Les employeurs face aux représentants du personnel : une situation de discrimination stratégique ?*

Jérôme Bourdieu[1] Thomas Breda[2]

Rapport final pour la Dares

[1] Paris School of Economics, INRA. Adresse: Paris School of Economics, 48 boulevard Jourdan, 75014 Paris, France. e-mail: jerome.bourdieu@ens.fr.
[2] Paris School of Economics, CNRS. : Paris School of Economics, 48 boulevard Jourdan, 75014 Paris, France. Email: thomas.breda@ens.fr.

I. Introduction

Cette recherche entend poursuivre et approfondir l'analyse antérieure effectuée à partir de l'enquête REPONSE de 2004, qui établissait l'existence d'une discrimination salariale au détriment des délégués syndicaux (DS). Les écarts de salaires entre les délégués syndicaux (DS) et leurs collègues pouvaient être interprétés comme reflétant une possible répression des syndicats dans les entreprises qui touche plus spécifiquement les salariés officiellement en charge de représenter les intérêts des salariés. Si toutes choses égales d'ailleurs, à ancienneté, qualification, âge, etc. égaux, un représentant du personnel (RP) touche un salaire systématiquement inférieur à celui d'un salarié ordinaire, on peut y voir une manière de décourager l'engagement individuel dans la représentation des salariés (même si d'autres interprétations sont également possibles à commencer par l'idée que les représentants sont moins productifs que les autres salariés).

Ce que mettait en évidence le travail précédent, c'est que les pratiques de discrimination syndicale ne touchaient pas les salariés syndiqués ordinaires mais seulement les DS. Une première interprétation était que l'appartenance syndicale est, en principe au moins, inconnue des employeurs alors que l'appartenance des syndiqués prenant part aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et parmi elles, celle des DS en particulier, est publique. De plus, parmi les représentants du personnel élus, tous ne sont pas syndiqués et le patron interagit à diverses occasions et dans diverses instances avec les RP avec qui il peut être en désaccord. Moins qu'aux syndiqués à proprement parler, c'est aux représentants syndiqués officiels des intérêts des salariés que se confrontent les employeurs. Une autre hypothèse aurait pu être de considérer l'ensemble des représentants du personnel élus, qu'ils soient ou non syndiqués. Néanmoins, c'est bien la question de l'antagonisme à l'égard des syndicats comme organisation collective des intérêts des salariés sur une base qui n'est pas seulement interne à entreprise, que nous voulons examiner ici.

Dans le prolongement du travail précédent, nous examinons ici cette hypothèse en introduisant une distinction supplémentaire entre les représentants syndiqués du personnel selon qu'ils aient un rôle seulement consultatif ou qu'ils disposent d'un levier éventuel sur les choix de l'entreprise notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Ainsi, on peut distinguer entre les RP élus (DP, membres du CE, membres de la Délégation Unique, membres du CHSCT) qui ont en général essentiellement un rôle consultatif et les délégués syndicaux qui représentent légalement les salariés aux négociations annuelles obligatoires et sont choisis par les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise.

Ce rapport est construit comme suit. La partie 2 décrit les RP en 2010 (nombre et caractéristiques socio-économiques) et présente nos estimations de leur salaire moyen selon qu'ils sont syndiqués ou non syndiqués. La partie 3 est technique: elle discute les différences avec les résultats de 2004 qui pourraient être dues à des problèmes méthodologiques. Elle présente également des estimations de salaire spécifiquement pour les DS en 2010. La partie 4 tente d'identifier dans quelle mesure les écarts de salaire entre les RP et leurs collègues pourraient refléter une discrimination réelle plutôt qu'un biais de sélection. La partie 5 discute les facteurs institutionnels susceptibles d'avoir engendré des changements réels pour la situation des RP sur la période récente. Enfin la partie 6 présente brièvement nos travaux toujours en cours et la forme que nous comptons leur donner. Une annexe méthodologique est jointe au rapport.

II. Ecarts de salaire entre les RP et leurs collègues: nouvelles mesures en 2010

Les résultats obtenus dans l'étude précédente allaient dans le sens d'une discrimination salariale significative des délégués syndicaux par rapport aux autres salariés, d'autant plus forte qu'ils étaient syndiqués à la CGT en particulier, un syndicat que l'on considère habituellement comme en opposition avec les dirigeants d'entreprise. Ces résultats présentaient toutefois la limite de ne pas être directement issus d'une mesure de la différence de salaire mais d'une inférence indirecte sur cette mesure. Il est cependant maintenant possible de produire des estimations directes grâce à la disponibilité d'une variable nouvelle permettant d'identifier les RP dans le volet salarié de l'enquête REPONSE de 2010. Il s'agit donc ici de reprendre l'analyse précédente en mesurant directement à partir de cette variable une éventuelle discrimination salariale subie non pas par les seuls DS mais par l'ensemble des RP syndiqués et non syndiqués. Toutefois, l'analyse montrera que la distinction institutionnelle entre les DS et les autres RP syndiqués ne peut pas être négligée, et il sera nécessaire de faire à nouveau appel à des techniques d'identification probabiliste pour étudier ces derniers. Au préalable, nous présentons une étude des RP dans leur ensemble, étude qui a l'avantage d'être basée sur une identification directe de ces derniers. Nous commençons par quelques statistiques descriptives sur leur poids dans les établissements pour lesquelles les informations quantitatives fiables sont rares et souvent anciennes.

A. Les RP identifiés à partir du volet salarié de l'enquête REPONSE 2010

Les RP sont les interlocuteurs statutaires des employeurs. L'enquête REPONSE permet de caractériser ce groupe, d'en apprécier la taille et de faire apparaître comment il se situe par rapport aux syndicats représentatifs. Nous distinguons quatre catégories de salariés identifiées à partir des questions 37 et 38 du questionnaire salarié de l'enquête : les RP syndiqués, les RP non syndiqués, les syndiqués non RP, et les non syndiqués non RP. Le Tableau 1 donne la répartition des salariés entre ces quatre groupes. La population couverte par l'enquête REPONSE est relativement large : il s'agit des 9 187 558 salariés de plus d'un an d'ancienneté travaillant dans un établissement de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Les pondérations fournies par la Dares permettent de calculer des statistiques représentatives sur cette population. On observe ainsi que 86% des salariés du champ ne sont ni RP ni syndiqués. La proportion de RP (6,4% du champ) est à peine inférieure à celle des syndiqués non RP (7,4%). Enfin, il y a un peu plus de RP syndiqués (3,6%) que de RP non syndiqués (2,8%). Ces tendances se retrouvent sur l'échantillon complet de l'enquête REPONSE (colonne 1), ainsi que sur le sous-échantillon que nous avons retenu pour l'analyse des écarts de salaires (colonne 2). Sur ce dernier sous-échantillon, la proportion de RP est légèrement plus importante. Ceci s'explique par le fait que nous avons écarté de l'analyse des salaires, les salariés en CDD ou à temps partiel ayant a priori très peu de chances d'être RP.

La nouvelle variable identifiant les RP dans le questionnaire REPONSE salarié permet d'estimer qu'il y a environ 590000 RP sur le champ couvert par l'enquête. Ce nombre constitue une borne inférieure du nombre total de RP (ou de salariés protégés) en France et vient combler une forte carence d'informations statistiques fiables à ce sujet. Même s'il s'agit d'une estimation qui porte sur le champ de l'enquête REPONSE (secteur marchand non agricole, entreprises de plus de 10 salariés etc.) et comporte les limites inhérentes à des

données déclaratives extrapolées à partir de pondérations[3], elle permet de se faire une idée du nombre de RP en France en 2010. A notre connaissance, les dernières estimations connues portent sur les années 1990 et le milieu des années 2000. Elles ont été produites par la Dares. La première (Merlier, 2000, encadré 3) porte sur les années 1990 et repose sur une série de recoupements et d'hypothèses qui la rendent probablement peu fiable. La seconde, plus récente, a été établie principalement à partir des déclarations des employeurs interrogés dans le cadre de l'enquête REPONSE de 2004 sur le nombre de RP dans leur établissement. Cette dernière estimation n'a pour de bonnes raisons donné lieu à aucune publication : les employeurs ne sont pas toujours très au clair sur les IRP dans leur établissement ou entreprise (Askenazy et Grenet, 2009) et leurs déclarations sont parfois aberrantes, ou incohérentes avec celles des représentants du personnel interrogés dans le même établissement. En outre, elle repose sur les mêmes extrapolations que notre méthode, à partir des pondérations de l'enquête REPONSE. Cette seconde estimation a pourtant servi de base à l'estimation du coût des heures de délégation publiée dans le rapport de M. Nicolas Perruchot maintenant disponible sur le site de l'assemblée nationale. Même si l'estimation proposée dans le tableau 1 n'est pas l'objet central de ce rapport, il nous semble utile de la mentionner, notamment lorsque l'on connait les vives polémiques et rebondissements suscités par le rapport Perruchot, dont l'estimation proposée du coût des heures de délégation fut l'un des éléments les plus repris et contestés.

Enfin, les premières comparaisons proposées dans le Tableau 1 reflètent les caractéristiques essentielles du syndicalisme "de représentativité" à la française, avec peu de syndiqués mais beaucoup de représentants syndicaux. Elles ont le mérite de quantifier ce phénomène pour la première fois de manière directe avec une source de données unique. Elles montrent également qu'une part importante des RP en France sont non syndiqués[4]. Dans l'analyse qui suit nous montrerons que les RP syndiqués et non syndiqués ne sont pas du tout assimilables quant aux relations qu'ils entretiennent avec leurs employeurs. Au final, on peut retenir trois faits stylisés jusque là peu connus sur la "démographie" de la représentation du personnel en France:

1. Les nombres de RP et de salariés syndiqués non RP dans le secteur marchand non agricole en France sont très proches.
2. Un peu plus de un RP sur deux est syndiqué.
3. Un peu plus de un syndiqué sur trois est RP.

B. Les caractéristiques socio-économiques des RP

Avant de présenter les écarts de salaire entre les RP et leurs collègues, il est utile de comparer brièvement leurs caractéristiques socio-économiques. Le tableau 2 donne la proportion de RP et de syndiqués pour différentes catégories de salariés et d'entreprises. On voit ainsi que les femmes sont moins souvent RP ou syndiquées que les hommes. Les écarts sont cependant relativement faibles. Ils sont ainsi de l'ordre de 25% pour les RP syndiqués mais proches de 0 pour les RP non syndiqués. On observe ensuite que ce sont les professions

[3] Les pondérations ne sont pas directement conçues pour supprimer les biais d'échantillonnage et de non réponse de l'enquête qui seraient directement liés à la représentation des salariés. Cela dit, la robustesse des proportions obtenues dans les 3 colonnes du tableau 1 laisse penser que les estimations proposées ne reposent pas crucialement sur le fait d'utiliser des pondérations.
[4] Cela est particulièrement le cas dans les petits établissements (voir Tableau 2).

intermédiaires, puis les ouvriers, qui se syndiquent le plus ou prennent le plus part aux IRP. Les proportions des employés, et surtout des cadres sont plus faibles parmi les syndiqués et les RP syndiqués. Là encore, les différences sont largement atténuées lorsqu'on se concentre sur les RP non syndiqués. Un fait stylisé apparait concernant la participation aux IRP et la syndicalisation par niveau de diplôme: les non diplômés se syndiquent beaucoup (relativement aux diplômés), mais participent peu aux IRP. Sans surprise, on observe que les salariés à temps partiel se syndiquent moins souvent et participent moins aux IRP. Les écarts sont cependant là-encore beaucoup plus faibles si l'on se concentre sur les RP non syndiqués. Il y a ensuite des écarts forts de taux de syndicalisation par secteur d'activité (on le savait). En revanche, les taux de participation aux IRP varient relativement peu par secteur. Le secteur du commerce se distingue par une proportion de salariés RP forte et une proportion de salariés syndiqués faible, de telle sorte qu'il y a pratiquement autant de RP que de syndiqués dans ce secteur. Finalement, la syndicalisation est plus forte dans les grands établissements, tandis que la participation aux IRP suit une courbe en cloche en fonction de la taille des établissements: elle est faible dans les petits et grands établissements, et atteint son maximum dans les établissements de 50 à 99 salariés. On observe une substitution très nette entre RP non syndiqués et RP syndiqués: dans les grands établissements, les RP sont presque tous syndiqués, tandis que dans les petits, ils sont majoritairement non syndiqués. Cela pourrait s'expliquer en partie par le fait qu'il est plus difficile de désigner un DS dans les établissements de moins de 50 salariés (qui n'ont pas encore appliqué la loi du 20 Août 2008). Cependant la disparition des RP non syndiqués au profit des RP syndiqués s'effectue surtout pour les établissements de 200 salariés et plus, impliquant que cette première explication n'est sans doute pas la principale. Une meilleure explication institutionnelle possible est le monopole dont bénéficient les organisations syndicales au premier tour des élections professionnelles. On peut en effet penser que dans les grands établissements, il y a suffisamment de candidats syndiqués au premier tour pour qu'il n'y ait pas besoin d'ouvrir l'élection aux candidats non syndiqués lors d'un second tour.

