autres, alors que les représentants non syndiqués estiment au contraire être mieux traités en moyenne. L'instabilité est corroborée par le fait que les employés et représentant syndiqués sont moins sûrs de savoir qui sera leur chef direct dans un an (deuxième colonne où le coefficient pour les DS est à la limite des 10% de significativité). Dans les trois colonnes suivantes on peut lire qu'à nouveau les employés et représentants syndiqués estiment que leur travail est moins reconnu à sa juste valeur, qu'il offre moins d'opportunités d'apprendre des choses nouvelles, qu'il nuit plus souvent à leur santé et qu'ils y font plus régulièrement des choses qu'ils désapprouvent. En plus des pénalités en termes de carrière et de salaires, apparaissent ainsi des pénalités en termes des conditions de travail, plus difficiles en moyenne pour les employés syndiqués.

A noter que les coefficients mesurent des effets légèrement plus larges (autour de 10% d'un écart type) que les effets estimés sur les chances de promotion et les risques de licenciement.

C. La question de la sélection

L'interprétation des estimations des analyses présentées n'est pas causale : ces dernières ne permettent pas d'affirmer que les écarts mesurés sont directement causés par le statut des représentants et qu'ils reflètent donc une discrimination propre à ce dernier. Celui-ci peut en réalité être une variable « proxy » qui rend compte d'une ou d'autres autres variables non observées qui sont la cause réelle des résultats, avec la ou lesquelles le statut est corrélé. En

d'autres termes, dans ce cas-là les syndiqués auraient des salaires moindres non parce qu'ils sont syndiqués, mais à cause de cette ou ces autres variables qui leurs sont propres à eux et non aux autres employés. Le statut syndical capture la différence de salaire dans une régression où les variables qui lui sont corrélées sont absentes, mais il ne la cause pas.

Transposé dans notre cadre d'analyse, un argument standard de l'analyse économétrique voudrait par exemple que les syndiqués soient des employés de base moins productifs que les autres, ce qui expliquerait et justifierait la différence de salaires (la productivité intrinsèque étant la variable non observée et corrélée au statut syndical). Poussé encore plus, l'argument voudrait que ces employés moins productifs que les autres se syndiquent et briguent des postes de représentation pour se protéger d'un potentiel licenciement, ou pour continuer leur carrière dans le monde syndical. Pour pouvoir parer ces arguments il faudrait pouvoir reproduire l'analyse sur un échantillon où le statut de syndiqué (ou celui de représentant) aurait été attribué au hasard aux employés, pour qu'en moyenne tout le monde ait la même productivité et la même valeur pour tout autre variable non observée. Ceci n'étant pas le cas, nous présentons néanmoins deux arguments pour justifier que nos mesures capturent au moins en partie un effet causal réel propre au statut des représentants sur leurs salaires, qui sera donc interprété comme de la discrimination.

1. Les pénalités et l'ancienneté dans le mandat

L'analyse de l'ancienneté permet de savoir à partir de quelle ancienneté dans le mandat de RP s'établissent les pénalités salariales. Si l'on mesure une pénalité dès la prise de mandat, il est peu probable qu'elle soit la conséquence du statut de l'employé d'autant plus si les pénalités sont la conséquence d'une absence de promotion. Cette différence pourrait être la conséquence d'une discrimination, mais qui aurait eu lieu préalablement. L'engagement de l'employé pourrait être un moyen pour se protéger mais l'on ne peut pas non plus exclure l'analyse qui voudrait que l'employé moins bien payé au moment de sa prise de mandat le soit car il est moins productif que les autres. En revanche si l'on ne mesure pas de différence de salaire pour les employés au moment de leur prise de mandat on ne peut pas exclure le fait qu'ils aient la même productivité que les autres employés.

Les résultats du tableau 6 montrent que les représentants du personnel syndiqués ne sont pas moins bien payés en moyenne par rapport aux employés non syndiqués et non représentants au moment de leur prise de mandat (moins d'un an d'ancienneté). Leur pénalité s'établit après une à quatre années passées dans le mandat, un intervalle de temps cohérent avec une discrimination de la part de l'employeur. Elle disparaît en revanche pour les DS dont l'ancienneté est supérieure à cinq ans, ce qui laisse supposer un lien « en cloche » entre pénalité et ancienneté dans le mandat. Cette relation décroissante au-delà d'un seuil d'ancienneté pourrait s'expliquer par un effet d'attrition altérant la composition de l'échantillon des représentants. Après un certain temps passé à subir la discrimination, les représentants peuvent décider de terminer leur mandat, que ce soit en abandonnant le poste, ou en quittant l'entreprise pour éventuellement faire carrière dans leur confédération. D'après notre théorie, se débarrasser des représentants

gênants est précisément l'une des motivations à la discrimination pour les employeurs, et ces résultats ont tendance à confirmer leur réussite. Seuls les représentants non gênants, et donc non discriminés, tiendraient leur fonction sur le long terme, et donc aucune pénalité significative ne serait identifiée pour leur groupe.

La situation des représentants non syndiqués contraste avec celle des représentants syndiqués. Ceux-ci sont en effet significativement moins bien payés dès leur prise de mandat, et leur pénalité disparaît après quelques années. Ainsi, on peut formuler l'hypothèse que les représentants non syndiqués seraient des employés moins performants que les autres en moyenne qui bénéficieraient d'un traitement généreux de la part de l'employeur en échange d'un exercice de mandat conciliant.

En ce qui concerne les employés syndiqués et non représentants une sélection peut aussi exister puisque l'on voit qu'ils sont 5,6% moins bien payés que les autres au moment de leur syndicalisation. Cela peut être interprété comme une preuve de la sélection : les employés moins bien payés sont ceux qui se syndiquent. Mais si elle n'était qu'une question de sélection, la pénalité devrait persister avec l'ancienneté dans l'engagement, alors que celle-ci s'amenuise avec le temps. Il est en fait possible qu'une partie des syndiqués soient des employés discriminés avant leur syndicalisation, et qui s'engagent pour se défendre face à cette sanction de l'employeur.

A noter que dans l'échantillon analysé, 47% des délégués syndicaux se sont syndiqués plusieurs années avant de s'engager dans leur mandat.

L'analyse des pénalités en fonction de l'ancienneté au sein du mandat est d'autant plus robuste qu'elle se confirme avec les chances de promotions passées et futures, les autres variables que l'on a utilisées pour mesurer les discriminations (Tableau 6, colonnes 2, 3 et 4).

2. La distribution des pénalités : achetés vs. pénalisés

La distribution des pénalités salariales offre une deuxième manière de justifier que l'analyse capture une discrimination propre au statut de syndiqué ou de représentant en accord avec notre théorie. Le graphique 1 montre cette distribution pour les employés de référence, ainsi que les trois catégories de représentants utilisées dans nos analyses. Ces distributions représentent la part du salaire non expliquée par l'ensemble des variables de contrôle de notre spécification principale : genre, âge, ancienneté et effets fixes au niveau de l'établissement. Ce sont les distributions des résidus d'une régression du logarithme du salaire horaire sur ces variables, représentées pour chaque catégorie d'employés. Les graphiques montrent qu'à la différence de celles des employés et représentants non syndiqués, les distributions des résidus pour les représentants syndiqués et en particulier les délégués syndicaux ont une allure bimodale, avec deux modes distincts : la majorité des représentants syndiqués est soit plutôt discriminée, soit plutôt avantagée en termes de salaires, avec moins d'observations autour de zéro que pour les

autres salariés. Ces profils pour la part non directement explicable du salaire corroborent l'idée que les représentants syndiqués vont soit être achetés, soit être pénalisés par l'employeur.

Pour établir la significativité statistique de cette analyse les distributions des résidus de chaque groupe de représentants est comparée à celle des employés non syndiqués en opérant un test de Kolmogorov-Smirnov. L'égalité entre les distributions est rejetée pour les DS et les représentants non syndiqués avec des p-values respectives de 0.02 et 0.03, alors que celle des représentants non DS et syndiqués n'est pas statistiquement différente de celles des employés non syndiqués.

III. Les raisons des pénalités

En théorie la pénalisation des représentants du personnel devrait être influencée par leur capacité à imposer un rapport de force et à obtenir des concessions de la part des employeurs, notamment en termes de salaires. Plus les représentants sont gênants, plus les employeurs ont intérêt à les pénaliser pour les dissuader d'agir, et pour dissuader les autres employés à s'engager. Cette partie examine trois déterminants des raisons des pénalités observées dans les résultats de la première partie. En premier lieu, la présence de rentes financières lorsque la performance de l'entreprise est élevée, offre une perspective de gains plus importants pour les représentants en charge de la négociation, et ainsi une motivation plus forte à s'investir dans ce processus. Ensuite, la conflictualité des rapports peut être vue du point de vue interne ou externe à l'entreprise. La conflictualité interne peut être mesurée en termes de fréquence des grèves et des négociations. Elle peut aussi dépendre du positionnement idéologique des individus. En particulier, le volet RD permet de cerner la position des employeurs, qui peut être plus ou moins hostile aux syndiqués et aux représentants syndicaux.

La conflictualité dite « externe » à l'entreprise (ou « importée ») met en avant l'influence des couleurs syndicales qui portent souvent des idéologies plus ou moins hostiles à l'égard des employeurs et qui peuvent être transmises par des mots d'ordre ainsi que des modes opératoires propres aux unions syndicales externes à l'entreprise. Il est probable qu'un représentant de la CGT ou de SUD, des syndicats réputés pour leur fort degré de contestation, soit en moyenne dans un rapport plus conflictuel avec son employeur qu'un représentant de confédérations réformistes comme la CFTC ou la CFDT. Lorsque plusieurs syndicats sont présents dans une même entreprise, leur interaction peut aussi s'avérer déterminante en ce qui concerne la conflictualité, qu'ils unissent leurs forces ou qu'au contraire l'employeur puisse jouer d'une division entre eux.

A. La présence de rentes

En théorie la pénalisation des représentants du personnel devrait être corrélée avec leur capacité à imposer un rapport de force et à obtenir des concessions de la part des employeurs, notamment en ce qui concerne les salaires. En d'autres termes, un employeur aurait moins intérêt à pénaliser des représentants peu gênants et peu impliqués dans la négociation. Or en

théorie, un délégué syndical sera plus combatif dans une négociation de salaires lorsque la situation financière de l'entreprise offre un surplus à partager. Plus cette rente sera élevée, plus les gains possibles seront importants. Ainsi le représentant pourra faire valoir ces fruits aux employés pour obtenir leur soutien et imposer un rapport de force en sa faveur. Du point de vue de l'employeur la présence de rentes augmente la menace que font peser les représentants du personnel en charge de la négociation et incite le premier à pénaliser davantage les seconds. Cette partie examine cette théorie en croisant l'analyse de base des pénalités avec différentes variables permettant d'identifier la présence de rentes dans l'entreprise. En premier lieu nous exploitons des questions posées aux représentants de la direction de l'enquête REPONSE concernant la performance de leur entreprise. En second lieu nous utilisons les données comptables FARE pour des mesures précises de la rentabilité des entreprises.