Le tableau 3 prend en quelque sorte la perspective inverse de celle du tableau 2: plutôt que de donner la proportion de RP et/ou de syndiqués selon les caractéristiques socio-économiques des salariés, il donne la prévalence des différentes catégories socio-économiques parmi les RP et/ou les syndiqués. Les deux types de découpage sont en partie redondants, mais s'ouvrent cependant sur des lectures assez distinctes. Le tableau 3 permet ainsi de comparer directement les caractéristiques socio-économiques des RP à celles des autres salariés. Il permet en outre de comparer les caractéristiques des RP identifiés à partir du volet "salarié" de l'enquête (colonnes 3a et 4a), et celles des RP directement interrogés dans le volet "Représentants du Personnel" (colonnes 3b et 4b). Rappelons que ces derniers appartiennent à l'instance de représentation majoritaire dans leur établissement. Plusieurs constats peuvent être faits. D'abord, il y a moins de femmes parmi les délégués syndicaux de la principale organisation syndicale des établissements (28,8 %) que parmi les syndiqués (36,6 %) et que parmi l'ensemble des salariés (41,1 %). Les représentants du personnel, et parmi eux les délégués syndicaux en particulier, sont plus âgés et ont plus d'ancienneté que les autres salariés. Les salariés syndiqués sont en moyenne moins diplômés que l'ensemble des salariés. En revanche les représentants du personnel ne sont pas moins diplômés que la moyenne des salariés. Ils ont souvent des qualifications intermédiaires et peu d'entre eux sont sans diplôme ou à l'inverse très diplômés. La répartition des représentants du personnel en termes de catégories socioprofessionnelles est assez proche de celle de l'ensemble des salariés. Finalement, les délégués syndicaux de la CGT sont beaucoup plus souvent des ouvriers et ils sont moins diplômés que les autres salariés (syndiqués, non syndiqués, et délégués syndicaux d'autres

syndicats)[5]. A noter que d'importants écarts apparaissent, notamment en termes de niveau de diplôme et de catégorie socioprofessionnelle, entre les caractéristiques des RP identifiés à partir du volet "salarié" de l'enquête, et celles des RP interrogés directement dans le volet "Représentant du Personnel". Les RP du volet "Représentant du Personnel" se déclarent ainsi plus diplômés et beaucoup plus souvent cadres que ceux du volet "salarié". L'explication principale pour ces différences tient au mode d'échantillonnage. Celui-ci est uniforme sur l'ensemble des salariés dans le volet salarié, tandis que seuls les RP des instances ou syndicats majoritaires de leur entreprise sont représentés dans le volet "Représentant du Personnel". Nos résultats suggèrent donc que les RP "majoritaires" seraient donc plus diplômés et plus souvent cadres que les autres RP. Les questions posées n'ayant cependant pas tout à fait le même format dans les deux questionnaires, cette hypothèse mériterait d'être testée de façon plus directe à partir d'un échantillon unique de RP.

C. Les écarts de salaire entre les RP et leurs collègues

Le tableau 4 présente en détail les estimations de l'écart relatif de salaire entre les salariés RP et/ou syndiqués et les salariés non RP et non syndiqués pris comme catégorie de référence. Les écarts de salaire sans variables de contrôle entre ces différentes catégories de salariés sont faibles (inférieurs à 1.5%) et non significatifs (col. 1). Lorsqu'on évalue une équation 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), on trouve une pénalité salariale de 3,5% pour les RP syndiqués par rapport aux salariés non RP et non syndiqués. Les RP non syndiqués ne subissent eux pas de pénalité salariale, tandis que les syndiqués non RP apparaissent mieux payés d'environ 4% par rapport aux non syndiqués non RP (col. 2).

Ce sont principalement les contrôles pour l'âge des salariés et la taille des établissements qui expliquent la variation des écarts de salaire estimés pour les RP entre les colonnes 1 et 2 : les RP sont plus âgés et présents dans des établissements plus grands que l'ensemble des salariés (tableaux 2 et 3), et l'âge comme la taille des établissements sont associés à des salaires plus élevés. Un contrôle additionnel pour l'ancienneté (linéaire et au carré) des salariés annule la prime salariale pour les syndiqués non RP et fait passer la pénalité salariale pour les RP syndiqués à 4,5% (col. 3) : les syndiqués et les RP ont une ancienneté dans l'établissement plus importante que leurs collègues (tableaux 2 et 3) et des salaires relativement meilleurs de ce fait.

L'ajout de contrôles supplémentaires pour le nombre d'heure travaillé et surtout la catégorie socioprofessionnelle des salariés (en 4 groupes) réduit à zéro les écarts de salaires entre RP et/ou syndiqués et leurs collègues (col. 4). Si on compare les RP aux autres salariés à catégories professionnelles égales définies en 4 groupes de qualifications seulement (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres) la pénalité disparaît.

Une dernière série de spécifications vise à prendre en compte l'existence de différences éventuelles entre établissements en matière de politique salariale en introduisant des effets fixes. Les colonnes (5) à (7) reproduisent les colonnes (2) à (4) avec cette fois des effets fixes par établissement plutôt que des contrôles dont la valeur varie par établissement.

[5] Cela pourrait s'expliquer par les différences d'implantation sectorielle des différents syndicats, la CGT étant par exemple davantage présente dans l'industrie.

Conceptuellement, cela revient à faire des comparaisons fines entre RP et/ou syndiqués et non RP non syndiqués établissement par établissement, de telle sorte que les écarts de salaires entre ces différentes catégories de salariés ne puissent pas s'expliquer par des différences de salaire moyen entre par exemple les établissements dans lesquels il y a des RP, et ceux où il n'y en a pas. Les résultats dans ces spécifications avec effets fixes sont semblables aux résultats sans effets fixes.

D. Quelles spécifications retenir?

Les estimations de l'écart de salaire entre les RP et les non RP qui nous semblent le plus correctes sont celles présentées dans les colonnes (5) et (6), soit un écart de 3,5% à 5% entre le salaire des syndiqués, RP ou non RP, et leurs collègues non syndiqués (RP ou non).
Il nous semble en effet nécessaire de contrôler pour des effets de composition liés à l'âge, le sexe et le niveau de diplôme des salariés, ainsi que pour le type d'établissement dans lequel ils travaillent. Les contrôles salariés pour l'âge, le niveau de diplôme et le sexe capturent des différences de compétences entre salariés ainsi que d'éventuelles discriminations de genre qui ne sont pas nécessairement liées au fait d'avoir un mandat dans une IRP. Ces caractéristiques, typiques des équations de Mincer, sont par ailleurs prédéfinies et relativement exogènes une fois qu'un salarié est entré sur le marché du travail.

Cela n'est pas forcément le cas pour l'ancienneté ou la CSP. Les RP sont en général des salariés ayant une ancienneté importante dans leur entreprise (Tableau 3). Cela peut s'expliquer par exemple par le fait que les fonctions de représentants s'exercent plus facilement avec une bonne connaissance de l'entreprise et de ses salariés. On peut imaginer qu'il est plus "facile" de jouer le rôle de représentant si l'on est bien intégré au sein de son collectif de travail. Dans ce cas, contrôler par l'ancienneté permet de purger l'écart de salaire entre RP et non RP des gains de salaires dont ont pu bénéficier les RP du fait de leur plus grande ancienneté. Cependant, les RP étant protégés contre le licenciement, il est aussi possible qu'ils aient une ancienneté plus forte parce que leur employeur n'a pas pu les licencier alors qu'il aurait voulu et pu le faire s'ils n'étaient pas RP. Dans ce cas, l'interprétation du contrôle par l'ancienneté est différente puisque l'ancienneté induit un biais de sélection qui favorise directement les RP. En contrôlant par l'ancienneté, on risque d'être amener à interpréter comme de la discrimination des écarts de salaire qui reflètent en fait une surreprésentation de salariés peu qualifiés parmi les RP avec beaucoup d'ancienneté. La thèse de Breda (2011) et la partie IV-B de ce rapport montrent que les RP syndiqués ont en fait plutôt plus de chances d'être licenciés que leurs collègues, impliquant que ce dernier exemple est avant tout théorique. Au final, malgré les risques liés à l'inclusion d'une variable endogène comme contrôle dans une régression de salaire, on peut considérer que dans le cas des RP dont l'ancienneté est beaucoup plus importante pour des raisons liées à leur fonction de représentant, il est utile de présenter systématiquement des écarts de salaire purgés de l'effet de l'ancienneté (Tableau 4, colonnes 3 et 6).

Cela semble moins clair pour la CSP : un moyen simple pour les employeurs de discriminer les RP est de ne pas leur donner de promotion. Dans ce cas, on s'attend à ce qu'à niveau de diplôme et expérience donnés, les RP soient surreprésentés dans les CSP dites "inférieures" du fait de la discrimination. Contrôler pour la CSP dans les régressions de salaire conduit à écarter de la pénalité salariale estimée la partie qui proviendrait d'une absence de promotion et de l'augmentation de salaire qui en résulte. Plusieurs indices concordent cependant pour montrer que les chances de promotion des RP syndiqués ne sont pas égales à celles de leurs

collègues. D'une part, nous observons qu'ils sont surreprésentés dans les CSP dites inférieures à niveau de diplôme et âge donné. D'autre part, ils estiment que leurs chances de promotion sont inférieures (pour un très large ensemble de variables de contrôle utilisées dans les spécifications empiriques). Pour ces raisons, les estimations issues des spécifications qui incluent des contrôlent pour la CSP (col. 4 et 7 des Tableaux 4 et 5) ne devraient pas être interprétées comme le résultat d'une éventuelle discrimination.

La présence d'effets fixes établissement se justifie par notre souhait de mettre en évidence des écarts de salaire entre salariés au sein d'un même établissement. L'inclusion des effets fixes permet ainsi d'exclure immédiatement une interprétation peu intéressante de nos résultats : les RP ou les syndiqués sont moins bien rémunérés parce qu'ils sont davantage présents dans des établissements à bas salaire. Il est à noter que l'inclusion des effets fixes établissements n'affecte que marginalement nos estimations (Tableau 4, colonne 2 versus 5).

Nous avons fait deux autres choix méthodologiques dans le tableau 1. Nous nous sommes d'abord concentrés sur les CDI à temps complets, hors apprentis et stagiaires, hors emplois secondaires, avec heures déclarées annuelles entre 900 et 2200. L'idée est de ne pas comparer les RP à une main d'oeuvre précaire mal payée dont ils ne font évidemment pas partie. On s'intéresse ainsi aux écarts de salaire entre les RP et leurs collègues parmi les "insiders". Lorsque l'on garde à l'inverse tous les salariés, y compris ceux qui sont en situation professionnelle plus précaire, on obtient des écarts légèrement plus faibles (tableau A1)[6].

Notre second choix méthodologique consiste à utiliser les pondérations fournies par la Dares pour pondérer les estimations de salaires. L'utilisation de pondération dans l'analyse économétrique est loin de faire consensus. Il est parfois avancé que l'analyse de l'impact causal d'une variable sur une autre ne doit pas se faire en pondérant les observations. En revanche, notre approche ici n'est pas de mesurer l'effet causal des RP sur les salaires. Il s'agit simplement de mesurer des écarts de salaire. Dans cette perspective purement descriptive, il nous semble adéquat d'utiliser les pondérations fournies par la Dares afin d'avoir des estimations les plus représentatives possibles de l'ensemble du marché du travail. Ne pas utiliser ces pondérations conduit à trouver des écarts de salaires plutôt plus faibles (tableau A2).

Au total, nous retenons que l'écart de salaire entre les salariés syndiqués, (RP ou non), et leurs collègues non syndiqués (RP ou non) est en 2010 d'environ -3,5% lorsque l'on considère des salariés de même sexe, même expérience, de même niveau d'instruction, et travaillant dans le même établissement. Il s'agit maintenant de comprendre pourquoi ces écarts sont si différents des écarts trouvés en 2004 pour les seuls DS, et comment ils peuvent être expliqués: il faut évaluer dans quelle mesure ils tiennent à des imperfections de l'estimation indirecte de la discrimination qui a été adoptée, imperfections qui pourraient mettre en doute sa validité.

---

[6] Même s'il se justifie dans le cadre de cette étude, notre choix méthodologique de se concentrer sur les salariés "insiders" peut être critiqué pour les biais de sélection éventuels qu'il induit. Nous avons donc voulu vérifier si les principaux résultats de l'étude sont robustes si l'on garde dans l'échantillon les temps partiels et les CDD et que l'on contrôle pour l'effet éventuel de ces variables (en plus des autres contrôles). En général, les pénalités salariales obtenues sur cet échantillon plus large sont:
- légèrement plus faibles pour les salariés syndiqués non RP.
- légèrement plus fortes pour les RP syndiqués (et les DS) dans les spécifications qui n'incluent pas d'effets fixes par établissement.
- légèrement plus faibles pour les RP syndiqués (et les DS) dans les spécifications qui incluent des effets fixes par établissement.
A l'exception de ces légères tendances, les résultats obtenus sont très proches.

III. Les différences entre 2004 et 2010 sont-elles un artéfact de méthode?

En 2004, l'écart de salaire entre les délégués syndicaux et leurs collègues est estimé, à partir d'une méthode d'identification des délégués probabiliste, à environ -10% (Breda, à paraître). Pourquoi les estimations actuelles sont-elles à ce point inférieures ?
Deux pistes sont suivies pour expliquer les écarts entre les estimations produites en 2004 et 2011 : soit ceux-ci découlent des différences de méthodes pour les mesurer, soit ils reflètent des changements réels au cours de la période concernée qui peuvent tenir aussi bien aux changements des paramètres déterminant la pénalité salariale qu'à un changement des mécanismes qui induisent cette pénalité.

La première piste conduit à distinguer entre trois modalités du changement de méthode. La première tient au fait qu'en 2004, la mesure de la pénalité salariale était indirecte et donc notamment moins précise. On verra que l'effet de méthode statistique n'est pas le plus important. La seconde tient au changement de variable d'intérêt puisque, on l'a dit, on est passé de l'estimation de la pénalité subie par les DS à celle qui concerne les RP. Ce changement a indéniablement un rôle plus important. A ces deux changements s'ajoutent l'effet des modifications du champ de l'enquête.

Suivre la seconde piste, nécessite d'identifier au préalable ce que reflètent les écarts de salaire étudiés afin d'en comprendre les évolutions. Les écarts de salaire entre les RP et leurs collègues ont pu varier parce que les RP en 2004 et en 2011 sont différents (effet de composition), ou bien parce qu'ils sont traités différemment par leurs employeurs (discrimination variable au cours du temps). Dans l'hypothèse d'une discrimination syndicale, on cherchera ainsi à comprendre pourquoi celle-ci serait moindre en 2011 qu'en 2004. Dans le cas d'un effet de composition (les RP sont moins qualifiés), l'exercice sera totalement différent. Nous différons cette analyse des évolutions réelles entre 2004 et 2011 à la prochaine section pour nous concentrer dans un premier temps sur les questions de méthode.

A. Quelles sont les différences entre les estimations de 2004 et 2010?

D'un point de vue méthodologique, trois différences peuvent expliquer que les pénalités salariales estimées en 2004-2005 et 2010-2011 sont différentes. D'abord, bien sûr, les estimations de 2004-2005 reposent sur une identification indirecte, probabiliste, des Délégués Syndicaux, tandis qu'en 2010-2011 une estimation directe des RP syndiqués est permise par l'ajout d'une nouvelle question dans le volet salarié de l'enquête. Cependant, comme nous l'avons dit, cette nouvelle question permet d'identifier les RP dans leur ensemble. En combinant cette information avec le fait que les salariés interrogés soient syndiqués, on peut identifier les RP syndiqués. C'est là qu'intervient la deuxième différence importante: les estimations pour 2004-2005 portent sur les seuls DS, tandis qu'elles incluent l'ensemble des RP syndiqués en 2010-2011. Ces deux premières différences méthodologiques - 1) estimation directe versus indirecte, 2) identification des DS versus de l'ensemble des RP syndiqués - sont intrinsèquement liées et inséparables, puisque la méthode indirecte de 2004 a été construite pour identifier les DS, tandis que l'estimation directe rendue possible en 2010-2011 ne permet pas de les isoler. La troisième différence méthodologique tient au champ retenu pour l'étude (inclusion des établissements de 10 à 19 salariés, exclusion des salariés en CDD ou à temps

partiel) ainsi qu'à des choix spécifications empiriques retenues légèrement différentes (pondération des estimations et variables de contrôle légèrement différentes en 2010-2011).

Pour pouvoir interpréter l'écart de résultat entre les estimations obtenues pour 2004 et 2010, il n'y a pas une comparaison unique simple et décisive qui puisse être proposée. Nous proposons de mettre en avant deux modes de comparaisons dictés par l'idée de faire apparaître au mieux les apports de l'enquête de 2010.

Tout d'abord, nous avons examiné l'effet de méthode statistique en quelque sorte pris sous sa forme pure. A cette fin, nous commençons par reproduire la méthode statistique indirecte de 2004 sur l'enquête de 2010, en l'appliquant au champ de cette enquête (les établissements de 10 à 19 salariés sont inclus), et en utilisant nos nouveaux choix de spécifications empiriques (ceux retenus dans le Tableau 4: estimations pondérées, salariés non précaires, etc.). De ce fait nous pouvons observer pour 2011 si les pénalités salariales obtenues dans le Tableau 4 pour l'ensemble des RP syndiqués sont identiques à celles pour les seuls DS.

Les résultats (Tableau 5A) font apparaitre des pénalités salariales pour les DS de l'ordre de 6% dans les modèles sans effets fixes (colonnes 2 et 3), et de 5% dans ceux avec effets fixes (colonnes 5 et 6). Ces écarts sont un peu supérieurs à ceux de 3 à 4% trouvés pour l'ensemble des RP syndiqués en 2010, et inférieurs aux 10% trouvés pour les DS en 2004. Les estimations sont cependant très imprécises du fait de l'utilisation de la méthode indirecte et ne permettent à ce stade de tirer aucune conclusion: les écarts trouvés ne sont pas significativement différents de 0, et ils ne sont a fortiori pas non plus significativement différents des écarts trouvés pour l'ensemble des RP syndiqués en 2010, ni de ceux trouvés pour les seuls DS en 2010.

Pour préciser la comparaison entre 2004 et 2010, il est en fait plus rigoureux de comparer les résultats obtenus sur l'enquête de 2010 en utilisant la méthode statistique indirecte de 2004, mais appliquée cette **fois au même champ qu'en 2004** (les établissements de 20 salariés et plus), et en utilisant exactement les mêmes spécifications empiriques qu'en 2004 (estimations non pondérées, mêmes variables de contrôle, etc.). Cette analyse à champ et méthodologie égale est la seule susceptible d'identifier de façon rigoureuse une évolution de la pénalité salariale pour les DS entre 2004 et 2011. En revanche, la comparaison ne porte que sur les DS, de telle sorte qu'elle ne permet pas non plus de dire si l'écart de résultats entre ce qui est observé en 2004 pour les DS et en 2010 pour l'ensemble des RP syndiqués vient de la méthode d'estimation indirecte. Les résultats (présentés en annexe: tableau A5) sont relativement semblables, avec toutefois des pénalités salariales pour les DS encore un peu plus faible (2 à 3%) que celles obtenues sur le champ de 2010 et avec les spécifications empiriques de 2010. Il est cette fois possible de conclure de la comparaison des tableaux A3A et A3B que la pénalité salariale pour les DS en 2010 est significativement inférieure à celle en 2004 au seuil de 5%. L'imprécision des estimations reste cependant importante[7], de telle sorte que l'on ne pas conclure beaucoup plus d'un point de vue purement statistique. Il n'est ainsi pas possible de rejeter l'hypothèse que la pénalité salariale pour les DS n'aurait varié que de 2% au cours de la période.

[7] Pour 2004 par exemple, si l'écart moyen de salaire estimé entre les DS et leurs collègues est de l'ordre de -10%, les intervalles de confiance statistique à 95% liés aux estimations proposées sont larges, [-4%,-12%], pour les estimations incluant des effets fixes par établissement, et [-9%,-16%] pour les estimations qui n'en incluaient pas.

Le principal changement de mode d'observation du phénomène entre 2004 et 2010 tient au fait de s'intéresser aux RP syndiqués plutôt qu'aux DS. Toute la difficulté est ici de mesurer en 2010 la pénalité syndicale subie par les DS plutôt que par les RP syndiqués. Ce qu'il est possible de faire en appliquant sur d'autres variables la technique adoptée pour 2004 en vue d'identifier les DS : puisqu'on n'observe pas directement les DS parmi les RP, on va tenter de les identifier indirectement comme on le faisait en 2004.

B. Délégués syndicaux versus RP syndiqués

Comme on a vu, si l'étude qui portait sur l'enquête de 2004 avait porté l'attention sur les pénalités subies par les DS, l'enquête de 2010 permet de mesurer directement la pénalité subies par les RP syndiqués, un groupe plus large que celui des DS mais également exposé parce que directement engagé dans les instances partenariales des entreprises. Ce changement de variable d'intérêt, parce que la pénalité observée en 2010 sur les RP est plus faible que la pénalité observée sur les DS en 2004 (voir tableaux annexes A3B et A3C), mérite d'être examiné de plus près.

Les différents types de représentants ne jouent pas le même rôle dans le fonctionnement collectif de l'entreprise : c'est aux seuls DS qu'incombe légalement la responsabilité de négocier salaires et conditions de travail (notamment), en particulier lors des négociations annuelles obligatoires. Dans l'hypothèse où les employeurs chercheraient à décourager des salariés de participer à la négociation collective en les discriminant, il y a de fortes chances qu'ils aient davantage intérêt à cibler les RP s'occupant directement des négociations, à savoir les DS (il s'agit seulement d'une hypothèse critiquable : en adoptant une position dure à l'égard des représentants du personnels et des DS en particulier, les employeurs encourent le risque d'obtenir l'effet inverse à leurs attentes et de sélectionner à ces positions des salariés particulièrement motivés et revendicatifs). Cela pourrait expliquer que les estimations de la pénalité salariale pour les seuls DS en 2010 (Tableaux 5A et A3B) soient un peu supérieures à celles pour l'ensemble des RP syndiqués (Tableau 2 et A3C).

Du coup, l'idéal aurait été de pouvoir estimer directement la pénalité subie par les DS dans l'enquête de 2011. Or, on n'observe malheureusement pas qui sont les DS parmi les RP syndiqués[8]. Pour pallier cette difficulté, il est toujours possible d'utiliser la méthode indirecte de 2004 comme nous l'avons déjà fait dans les tableaux 5A et A3B. Cependant, nous l'avons dit, ces estimations sont imprécises. Nous proposons donc deux méthodes alternatives, similaires dans l'esprit à celle de 2004, pour inférer le salaire des DS. Ces méthodes reposent toujours sur la proportion de DS dans un groupe de référence et sur les salaires observés dans ce groupe. En utilisant la nouvelle variable de 2010, on peut construire trois groupes de références possibles: l'ensemble des syndiqués (comme en 2004), l'ensemble des RP, et l'ensemble des RP syndiqués,). La façon la plus sûre d'identifier les DS et donc leur salaires est sans doute de le faire à partir du groupe de référence le plus petit possible, à savoir les RP syndiqués. La pénalité pour les DS est alors obtenue en croisant le fait qu'un salarié se déclare

[8] En théorie, on pourrait essayer d'exploiter de façon plus large le questionnaire "Représentant de la direction" de l'enquête REPONSE pour produire des estimations indirectes pour l'ensemble des RP syndiqués. En 2010-2011, il faudrait exploiter la question 2.7g de ce questionnaire pour estimer le nombre de DP syndiqués.
Cependant, du fait d'un cumul des mandats fréquent entre DP et DP, l'ajout du nombre de DS et du nombre de DS tels que déclarés par les représentants de direction surévaluerait le nombre réel de RP syndiqués dans chaque établissement. Compte tenu des résultats déjà obtenus, il ne nous a pas paru nécessaire à ce stade de suivre cette voie.

RP syndiqué avec la probabilité pour un RP syndiqué d'être DS. Cette méthode, on va le voir n'est pas simple à mettre en œuvre parce qu'on ne connait pas précisément la proportion de DS parmi les RP syndiqués. Nous verrons comment approximer ce résultat. Si on ne se satisfait pas de cette approximation, on peut encore identifier les DS de façon plus incertaine selon leur proportion parmi l'ensemble des RP (syndiqués ou non), ou encore, comme en 2004, selon leur proportion parmi les syndiqués (RP ou non). Nous disposons donc de trois méthodes distinctes d'identification probabiliste des DS à partir d'une population plus large. Chacune de ces méthodes est susceptible d'aboutir à des résultats peu précis du fait de l'identification indirecte des DS. Lorsqu'elle est faite à partir des RP, cette identification probabiliste est cependant améliorée par rapport à 2004, du fait d'une proportion plus faible de DS parmi les RP que parmi les syndiqués. Par ailleurs, disposer de trois approches pour mesurer le salaire des DS peut permettre de renforcer nos conclusions: si ces approches sont convergentes, nous disposerons d'un faisceau d'évidences compatibles.

Dans leur ensemble, les estimations des Tableaux 5A (basées sur une identification très indirecte des DS parmi les syndiqués), 5B (basées sur une identification un peu plus précise des DS parmi les RP), et 5C (basées sur une identification beaucoup plus probable des DS parmi les RP syndiqués), devraient donc donner une bonne idée de la pénalité salariale pour les DS, pour les autres RP syndiqués, pour les RP non syndiqués, et pour les syndiqués non RP. Le Tableau 5B renforce l'idée d'une pénalité salariale essentiellement portée par les DS, et non par les autres RP, qu'ils soient syndiqués ou non. Les spécifications avec effets fixes montrent ainsi que ces derniers sont payés environ 10% de moins que les collègues de leur établissement qui sont non syndiqués non RP, tandis que les RP non DS (syndiqués ou non) semblent payés de manière similaire. Comme précédemment, ces écarts s'effondrent dès lors que des variables de contrôle pour la catégorie socioprofessionnelle des salariés sont ajoutés. Les résultats du tableau 5C sont les plus éloquents : ils donnent des pénalités salariales de l'ordre de 15% pour les DS, tandis que les autres RP syndiqués ne semblent pas pénalisés. Comme nous l'avons dit, la construction des différentes proportions de DS parmi les syndiqués, les RP ou les RP syndiqués à partir du volet "Représentant de la direction" de l'enquête n'est pas immédiate et nécessite de faire un certain nombre de choix, surtout pour la proportion de DS parmi les RP syndiqués. Nous renvoyons à l'annexe pour la présentation détaillée de nos choix méthodologiques. Pour être complets, nous présentons également en annexe des estimations de pénalités salariales pour les DS obtenues à partir de choix alternatifs pour la construction des proportions. L'ensemble des résultats converge vers un même constat: parmi les RP syndiqués, ce sont surtout les DS qui subissent des pénalités salariales importantes.

Nous pouvons conclure plus généralement que les différences de résultats obtenus pour les DS en 2004-2005 et pour les RP syndiqués en 2010-2011 ne s'expliquent pas directement par des problèmes de méthode ou de choix méthodologiques. Appliquée en 2010-2011, la méthode proposée pour 2004 donne des pénalités salariales pour les DS supérieures à celles qui sont obtenues directement pour l'ensemble des RP syndiqués. Cependant les différences ne sont pas statistiquement significatives. En revanche, l'enseignement essentiel à ce stade est que tous les RP syndiqués ne sont pas comparables: les DS semblent tenir une place particulière, de telle sorte que les techniques probabilistes utilisées pour les identifier parmi les syndiqués, les RP ou les RP syndiqués suggèrent systématiquement des pénalités salariales importantes pour ces derniers, pénalités qui sont tout à fait compatibles avec les écarts de 10% trouvés en 2004. L'analyse est rendue difficile par l'imprécision inhérente aux méthodes d'estimation indirecte. Il est ainsi difficile de savoir si la méthode de 2004 appliquée en 2010 aboutit à des estimations plus faibles du fait d'un pur hasard statistique, ou bien si la pénalité

salariale pour les seuls DS a réellement baissée au cours de la période. Les résultats obtenus via deux autres techniques d'identification indirecte alternatives suggèrent une pénalité salariale toujours très importante pour les DS en 2010-2011. Mais là encore, les estimations restent peu précises. Pour aller plus loin, il est possible de mobiliser d'autres dimensions de l'enquête qui permettent d'apprécier selon d'autres perspectives la situation des RP dans les entreprise et de voir dans quelle mesure elle permettent de corroborer et d'affiner ce que l'on observe sur les pénalités salariales.