1. Situation perçue (REPONSE)

Le questionnaire permet de connaître la croissance de l'activité de l'entreprise rapportée par les représentants de la direction. En supposant que la croissance n'est pas corrélée à d'autres déterminants des discriminations syndicales, on peut déterminer si les entreprises à forte croissance où les rentes sont plus importantes discriminent plus leurs représentants. Le tableau 7 offre une réponse mitigée. Dans les établissements croissants, les employés syndiqués non représentants du personnel sont plus pénalisés que dans les autres, mais il en va de même pour les représentants non syndiqués. Les délégués syndicaux sont aussi plus pénalisés dans les établissements croissants que dans les établissements à activité stable, mais cette différence n'est pas significative. En revanche, les RP non syndiqués sont plus pénalisés lorsque l'activité est stable. Le problème de cette analyse est qu'il est possible que malgré la stabilité, voir la décroissance de l'activité le niveau rentes à partager soit important et donc que les représentants soient quand même discriminés. L'échantillon de la quatrième colonne ne concerne que les entreprises qui déclarent avoir pour objectif principal la croissance. Dans celles-ci les employés syndiqués et les délégués sont très fortement et significativement pénalisés, avec des salaires plus faibles de 9,7% et 11,6%.

Le tableau 9 reproduit la même analyse en fonction de l'évolution des effectifs de l'entreprise sur les trois dernières années. Des pénalités pour les représentants syndiqués ressortent pour les entreprises aux effectifs en hausse (la p-value du coefficient pour les délégués syndicaux est à la limite des 10%), mais aussi pour celles ayant des effectifs en baisse et donc probablement en proie à une crise. Les pénalités pour les DS restent fortes pour entreprises ayant procédé à un licenciement collectif où à un plan de sauvegarde de l'emploi. Ces résultats laissent penser que les représentants peuvent être plus vulnérables lorsque l'entreprise est en difficulté et que le rapport de force est en donc en faveur de la direction.

2. Données FARE

L'analyse basée sur l'appariement avec les données FARE ne permet pas à ce stade de faire émerger un lien entre pénalités et performance comptable de l'entreprise. Il est difficile de faire émerger dans les données la variation nécessaire pour tester l'hypothèse qui voudrait que les employeurs pénalisent les représentants là où les rentes ou les profits sont plus forts, notamment car les profits rapportés dans données le sont après que le partage de la valeur ajoutée a été effectué. Ainsi une entreprise au résultat faible peut soit être un cas où il n'y a pas de rentes à se partager, ou au contraire un cas où les rentes ont été fortes, mais dont les syndicats auront réussi à récupérer une large partie. L'analyse présentée dans le tableau 8 essaie tout de même de contourner le problème en faisant une analyse au niveau sectoriel, à supposer que c'est le degré de concentration du secteur dans lequel évolue l'entreprise qui détermine le niveau des rentes à se partager en son sein. On peut alors classer ensuite les entreprises d'un secteur donné en fonction de la part des salaires dans leur valeur ajoutée relativement à la part moyenne du secteur pour identifier la capacité de leurs syndicats à extraire la rente de l'entreprise. L'hypothèse qui corroborerait notre théorie de la discrimination des représentants voudrait donc que les pénalités soient plus fortes dans les entreprises dont la part des salaires dans la valeur ajoutée est supérieure à la moyenne du secteur, ce qui serait indicatif de négociations salariales particulièrement coûteuses pour ces entreprises. Le tableau 8 divise les entreprises en 5 catégories de pourcentage d'écart de la part des salaires par rapport à la moyenne, mais ne fait pas apparaître de relation croissante en ce qui concerne les pénalités des représentants et en particulier celles des DS qui sont ceux en charge des négociations de salaires. Les pénalités apparaissent significativement que pour les établissements dont la part des salaires est au niveau moyen de leur secteur.

B. La conflictualité interne à l'entreprise

1. L'intensité de la négociation

La deuxième dimension des déterminants des pénalités concerne la conflictualité interne à l'entreprise. Celle-ci s'exprime dans l'intensité de la négociation et dans les grèves qui peuvent l'accompagner. Les tableaux suivants reproduisent les régressions des pénalités à nouveau sur des sous-groupes de l'échantillon de base construits en fonction des dimensions de la conflictualité qui nous intéressent. Ainsi dans le tableau 10 on voit que les pénalités ressortent pour les employés syndiqués et les délégués syndicaux dans les établissements qui ont négocié au moins une fois les trois années précédant le questionnaire, et non dans ceux qui n'ont pas conduit le processus. Si l'on divise les établissements en fonction des sujets ayant été traités lors des négociations (colonnes suivantes), les pénalités pour les délégués syndicaux ressortent le plus dans les établissements ayant négocié sur le temps de travail et les salaires, à 6,7% et 5% respectivement. Les pénalités sont moins fortes dans les entreprises ayant négocié sur l'emploi et les conditions de travail, mais il est difficile d'interpréter ces résultats car une entreprise qui a négocié sur l'emploi peut aussi avoir négocié sur les salaires ou un autre sujet. A noter tout de même que les pénalités ne sont pas significatives pour les établissements ayant négocié sur le droit syndical, qui permet aux représentants de mettre en place des accords de gestion de leurs

carrières et donc de les protéger de certaines formes de discrimination. Ce dispositif permettrait d'effectivement protéger les représentants et les syndiqués, même si le choix de mettre en place genre de négociation est endogène et sujet à l'arbitraire de la direction.

Le tableau 11 reproduit les régressions des pénalités en fonction des résultats des dernières négociations. Les pénalités ressortent pour les délégués syndicaux et les employés syndiqués là où les négociations ont abouti à un accord (colonne 1) et non là où la direction a pris une décision unilatérale (colonne 2). Ceci en cohésion avec l'idée que les représentants et les syndiqués sont pénalisés là où ils ont une capacité d'agir. Les deux colonnes suivantes montrent que les DS sont bien plus pénalisés là où la négociation aurait abouti à une situation très différente que lorsque la décision de l'employeur n'aurait pas différé de celle de l'accord négocié. Ainsi les délégués syndicaux sont réprimés là où ils ont un réel pouvoir d'influence sur la négociation avec l'aboutissement d'un accord.

2. Les grèves

Le volet salarié de l'enquête permet de grouper les employés en fonction de leur participation aux arrêts de travail s'il y en a eu dans l'établissement. Le tableau 12 montre les résultats des régressions des pénalités salariales de base où les différentes catégories d'employés ont été divisées en trois sous-groupes : ceux qui ont participé ou non à un arrêt de travail ou à d'autres formes d'actions collectives lorsqu'il y en a eu, et ceux dont l'établissement n'a pas connu ce genre d'action. On voit ainsi que ce sont les employés qui ont participé aux arrêts de travail lorsqu'il y en a eu qui sont pénalisés : les salaires sont plus faibles de 3,7% pour les syndiqués non représentants, et jusqu'à 8% pour les délégués syndicaux. Au contraire ceux qui lors des arrêts de travail n'y ont pas participé bénéficient de salaires plus élevés que les employés de référence, en particulier les DS, de l'ordre de 21%. La tendance de ces résultats est confirmée par l'analyse de promotions (trois colonnes suivantes). Les DS et les syndiqués non représentants qui ont participé à un arrêt de travail ont bien moins de chances d'avoir obtenu ou d'obtenir une promotion, et plus de chances de perdre leur emploi dans le futur. Pour ceux qui n'ont pas participé aux arrêts de travail sont moins exposés à ce risque et mieux traités en ce qui concerne les promotions, à l'exception des DS qui ont eu moins de chances d'avoir été promus.

Les tableaux A2 et A3 en annexe reproduisent les mêmes spécifications sur la participation à des réunions organisées par les représentants du personnel, ainsi qu'au vote dans les élections des représentants du personnel et font ressortir les mêmes résultats. Ces analyses corroborent la théorie que certains représentants du personnel bénéficient de meilleures rémunérations en échange d'un comportement plus favorable à l'employeur.

3. Attitude de l'employeur : information, opinion, etc.

La conflictualité interne à l'entreprise et les pénalités sont certainement influencées par l'attitude et les perceptions de l'employeur vis-à-vis des syndicats et des représentants. Le tableau 13 recoupe les analyses des pénalités en fonction de plusieurs questions posées aux

représentants de la direction concernant leur opinion des syndicats. Si l'on se focalise sur les délégués syndicaux on voit que les pénalités pour ces derniers sont plus fortes et significatives là où les employeurs ont plutôt une mauvaise opinion des syndicats, qu'ils trouvent que ces derniers ne servent pas les employés (colonne 2), qu'ils soient égoïstes (colonne 3) ou qu'ils aient une faible représentativité. En ce qui concerne les employés syndiqués non représentants, ils ont tendance à être plus pénalisés là où les employeurs ont une moins bonne image des syndicats, mais le contraste est moins fort. Cette tendance n'apparaît pas non plus pour les groupes de représentants non délégués syndicaux qu'ils soient syndiqués ou non.

C. La conflictualité importée

1. Les couleurs syndicales

En France on considère que chaque confédération syndicale est orientée par une idéologie plus ou moins contestataire par rapport aux employeurs, et bénéficie d'une certaine image auprès de ceux-là. Typiquement la CGT et SUD sont considérés de la mouvance contestataire alors que la CFDT, la CFTC, l'UNSA et la CGC sont classés comme plutôt réformistes. FO quant à elle jouit d'un statut plus ambigu et alterne des positions plus ou moins conciliantes vis-à-vis du patronat. La question posée dans cette sous-section est de savoir si cette idéologie externe à l'entreprise, puisque importée par la couleur syndicale est déterminante vis-à-vis des pénalités. Elle peut influencer le comportement des représentants du personnel, ou alors le jugement que porte l'employeur sans même que l'employé n'ait été influencé idéologiquement.

L'enquête REPONSE rapporte la couleur et le nombre des délégués syndicaux présents dans l'établissement interrogé. Ainsi on peut grouper les établissements par couleurs et former trois catégories. Les établissements avec des délégués syndicaux appartenant à des syndicats de la mouvance contestataire, à savoir la CGT et SUD, ceux dont les DS appartiennent aux unions de la mouvance réformiste, CFDT, CFTC, UNSA et CGC, et enfin, ceux dans des établissements où sont représentés un mix des syndicats des deux mouvances, incluant FO. Les trois premières colonnes du tableau 14 rapportent les régressions des pénalités sur ces sous-groupes. On voit que concernant les DS, les pénalités ressortent de manière significative seulement pour les établissements dont les syndicats appartiennent à la mouvance contestataire, à hauteur de 13,1%. Même si elles ne sont pas significatives pour les autres, elles sont plus fortes pour les établissements hébergeant des syndicats des deux mouvances à 4% et à la limite des 10% de significativité. Ces spécificités aux couleurs ne concernent pas les autres représentants, ni les employés syndiqués non représentants, qui sont d'ailleurs plus pénalisés dans les structures aux syndicats réputés réformistes. Une conjecture à creuser peut-être est que les syndiqués sont moins bien protégés là où leurs DS sont plus conciliants avec la direction ?