IV. Rechercher les indices d'une discrimination antisyndicale

Dans un premier temps, nous allons approfondir l'analyse de la pénalité salariale en cherchant un faisceau de facteurs qui tendent à faire varier la pénalité mais aussi d'autres indicateurs qui pourraient corroborer l'observation d'un phénomène de discrimination à l'encontre des RP en général, et des DS en particulier. Nous allons ainsi mesurer la manière dont la pénalité salariale varie en fonction des syndicats représentés dans l'entreprise. Ensuite, nous examinerons une norme de discrimination qui est apparue en creux comme jouant un rôle déterminant : la non promotion. Dans une étape suivante nous verrons dans quelle mesure ces résultats s'accordent avec la perception qu'en ont les agents, aussi bien les employés que les employeurs, en utilisant la partie subjective du questionnaire. Finalement, nous effectuerons une sorte de test de cohérence en regardant comment se comporte la pénalité en fonction de la conflictualité avérée des relations que traduit l'existence de grève.

Dans tous ces cas, différents mécanismes peuvent intervenir dans le lien entre la participation d'un salarié à la vie collective de son entreprise et sa rémunération. Deux grands types d'interprétations peuvent être invoqués pour expliquer les écarts de salaire entre certains RP et leurs collègues : l'effet de sélection et la discrimination. L'effet de sélection consiste à dire que les RP et leurs collègues sont payés différemment parce qu'ils sont effectivement différents pour d'autres critères que simplement le fait de participer ou non aux IRP. Ils différeraient alors selon d'autres facteurs qui interviennent dans la détermination de leur salaire. Ces facteurs peuvent être le salaire lui-même, avec l'idée que ce sont directement les salariés les moins bien rémunérés qui décident de devenir RP ce qui traduit donc l'existence d'une causalité inverse. S'il s'agit d'autres facteurs, tels que le niveau de qualification, la productivité, l'effort au travail, etc., on parle plutôt de biais d'hétérogénéité inobservée (ou biais de variable omise). L'effet de sélection regroupe donc déjà un certain nombre d'explications possibles différentes.

La discrimination correspond à l'idée que certains RP sont payés différemment uniquement parce qu'ils sont RP. En langage économétrique, on parle alors d'effet causal du mandat de RP sur le salaire. Nos travaux antérieurs suggéraient que les écarts de salaire entre les RP et leurs collègues pouvaient refléter de la discrimination. Nous présentons ici les éléments qui confortent dans cette hypothèse.

A. Les écarts de salaire par syndicat et suivant l'ancienneté

L'intensité de la confrontation entre RP et employeur n'est pas la même en fonction du syndicat auquel appartient le RP. On peut penser qu'elle est particulièrement forte avec un RP appartenant à la CGT et l'étude menée à partir de l'enquête de 2004 corroborait cette idée en

faisant apparaître une pénalité probablement plus forte pour les DS de cette organisation[9]. Dans le même ordre d'idée, on s'attend à trouver que les RP ayant le plus d'ancienneté ont affronté leur employeur plus longtemps, impliquant qu'ils ont été moins souvent augmentés et sans doute aussi moins souvent promus.

On ne retrouve pas en 2010 de façon très claire l'effet attendu de l'appartenance à la CGT (résultats non présentés). Les pénalités salariales semblent les plus fortes pour les RP syndiqués de la CGT mais aussi ceux de la CFDT. Le nombre de RP syndiqués ou DS des autres syndicats dans l'échantillon est sans doute trop faible pour qu'on puisse réellement faire confiance aux estimations produites. En effet le nombre espéré de RP syndiqués (resp. de DS) de la CGT ou de CFDT dans l'enquête est de l'ordre de 80 (resp. de 30). Pour les autres syndicats, il est inférieur à 50 (resp. 20). Rappelons également que l'estimation de la pénalité salariale par syndicat est nécessairement basée sur une estimation indirecte à partir du nombre de RP syndiqués de chaque syndicat parmi les RP syndiqués, ou du nombre de DS de chaque syndicat parmi les DS, ces derniers étant eux-mêmes identifiés de façon probabiliste à partir de la proportion de DS parmi les syndiqués, parmi les RP, ou parmi les RP syndiqués. On se heurte donc aux problèmes habituels d'imprécision des estimations. Ces commentaires négatifs veulent nuancer l'absence d'un effet massif pour la CGT: ne pas trouver cet effet ne veut pas dire qu'il n'existe pas. Cela peut signifier simplement que nous manquons de puissance statistique et des données adaptées pour nécessaire pour l'identifier[10]. Une hypothèse alternative est que les nombreuses procédures judiciaires engagées pour discrimination syndicale ces dernières années l'ont été principalement par la CGT, d'où une baisse effective
de la discrimination syndicale pour ce syndicat entre 2004 et 2010, et l'absence subséquente de pénalité salariale observée pour ses DS

Le Tableau 6 montre finalement que l'effet de l'ancienneté n'est pas flagrant : une année d'ancienneté de plus augmente l'écart de salaire entre les RP et les salariés non RP non syndiqués d'environ 0.2% (col. 1 et 2). Cet effet est non significatif aux seuils statistiques conventionnels. Il est néanmoins dans le sens attendu: les RP syndiqués voient leurs salaires évoluer moins vite que leurs collègues, tandis que le phénomène inverse se produit pour les RP non syndiqués. Lorsqu'on regarde l'effet de l'ancienneté spécifiquement pour les DS, on trouve des effets un peu plus forts (entre 0.5 et 0.9% de salaire perdu par année d'ancienneté par rapport aux salariés non RP et non syndiqués. Les résultats, si ils vont en général dans le sens attendu en cas de discrimination réelle, sont cependant pour la plupart non significatifs (seule une estimation, avec la méthode 1 utilisée sans effets fixes, indiquent des croissances salariales avec l'ancienneté significativement inférieures pour les DS).

B. Les différences de chances de promotion et risque de licenciement

Si l'on cherche des indicateurs de pénalisation des RP syndiqués qui vont au-delà du seul salaire, le premier indicateur que l'on est tenté d'observer est la promotion ou plutôt l'absence de promotion toute chose égale d'ailleurs. En effet, on l'a vu, ce qui semble freiner

[9] Les DS des différents syndicats sont également identifiés de manière probabiliste selon la part des DS de chaque centrale dans l'ensemble DS. En 2011, nous procédons à la même stratégie probabiliste. Tant en 2004 qu'en 2011, les DS de chaque centrale sur lesquels repose l'estimation probabiliste sont peu nombreux, nous préférons ne pas inclure de découpage supplémentaire et considérons ensemble tous les établissements quelque soit le nombre total de syndicats présents.

[10] Concrètement, avec si peu de DS CGT dans l'enquête, le fait d'en avoir un de plus ou de moins effectivement discriminé dans l'enquête peu affecter grandement les estimations et expliquer les écarts entre 2004 et 2010.

la progression salariale des RP syndiqués, c'est l'absence de promotion et plus particulièrement des promotions importantes qui font changer de catégories. La pénalité salariale même disparaissait quand on contrôlait par le niveau hiérarchique dans l'entreprise ce qui suggère que c'est parce qu'ils n'ont pas été promus qu'ils sont moins payés (à postes strictement égaux, les salaires seraient eux-mêmes nécessairement égaux).

Cette hypothèse est confirmée par l'analyse des questions posées aux salariés concernant l'obtention éventuelle d'une promotion dans les 3 années ayant précédé l'enquête (question 48 du questionnaire salarié), et leur chance de promotion dans l'année à venir (question 49). On observe ainsi qu'à âge, sexe et diplôme égal, les RP syndiqués ont plus de 5% de chances de moins de déclarer avoir obtenu une promotion que les salariés qui ne sont ni RP ni syndiqués (Tableau 7, colonnes 1 et 2). Les résultats sont similaires pour les syndiqués non RP, tandis qu'ils sont opposés pour les RP non syndiqués : ces derniers ont environ 8% de chances de plus que les salariés non syndiqués non RP d'avoir obtenu une promotion dans les 3 dernières années. Sur l'ensemble de l'échantillon, la proportion de salariés qui déclarent avoir eu une promotion dans les 3 années ayant précédé l'enquête est de 25%, impliquant que les taux de promotion entre les RP syndiqués et leurs collègues RP non syndiqués varient presque du simple au double (de 17% à 33% dans les spécifications avec effets fixes). Ces fortes différences en termes de promotions passées se retrouvent dans les déclarations des salariés quant à leurs chances de promotion ou d'augmentation, et quant à leur risque de licenciement dans l'année à venir. On observe ainsi par exemple que malgré la protection contre le licenciement dont ils bénéficient, les RP syndiqués estiment avoir plus de chance (20% d'un écart type) d'être licenciés que leurs collègues non syndiqués, non RP (Tableau 7, colonnes 5 et 6).

Ces résultats corroborent ceux obtenus sur les salaires. Là encore, l'interprétation en termes de discrimination n'est pas évidente : les syndiqués pourraient avoir été moins promus ou déclarer avoir moins de chances de promotion parce qu'ils sont moins compétents. Dans cet ordre d'idée, un effet de causalité inverse peut par exemple jouer : le fait de ne pas avoir été promu peut affecter la probabilité de s'être syndiqué (voire même le fait d'avoir été promus peu faire renoncer certains à rester syndiqués). Quoi qu'il en soit, le Tableau 7 fait ressortir remarquablement la distinction entre RP syndiqués et non syndiqués. Qu'en est-il de la distinction entre DS et RP syndiqués non DS? Nous ne retrouvons pas de manière aussi flagrante que pour les salaires des promotions passées et chances de promotion inférieures pour les DS. Les résultats sont plus contrastés. Quand on identifie les DS à partir de leur proportion parmi les syndiqués (Tableau Annexe A5A), on trouve bien des promotions passées et des chances de promotion futures plus faibles que pour les autres syndiqués et pour les salariés non syndiqués et non RP. Cela est encore vrai, notamment pour les chances de promotion, lorsqu'on identifie les DS parmi l'ensemble des RP (Tableau A5B). En revanche, la méthode 3 consistant à identifier les DS parmi les RP syndiqués donne des résultats plus contrastés, plutôt en faveur d'une situation moins bonne pour les RP syndiqués non DS que pour les DS. Dans leur ensemble, les résultats pour les DS indiquent que ceux-ci estiment avoir été moins promus et avoir moins de chances de promotion et plus de risques de licenciement que les salariés non RP et non syndiqués. En revanche, l'analyse empirique ne permet de conclure clairement à une situation déclarée moins bonne pour les DS que pour les autres RP syndiqués.

C. L'effet ressenti du mandat de RP sur la carrière

Nous exploitons à présent le volet Représentants du personnel de l'enquête REPONSE 2010-2011 afin d'étudier l'opinion des représentants du personnel quant à l'effet qu'a eu leur mandat de représentant sur leur carrière. Rappelons qu'il s'agit de représentants du personnel de l'instance de représentation majoritaire de leur établissement. Nous examinons d'abord dans quelle mesure les RP peuvent se sentir discriminés. Nous tentons ensuite de comparer les résultats obtenus par l'étude des salaires des délégués aux réponses des représentants.

Que pensent les représentants du personnel d'une éventuelle discrimination ? 61,8 % d'entre eux considèrent que leur mandat de représentant n'a pas eu d'effet sur leur carrière. Ils sont 25,8 % à considérer qu'il a été un frein, et 12,4 % à considérer qu'il a été un moteur. Ces réponses varient cependant énormément par type de représentant (Figure 1). Les RP considérant que leur mandat a été un frein pour leur carrière ne représentent qu'une infime fraction des RP non syndiqués (5,3 %), tandis qu'ils constituent une proportion non négligeable des RP syndiqués (29 %) et a fortiori des DS (40 %). Ces écarts très forts entre le ressenti des DS, des autres représentants syndiqués et des RP non syndiqués corroborent parfaitement nos résultats sur les salaires et suggèrent que s'il y a discrimination, elle touche essentiellement les représentants syndiqués.

La proportion élevée de représentants déclarant que leur mandat a été un frein pour leur carrière pourrait refléter le fait que les représentants sont pessimistes de manière générale, ou qu'ils ont tendance à donner des réponses plus négatives que d'autres salariés. Leurs réponses concernant l'effet de leur mandat sur la stabilité de leur emploi (figure 2) montre qu'il n'en est rien. La hiérarchie des réponses entre les différents types de représentants est bien respectée : les DS et les autres représentants syndiqués se sentent beaucoup plus menacés que les représentants non syndiqués. En revanche, la proportion de représentants déclarant que leur mandat a été une menace pour leur emploi est systématiquement inférieure à 15 %. Ce résultat n'est pas surprenant compte tenu de la protection contre le licenciement dont bénéficient les représentants. Il indique néanmoins que les représentants ne répondent pas systématiquement de façon négative aux questions qui leur sont posées. Le fait qu'ils déclarent souvent que leur mandat a été un frein pour leur carrière est donc susceptible de refléter un phénomène réel[11].

Un dernier fait stylisé émerge de la figure 2 : la proportion de représentants considérant que leur mandat a été une protection pour leur emploi est également très faible. Elle est même plus faible que la proportion de représentants considérant que leur mandat a été un moteur pour leur carrière. Si la protection contre le licenciement dont bénéficient les représentants leur permet d'exercer leur mandat sans se sentir menacés, elle ne semble pas pour autant leur apporter un réel sentiment de protection. Le licenciement n'est pas la seule menace qui pèse sur leur tête et de nombreuses caractéristiques du poste auquel un salarié est affecté peuvent être des contraintes pour lui parfois difficiles à supporter.

Les différences de caractéristiques observables entre les différents types de représentants (voir Tableau 3) pourraient expliquer en partie leurs différentes opinions concernant l'effet de leur mandat sur leur évolution de carrière. Pour éviter ces potentiels biais de variables omises, nous avons estimé une série de modèles probit ordonnés dans lesquels l'opinion des représentants sur l'effet de leur mandat sur leur carrière est expliquée par un ensemble de caractéristiques des salariés et de leurs établissements. Les tendances observées sur la Figure 2 sont robustes à l'ajout de ces contrôles (Tableau 8) : à caractéristiques observables égales,

[11] Les deux questions concernant l'effet du mandat sur la carrière et la protection de l'emploi viennent à la suite dans le questionnaire qui est administré aux représentants.

les représentants syndiqués ont une probabilité supérieure de 12 % de déclarer que leur mandat a eu un effet négatif sur leur carrière (tableau 8, col. 1b). La probabilité augmente encore de 6 % s'ils sont délégués syndicaux. Les délégués syndicaux ont aussi plus de chances d'avoir plusieurs mandats distincts au sein des IRP. On pourrait donc faussement attribuer au fait d'être DS les moins bons salaires et la discrimination ressentie, alors qu'en fait, ils sont attribuables au cumul des mandats. Les résultats du Tableau 8 montrent qu'il n'en est rien: le nombre de mandats des RP a bien un effet négatif sur leur évolution de carrière ressentie, mais l'effet propre d'être DS est robuste à ce contrôle.

La probabilité qu'un représentant déclare un effet négatif de son mandat sur sa carrière augmente également de 0,2 % par année supplémentaire d'ancienneté en tant que représentant du personnel dans l'établissement (tableau 8, col. 1b). Ce résultat est également cohérent avec nos résultats sur les salaires (tableau 4) obtenus en comparant les délégués ayant plus ou moins de cinq ans d'ancienneté dans leur établissement. L'avantage ici est que nous connaissons directement l'ancienneté des représentants en tant que représentants dans leur établissement. Lorsqu'on remplace dans le tableau 8 l'ancienneté en tant que représentant par l'ancienneté en tant que salarié dans l'établissement, la variable devient non significative (tableau 8, col. 2). Cela montre que c'est bien l'ancienneté comme représentant qui affecte le sentiment de discrimination, et non l'ancienneté comme salarié. Dans l'hypothèse d'un biais de sélection, les représentants devraient connaître de moins bonnes évolutions de carrière que leurs collègues du fait de leur moindre productivité. Ils pourraient alors stratégiquement attribuer à leur mandat de représentant cette moins bonne évolution de carrière. Mais si tel était le cas, on s'attendrait à ce que ce soit l'ancienneté dans l'établissement, et non l'ancienneté comme représentant, qui affecte la moins bonne évolution de carrière et donc l'opinion des représentants.

Finalement, l'opinion des représentants pourrait ne pas refléter une situation réelle mais plutôt une sorte de ressentiment qui augmenterait avec le temps passé comme représentant. On s'attendrait alors à voir les réponses des représentants affectées par le temps total passé comme représentant, et non par le temps passé comme représentant dans l'établissement. Cette dernière prédiction semble également réfutée empiriquement: lorsqu'on introduit conjointement comme variables explicatives du sentiment de discrimination, seule l'ancienneté comme représentant dans l'établissement ressort positivement (tableau 8, col. 3)[12].

Le tableau 8 fait également apparaitre d'autres résultats plus descriptifs. L'âge et le sexe jouent peu sur l'opinion des délégués. Les ouvriers professionnels, les employés et les professions intermédiaires (techniciens) considèrent un peu plus que les cadres ou que les ouvriers spécialisés que leur mandat a eu une influence négative sur leur carrière (même si les écarts sont non significatifs, tableau 8, col. 1 ou 2). Les RP non diplômés se sentent également moins discriminés (tableau 8, col. 3).

Finalement, la discrimination ressentie par les RP est beaucoup plus forte dans les grands établissements, typiquement au-delà de 100 ou 200 salariés. Cela ne peut s'expliquer par un effet de composition, à savoir la présence plus importante de RP syndiqués dans ces établissements. En effet, l'effet propre d'être un RP syndiqué est déjà pris en compte dans les modèles économétriques du Tableau 8. Nous retrouvons exactement les mêmes résultats en

[12] La variable n'est plus significative dans ce cas, peut-être du fait d'une corrélation forte entre les 3 variables d'ancienneté qui rend l'estimation de l'effet de chacune d'elle imprécise

termes de salaires : c'est dans les grands établissements que la pénalité salariale est la plus forte (jusqu'à -9% pour les RP syndiqués dans les établissements de plus de 2000 salariés).
Nous testons finalement l'effet du temps de délégation accordé aux représentants sur leur opinion. De moins bons salaires pour les délégués pourraient correspondre à une modération salariale liée directement au temps qu'ils passent à leur activité de représentant. On s'attend dans ce cas à une relation linéaire entre la pénalité salariale des délégués et la part que leurs heures de délégation représente dans leur temps de travail total. Si une telle relation existe, on s'attendrait à ce qu'elle soit reflétée par l'opinion des représentants, ce qui semble être effectivement le cas (Tableau 8, col. 3).

D. L'effet des grèves et conflits

Nous testons finalement si la situation objective des RP en termes de salaire est liée à la conflictualité dans leur établissement. Dans l'hypothèse où les salaires moins bons des RP refléteraient une discrimination réelle, on s'attend à ce que cette discrimination soit proportionnée à la capacité de nuisance réelle que représentent les RP pour leur employeur. Cette nuisance est certainement importante en cas de conflit ouvert ou de grève, et d'autant plus importante que la grève éventuelle a été fortement suivie par les salariés. Dans le cas où la pénalité salariale pour les RP syndiqués et les DS reflèterait une réelle discrimination stratégique de l'employeur, on s'attend donc à ce que cette pénalité augmente avec l'existence de conflits ou de grèves, et ce d'autant plus que ces conflits sont importants et nuisibles pour l'employeur. C'est exactement ce que montre le Tableau 9: la pénalité salariale pour les RP vis à vis de leurs collègues est de 7 à 8 % plus forte dans les établissements où il y a eu une grève ou un conflit (col. 1 et 2). Elle est encore plus forte si l'on se restreint aux établissements dans lesquels il y a eu un conflit perdu par les salariés (12% environ, col. 3). Il n'y en revanche pas d'effet significatif des conflits sur le salaire des RP non syndiqués. On trouve même un effet positif (mais non significatif) des conflits perdus par les salariés sur leurs salaires. Une pénalité plus forte pour les RP syndiqués en cas de grève perdue est également cohérente avec l'hypothèse d'une discrimination : en cas de grève gagnée par les salariés, il semble plus difficile pour l'employeur de discriminer le RP syndiqué ou le DS qui vient de mener un mouvement de contestation à la victoire est bénéficie alors sans doute d'un soutien fort de l'ensemble des salariés. On observe finalement que les RP syndiqués sont d'autant moins bien payés par rapport à leurs collègues qu'il y a eu un conflit fortement suivi : leur pénalité salariale augmente de 20% lorsque la proportion de salariés impliqués dans le conflit passe de 0 à 100% (col. 4). La dernière colonne de Tableau 9 présente finalement l'effet joint des conflits, du fait qu'ils ont été gagnés ou perdus, et du nombre de salariés qui y ont participé sur les écarts de salaire entre les RP et leurs collègues: les tendances décrites précédemment demeurent, même si la plupart des résultats ne sont plus significatifs, du fait d'une puissance statistique trop faible[13].

[13] A noter que nous ne présentons que des estimations avec effets fixes. Les établissements conflictuels pouvant se distinguer fortement des autres établissements en termes de situation économique, nous pensons qu'il est nécessaire de se limiter à des comparaisons intra-établissement, à savoir entre les RP et les non RP appartenant au même établissement. Par ailleurs, l'existence de grèves peut avoir un effet direct sur les salaires puisque les jours de grèves ne sont pas toujours rémunérés. Normalement, cela ne doit pas biaiser nos estimations puisque nous considérons des salaires horaires, et que les heures de grèves ne sont pas comptées dans les heures travaillées. Les résultats de la colonne 4 suggèrent aussi que plus le nombre de salariés ayant participé au conflit est important, plus les RP syndiqués sont pénalisés par rapport à leurs collègues qui sont dans ce cas plus souvent des participants à la grève ayant alors subi les mêmes pertes salariales que les RP syndiqués du fait de la grève.

V. Expliquer les variations entre 2004-2005 et 2010-2011

La situation des RP a-t-elle vraiment changé entre 2004-2005 et 2010-2011, et si oui, pourquoi ? C'est à ces deux questions que tente de répondre cette section.

A. La situation des RP a-t-elle vraiment changé entre 2004-2005 et 2010-2011

Nos résultats indiquent des pénalités salariales plus faibles pour les RP syndiqués en 2010-2011 que pour les seuls DS en 2004-2005. Lorsqu'on utilise exactement la méthode appliquée au même champ pour estimer la pénalité salariale pour les seuls DS, on trouve également que cette pénalité est significativement plus faible en 2010-2011 qu'en 2004-2005 (Tableaux A3A et A3B). Cependant deux éléments nous amènent à considérer cette baisse potentielle avec précaution. D'une part, les estimations indirectes des salaires des DS par la méthode de Breda (2014) sont par nature imprécises, de telle sorte que statistiquement, on ne peut pas exclure qu'elles soient en fait très proches, même si on peut tout de même exclure au seuil de 5% qu'elles soient égales. D'autre part, nous avons mené deux estimations indirectes alternatives du salaire des DS en 2010-2011 qui aboutissent à des pénalités salariales fortes pour ces derniers: typiquement de l'ordre de 10%.

Qu'en est-il du sentiment de discrimination? Les figures 3 et 4 donnent l'opinion des RP en 2004-2005 quant à l'effet de leur mandat sur leur carrière et la protection de leur emploi. En comparaisons des figures similaires pour 2010-2011, on observe clairement que la proportion de RP estimant que leur mandat a été un frein pour leur carrière ou une menace pour leur emploi a diminué au cours de la période de façon systématique pour l'ensemble des RP. Cette comparaison simple nous incite à conclure qu'il y a tout de même probablement eu une baisse légère de la discrimination syndicale sur la période récente, même si elle est encore loin d'avoir totalement disparu. Nous détaillons maintenant les facteurs explicatifs possibles de cette baisse.

B. Les causes possibles des changements

Recomposition du paysage syndical

Un premier type d'explication de la différence de pénalité salariale subie par les DS entre 2004 et 2010 est qu'il y a eu une recomposition du paysage syndical relativement rapide et du cadre institutionnel de négociation salariale entre ces deux dates. Cette recomposition peut s'incarner à la fois en termes des caractéristiques sociodémographiques, voire productives, des RP, et en termes du type de syndicalisme qu'ils incarnent (moins combatif et davantage réformiste). Nous n'avons pas à ce stade une vision très claire de l'ampleur ou de la forme de cette recomposition et de la façon dont elle a pu affecter les relations professionnelles, la discrimination syndicale, et le salaire des RP. Nous pouvons néanmoins en donner un indice fort : en 2004, les salariés syndiqués étaient payés en moyenne 7% de plus que les non syndiqués. Cet écart de salaire brut est estimé précisément et directement à partir d'une population de plus d'un millier de syndiqués. Le même écart en 2010 est nul, signifiant qu'il a diminué de 1% par an en moyenne sur la période étudiée. Cette variation importante ne peut s'expliquer par des problèmes méthodologiques ou d'échantillons trop petits et donne donc un indice important qu'une recomposition importante des syndiqués a eu

lieu entre 2004 et 2010. Cette recomposition a pu se faire à la fois en termes des caractéristiques socio-économiques que nous observons dans nos données et en termes de facteurs que nous n'observons pas directement (syndicats auxquels les RP appartiennent, type de syndicalisme auquel ils adhèrent, motifs de leur syndicalisation, etc.). Nous nous efforcerons de séparer ces deux formes de recomposition dans l'analyse empirique (non menée à ce stade).

Conjoncture et crise économique

L'enquête REPONSE permet de tester un lien éventuel entre la situation des RP et la performance économique de leur entreprise. L'existence de rentes à négocier dans les entreprises constitue en effet un élément déterminant du rapport de force entre travail et capital que nous étudions ici via la situation particulière des RP. Pour autant, il est difficile d'avoir des prédictions théoriques claires sur la façon précise dont la situation économique des entreprises peut affecter la participation des salariés aux IRP et l'interaction entre les RP et les employeurs.

D'un côté, l'existence de rentes dans les entreprises semble inciter les salariés à mieux s'organiser pour négocier, notamment en se syndiquant davantage (Breda, à paraître). La présence de rente peut également rendre la négociation plus coûteuse pour les employeurs qui ont alors davantage à perdre. De ce fait, les employeurs sont probablement davantage incités à éviter la négociation et à utiliser éventuellement la répression syndicale à cette fin lorsque leur entreprise dispose de rentes plus importantes. En parallèle, l'implication et la syndicalisation plus forte des salariés dans ces entreprises peut rendre plus difficile une discrimination ciblée centre les RP, les salariés formant dans ce cas un ensemble soudé prêt à défendre ses intérêts collectivement.

D'un autre côté, en cas de contexte économique difficile, les RP peuvent jouer un rôle clef pour gérer les réorganisations nécessaires au bon fonctionnement des entreprises. Ils peuvent alors devenir les alliés temporaires des employeurs. Cependant, les relations entre employeurs et RP s'inscrivent souvent dans la durée, et il semble peu probable qu'une relation particulièrement conflictuelle s'inverse immédiatement. En particulier, la discrimination salariale à l'égard des RP s'opère par une absence de promotions sur le long terme plutôt que par une baisse instantanée de leurs salaires. En ce sens, elle constitue un phénomène persistant dont on imagine mal qu'il puisse disparaitre ou s'inverser très rapidement en temps de crise.

D'un point de vue empirique, nos analyses ne permettent pas d'observer à ce stade de lien claire entre la situation économique des entreprises[14] et celle de leurs RP. C'est sans doute l'absence de lien théorique clair entre la situation économique des entreprises et celle des RP, conjuguée au fait que la l'évolution salariale des RP a une forte persistance dans le temps, qui explique cette absence de phénomènes empiriques clairs. Nous ne nions pas pour autant que la présence de rente est un facteur essentiel du rapport de force entre capital et travail en général, et de l'interaction entre leurs représentants respectifs en particulier (les employeurs et les RP). Bien comprendre les situations empiriques qui en découle dépasse cependant le cadre de ce rapport.