Les quatre dernières colonnes du tableau 14 reproduisent les régressions des pénalités par couleur syndicale en limitant les échantillons aux établissements possédant un seul DS, dont on peut donc identifier la couleur. Cet exercice réduit considérablement le nombre d'observations

et nous rapportons donc seulement les résultats pour les quatre confédérations les plus importantes. En ce qui concerne les DS même si les résultats ne sont pas significatifs, on observe une tendance de réduction des pénalités avec le degré de conciliation des syndicats avec les employeurs. Les pénalités sont les plus fortes pour la CGT, puis FO, la CFDT et enfin la CFTC où en moyenne les DS sont mieux payés que les autres. Cette analyse ne tient cependant pas pour les autres représentants et ni pour les syndiqués non représentants, qui sont fortement pénalisés et de manière significative pour dans les établissements de la CFDT.

2. Le nombre de syndicats et la potentielle concurrence entre eux

Les analyses précédentes se fondent sur une séparation des couleurs des syndicats présents dans l'entreprise pour identifier des pénalités propres à l'idéologie qu'ils représentent individuellement. Or le système de représentation en France est tel qu'il est très commun que plusieurs syndicats soient présents dans l'entreprise (STATISTIQUES ?). Ainsi leur interaction peut influencer la capacité des représentants à défendre les salariés et le rapport de force avec la direction. Il peut être renforcé si les parties s'entendent et parlent d'une voix commune représentant une plus large base d'adhérents et d'employés représentés. Il peut au contraire être affaibli si l'employeur profite d'une concurrence et entre les syndicats et joue de leur division. L'objet de cette concurrence peut par exemple être la présence d'élections professionnelles où les résultats des négociations pourront servir de gage pour les électeurs.

Le tableau 15 reproduit l'analyse des pénalités par groupes d'établissements en fonction du nombre de syndicats représentés au sein d'eux, en allant d'un seul jusqu'à quatre. En ce qui concerne les délégués syndicaux, les pénalités sont les plus fortes, et significatives, seulement dans les établissements possédant un seul syndicat. Elles ne sont plus significatives dans les autres groupes. Les pénalités pour les employés syndiqués non représentants du personnel sont aussi les plus fortes dans ces établissements. Cette tendance favorise l'idée que la multiplicité des syndicats joue en faveur des employeurs qui n'auraient pas besoin de pénaliser les DS dans les établissements où ils peuvent profiter de la concurrence entre les différentes couleurs. A noter que les résultats sont similaires si l'on reproduit cette analyse du nombre de syndicats par en croisant en plus avec les couleurs (régressions non jointes au rapport).

La concurrence entre syndicats pourrait s'exprimer par le fait que dans les établissements à plusieurs syndicats, l'employeur s'appuie sur un syndicat « allié », qu'il favoriserait, et discriminerait un syndicat « ennemi ». Cette hypothèse peut être en partie testée en reproduisant les distributions des résidus de salaires des DS présentés dans la figure 1, en fonction du nombre de syndicats dans l'entreprise, à savoir un seul ou plusieurs. C'est ce que montre la figure 2. On voit donc que la distribution bimodale qui caractérise une situation où cohabitent des représentants discriminés avec des représentants « achetés » n'apparaît que pour les établissements à plusieurs syndicats. Cela corrobore l'idée de la mise à profit par les employeurs d'une concurrence entre syndicats, mais de plus ce résultat suppose que c'est une condition pour l'achat des syndicalistes, car il n'y a que peu d'observations avec des résidus de salaires supérieurs à la moyenne dans l'échantillon des firmes mono syndicales.

A noter que les tests de Kolmogorov-Smirnov rejettent l'égalité des distributions entre elles, ainsi que l'égalité entre la distribution des établissements à plusieurs syndicats et celle des résidus des employés non syndiqués.

IV. L'impact des pénalités sur la syndicalisation

Jusqu'à présent le rapport a évalué les pénalités touchant les représentants du personnel, et éclairé les déterminants de celles-ci dans le cadre théorique qui suppose que les employeurs pénalisent les représentants lorsqu'ils ont la plus grande capacité d'ingérence dans la conduite de l'entreprise et la redistribution du surplus. Cette partie s'attache à apporter des preuves concernant la deuxième partie du mécanisme sous tendant la pénalisation des représentants et des syndiqués, à savoir son impact sur la syndicalisation des employés. Dans notre cadre théorique, la discrimination des représentants et des employés syndiqués a pour objectif de dissuader les autres employés à se syndiquer ou briguer des postes de représentants, qui pourraient leur être coûteux pour leur carrière. La version 2017 de l'enquête REPONSE contient de nouvelles questions par rapport aux précédentes, qui interrogent directement les employés sur les raisons de leur syndicalisation ou de leur absence de syndicalisation. En particulier, elles permettent de savoir si les employés non syndiqués le sont par peur pour leur carrière. Dans une première partie nous présentons les facteurs de la syndicalisation, et dans la seconde nous analysons les raisons de l'absence de syndicalisation en insistant sur le lien avec les pénalités.

A. Facteurs déterminants de la syndicalisation

Une note récente de la Dares (Pignoni, 2019) fait l'analyse des raisons de se syndiquer issues des nouvelles questions de l'enquête REPONSE 2017. Elle établit que « les facteurs relationnels constituent les circonstances les plus fréquentes, citées par un peu plus de la moitié des représentants du personnel et des salariés syndiqués ». Le second facteur amenant à la syndicalisation est un « problème avec l'employeur ou la hiérarchie ».

Dans l'esprit de cette analyse, nous avons estimé des régressions logistiques afin de mettre en évidence le profil des salariés invoquant les différentes raisons possibles à la syndicalisation. Les résultats sont présentés dans le tableau 16. Six raisons possibles ont été proposées dans le questionnaire et constituent les variables endogènes de chaque colonne du tableau : une syndicalisation à la suite d'un problème avec l'employeur, d'un conflit collectif, d'une démarche d'un représentant syndical, d'une invitation d'un collègue, de conseils de son entourage familial ou amical, ou enfin d'autres raisons différentes de celles-ci.

On voit que les femmes ont plus de chances de se syndiquer à la suite d'un problème avec l'employeur, ou de conseils de leurs collègues et de leur entourage, et moins à la suite de conflits collectifs ou d'un démarchage syndical, même si l'on ne peut pas dire si cela peut être dû au fait qu'elles participent moins aux conflits collectifs ou qu'elles sont moins ciblées par le démarchage syndical, de la même manière qu'elles peuvent être plus fréquemment sujette à des conflits avec

leur employeur. Les jeunes employés sont plus portés à adhérer à un syndicat suite à un conflit individuel ou collectif ou suite aux conseils de leur entourage amical ou familial alors que les plus anciennes générations ont eu tendance à se syndiquer suite au démarchage d'un syndicat ou aux conseils d'un collègue. Les employés non cadres ont eux plus tendance à se syndiquer suite à un conflit et au démarchage syndical alors que les cadres (la catégorie de référence dans le tableau) ont tendance à adhérer suite aux conseils d'un proche. Les employés avec le plus d'ancienneté sont ceux qui se sont syndiqués suite à un conflit collectif ou au démarchage d'un syndicat. Alors que ceux qui ont moins d'années passées dans l'établissement ont plus de chances d'avoir adhéré suite à un problème avec l'employeur ou aux conseils d'un proche. En ce qui concerne le niveau d'études, il n'y a pas vraiment de tendance générale si ce n'est peut-être que les employés moins qualifiés ont plus tendance à adhérer suite aux conseils d'un ami.

B. Le rôle des pénalités dans la non syndicalisation

1. Pénalité en fonction des discriminations : peur des représailles interagie avec le statut et le pourcentage de discrimination

En ce qui concerne l'absence d'affiliation les raisons les plus souvent citées par Pignoni (2019) est « ne pas avoir besoin d'adhérer à un syndicat pour se défendre et [considérer] inutile d'y adhérer (42 % des RP contre 40 % des salariés non syndiqués) » ainsi que « l'absence d'une section syndicale dans l'entreprise ». La crainte que l'adhésion à un syndicat puisse porter préjudice à la carrière professionnelle vient en troisième position, « évoquée par environ 15 % des RP et 16 % de l'ensemble des salariés non syndiqués, surtout des cadres et professions intermédiaires. ».

Cette dernière explication est particulièrement saillante pour notre analyse des pénalités salariales des RP et des employés syndiqués. Car en discriminant les syndiqués, les employeurs comptent précisément développer une peur de se syndicaliser chez les employés en raison des représailles qu'ils peuvent escompter pour leur carrière, et ainsi dissuader l'action syndicale future dans leur établissement. Cette peur pour les conséquences sur sa propre carrière est en fait d'autant plus importante pour les jeunes employés dont la carrière n'est pas encore développée, ce que ne reflètent pas les chiffres car il existe une forte variation en fonction de l'âge des individus. La figure 3 montre le pourcentage d'individus citant la peur pour sa carrière comme raison de ne pas se syndiquer en fonction de l'âge, dans les établissements comprenant un DS⁵ (et donc où il n'y a pas d'obstacle important en termes de démarches à la syndicalisation). Ainsi l'on voit que ce sont jusqu'à 30 % des employés de l'âge de 30 à 40 ans qui se sentent menacés par une éventuelle syndicalisation. Cette peur décroît logiquement avec l'âge pour ne concerner que moins de 10 % des employés de plus de 60 ans. On peut d'ailleurs mettre en relation cette évolution avec le fait que ce sont les jeunes, ceux de moins de 30 ans et les plus

⁵ La figure A1 de l'appendice reproduit les mêmes courbes pour les établissements sans DS et affiche des résultats similaires.

âgés, ceux de plus de 60 ans, qui répondent le plus fréquemment ne pas avoir besoin de se syndicaliser. La proportion est plus faible, de l'ordre de 35 %, chez les employés de 40 à 50 ans.

Cette analyse est robuste, puisque la relation entre la peur de se syndiquer et l'âge de l'individu garde son allure en cloche dans des régressions « Minceriennes » où l'on contrôle pour le sexe, l'ancienneté, le niveau d'éducation, le type de poste des individus, ainsi que pour les effets fixes des établissements (tableau 17). Ainsi l'âge n'est pas une variable proxy pour un de ces autres attributs. Comme présenté dans la Pignoni (2019), la peur est aussi plus souvent évoquée par les cadres, et ce de façon significative, ainsi que par les plus diplômés (qui la citent avec une fréquence supérieure de 7,6% par rapport aux autodidactes). Elle est aussi plus forte dans les établissements où sont présents des DS, ce qui va dans le sens de notre analyse. Ainsi, c'est lorsque les employés peuvent observer les effets de la discrimination syndicale, que celle-ci est intériorisée et que l'affiliation est perçue comme stigmatisante. La taille de l'établissement joue aussi un rôle significatif. La peur est évoquée plus souvent dans les grandes structures peut-être parce que les opportunités de carrières en interne y sont plus importantes.

Ces analyses ne font pas encore le lien avec les pénalités salariales que subissent les employés syndiqués et les représentants, en particulier les délégués syndicaux. Concrètement nous voudrions savoir s'il existe un lien entre le niveau des pénalités salariales que subissent les représentants et les employés syndiqués dans un établissement donné et la peur de se syndicaliser des autres employés. Pour ce faire nous rajoutons une variable dans les régressions des raisons de se syndiquer qui indique le niveau de pénalités salariales pour les syndiqués au niveau de l'établissement et construite de la manière suivante.