Changements juridiques et institutionnels

[14] Mesurée par exemple par leur rentabilité, leur part de marché, ou encore l'évolution de leur activité déclarées par leurs représentants de direction.

Ces transformations du syndicalisme et des modes de négociation dans les entreprises se déroulent dans des durées qui sont plus longues que les six années qui séparent les deux vagues de l'enquête. Cependant, elles ont été accélérées par des changements importants du cadre juridique intervenus au cours de la période. Concernant directement les DS, un article de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale a remis la question de la « carrière » des militants à l'agenda, en fixant pour les entreprises de plus de 300 salariés une obligation de négocier sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions (Art. L2242-20, créé par Loi n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 7). En 2011, environ 30% des établissements (45% de ceux ayant des DS) ont ainsi négocié sur le droit syndical et/ou le droit d'expression des salarié au niveau de l'établissement et/ou de l'entreprise, et environ la moitié de ces négociations ont abouti à un accord (Tableau 10). Ces proportions augmentent lorsqu'on se restreint aux établissements appartenant aux entreprises de plus de 300 salariés pour lesquels l'obligation de négocier sur le droit syndical s'applique (Tableau 10). Elles n'atteignent cependant pas 100%, indiquant que les obligations légales ne sont pas toujours respectées[15]. Les comparaisons entre 2004 et 2011 dans le Tableau 10 semblent cependant indiquer une effectivité du droit partielle: les négociations et signatures d'accord concernant le droit syndicat ou le droit d'expression des salariés ont augmenté entre 2004, notamment dans les établissements d'entreprise de plus de 300 salariés. Les conflits relatifs au droit syndical ont à l'inverse diminués, ainsi que le recours aux prudhommes. Ce dernier point montre que la "judiciarisation" parfois supposée des relations professionnelles n'est pas flagrante entre 2004 et 2011 dans les établissements couverts par l'enquête REPONSE.

Ensuite, d'une manière plus générale mais affectant sans doute la situation des RP, les conditions de la rupture de contrat ont profondément changé avec l'introduction de la possibilité d'une rupture conventionnelle. Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie. Sur les établissements du champ couvrant environ 9 millions de salariés, on peut estimer à partir du volet "représentant de la direction" de l'enquête qu'il y a eu environ 24 000 demandes de licenciement de salariés protégés au cours des 3 années avant l'enquête, soit 8000 par an; mais pas moins de presque 19 000 demandes de rupture conventionnelle avec des salariés protégés depuis son instauration (environ 6300 par an) ce qui montre bien que ce type de rupture a eu un poids considérable pour les salariés protégés : elles représentent plus de 44% des séparations, hors départs volontaires ou retraite alors qu'elles ne représentent que 28% des cas dans l'ensemble des salariés (il faut noter que les demandes de rupture conventionnelle sont presque toutes acceptées par l'IT).

Le Tableau 10 fait également apparaître que le recours à des procédures judiciaires dont on peut présumer qu'elles témoignent d'une logique conflictuelle, sont plus fréquentes dans les établissements où il y a des RP et plus encore dans ceux où il y a des DS et que, dans les deux cas, il touche une part plus grande du personnel. Ainsi, dans l'ensemble des établissements en

[15] Ils se pourraient qu'elles soient respectées au niveau de l'entreprise mais que le représentant de la direction au niveau de l'établissement l'ignore. Une telle ignorance montrerait alors que les accords en terme de droit syndical négociés au niveau de l'entreprise ne sont pas appliqués dans tous les établissements. On peine à croire cependant que ce cas de figure puisse prévaloir dans les 40% d'établissements disposant de DS et appartenant à une entreprise de plus de 300 salariés pour lesquels les représentants de direction déclarent qu'il n'y a pas eu de négociation sur le droit syndical. Il y a donc certainement une part importante des établissements qui n'appliquent pas (toutes) les dispositions de la loi du 20 Août 2008.

2011, on constate qu'un salarié a eu recours aux Prudhommes dans 28,5% des cas, alors que les chiffres sont respectivement de 34,9% pour les établissements dotés de RP et de 49.8% pour les établissements disposant de DS.

Ce que montre le tableau 11, c'est que l'intensité du conflit d'intérêt entre employeurs et employés n'est pas sans influence sur l'existence de pénalité salariale subie par les RP ou les DS. Plus précisément, on voit (par estimation directe) que les syndiqués comme les RP syndiqués subissent une pénalité salariale (contrairement aux RP non syndiqués) uniquement dans les établissements où il n'y a pas eu de négociations sur les droits syndicaux. L'existence de négociations sur le droit syndical imposées comme on l'a vu par le cadre juridique semble donc avoir effectivement permis d'améliorer la situation des syndiqués (RP et non RP). On peut faire l'hypothèse que l'existence de ces négociations, même imposées par le cadre juridique, témoigne d'une conflictualité moindre, ou en tout cas de la résolution des conflits dans un cadre de négociation interne à l'entreprise (pour attester de ce fait, il faudrait s'assurer que le nombre de recours juridiques est plus faible dans les entreprises où de telles négociations ont eu lieu que dans les autres). On retrouve une opposition du même type entre résolution interne et externe des conflits quand on compare la situation particulièrement dégradée des DS, qui incarnent des instances par essence externes à l'entreprise, et celle des autres RP, et notamment les non syndiqués qui incarnent une résolution purement interne des conflits.

Cet ensemble de résultats semble donc indiquer que les situations où il n'y a pas eu de négociations explicites sur les questions de droit syndical, situations que l'on juge plus conflictuelles et où les DS sont sans doute plus spécifiquement en première ligne, conduisent effectivement à des pénalités salariales plus fortes à leurs dépends. Sans que nous puissions l'établir tout à fait, il est probable que l'accroissement des situations de négociation qui résultent des évolutions du cadre juridique évoquées précédemment ait eu pour effet une diminution des pénalités syndicales observées. Lorsqu'elles ont eu lieu en effet, ces négociations ont probablement débouché sur des meilleures conditions pour les RP syndiqués et les DS, sans doute à des promotions qui sinon auraient été retardées. Ce mouvement amplifierait donc un mouvement qui pouvait avoir eu un rôle auparavant : certains accords de droit syndical, incluant notamment des mesures d'évolution salariale et des heures de formation pour les mandatés, existaient déjà, mais rares étaient les textes mentionnant des bilans de compétences et des dispositifs de VAE ou de certification. Quelques expérimentations de formalisation des compétences syndicales, sous forme de référentiels, avaient également été mises en œuvre, certaines avec l'aide de l'APEC, au niveau des structures syndicales notamment à la CFDT et la CGT, mais sans véritable cohérence et pour un public restreint (les permanents en structure) dans une visée de reconversion en sortie de mandat (Ubbiali, 1999).

Toutefois, il ne faudrait pas oublier un effet qui va dans le même sens du point de vue de la pénalité salariale mais qui a une interprétation radicalement différente : une partie des négociations a pu également porter sur des licenciements dans le cadre de la procédure nouvelle de ruptures conventionnelles ce qui permet de faire partir de l'entreprise les salariés DS qui auraient été l'objet des plus fortes pénalités salariales. Les statistiques présentées plus haut montrent que ce type de rupture conventionnelle est loin d'être négligeable. Reste à savoir si cette situation est conjoncturelle et liée à un ajustement fort au moment où ce dispositif nouveau a été mis en place où bien si le phénomène va perdurer.

VI. Discrimination salariale et participation aux négociations d'entreprise.

A. Les RP entre employeurs et salariés

Pour comprendre les résultats obtenus à ce stade, nous suivons l'hypothèse que la discrimination salariale touche en premier lieu les salariés qui participent directement aux négociations dans l'entreprise et ce d'autant plus qu'elles portent sur des choix économiques importants. Ces salariés qui représentent officiellement les intérêts des travailleurs sont constitutivement contre les intérêts des patrons et si on suit notre hypothèse, sont des cibles bien plus directes de la défiance patronale que les salariés syndiqués qui ne sont pas facilement identifiés et qui ne portent pas forcement une revendication ouverte et capable de faire obstacle aux objectifs patronaux. Dans cette mesure, nous cherchons à identifier si les représentants du personnel font l'objet de discrimination et, plus précisément quels représentants du personnel, en fonction de leur rôle dans les relations sociales à l'intérieur des entreprises. On peut ainsi établir les principes d'une typologie des relations professionnelles fondée sur les différentes modalités d'organisation des relations entre les salariés et les dirigeants qui dépendent de l'activation d'instances de négociation sur le fonctionnement de l'entreprise qui peuvent limiter la marge de manœuvre des dirigeants voire dans certains cas les contrecarrer. La principale instance étant les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires pour les établissements disposant de délégués syndicaux[16].

Dans ces instances, les représentants des salariés peuvent faire valoir leurs intérêts et contester les choix des dirigeants de l'entreprise. La discrimination des RP est un moyen de dissuader l'émergence de RP trop revendicatifs. On peut remarquer que, pour les mêmes motifs, la politique des dirigeants dans certains établissements à l'égard des représentants du personnel ou de certains d'entre eux pourrait s'inverser et ceux-là peuvent au contraire être favorisés par la direction en échange d'une attitude conciliante. Dans ces derniers établissements et pour un type de RP que nous allons chercher à préciser, l'écart salarial est probablement en faveur des RP, de telle sorte que l'écart de salaire entre ces RP et leurs collègues, estimé sur l'ensemble des établissements, sous-évalue l'intensité de la discrimination lorsqu'elle est mise en œuvre.

B. Négociations, accords et situation des RP

De fait, nous avons vu que tous les RP ne sont pas identiques en termes de situation salariale et discrimination ressentie. Cela laisse clairement penser que tous les RP ne jouent pas le même rôle vis-à-vis des salariés et des employeurs. C'est probablement pour cette raison qu'il est difficile de dégager une typologie claire des relations professionnelles à partir des questions générales posées aux salariés ou aux employeurs quant au rôle des RP et des syndicats dans l'entreprise : dans la plupart des entreprises, ces questions reflètent un sentiment moyen à l'égard d'une pluralité de représentants aux attributions et aux rôles très divers.

Une manière d'observer l'importance de la position de différents protagonistes dans les relations professionnelles est de faire apparaître dans quelle mesure la situation salariale de

[16] Ces négociations ont été rendues obligatoires par les lois Auroux de 1982. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, des accords collectifs peuvent, dans les conditions et limites fixées par les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail , être négociés, selon le cas, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou avec un ou plusieurs salariés mandatés (voir *Dares*, 2014).

chacun peut dépendre de l'issue des négociations. L'enquête permet en effet de savoir, d'une part, si des négociations salariales ont eu lieu au cours des trois dernières années et, d'autre part, si ces négociations ont abouti à un accord, total ou partiel, ou bien ont échoué. Un accord est total si l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise l'ont signé ; si une partie d'entre elles seulement l'ont ratifié, il est partiel.

L'absence de NAO peut découler d'une absence de délégués syndicaux (ou de RP habilités à négocier). Mais elle peut aussi refléter que les délégués syndicaux présents dans l'établissement ne négocient pas, malgré les obligations légales. 31% des établissements de 11 salariés ou plus sont dans ce cas: ils disposent de DS mais ne négocient pas (Naouas et Romans, 2014). Les causes alors données par les employeurs à l'absence de négociations sont l'application d'un accord de branche, une décision de la direction, ou l'absence de demande formulée par les salariés. Quoiqu'il en soit, les DS des établissements dans lesquels on ne négocie pas ne font pas le travail pour lequel ils sont mandatés. Cela peut être le cas soit parce qu'ils sont peu au courant des contraintes légales, soit parce qu'ils ont peur des répressions, soit parce qu'ils négocient (plus ou moins tacitement) avec leurs employeurs des avantages individuels (salariaux ou autre) en échange de leur passivité lors des négociations collectives officielles. Quoiqu'il en soit, on s'attend à une moindre répression des RP dans les entreprises qui ne négocient pas. Le Tableau 12 (colonne 1 et 2) confirme que c'est effectivement le cas. En l'absence de négociations salariales, les RP syndiqués ne subissent pas de pénalité salariale, tandis que les RP non syndiqués semblent même obtenir un léger bonus (non significatif cependant). Lorsqu'on tente d'isoler la pénalité salariale des DS, les résultats deviennent plus instables pour les raisons méthodologiques habituelles. Aucune méthode ni spécification (avec ou sans effets fixes) ne donne cependant des pénalités de salaires négatives supérieures à 1% pour les DS. De fait, la plupart des spécifications retenues mettent plutôt en évidence un léger bonus salarial pour les DS (même s'il n'est jamais significatif). Ces résultats corroborent bien l'idée que les DS qui n'obtiennent pas la tenue de négociations ne sont pas les plus combatifs, et donc pas non plus les plus réprimés.

Lorsque des négociations ont effectivement eu lieu, on peut examiner l'effet que cela produit sur la situation des RP. Dans le tableau 12, nous avons choisi d'opposer la situation où il existe un accord total aux situations où existe un accord partiel ou pas d'accord du tout, en faisant l'hypothèse qu'un accord partiel implique aussi un désaccord partiel, et donc des tensions plus fortes entre salariés et dirigeants qu'en cas d'accord total. On voit que l'issue des négociations n'a que peu d'impact sur les salariés syndiqués dans leur ensemble qui, c'est notre argument, ne sont pas engagés dans la négociation individuellement même si l'absence d'accord témoigne sans doute d'une virulence plus grande de la part de l'ensemble des syndiqués. En revanche, lorsqu'on regarde la situation des DS (qui sont en première ligne lors des négociations), on voit clairement que la pénalité constatée est plus forte quand les négociations n'aboutissent pas à un accord total et qu'une partie au moins des DS ne signent pas l'accord (colonnes 5 et 6 à opposer aux colonnes 3 et 4). On retrouve cet effet atténué pour les RP syndiqués mais il n'existe pas pour les RP non syndiqués. Ces résultats confortent l'idée que ce qui induit une discrimination syndicale c'est le cumul d'une position revendicatrice des intérêts des salariés qu'incarnent l'appartenance à un syndicat et d'une position où ces revendications peuvent s'exprimer ouvertement et avec une force institutionnelle certaine.