Nous commençons par une régression « mincerienne » avec effets fixes comme celle utilisée dans notre spécification principale de l'analyse de pénalités, mais à la seule chose près que nous excluons les variables indicatrices du statut des employés. Cette étape permet de décomposer les salaires en une partie expliquée par les variables de contrôle et une partie résiduelle, qui inclut donc les pénalités salariales dues au statut des employés. Ainsi nous pouvons calculer le salaire résiduel moyen des différents groupes d'employés dans chaque établissement. En prenant la différence entre le salaire résiduel moyen des employés non syndiqués et celui des syndiqués nous pouvons calculer la pénalité moyenne à laquelle peut s'attendre un employé non syndiqué s'il adhère.

Pour pouvoir garder suffisamment d'observations nous calculons la différence entre le résidu moyen pour les employés non syndiqués et non représentants, avec le résidu moyen des employés syndiqués, peu importe leur statut de représentant. Autrement nous n'avons pas suffisamment d'observations par établissement pour pouvoir obtenir de résultats significatifs dans les régressions, mais ces derniers sont montrés dans les tableaux A4 de l'annexe.

Cette variable est ensuite utilisée comme variable explicative pour les raisons de ne pas se syndiquer dans les régressions du même type que celles présentées dans cette partie, mais avec contrôles au niveau établissement, et non avec effets fixes qui absorberaient la pénalité moyenne

puisqu'elle est construite au niveau de l'établissement. Les résultats sont présentés dans le tableau 18.

La première colonne est celle qui nous intéresse particulièrement du point de vu de notre théorie. Ainsi, plus la pénalité salariale est importante plus les employés de l'établissement non syndiqués ont de chances de déclarer la peur pour leur carrière comme raison de leur non syndicalisation. Les autres colonnes montrent un lien négatif mais c'est peut-être parce que les employés répondant avoir plus peur pour leur carrière ont de facto moins de chances de répondre autre chose.

V. Conclusion

En 2017, à genre, âge, expérience, niveau de diplôme égaux, et au sein d'un même établissement, les représentants du personnel étaient en moyenne moins bien payés que leurs collègues non représentants et non syndiqués. Les pénalités salariales s'établissaient à hauteur de 4% pour les délégués syndicaux (DS) et à 2% pour les autres types de représentants. En plus de cette discrimination pécuniaire, les représentants syndiqués étaient pénalisés dans leur évolution de carrière et souffraient de conditions de travail plus difficiles. Au-delà de cette moyenne il existe une polarisation des situations, particulièrement prononcée chez les DS qui se divisent entre un groupe fortement pénalisé et un autre qui bénéficie au contraire de salaires plus élevés que la moyenne. Ce rapport soutient l'idée que les discriminations sont le résultat d'une volonté des employeurs de pénaliser les représentants gênants leurs intérêts, en particulier les DS qui sont en charge des négociations sur le partage de la valeur ajoutée, ou au contraire, « d'acheter » ceux qui accepteraient d'assurer la « paix sociale » en échange.

Plusieurs éléments présentés accréditent cette thèse. Tout d'abord, c'est dans les établissements où la négociation peut davantage peser sur la stratégie de l'entreprise que les DS sont le plus discriminés : ceux dont la croissance offre des rentes à se partager ainsi que ceux où la question de la sauvegarde de l'emploi se pose, et rend la négociation cruciale à cet égard. En général, les pénalités sont corrélées avec la conflictualité interne de l'entreprise. Plus élevées dans les établissements qui négocient, et où la négociation a abouti à un accord, elles le sont d'autant plus quand la décision de l'employeur aurait été différente en l'absence de négociation. Elles sont aussi corrélées avec l'opinion défavorable des employeurs envers les syndicats, notamment vis-à-vis de leur représentativité ou de leur engagement en faveur des employés. La couleur du syndicat et l'idéologie qu'il peut importer dans l'établissement est aussi significativement lié à la présence de pénalités, car c'est dans les établissements aux syndicats réputés contestataires que les représentants sont le plus fortement pénalisés.

Deux éléments de nos analyses soutiennent l'idée que la disparité des situations parmi les DS est le fait d'une différence de traitement de la part des employeurs en fonction de leur inclination à se laisser acheter. D'une part, dans les établissements où un conflit a eu lieu, les pénalités ressortent seulement pour les représentants l'ayant soutenu, alors que ceux qui au contraire ne l'ont pas suivi bénéficient de bonus salariaux et sont favorisés dans leur carrière. D'autre part les DS favorisés sont surtout présents dans les établissements où plusieurs syndicats

coexistent, la concurrence entre les différentes couleurs pouvant aider la direction à s'arranger les faveurs d'un syndicat au détriment d'un autre.

Enfin, le rapport établit un lien entre la discrimination et la peur de se syndiquer chez les employés. Plus l'écart de salaire entre les employés syndiqués et non syndiqués dans un établissement est fort et plus les employés auront tendance à déclarer la peur pour leur carrière comme raison pour ne pas adhérer à un syndicat. Ainsi, en plus d'être un moyen pour combattre l'influence des représentants actuellement élus dans l'entreprise, les discriminations seraient un moyen pour les affaiblir sur le long terme en entravant leur renouvellement dans le futur.

Plusieurs points restent à éclaircir en vue du rapport final. Tout d'abord vis-à-vis des résultats présentés dans ce rapport, le lien entre les rentes et les discriminations reste à préciser en essayant de contourner les difficultés liées à l'endogénéité des rentes observés avec la situation des représentants. Ensuite il reste plusieurs pistes à explorer en ce qui concerne l'impact de la répression sur le taux de syndicalisation dans l'entreprise.

Ensuite, nous devons encore analyser les effets dynamiques sur les salaires et les carrières en appariant l'enquête REPONSE au panel DADS auquel nous attendons encore l'accès. Enfin il nous reste à explorer l'application d'algorithmes de machine learning à l'enquête REPONSE pour corroborer ou envisager de nouvelles explications aux pénalités salariales que nous avons identifiées.

Références

Bourdieu, J., & T. Breda (2016) "Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique ?", **Travail et Emploi**, vol 145, pp. 31-58.

Breda, T. (2011) "Unions, bargaining and family firms: effects on wages and job protection", Thèse de doctorat. EHESS.

Breda, T. (2014) "Les délégués syndicaux sont-ils discriminés ?", **La Revue Economique**, vol 65, n°6, pp. 841-880.

Pignoni M-T. (2019), « Les représentants du personnel dans l'entreprise: des salariés comme les autres? », **Dares Analyses** n° 002, janvier.

Tableaux et figures

Tableau 1.a : Distribution des heures annuelles travaillées

	Échantillon total	Échantillon étudié
1 ^{er} décile	835	1510
1 ^{er} quartile	1538	1795
Médiane	1820	1820
3 ^{ème} quartile	1872	1923
9 ^{ème} décile	2200	2200
Moyenne	1634	1784

Tableau 1.b : Statistiques descriptives sur les syndiqués et les représentants du personnel

Groupe	Pourcentage parmi les employés du secteur privé	
Syndiqués	12.0%	
Délégués syndicaux	1.1%	
<i>Dont</i>	<i>Délégués élus au CE</i>	49.3%
	<i>Sans autre mandat</i>	24.5%
Élus au CE	2.6%	
<i>Dont</i>	<i>Syndiqués</i>	60.2%
	<i>Non syndiqués</i>	40.2%
Délégués du personnel	3.8%	
<i>Dont</i>	<i>Syndiqués</i>	54.0%
	<i>Non syndiqués</i>	46.0%
Élus à une délégation unique du personnel	0.7%	
<i>Dont</i>	<i>Syndiqués</i>	47.7%
	<i>Non syndiqués</i>	52.3%
Élus au CHSCT	1.4%	
<i>Dont</i>	<i>Syndiqués</i>	59.3%
	<i>Non syndiqués</i>	40.6%
Autres types de représentants	0.4%	
<i>Dont</i>	<i>Syndiqués</i>	86.3%
	<i>Non syndiqués</i>	13.8%

Échantillon : Ensemble de l'enquête REPONSE

Tableau 1.c : Proportion de représentants par secteur

	Industrie	Construction	Commerce	Services	Total
Syndiqués non RP	14.3%	5.7%	7.4%	12.8%	11.9%
Délégués syndicaux	1.1%	0.4%	0.9%	1.1%	1.1%
Autres représentants syndiqués	3.6%	1.6%	2.0%	2.6%	2.7%
Représentants non syndiqués	2.7%	4.8%	3.4%	2.8%	3.0%

Échantillon : Ensemble de l'enquête REPONSE

Tableau 1.d : Proportion de représentants par taille de l'établissement

	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	Plus de 1000	Total
Syndiqués non RP	6.0%	9.0%	10.7%	11.7%	15.2%	16.1%	17.4%	11.9%
Délégués syndicaux	0.5%	0.7%	1.3%	1.3%	1.2%	1.9%	0.7%	1.1%
Autres représentants syndiqués	1.2%	1.5%	2.9%	3.5%	4.0%	2.9%	2.5%	2.7%
Représentants non syndiqués	2.9%	4.6%	4.3%	3.9%	1.3%	0.8%	0.1%	3.0%

Échantillon : Ensemble de l'enquête REPONSE

Tableau 2 : Écarts de salaires entre les RP, les syndiqués, et leurs collègues

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Syndiqué non RP	0.0171* (0.0103)	-0.00841 (0.00949)	-0.0154 (0.00938)	0.0143* (0.00834)	-0.0246*** (0.00769)	-0.0293*** (0.00758)	-0.0168** (0.00658)
DS	0.0451* (0.0264)	-0.0140 (0.0240)	-0.0395* (0.0238)	-0.0235 (0.0210)	-0.0211 (0.0185)	-0.0399** (0.0184)	-0.0350** (0.0157)
RP syndiqué non DS	0.0316* (0.0168)	0.0176 (0.0151)	0.00322 (0.0150)	0.0177 (0.0132)	-0.00721 (0.0115)	-0.0202* (0.0114)	-0.0101 (0.00978)
RP non syndiqué	-0.0241 (0.0160)	0.000694 (0.0143)	-0.0139 (0.0141)	-0.0181 (0.0124)	-0.0104 (0.0111)	-0.0256** (0.0109)	-0.0262*** (0.00934)
Observations	22,396	14,605	14,539	14,534	22,346	22,254	22,248
R-squared	0.001	0.493	0.508	0.618	0.746	0.755	0.821
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer+anc	Détaillés	Mincer	Mincer+anc	Détaillés
Contrôles établissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Toutes les régressions sont pondérées au niveau des salariés à l'aide des poids fournis par la Dares avec l'enquête.

Échantillon : Temps complets, hors apprentis et stagiaires, hors emplois secondaires

Les contrôles individuels notés « Mincer » sont le diplôme (9 catégories), l'âge (en années), l'âge au carré, et le sexe. Les contrôles individuels détaillés incluent en plus l'ancienneté, l'ancienneté au carré, la catégorie socio professionnelle (4 groupes), le nombre d'heures travaillées ainsi qu'une indicatrice pour le fait d'avoir été syndiqué par le passé. Les contrôles établissements « standards » sont la taille (5 groupes), le secteur (16 groupes), la région (10 groupes), l'âge (5 groupes) et une indicatrice pour la présence d'un délégué syndical.

Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 3 : Écarts en termes de chances de promotion entre les RP, les syndiqués, et leurs collègues

VARIABLES	(1) Promu	(2) Chances promotion	(3) Risque licenciement
Syndiqué non RP	-0.0422*** (0.0136)	-0.0846*** (0.0304)	0.154*** (0.0301)
DS	-0.107*** (0.0325)	-0.144** (0.0721)	0.163** (0.0694)
RP syndiqué non DS	-0.0268 (0.0204)	-0.0616 (0.0451)	0.117*** (0.0444)
RP non syndiqué	0.00504 (0.0195)	0.0468 (0.0443)	6.91e-05 (0.0428)
Observations	21,629	19,227	18,573
R-squared	0.369	0.440	0.463
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Les variables sont les réponses standardisées à un écart type autour de la moyenne aux questions correspondantes du volet salarié de l'enquête REPONSE

Tableau 4: Écart en termes d'heures décalées et variables

VARIABLES	(1) Heures variables	(2) Travail en soirée	(3) Travail de nuit	(4) Travail le dimanche
Syndiqué non RP	0.0163 (0.0151)	0.0353*** (0.0126)	0.0365*** (0.0103)	0.0294*** (0.0105)
DS	0.0384 (0.0349)	0.0172 (0.0303)	0.0310 (0.0248)	0.0351 (0.0255)
RP syndiqué non DS	0.0135 (0.0227)	0.0103 (0.0189)	0.0361** (0.0154)	0.0395** (0.0158)
RP non syndiqué	-0.0224 (0.0201)	-0.0481*** (0.0180)	-0.0107 (0.0147)	-0.0420*** (0.0151)
Observations	19,870	21,659	21,600	21,664
R-squared	0.440	0.455	0.496	0.588
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Pour les colonnes 2 à 4, les variables sont des indicatrices prenant la valeur 1 lorsque l'employé travaille habituellement ou occasionnellement dans ces conditions.

Tableau 5: Écarts en termes de qualité de travail

VARIABLES	(1) Travail conciliant	(2) Chef un an	(3) Travail reconnu	(4) Désapprouve travail	(5) Travail nuit sante
Syndiqué non RP	-0.105*** (0.0297)	-0.153*** (0.0279)	-0.187*** (0.0292)	0.127*** (0.0298)	0.155*** (0.0296)
DS	-0.311*** (0.0721)	-0.0849 (0.0676)	-0.205*** (0.0708)	0.192*** (0.0724)	0.248*** (0.0718)
RP syndiqué non DS	-0.107** (0.0447)	-0.100** (0.0418)	-0.188*** (0.0438)	0.123*** (0.0447)	0.148*** (0.0443)
RP non syndiqué	0.0903** (0.0428)	0.0849** (0.0401)	0.0464 (0.0421)	-0.0422 (0.0430)	-0.136*** (0.0427)
Observations	22,248	22,032	22,225	22,228	22,197
R-squared	0.325	0.407	0.341	0.302	0.333
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Les variables sont les réponses standardisées à un écart type autour de la moyenne aux questions correspondantes du volet salarié de l'enquête REPONSE. Travail conciliant dénote si l'employé estime que son travail lui permet de s'organiser de manière satisfaisante dans sa vie privée, chef un an indique si l'employé sait qui sera son chef direct dans un an.

Tableau 6: Écarts de salaires en fonction de l'ancienneté dans le mandat

VARIABLES	(1) Salaire horaire	(2) Promu	(3) Chances promotion	(4) Risque licenciement
Syndiqué depuis moins d'un an	-0.0559*** (0.0210)	-0.0661* (0.0376)	-0.277*** (0.0860)	0.217** (0.0852)
Syndiqué depuis 1 à 4 ans	-0.0322*** (0.0123)	-0.0778*** (0.0221)	-0.0658 (0.0498)	0.202*** (0.0490)
Syndiqué depuis 5 à 9 ans	-0.0284* (0.0146)	-0.0435* (0.0262)	0.0876 (0.0584)	0.0461 (0.0569)
Syndiqué depuis plus de 10 ans	-0.0172 (0.0121)	0.000847 (0.0216)	-0.169*** (0.0485)	0.146*** (0.0481)
DS depuis moins d'un an	-0.0360 (0.0595)	0.00854 (0.106)	-0.186 (0.252)	-0.328 (0.251)
DS depuis 1 à 4 ans	-0.0768** (0.0321)	-0.142** (0.0559)	-0.229* (0.121)	0.394*** (0.118)
DS depuis 5 à 9 ans	0.0259 (0.0361)	-0.144** (0.0644)	-0.0399 (0.144)	0.0818 (0.137)
DS depuis plus de 10 ans	-0.0399 (0.0323)	-0.101* (0.0567)	-0.115 (0.123)	-0.0357 (0.119)
RP syndiqué non DS depuis moins d'un an	0.0320 (0.0306)	-0.0785 (0.0533)	-0.0471 (0.120)	0.0744 (0.114)
RP syndiqué non DS depuis 1 à 4 ans	-0.0310* (0.0175)	-0.0115 (0.0314)	-0.0194 (0.0696)	0.126* (0.0684)
RP syndiqué non DS depuis 5 à 9 ans	-0.0235 (0.0223)	-0.0239 (0.0401)	-0.0871 (0.0876)	-0.0258 (0.0857)
RP syndiqué non DS depuis plus de 10 ans	-0.0399 (0.0249)	-0.00469 (0.0445)	-0.226** (0.0985)	0.254** (0.101)
RP non syndiqué depuis moins d'un an	-0.0716** (0.0280)	-0.0826* (0.0502)	0.0858 (0.114)	0.0279 (0.109)
RP non syndiqué depuis 1 à 4 ans	-0.0202 (0.0148)	0.0196 (0.0264)	-0.00589 (0.0600)	-0.0170 (0.0578)
RP non syndiqué depuis 5 à 9 ans	-0.0354 (0.0216)	0.0236 (0.0386)	0.0727 (0.0865)	0.0331 (0.0840)
RP non syndiqué depuis plus de 10 ans	0.0582 (0.0368)	0.0652 (0.0652)	0.0903 (0.152)	-0.141 (0.146)
Observations	22,217	21,682	19,273	18,611
R-squared	0.756	0.369	0.440	0.462
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Tableau 7: Écarts de salaires en fonction de l'activité de l'entreprise et de son objectif

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
	(1) Activité croissante	(2) Activité stable	(3) Activité décroissante	(4) Objectif croissance
Syndiqué non RP	-0.0308** (0.0136)	-0.0310** (0.0152)	-0.0240 (0.0184)	-0.0968*** (0.0286)
DS	-0.0488 (0.0367)	-0.00371 (0.0348)	-0.0477 (0.0409)	-0.116* (0.0608)
RP syndiqué non DS	-0.0207 (0.0208)	-0.0393* (0.0225)	0.00679 (0.0272)	-0.00440 (0.0462)
RP non syndiqué	-0.0409** (0.0190)	-0.0226 (0.0207)	0.00383 (0.0293)	-0.0248 (0.0355)
Observations	7,647	5,264	3,170	2,282
R-squared	0.757	0.758	0.729	0.730
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Tableau 8: Écart de salaires en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée par rapport à la moyenne du secteur.

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)				
	Écart de la part des salaires dans la VA par rapport à la moyenne du secteur				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	[-.61 ; -.08]	[-.08 ; -.01]	[-.01 ; .02]	[.02 ; .08]	[.08 ; .55]
Syndiqué non RP	-0.0285 (0.0195)	-0.0494** (0.0206)	-0.0434*** (0.0168)	-0.0348* (0.0189)	-0.0444** (0.0196)
DS	0.0336 (0.0436)	0.0104 (0.0430)	-0.108*** (0.0404)	-0.0312 (0.0443)	-0.00807 (0.0500)
RP syndiqué non DS	-0.0215 (0.0337)	-0.0494* (0.0269)	-0.0670*** (0.0258)	0.000812 (0.0260)	-0.00389 (0.0262)
RP non syndiqué	-0.00931 (0.0264)	-0.0118 (0.0249)	-0.0196 (0.0378)	-0.0211 (0.0252)	-0.0336 (0.0231)
Observations	3,689	3,719	3,471	3,602	3,589
R-squared	0.760	0.720	0.767	0.755	0.757
Contrôles salarié	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Les différentes colonnes sont constituées en groupant les observations en fonction de l'écart en pourcentage de la part des salaires dans leur valeur ajoutée par rapport à la moyenne du secteur. Les intervalles ont été constitués de manière à obtenir des échantillons de taille similaires. Les secteurs sont définis au niveau de quatre chiffres de la NAF.

Tableau 9: Écarts de salaires en fonction de l'évolution des effectifs

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
	(1) Effectifs en hausse	(2) Effectifs stables	(3) Effectifs en baisse	(4) Licenciements
Syndiqué non RP	-0.0164 (0.0149)	-0.0163 (0.0154)	-0.0652*** (0.0159)	-0.0275 (0.0272)
DS	-0.0615 (0.0386)	0.0315 (0.0366)	-0.0925*** (0.0357)	-0.129* (0.0669)
RP syndiqué non DS	-0.0395* (0.0237)	0.0127 (0.0226)	-0.0357 (0.0225)	-0.0102 (0.0389)
RP non syndiqué	-0.0393* (0.0209)	-0.0276 (0.0195)	0.00280 (0.0271)	-0.00373 (0.0437)
Observations	6,173	6,035	4,038	1,528
R-squared	0.757	0.743	0.762	0.781
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Lic coll
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Les différentes spécifications regroupent les entreprises en fonction de l'évolution de leurs effectifs sur les trois dernières années. Licenciements indique les établissements ayant procédé à un licenciement collectif ou à un plan de sauvegarde de l'emploi sur la période.

Tableau 10: Écart de salaires en fonction de la présence de négociation dans l'entreprise

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Thèmes de la négociation		Salaires	Emploi	Temps travail	Conditions travail	Droit syndical
Négociation	Pas de négociation						
Syndiqué non RP	-0.0247*** (0.00931)	-0.0486 (0.0310)	-0.0237** (0.00951)	-0.00845 (0.0114)	-0.00833 (0.0121)	-0.0206* (0.0109)	-0.0138 (0.0146)
DS	-0.0453** (0.0219)	0.00508 (0.0902)	-0.0503** (0.0222)	-0.0378 (0.0282)	-0.0677** (0.0300)	-0.0430* (0.0260)	-0.0441 (0.0371)
RP syndiqué non DS	-0.0218 (0.0137)	0.0168 (0.0480)	-0.0216 (0.0139)	-0.00150 (0.0167)	-0.00240 (0.0180)	-0.00316 (0.0164)	-0.00901 (0.0217)
RP non syndiqué	-0.0238 (0.0158)	-0.0266 (0.0222)	-0.0215 (0.0174)	-0.0289 (0.0229)	-0.0394* (0.0231)	-0.00849 (0.0208)	-0.0733** (0.0287)
Observations	11,868	2,810	10,928	7,621	6,408	7,741	4,804
R-squared	0.758	0.732	0.755	0.763	0.770	0.764	0.761
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Les établissements sont groupés en fonction de la tenue d'une négociation dans l'établissement sur les trois années précédant l'enquête ainsi que le thème de cette dernière.