VII. Conclusion

Le rapport montre la distinction forte entre les différents types de RP quant à une éventuelle discrimination syndicale, il donne un certain nombre d'indices forts qu'une telle discrimination existe pour les RP syndiqués (écarts de salaire croissant avec l'ancienneté, promotions passées et chances de promotions estimées par les RP syndiqués inférieures à celles des autres salariés, ressenti des RP syndiqués très négatif quant à cette discrimination, lien fort entre conflits et pénalité salariale pour les RP). Le rapport suggère que la discrimination a néanmoins probablement baissé légèrement sur la période récente et donne deux explications principales: la rupture conventionnelle qui aurait permis aux RP les plus discriminés de négocier leur départ de l'entreprise, et l'obligation de négocier sur le droit syndical dans les établissements de plus de 300 salariés.

Cette étude se situe dans la problématique plus large des rapports de force dans l'entreprise et de la manière dont ils s'expriment au sein des relations professionnelles. Les organisations syndicales constituent la principale forme institutionnalisée de la représentation des intérêts des salariés dans l'entreprise et leurs membres, surtout lorsqu'ils sont élus dans les instances de représentation, jouent un rôle important dans la négociation interne, aussi bien dans le cadre des concertations obligatoires ou volontaires que dans les situations de conflits. Elles ne sont toutefois pas les seules et sont une des formes légales de la représentation des salariés qui s'inscrivent dans l'ensemble des Instances Représentatives du Personnel (IRP), auxquelles il faut ajouter les formes variées de négociations spontanées plus ou moins collectives pouvant émerger dans les entreprises. Ces instances sont par ailleurs adossées aux institutions judiciaires notamment aux conseils de prud'hommes et à l'administration du travail – l'inspection du travail.

Une vision irénique du monde de l'entreprise suggèrerait que l'ensemble de ces modalités de la négociation collective opère dans un mode coopératif avec le but partagé d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise et ses performances. Une vision plus réaliste constate la divergence d'intérêt au moins sur le partage des bénéfices et le niveau de rémunération du capital et du travail et l'antagonisme qui en résulte non pas seulement entre salariés et propriétaires du capital, mais aussi entre salariés subordonnés et dirigeants avec un grand nombre de déclinaisons possibles de cette opposition (à quoi s'ajoutent des conflits d'intérêts plus horizontaux qui opposent par exemple direction financière et direction des ressources humaines).

Dans ce contexte de conflits d'intérêts au sein des entreprises, il paraît vraisemblable que les représentants les plus vindicatifs des intérêts des salariés soient spécifiquement visés par les politiques patronales et qu'ils subissent une discrimination individuelle. La manifestation la plus directe d'une telle politique discriminatoire serait une discrimination à l'égard des salariés syndiqués qui, en se syndiquant, affichent des intentions revendicatives à l'égard des dirigeants. Observer un tel phénomène n'est pas simple : le niveau de salaire individuel est un indicateur possible mais qui n'est pas sans défaut de l'existence d'une telle discrimination. Le constat qui a été fait ici d'une pénalité salariale faible en 2011 (et non significative en 2004) subie par les syndiqués indique que, si discrimination il y a, elle ne s'exprime peut-être pas principalement sous forme salariale, c'est une première ligne d'interprétation : peut-être certains salariés syndiqués sont-ils au contraire surpayés pour ne pas agir trop vigoureusement ce qui efface en moyenne l'effet de pénalisation ? Peut-être que les salariés syndiqués font de beaucoup plus grands efforts ou encore sont beaucoup plus performants pour obtenir le même salaire que les autres ? L'existence d'autres moyens que le salaire pour pénaliser individuellement un salarié par exemple parce qu'il est syndiqué est étayée par de nombreux témoignages monographiques : on peut « brimer » un salarié en l'affectant à des tâches peu

gratifiantes, en lui imposant des horaires difficiles, en dénigrant son travail etc. il s'agit certainement d'un point aveugle de notre travail.

Une ligne d'interprétation alternative que nous avons privilégiée ici était que les salariés syndiqués ordinaires n'étaient pas spécifiquement ciblés par la discrimination. Dans la mesure où, d'une part, l'appartenance syndicale n'est pas en principe connue des dirigeants et, d'autre part, la confrontation entre salariés et dirigeants se fait dans un cadre de négociations associant seulement certains salariés, il paraît envisageable que seuls ceux-là soient visés par des politiques discriminatoires. Cette hypothèse est a priori à la fois validée et invalidée dans la réalité : validée parce que ces salariés qui représentent le personnel bénéficient précisément d'un statut protégé, ce qui suggère que la loi elle-même anticipe qu'ils pourraient subir une discrimination. Mais du même coup, l'hypothèse est en quelque sorte invalidée *ab ovo*, au sens où, précisément parce qu'ils sont légalement protégés, ils ne devraient pas pouvoir subir de discrimination, au moins sous la forme beaucoup trop visible de diminution de salaires.

En évaluant l'éventualité d'une discrimination salariale qui toucherait des salariés à statuts protégés représentant officiellement les intérêts des salariés, on montre, sous certaines hypothèses, qu'une discrimination est subie par les RP syndiqués (salaires plus faibles de 4% à âge, diplôme et ancienneté égaux, écarts de salaire croissant avec l'ancienneté, promotions passées et chances de promotions estimées par les RP syndiqués inférieures à celles des autres salariés, ressenti des RP syndiqués très négatif quant à cette discrimination, lien fort entre conflits et pénalité salariale pour les RP). Deux points peuvent être soulignés : tout d'abord, l'effet discriminatoire s'estompe lorsqu'on étend le raisonnement toutes choses égales d'ailleurs aux qualifications précises : de même qu'il n'est pas possible pour des raisons légales de payer différemment un homme et une femme occupant le même poste, de même un salarié syndiqué représentant du personnel ne peut être payé moins qu'un salarié occupant le même poste dans l'entreprise. L'écart salarial passe par l'absence de promotion et le type de postes occupés, ce qui contribue à donner un caractère cumulatif à l'écart (on observe ainsi qu'il s'accroit avec l'ancienneté). Le second point remarquable est que tous les représentants des salariés ne semblent pas également affectés par la discrimination salariale. Les délégués syndicaux semblent plus touchés que les représentants non syndiqués, parmi lesquels on trouve les représentants qui ne sont pas élus sur listes syndicales et qui peuvent éventuellement s'être présentés avec l'aval des dirigeants. Il apparaît que la discrimination a néanmoins probablement baissé légèrement sur la période récente et donne deux explications principales: la rupture conventionnelle qui aurait permis aux RP les plus discriminés de négocier leur départ de l'entreprise, et l'obligation de négocier sur le droit syndical dans les établissements de plus de 300 salariés l'existence d'une discrimination salariale au détriment des délégués syndicaux (DS).

Cet ensemble de résultats suggère que la discrimination syndicale ne peut être analysée comme un mécanisme qui frapperait de manière uniforme et constante tous les salariés syndiqués. La manière dont sont établies les relations professionnelles et en particulier les conditions institutionnelles qui définissent le cadre des négociations collectives sont déterminantes pour comprendre sur quels salariés va peser le poids de la discrimination salariale, expression de l'antagonisme d'intérêts entre salariés et dirigeants d'entreprises. Ce que nous faisons apparaître c'est que la discrimination se concentre sur les syndiqués qui représentent les intérêts des salariés dans les instances officielles de négociations collectives et plus particulièrement ceux qui participent à la négociation annuelle obligatoire. Si la loi impose l'obligation de négocier certains sujets, elle n'exige nullement que la négociation aboutisse à un accord (en cas d'échec, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel

sont consignées les propositions respectives et les mesures que l'employeur entend appliquer). Néanmoins, ces négociations sont un moment important dans la vie des entreprises où les représentants peuvent tenter d'exercer un réel contrepouvoir.

Le caractère très ciblé de la discrimination telle que nous l'observons a plusieurs conséquences : elle est si concentrée sur les délégués syndicaux que l'effet n'est presque pas perceptible sur l'ensemble des syndiqués, du moins si le nombre de syndiqués est suffisamment grand en termes relatifs. Pour des raisons légales, elle joue très différemment selon la taille des entreprises. Elle rend peu attractive la position de délégué syndical (c'est sa raison d'être), ce qui suggère a plusieurs effets sur le recrutement des RP et, par là même, la nature de relations professionnelles dans l'entreprise : le plus immédiat est sans doute qu'il dissuade effectivement une partie des salariés de s'investir ouvertement dans l'action syndicale et, par exemple, de se présenter à aux élections professionnelles. Une mesure immédiate du manque d'attractivité des positions de RP, manque d'attractivité qui pourrait exister même en l'absence de discrimination dès l'instant où l'on conçoit que l'activité de représentant implique une masse de travail importante (malgré les décharges statutaires), est donnée par la part importante d'établissements qui non pas de délégués syndicaux (plus de 70%). Elle dissuade sans doute plus particulièrement les salariés qui misent le plus sur leur réussite professionnelle et attirent ceux qui, pour une raison ou pour une autre, mais vraisemblablement dans une situation personnelle conflictuelle sur le plan professionnel à l'égard de leur hiérarchie, ne réussissent pas le mieux dans l'entreprise. Cela implique ensuite que le recrutement des délégués syndicaux supposera des avantages compensatoires et notamment des motivations qui ne sont pas de nature salariale mais plutôt intrinsèque à l'activité de militant syndical en elle-même, ce qui va de pair avec l'idée de carrière syndicale et, plus généralement, avec l'existence d'intérêts spécifiques des représentants du personnels qui trouvent dans le travail syndical une alternative à la condition ordinaire de salarié (et en cela s'éloignent sans doute du point de vue de leurs mandants).

La différenciation des intérêts des salariés et des intérêts de leurs représentants qui est en un sens constitutive de l'idée de représentation (voir par exemple, Patrick Champagne, *Faire l'Opinion*, Editions de Minuit, 1990) est donc fortement affectée par l'existence de politique discriminatoire qui, globalement, tendent à la renforcer et à faire des représentants des salariés pas comme les autres. Dans certains cas, les salariés peuvent trouver leur intérêt dans la présence d'un syndicalisme qui les défend au travers de représentants devenus des spécialistes de l'action syndicale et qui sont par exemple en mesure de mobiliser dans les luttes sociales des ressources (juridiques, organisationnelles, pratiques…) dont seuls des syndicats professionnels ont la maîtrise. Dans d'autres cas, il peut arriver que d'autres intérêts que ceux des salariés prennent le pas quand les syndicalistes importent dans l'entreprise des enjeux qui sont ceux de leurs syndicats (et de leur divisions syndicales).

Enfin, on ne peut pas ne pas mentionner le fait que les dirigeants d'entreprise, plutôt que de jouer la confrontation, peuvent dans certains cas renoncer à toute pénalisation des représentants du personnel et adopter, au contraire, une politique accommodante à l'égard des représentants syndicaux au niveau local ou plus largement, pour désamorcer les forces de revendications comme c'est apparu par exemple avec les polémiques autour du manque de transparence du financement des syndicats évoqué par le Rapport Perruchot à l'Assemblée nationale en 2011 (non publié) ou l'enquête des journalistes Anne-Sophie David et Benoît Broignard, *Syndicats filous, salariés floués*, parue en 2013.

On peut ainsi se demander si la discrimination syndicale ciblée n'est pas pour quelque chose dans la forme propre de développement du syndicalisme en France. On rejoint ici le point de vu énoncé notamment par Thomas Amossé et Loup Wolff qui écrivent : « Dans ce cadre, il ne paraît pas certain que la loi du 20 août 2008 – fixant de nouveaux critères de représentativité – parvienne à résoudre le paradoxe français d'un syndicalisme puissant mais sans syndiqués. » Thomas Amossé, Loup Wolff, « Ce que représentent les syndicats en entreprise », *Connaissance de l'emploi*, CEE, sept 2009

Néanmoins, ce résultat comporte aussi des limites et appelle des approfondissements. Si la logique de discrimination ciblée que nous établissons opère et favorise un syndicalisme de professionnels, on ne peut pas ne pas prendre en compte que, au moins dans les entreprises de taille importante, plusieurs syndicats sont représentés et se trouvent en concurrence voire potentiellement en conflit à la fois sur les enjeux des luttes locales et sur des enjeux constitués à l'échelle nationale. Dans ce qui précède, nous n'avons pas du tout pris en compte ce jeu entre syndicats et notamment lorsque de nouveaux entrants tentent de s'implanter. Les effets de ce jeu sur le recours à la discrimination ne sont pas simples à anticiper mais l'on peut éventuellement imaginer que les dirigeants soient tentés d'entretenir une concurrence entre syndicats qui les affaiblit en favorisant certains et notamment les moins virulents (concentrant encore plus la discriminations sur quelques uns, à moins qu'au contraire, la concurrence entre syndicats produise de la surenchère contestatrice que les dirigeants cherchent à éviter en pratiquant une répression antisyndicale globale accrue. Une extension nécessaire de ce travail serait donc de mieux analyser l'impact de la configuration syndicale sur la discrimination observée.

En exploitant des questions de l'enquête qui portent sur la perception subjective tant par les salariés que par les dirigeants à la fois du rôle des syndicats et de la conflictualité des relations dans l'entreprise, on voit indirectement une manifestation possible de la configuration syndicale dans l'entreprise. On constate notamment que les entreprises dans lesquels les représentants patronaux jugent la représentativité syndicale particulièrement mauvaise, ils pénalisent plus. Une interprétation satisfaisante de cette question est difficile et les autres posent souvent le même problème ; quand un représentant du personnel dit que les syndicats représentent mal les salariés ou qu'ils nuisent à leurs intérêts, cela veut-il dire qu'ils freinent le développement de l'entreprise ou bien qu'ils empêchent les dirigeants de tirer trop profit du travail des salariés ? Néanmoins, cette observation montre bien que la discrimination est sensible aux conditions de fonctionnement de la représentation syndicale.