Tableau 11: Écarts de salaires en fonction de l'issue de la négociation

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
	(1) Accord	(2) Décision unilatérale	(3) Sans accord, la décision aurait été très différente	(4) Sans accord, la décision aurait été similaire
Syndiqué non RP	-0.0339*** (0.0113)	-0.0149 (0.0226)	-0.0331 (0.0400)	-0.0325* (0.0168)
DS	-0.0505* (0.0260)	-0.000536 (0.0509)	-0.126* (0.0774)	-0.0564 (0.0429)
RP syndiqué non DS	-0.0121 (0.0168)	-0.0375 (0.0300)	-0.00925 (0.0565)	0.00625 (0.0257)
RP non syndiqué	-0.0142 (0.0220)	-0.0767* (0.0425)	-0.101 (0.0694)	0.0134 (0.0304)
Observations	7,128	2,457	575	3,361
R-squared	0.757	0.747	0.768	0.757
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Les établissements sont groupés en fonction de l'issue de la négociation déclaré par le représentant de la direction.

Tableau 12 : Écarts de salaires et de chances de promotion en en fonction de l'engagement dans la grève des employés

VARIABLES	(1) Salaire horaire	(2) Promu	(3) Chances promotion	(4) Risques licenciement
Syndiqué non RP ayant pris part à la grève	-0.0373*** (0.0113)	-0.0702*** (0.0201)	-0.147*** (0.0450)	0.199*** (0.0444)
Syndiqué non RP n'ayant pas pris part à la grève	0.00376 (0.0168)	0.0107 (0.0297)	0.153** (0.0655)	0.139** (0.0653)
Syndiqué non RP dans établissement sans grève	-0.0401*** (0.0125)	-0.0256 (0.0223)	-0.0470 (0.0510)	0.0274 (0.0495)
DS ayant pris part à la grève	-0.0802*** (0.0236)	-0.146*** (0.0418)	-0.219** (0.0917)	0.293*** (0.0878)
DS n'ayant pas pris part à la grève	0.213** (0.0844)	-0.283* (0.149)	0.203 (0.318)	-0.120 (0.307)
DS dans établissement sans grève	-0.00834 (0.0343)	-0.0442 (0.0605)	-0.0483 (0.135)	-0.0722 (0.131)
RP syndiqué non DS ayant pris part à la grève	-0.0235 (0.0155)	-0.0327 (0.0274)	-0.0767 (0.0599)	0.236*** (0.0599)
RP syndiqué non DS n'ayant pas pris part à la grève	0.0161 (0.0453)	-0.00211 (0.0857)	-0.0768 (0.195)	0.0653 (0.188)
RP syndiqué non DS dans établissement sans grève	-0.00539 (0.0194)	-0.0417 (0.0349)	-0.0617 (0.0789)	-0.0727 (0.0746)
RP non syndiqué ayant pris part à la grève	-0.0684** (0.0278)	-0.102** (0.0494)	-0.0386 (0.111)	0.327*** (0.110)
RP non syndiqué n'ayant pas pris part à la grève	-0.0183 (0.0386)	-0.0116 (0.0688)	-0.0201 (0.150)	0.0297 (0.142)
RP non syndiqué dans établissement sans grève	-0.0212 (0.0130)	0.0340 (0.0232)	0.0702 (0.0529)	-0.109** (0.0505)
Observations	21,662	21,102	18,845	18,225
R-squared	0.758	0.376	0.445	0.470
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Tableau 13: Écart de salaires en fonction de l'opinion des employeurs vis-à-vis des syndicats

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Servent les employés		Sont égoïstes		Représentativité	
	D'accord	Pas d'accord	D'accord	Pas d'accord	Faible	Forte
Syndiqué non RP	-0.0214*	-0.0451***	-0.0318***	-0.0236*	-0.0279**	-0.0329**
	(0.0115)	(0.0140)	(0.0110)	(0.0126)	(0.0112)	(0.0149)
DS	-0.0165	-0.0649**	-0.0469*	-0.0409	-0.0777***	0.0342
	(0.0307)	(0.0301)	(0.0260)	(0.0317)	(0.0263)	(0.0377)
RP syndiqué non DS	-0.00995	-0.0308	-0.000740	-0.0448**	-0.0169	-0.0222
	(0.0175)	(0.0205)	(0.0166)	(0.0190)	(0.0160)	(0.0236)
RP non syndiqué	-0.0554***	-0.0105	-0.0312**	-0.0319	-0.0285**	-0.0143
	(0.0210)	(0.0162)	(0.0156)	(0.0195)	(0.0138)	(0.0343)
Observations	7,502	8,482	11,734	8,084	12,247	3,518
R-squared	0.760	0.740	0.743	0.773	0.754	0.767
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Tableau 14: Écart de salaires en fonction des syndicats présents dans l'entreprise

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Contestataires: CGT SUD	Réformistes: CFDT CFTC UNSA CGC	Mélange contestataires et réformistes	CGT	CFDT	FO	CFTC
Syndiqué non RP	-0.0148	-0.0566**	-0.0176	-0.0232	-0.0806**	-0.0474	-0.0961
	(0.0274)	(0.0250)	(0.0108)	(0.0309)	(0.0381)	(0.0556)	(0.0782)
DS	-0.131*	-0.0113	-0.0401	-0.118	-0.0660	-0.0807	0.0326
	(0.0771)	(0.0527)	(0.0254)	(0.0817)	(0.0932)	(0.0976)	(0.142)
RP syndiqué non DS	0.000119	-0.00910	-0.0204	0.00911	-0.00308	-0.0590	-0.0819
	(0.0376)	(0.0346)	(0.0159)	(0.0394)	(0.0533)	(0.0764)	(0.0995)
RP non syndiqué	-0.0153	-0.0439	-0.0595**	-0.00352	0.00137	0.0320	-0.0702
	(0.0387)	(0.0353)	(0.0283)	(0.0394)	(0.0517)	(0.0607)	(0.0815)
Observations	1,038	2,547	6,649	888	1,012	450	268
R-squared	0.763	0.756	0.756	0.767	0.650	0.703	0.781
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Les différents modèles sont estimés sur des groupes d'établissements en fonction des seuls syndicats présents en leur sein.

Tableau 15: Écarts de salaires en fonction du nombre de syndicats dans l'entreprise

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
	(1) Un seul	(2) Deux	(3) Trois	(4) Quatre
Syndiqué non RP	-0.0504** (0.0204)	0.0151 (0.0200)	-0.0323* (0.0179)	-0.0164 (0.0183)
DS	-0.0964** (0.0478)	0.00385 (0.0420)	-0.0577 (0.0391)	0.0220 (0.0458)
RP syndiqué non DS	-0.0442 (0.0275)	0.0281 (0.0261)	0.0152 (0.0268)	-0.0696** (0.0283)
RP non syndiqué	-0.0143 (0.0269)	-0.0328 (0.0324)	-0.150*** (0.0474)	0.0964 (0.0665)
Observations	3,055	2,794	2,757	1,709
R-squared	0.716	0.745	0.757	0.788
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Les différents modèles sont estimés sur des groupes d'établissements en fonction du nombre de syndicats présents en leur sein.

Tableau 16: Raisons d'adhérer à un syndicat en fonction des caractéristiques des individus

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Problème avec employeur	Conflit collectif	Raison d'adhérer à un syndicat		Conseil proche	Autre
			Démarchage syndical	Conseil collègue		
Femme	0.0423** (0.0180)	-0.00372 (0.0135)	-0.0691*** (0.0193)	0.00437 (0.0188)	0.0128 (0.0138)	-0.0182 (0.0166)
Age	(0.0025)	-0.0184*** (0.00711)	0.00927 (0.0102)	0.0195** (0.00989)	-0.0106 (0.00729)	-0.0135 (0.00874)
Age carré	0.0001 (0.0001)	0.000186** (7.79e-05)	-0.000125 (0.000111)	-0.000241** (0.000108)	9.27e-05 (7.99e-05)	0.000124 (9.58e-05)
Technicien	0.0820*** (0.0285)	0.0575*** (0.0210)	0.0344 (0.0300)	-0.0117 (0.0292)	-0.0208 (0.0215)	-0.0325 (0.0258)
Employé	0.0782* (0.0310)	0.0218 (0.0228)	0.0423 (0.0326)	-0.0683** (0.0317)	0.00942 (0.0234)	-0.0585** (0.0280)
Ouvrier	0.0387 (0.0313)	0.0505** (0.0230)	0.0925*** (0.0329)	-0.0348 (0.0320)	-0.0207 (0.0236)	-0.0904*** (0.0283)
Ancienneté	-0.00754*** (0.0034)	0.00681*** (0.00252)	0.00437 (0.00360)	0.00128 (0.00351)	0.00103 (0.00258)	-0.00402 (0.00310)
Ancienneté carré	0.0001 (0.0001)	-0.000125** (6.03e-05)	-6.22e-05 (8.63e-05)	-2.88e-05 (8.40e-05)	-2.22e-05 (6.19e-05)	0.000149** (7.42e-05)
Certificat d'études	-0.0433 (0.0632)	-0.0947** (0.0465)	0.120* (0.0665)	-0.0150 (0.0647)	-0.0472 (0.0476)	-0.0250 (0.0571)
Brevet collègue	0.0755* (0.0449)	0.0246 (0.0330)	0.144*** (0.0472)	-0.136*** (0.0459)	-0.0917*** (0.0338)	0.0578 (0.0406)
CAP/BEP	0.0202 (0.0317)	0.0243 (0.0233)	0.0919*** (0.0334)	-0.0537* (0.0325)	-0.113*** (0.0239)	0.0332 (0.0287)
BAC	0.0510 (0.0340)	0.0331 (0.0250)	0.0846** (0.0357)	-0.121*** (0.0348)	-0.111*** (0.0256)	0.0559* (0.0307)
BAC +2	0.0493 (0.0365)	0.00801 (0.0268)	0.132*** (0.0384)	-0.128*** (0.0374)	-0.133*** (0.0275)	0.0420 (0.0330)
BAC +3/4	0.0333 (0.0414)	-0.00563 (0.0304)	0.0604 (0.0436)	-0.159*** (0.0424)	-0.0604* (0.0312)	0.0859** (0.0374)
BAC +5 et plus	0.0627 (0.0457)	0.0300 (0.0336)	0.100** (0.0481)	-0.0939** (0.0468)	-0.133*** (0.0344)	0.0672 (0.0413)
Observations	2,798	2,798	2,798	2,798	2,798	2,798
R-squared	0.015	0.015	0.021	0.015	0.017	0.021
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Tableau 17 : Raisons de ne pas adhérer à un syndicat en fonction des caractéristiques des individus

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Raison pour ne pas adhérer à un syndicat					
	Peur de répercussion carrière	Pas de syndicat dans entreprise	Non représenté par syndicat	Pas besoin	Pas de quoi payer cotisation	Autre raison
Femme	-0.00706 (0.00604)	-0.00682 (0.00676)	-0.0397*** (0.00625)	-0.0651*** (0.00769)	0.0138*** (0.00407)	0.0455*** (0.00603)
Age	0.0102*** (0.00248)	-0.00819*** (0.00278)	0.00654** (0.00257)	-0.00789** (0.00316)	0.000487 (0.00167)	0.00413* (0.00248)
Age au carré	-0.000160*** (2.84e-05)	9.96e-05*** (3.17e-05)	-6.91e-05** (2.94e-05)	8.87e-05** (3.61e-05)	-1.35e-05 (1.91e-05)	-3.81e-05 (2.83e-05)
Technicien	0.0197** (0.00895)	0.0340*** (0.0100)	0.0127 (0.00926)	-0.0633*** (0.0114)	0.0148** (0.00602)	-0.0166* (0.00893)
Employé	0.00525 (0.00977)	0.104*** (0.0109)	-0.0324*** (0.0101)	-0.0560*** (0.0124)	0.0421*** (0.00658)	-0.0530*** (0.00975)
Ouvrier	0.00548 (0.0101)	0.113*** (0.0113)	0.000635 (0.0104)	-0.127*** (0.0128)	0.0362*** (0.00678)	-0.0335*** (0.0101)
Ancienneté	0.00281*** (0.00106)	-0.00459*** (0.00119)	0.00871*** (0.00110)	-0.00258* (0.00135)	-0.00109 (0.000715)	-0.000404 (0.00106)
Ancienneté carré	-3.02e-05 (2.73e-05)	1.93e-05 (3.05e-05)	-9.68e-05*** (2.82e-05)	2.83e-05 (3.47e-05)	-1.54e-06 (1.83e-05)	4.30e-06 (2.72e-05)
Certificat d'études	0.0154 (0.0245)	0.0626** (0.0275)	-0.00341 (0.0254)	-0.0459 (0.0312)	0.0157 (0.0165)	-0.0544** (0.0245)
Brevet collègue	0.0281* (0.0171)	-0.0324* (0.0191)	0.0416** (0.0177)	-0.0256 (0.0218)	-0.0177 (0.0115)	-0.00989 (0.0170)
CAP/BEP	0.0425*** (0.0115)	-0.0255** (0.0129)	0.0149 (0.0119)	-0.0185 (0.0147)	-0.00212 (0.00775)	0.00608 (0.0115)
BAC	0.0612*** (0.0124)	-0.0568*** (0.0138)	0.0595*** (0.0128)	-0.0348** (0.0157)	-0.00811 (0.00832)	0.0194 (0.0123)
BAC +2	0.0799*** (0.0130)	-0.0491*** (0.0145)	0.0365*** (0.0134)	-0.0377** (0.0165)	-0.0351*** (0.00872)	0.0476*** (0.0129)
BAC +3/4	0.0500*** (0.0141)	-0.0538*** (0.0158)	0.0472*** (0.0146)	-0.0167 (0.0180)	-0.0493*** (0.00951)	0.0437*** (0.0141)
BAC +5 et plus	0.0889*** (0.0145)	-0.0832*** (0.0163)	0.0842*** (0.0150)	-0.0261 (0.0185)	-0.0561*** (0.00978)	0.0344** (0.0145)
Observations	19,500	19,500	19,500	19,500	19,500	19,500
R-squared	0.015	0.029	0.027	0.013	0.020	0.011
Contrôles salaires	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

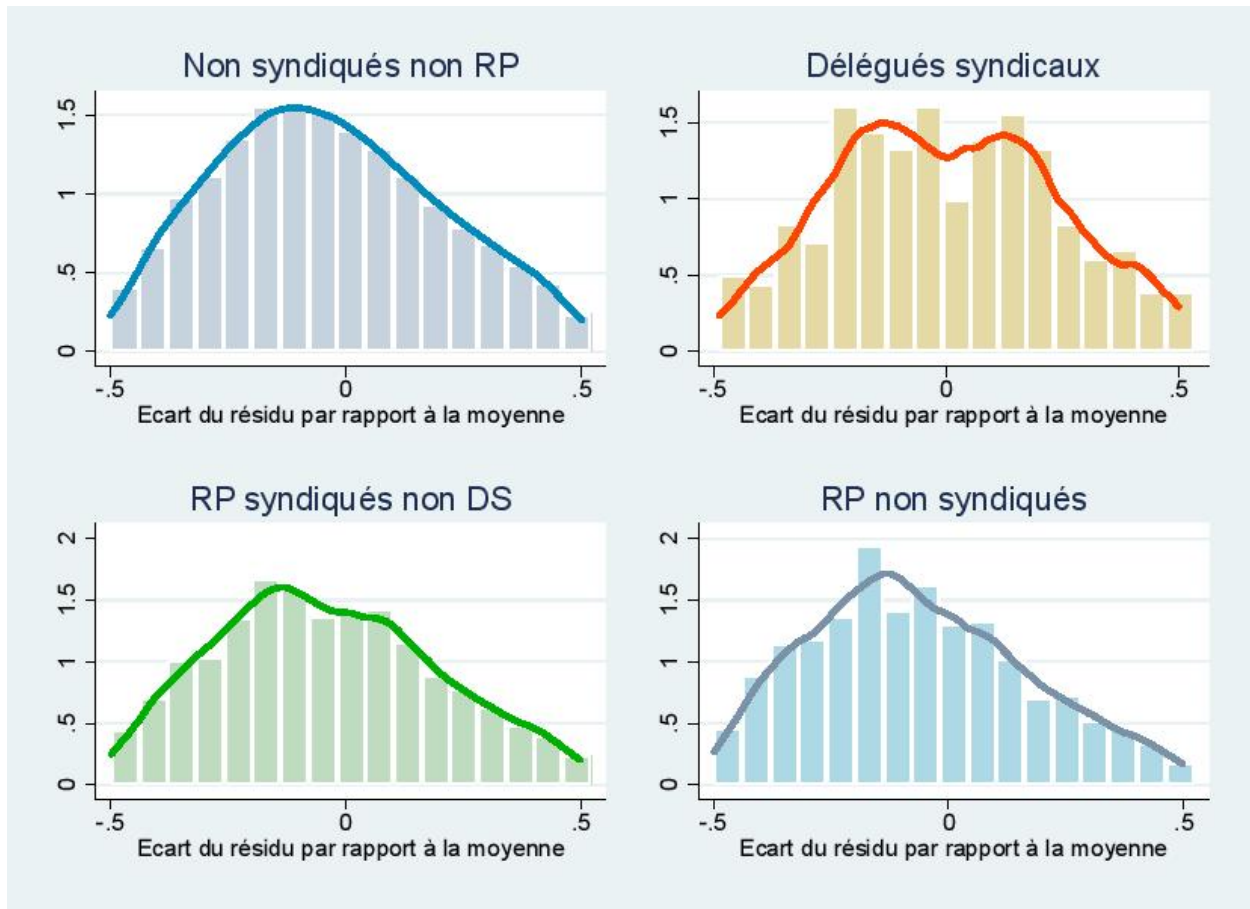
Tableau 18: Raisons de ne pas adhérer à un syndicat en fonction des pénalités salariales

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Raison pour ne pas adhérer à un syndicat					
	Peur de répercussion carrière	Pas de syndicat dans entreprise	Non représenté par syndicat	Pas besoin	Pas de quoi payer cotisation	Autre raison
VARIABLES						
Δ salaire non syndiqués et syndiqués	0.0750* (0.0396)	-0.0123 (0.0253)	-0.0208 (0.0445)	-0.105** (0.0491)	-0.0186 (0.0298)	0.0713* (0.0407)
Observations	2,779	2,779	2,779	2,779	2,779	2,779
R-squared	0.034	0.322	0.073	0.038	0.049	0.026
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

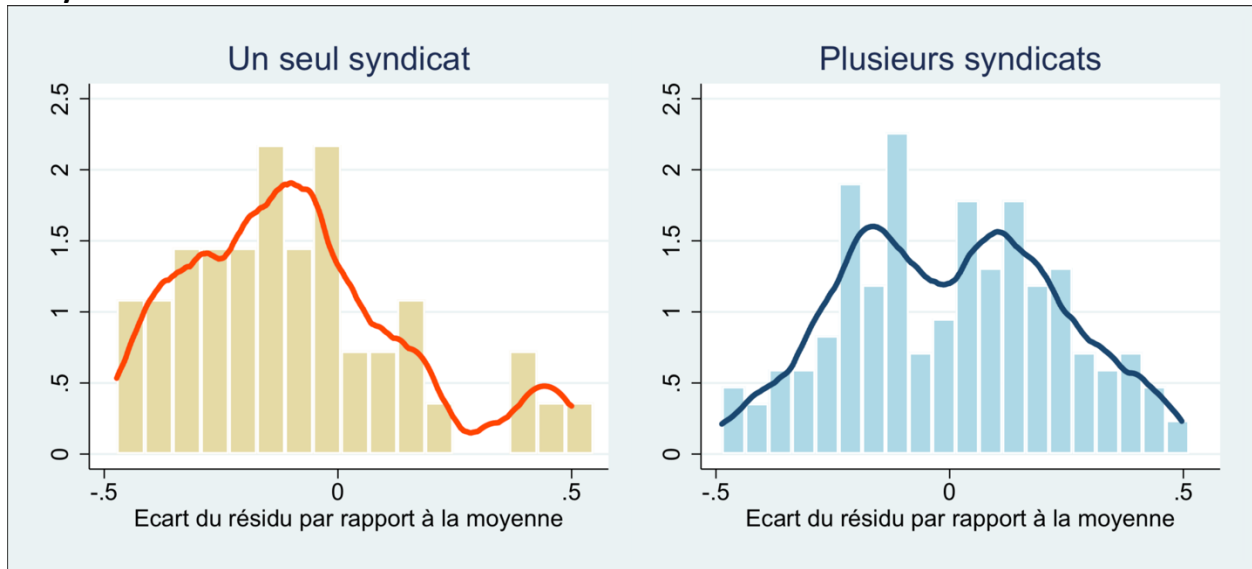
La variable Δ salaire non syndiqués et syndiqués indique la différence moyenne entre le log du salaire horaire des employés non syndiqués et des syndiqués hors représentants.

Figure 1 : Distribution des résidus de salaires pour les différents groupes d'employés



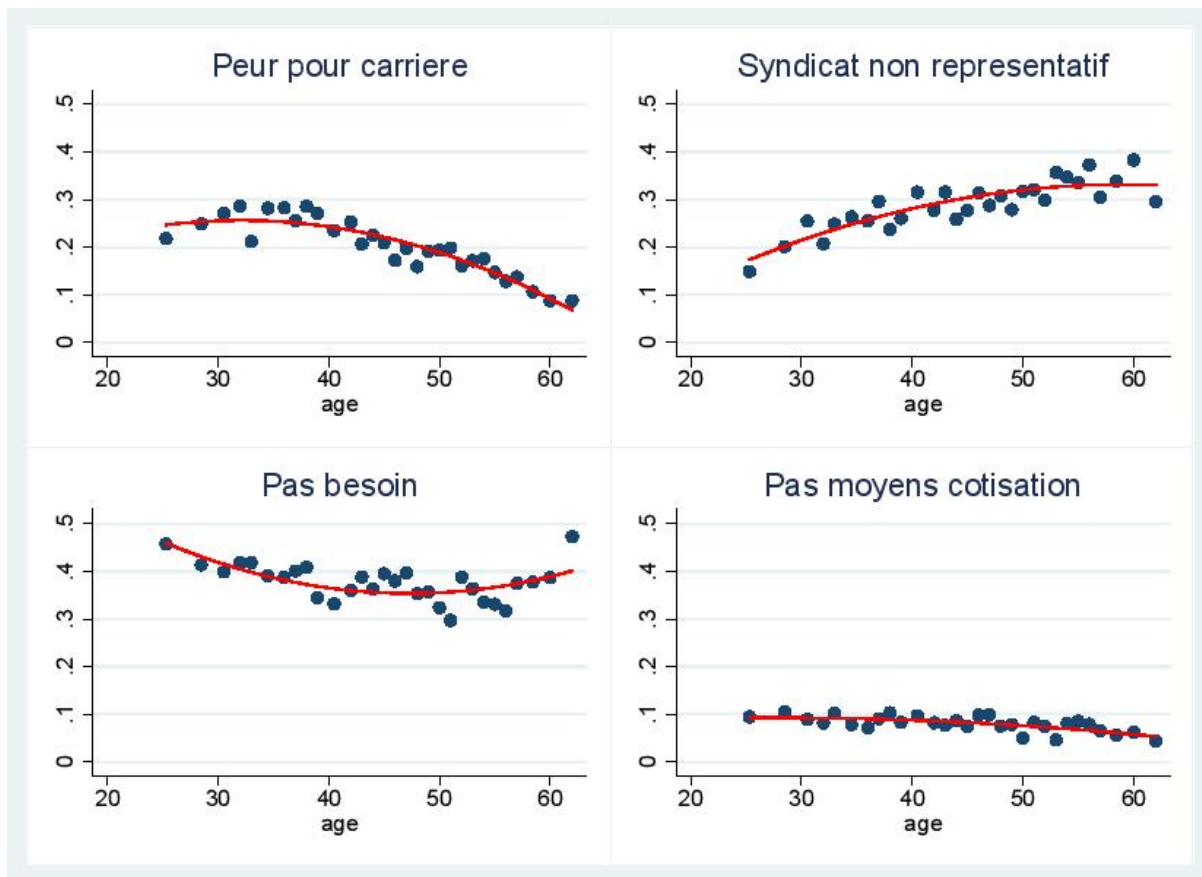
Note : les résidus proviennent d'une régression « Mincerienne » du log du salaire horaire incluant des effets fixes au niveau établissement. Ils capturent donc la composante des salaires non expliquée par ces variables et comprenant donc les possibles pénalités ou bonus salariaux propres au statut des employés qui n'a pas été inclus dans la régression de base.

Figure 2 : Distribution des résidus de salaires des délégués syndicaux en fonction du nombre de syndicats dans leur établissement



Note : les résidus proviennent d'une régression « Mincerienne » du log du salaire horaire incluant des effets fixes au niveau établissement. Ils capturent donc la composante des salaires non expliquée par ces variables et comprenant donc les possibles pénalités ou bonus salariaux propres au statut des employés qui n'a pas été inclus dans la régression de base.

Figure 3 : Raisons de ne pas adhérer à un syndicat en fonction de l'âge de l'employé dans les établissements avec délégué syndical



APPENDICE

Tableau A1 : Écart de salaires entre les RP, les syndiqués, et leurs collègues sur un échantillon excluant les anciens syndiqués

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Syndiqué non RP	0.0186*	-0.00563	-0.0132	0.0169**	-0.0254***	-0.0321***	-0.0142**
	(0.0105)	(0.00962)	(0.00951)	(0.00838)	(0.00811)	(0.00799)	(0.00684)
DS	0.0442	-0.0128	-0.0384	-0.0186	-0.0224	-0.0435**	-0.0334**
	(0.0269)	(0.0244)	(0.0242)	(0.0213)	(0.0193)	(0.0192)	(0.0164)
RP syndiqué non DS	0.0331*	0.0197	0.00465	0.0193	-0.0102	-0.0242**	-0.0113
	(0.0170)	(0.0152)	(0.0151)	(0.0133)	(0.0118)	(0.0117)	(0.01000)
RP non syndiqué	-0.0186	0.000776	-0.0124	-0.0108	-0.00644	-0.0222*	-0.0187*
	(0.0173)	(0.0154)	(0.0152)	(0.0134)	(0.0120)	(0.0118)	(0.0101)
Observations	20,588	13,426	13,363	13,358	20,541	20,455	20,449
R-squared	0.001	0.499	0.513	0.624	0.755	0.764	0.828
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer+anc	Détaillés	Mincer	Mincer+anc	Détaillés
Contrôles établissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Toutes les régressions sont pondérées au niveau des salariés à l'aide des poids fournis par la Dares avec l'enquête. Échantillon : Temps complets, hors apprentis et stagiaires, hors emplois secondaires, hors employés ayant été syndiqués par le passé

*Les contrôles individuels notés « Mincer » sont le diplôme (9 catégories), l'âge (en années), l'âge au carré, et le sexe. Les contrôles individuels détaillés incluent en plus l'ancienneté, l'ancienneté au carré, la catégorie socio professionnelle (4 groupes), le nombre d'heures travaillées ainsi qu'une indicatrice pour le fait d'avoir été syndiqué par le passé. Les contrôles établissements « standards » sont la taille (5 groupes), le secteur (16 groupes), la région (10 groupes), l'âge (5 groupes) et une indicatrice pour la présence d'un délégué syndical. Écart types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau A2 : Écart de salaires et de chances de promotion en fonction de la participation à des réunions des délégués du personnel

VARIABLES	(1) Salaire horaire	(2) Promu	(3) Chances promotion	(4) Risques licenciement
Syndiqué non RP ayant participé à des réunions	-0.0358*** (0.0115)	-0.0308 (0.0204)	-0.0867* (0.0454)	0.168*** (0.0448)
Syndiqué non RP n'ayant pas participé à des réunions	-0.00588 (0.0120)	-0.0652*** (0.0214)	-0.0584 (0.0475)	0.134*** (0.0467)
Syndiqué non RP dans établissement sans réunions	-0.0577*** (0.0151)	-0.0386 (0.0269)	-0.113* (0.0626)	0.0691 (0.0607)
DS ayant participé à des réunions	-0.0441** (0.0195)	-0.125*** (0.0346)	-0.142* (0.0760)	0.110 (0.0720)
DS n'ayant pas participé à des réunions	0.0150 (0.0856)	-0.0108 (0.152)	-0.548 (0.346)	0.540 (0.388)
DS dans établissement sans réunions	-0.0237 (0.0751)	-0.0708 (0.132)	-0.00518 (0.294)	0.806** (0.313)
RP syndiqué non DS ayant participé à des réunions	-0.0257** (0.0120)	-0.0283 (0.0215)	-0.0912* (0.0475)	0.104** (0.0467)
RP syndiqué non DS n'ayant pas participé à des réunions	0.165*** (0.0563)	0.134 (0.102)	0.467** (0.212)	0.192 (0.202)
RP syndiqué non DS dans établissement sans réunions	-0.0750 (0.0557)	0.0782 (0.102)	-0.362 (0.249)	-0.140 (0.230)
RP non syndiqué ayant participé à des réunions	-0.0212* (0.0124)	0.00112 (0.0221)	0.0412 (0.0496)	0.00713 (0.0478)
RP non syndiqué n'ayant pas participé à des réunions	-0.0324 (0.0456)	0.0201 (0.0825)	0.132 (0.181)	0.0756 (0.177)
RP non syndiqué dans établissement sans réunions	-0.0563* (0.0290)	0.0402 (0.0520)	0.0348 (0.124)	-0.213* (0.117)
Observations	21,563	21,012	18,780	18,153
R-squared	0.758	0.375	0.445	0.470
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Tableau A3 : Écart de salaires et de chances de promotion en fonction du vote aux élections des délégués du personnel

VARIABLES	(1) Salaire horaire	(2) Promu	(3) Chances promotion	(4) Risques licenciement
Syndiqué non RP ayant voté aux élections	-0.0278*** (0.00815)	-0.0458*** (0.0146)	-0.0617* (0.0326)	0.122*** (0.0323)
Syndiqué non RP n'ayant pas voté aux élections	-0.0318 (0.0260)	-0.0652 (0.0467)	-0.256** (0.103)	0.345*** (0.102)
Syndiqué non RP dans établissement sans élections	-0.0461* (0.0239)	0.0323 (0.0424)	-0.171* (0.0972)	0.290*** (0.0952)
DS ayant voté aux élections	-0.0410** (0.0190)	-0.129*** (0.0337)	-0.163** (0.0747)	0.111 (0.0718)
DS n'ayant pas voté aux élections	-0.251 (0.166)	0.584** (0.294)	-0.686 (0.614)	1.748*** (0.588)
DS dans établissement sans élections	0.0865 (0.0837)	0.0926 (0.148)	0.364 (0.310)	0.595** (0.301)
RP syndiqué non DS ayant voté aux élections	-0.0219* (0.0120)	-0.0440** (0.0214)	-0.0825* (0.0474)	0.117** (0.0465)
RP syndiqué non DS n'ayant pas voté aux élections	0.190** (0.0766)	0.208 (0.149)	1.147*** (0.324)	-0.666** (0.303)
RP syndiqué non DS dans établissement sans élections	-0.0257 (0.0450)	0.221*** (0.0795)	-0.0677 (0.174)	0.320* (0.175)
RP non syndiqué ayant voté aux élections	-0.0238** (0.0117)	0.0130 (0.0209)	0.0601 (0.0475)	-0.0184 (0.0452)
RP non syndiqué n'ayant pas voté aux élections	-0.128* (0.0669)	0.0255 (0.122)	0.293 (0.270)	0.554** (0.260)
RP non syndiqué dans établissement sans élections	-0.0345 (0.0337)	-0.0662 (0.0597)	-0.0962 (0.132)	0.0541 (0.140)
Observations	22,093	21,496	19,137	18,491
R-squared	0.756	0.371	0.443	0.466
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Tableau A4: Raisons de ne pas adhérer à un syndicat pour peur pour sa carrière en fonction de différentes mesures de la pénalité salariale moyenne dans l'établissement

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
	Peur de répercussion carrière en cas de syndicalisation			
Δ salaire non syndiqués et syndiqués (représentants exclus)	0.0757* (0.0397)			
Δ salaire non syndiqués et syndiqués (représentants compris)		0.0511 (0.0341)		
Δ salaire non syndiqués et syndiqués (représentants syndiqués uniquement)			0.0179 (0.0492)	
Δ salaire non syndiqués et délégués syndicaux				0.0249 (0.0884)
Observations	2,779	3,973	1,879	596
R-squared	0.033	0.025	0.029	0.056
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2

Figure A1 : Raisons de ne pas adhérer à un syndicat en fonction de l'âge de l'employé dans les établissements sans délégué syndical