Pour aller plus loin, il faudrait mieux prendre en compte dans le schéma d'analyse proposé ici les effets des performances de l'entreprise et en particulier de sa profitabilité sur la conflictualité des relations entre les dirigeants et les représentants des salariés (la relation inverse joue également sans doute au moins à long terme). On peut tout aussi bien penser que les entreprises très profitables sont les plus conflictuelles – il y a plus de rente à partager que l'inverse – les revendications des salariés sont plus facile à satisfaire. En croisant cette dimension avec l'analyse des formes que prend la représentation des salariés dans l'entreprise, on pourra sans doute en dire plus sur la place qu'y occupe la discrimination syndicale.

Bibliographie:

Askenazy, P., & Grenet, J. [2009]. Les managers français connaissent-ils leurs entreprises? Les leçons de l'enquête REPONSE. *Economie et statistique*, *421*(1), 53-82.

Amossé Thomas et Loup Wolff [2009], « Ce que représentent les syndicats en entreprise », *Connaissance de l'emploi*, CEE, sept

Amossé Thomas, Catherine Bloch-London et Loup Wolff (dir.) [2008], *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*, Collection : Recherches, La Découverte, Paris

Amossé Thomas et Maria-Teresa Pignoni [2006], « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », Données Sociales, INSEE, Paris

Champagne Patrick [1990], *Faire l'Opinion*, Editions de Minuit, Paris

Breda, T. [2011]. *Syndicats, négociations, ou capitalisme familial: effets sur les salaires et la protection de l'emploi* (Doctoral dissertation, thèse pour le doctorat d'économie, École des Hautes Études en Sciences Sociales).

Breda, T. [2014]. Les délégués syndicaux sont-ils discriminés?. *Revue économique*, à paraître.

Dares [2014], « La négociation collective dans l'entreprise », *Fiches pratiques du droit du travail*, http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/convention-collective,110/la-negociation-collective-dans-l,1008.html#top.

David Anne-Sophie et Benoît Broignard [2013], *Syndicats filous, salariés floués*, Max Milo, Paris 2013.

Merlier, R. [2000]. Les licenciements des représentants du personnel en 1999. *Premières synthèses*, DARES.

Naouas et Romans [2014], "*La négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010: Entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux*" Dares Analyses n° 067, Septembre.

Perruchot Nicolas [2012], Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi sur le financement des comités d'entreprise, N° 4186, 8 janvier 2012

ANNEXE METHODOLOGIQUE:

Estimations de la pénalité salariale des DS en 2010 : 3 variantes

Nous avons vu qu'il y a trois manière de mesurer la pénalité salariale des DS en 2011. Commençons par une mesure qui repose sur une estimation de la proportion des DS parmi les RP syndiqués. Si le champ des RP syndiqués englobe celui des DS, il est difficile de savoir exactement dans quelle mesure il est plus large. Deux tiers des RP interrogés dans le volet "Représentants du personnel" de l'enquête REPONSE de 2010-2011 se déclarant syndiqués sont également DS. Cependant, on sait que ce volet de l'enquête n'est pas représentatif de l'ensemble des RP, et l'on peut penser que la méthode d'échantillonnage utilisée va probablement induire une surestimation du nombre de DS parmi les RP syndiqués. Une autre approche, qui n'est pas exempte non plus de critiques (voir la discussion ci-dessus sur le nombre de RP) est d'exploiter les réponses des représentants de direction quant au nombre de DS dans leur établissement (comme cela a été fait pour produire les estimations ayant servi de base au rapport Perruchot). Après avoir trié les réponses des employeurs qui semblent aberrantes (plus de 60 DS déclarés dans l'établissement), et suivant les échantillons et pondérations retenus (salariés ou établissement), nous estimons un nombre total de DS sur le champ de l'enquête compris entre 90000 et 95000, ce qui représente moins de un tiers des 332000 RP syndiqués dans le champ (Tableau 1). Au final nous pouvons retenir de cet exercice que la proportion de DS parmi les RP syndiqués est probablement comprise entre 1/3 et 2/3. Ceci est imprécis mais suffisant pour établir que la population des RP syndiqués est beaucoup plus large que celle des DS comme on pouvait le présumer : nombre de RP syndiqués sont Responsables de Section Syndicale[17], délégués du personnel, membres du CE ou de la DU, sans pour autant être DS.

Nous avons ainsi mené à bien deux autres procédures d'estimation indirectes (dans l'esprit de celle utilisée pour 2004) destinées à identifier de façon probabiliste les DS parmi les RP. La méthode utilisée en 2004 consiste en effet à utiliser les informations fournies par les représentants de direction pour identifier les salariés se déclarant syndiqués ayant le plus de chance d'être des délégués syndicaux. L'idée est d'utiliser de la même manière les informations disponibles sur les IRP dans l'établissement pour identifier les salariés se déclarant RP - ou RP syndiqué - ayant le plus de chance d'être des DS. Si cette identification reste par construction indirecte et probabiliste, elle peut être considérée comme plus précise du fait qu'elle exploite des informations plus précises sur le statut du salarié fournies par la nouvelle question du questionnaire salarié de 2010-2011. Sans entrer dans les détails mathématiques de la méthode (pour lesquels nous renvoyons à Breda, 2014), nous pouvons illustrer ce point. D'après les estimations faites en 2004, environ 10% des salariés interrogés dans REPONSE2004 se déclarant syndiqués sont des délégués syndicaux. En 2004-2005, la méthode indirecte impliquait donc d'identifier de façon probabiliste un sous-ensemble fort restreint (10%) des syndiqués. En 2010-2011, nous allons identifier les DS parmi les RP ou parmi les RP syndiqués. Or un salarié se déclarant RP syndiqué a, nous l'avons dit, entre 1

[17] La question du questionnaire salarié que nous utilisons inclut en effet les Responsables de Section Syndicale parmi les RP.

chance et 2 chances sur 3 d'être DS. La probabilité qu'un RP syndiqué ou non soit DS est un peu plus faible, mais reste cependant supérieure à la probabilité qu'un syndiqué soit DS, d'où une identification "meilleure" (au sens probabiliste) des DS parmi les RP que des DS parmi les syndiqués.

Les Tableaux 5B et 5C présentent nos estimations de la pénalité salariale pour les DS (et les autres types de RP) basées sur le croisement du fait d'être RP avec la proportion de DS parmi les RP (5B) ou le fait d'être RP syndiqué avec la proportion de DS parmi les RP syndiqués (5C). Les estimations du Tableau 5B n'exploitent pas le fait que les salariés considérés se déclarent syndiqués, et sont donc moins précises que celles du Tableau 5C. Elles reposent néanmoins sur une mesure un peu plus directe et moins sujette à caution de la variable d'identification probabiliste. Nous utilisons en effet les déclarations des employeurs concernant le nombre de DS (déjà utilisé pour la méthode indirecte) et le nombre total de RP titulaire dans l'établissement (question 2.12g). Cette dernière question recense de façon globale tous les RP de l'établissement et n'est donc pas sujette à des problèmes éventuels d'erreurs de mesure répétées ou de double comptage de salariés occupant plusieurs fonctions au sein des IRP. En revanche, elle ne permet pas de distinguer les RP syndiqués des non syndiqués. Pour ce faire, nous avons exploité les réponses détailles des employeurs concernant le nombre de DP (question 2.7g), de membres du CE (question 2.11h) ou de la Délégation Unique (question 2.10d) non syndiqués et de chaque syndicat dans leur établissement. En combinant l'ensemble des réponses, on obtient une estimation du nombre de représentants élus syndiqués et non syndiqués dans l'établissement. En ajoutant ensuite le nombre déclaré par l'employeur de DS et de RSS, on obtient une borne supérieure du nombre de RP syndiqués et non syndiqués dans l'établissement, à partir de laquelle on peut construire un estimateur de la proportion de DS parmi les RP syndiqués. Cet estimateur est sans biais dans le cas où aucun salarié syndiqué n'occupe plus d'un seul mandat au sein des IRP. Dans le cas contraire, il sous-estime la probabilité réelle qu'un salarié syndiqué soit DS. Il n'est pas évident de calculer dans quelle mesure ce problème de sous-estimation systématique de la proportion de DS parmi les RP syndiqués va affecter ensuite l'estimation de la pénalité salariale pour les RP par la méthode indirecte appliquée aux RP syndiqués. La méthode indirecte étant basée sur les variations d'un établissement à l'autre de la proportion de DS parmi les RP syndiqués et non sur son niveau, on peut néanmoins penser qu'une sous-estimation systématique de cette proportion n'a pas d'effet majeur sur les pénalités salariales estimées.

Cet argument n'étant pas prouvé mathématiquement, nous avons construit trois mesures alternatives de la proportion de DS parmi les RP syndiqués afin de voir dans quelle mesure les choix méthodologiques pour la construction de cette variable pouvaient affecter les estimations de pénalité salariale pour les DS. Notre première mesure, naïve, consiste à additionner sans faire aucune correction pour les cumuls de mandat, les nombres de DP syndiqués, membres du CE (ou de la DU) syndiqués, DS et RSS pour estimer le nombre total de RP dans l'établissement. Les pénalités salariales estimées à partir de cette variable (qui n'a pas notre préférence) sont présentés dans le tableau A4A: on retrouve bien des pénalités salariales supérieures à 10 % pour les DS dans toutes les spécifications qui ne contrôlent pas

pour la CSP des salariés. Notre deuxième choix méthodologique (*ad hoc*) consiste à considérer que tous les membres du CE syndiqués sont des DP syndiqués, mais qu'il n'y a en revanche pas de cumul des mandats entre DS et DP syndiqués ou membres du CE syndiqués. Les pénalités salariales dont l'estimation est basée sur cette construction sont présentées dans le tableau A4B: on retrouve là encore des pénalités salariales fortes pour les DS (de l'ordre de 8%) dans les spécifications qui ne contrôlent pas pour la CSP des salariés.

Notre dernier choix a consisté à ne compter avec un poids égal qu'à 0.4 les DP syndiqués et les membres syndiqués du CE (et un poids égal à 0.8 pour les membres syndiqués de la DU dans le cas une DU tient lieu et place de CE et DP). Le poids de 0.4 tente de capturer le fait que 60% des DP syndiqués et des membres syndiqués du CE sont déjà comptés comme DS, ou qu'ils sont potentiellement comptés deux fois s'ils sont à la fois DP et membres du CE.

Cette pondération de 0.4 utilisée pour construire la proportion de DS parmi les RP syndiqués n'est pas choisie de façon *ad hoc*. Elle est choisie de telle sorte que le nombre de DS estimé dans l'échantillon salarié de l'enquête (ou dans le champ qu'il couvre) à partir de la proportion de DS parmi les RP syndiqués ainsi construite soit cohérent avec les estimations dont on sait qu'elles sont non biaisées. En croisant l'information individuelle sur les salariés qui se déclarent RP et/ou syndiqués avec la proportion de DS parmi les syndiqués, parmi les RP ou parmi les RP syndiqués, on peut en effet estimer le (l'espérance du) nombre de DS enquêtés dans le volet salarié de REPONSE 2010, et *a fortiori* le nombre de DS dans le champ couvert par l'enquête. Le tableau ci-dessous donne ces estimations. On voit ainsi qu'à partir des seules déclarations des employeurs sur le nombre de DS dans leur établissement, on estime à environ 90000 le nombre de DS dans le champ des 9 millions (environ) de salariés couverts par l'enquête. En croisant ensuite la proportion de DS parmi les syndiqués construite à partir des réponses des employeurs avec le fait qu'un salarié se déclare syndiqué dans le volet salarié de l'enquête, on trouve une estimation très proche: 93000 DS dans le champ couvert par l'enquête. A noter que la correspondance entre ces deux mesures obtenues via deux volets distincts de l'enquête est plutôt rassurante sur la fiabilité de nos méthodes probabilistes pour identifier les DS. En utilisant la variable d'identification des DS parmi les RP, on trouve cette fois une estimation un peu supérieure, de l'ordre de 113000 DS. La pondération de 0.4 est construite de telle sorte que le nombre de DS estimé à partir de la proportion de DS parmi les RP syndiqués croisée avec le fait de se déclarer RP syndiqué soit "compatible" avec ces deux premières estimations, dont on sait qu'elles ne sont pas affectées par les problèmes de cumul de mandats. Avec cette pondération de 0.4, on estime à partir de la variable construite le nombre de DS dans le champ couvert par l'enquête à 100000, ce qui est bien compris entre 90000 et 113000. On voit bien que lorsqu'on ne tient pas compte du cumul des mandats et qu'on additionne simplement les DS, les DP syndiqués et les membres du CE syndiqués (ou de la DU), on sous-estime le nombre total de DS d'environ 50% (ligne 5 correspondant aux estimations du tableau A4A). Notre seconde mesure alternative (ligne 6 et tableau A4B) aboutit en revanche à un nombre de DS estimé compatible avec les mesures non biaisées. Nous ne l'avons cependant pas retenu car notre manière de traiter les cumuls de mandats nous semble ici trop *ad hoc*.

Notons finalement à partir du tableau ci-dessous que le nombre de DS estimé dans l'échantillon retenu pour l'analyse empirique est faible: de l'ordre d'une centaine. D'où bien sûr la difficulté à estimer leur salaire quand on les identifie de façon probabiliste.

Estimation du nombre de DS à partir…

	dans l'échantillon REPONSE salarié complet	dans l'échantillon d'analyse	dans le champ de l'enquête
1) … du nombre de DS déclaré par l'employeur et des pondérations "établissement" de l'enquête			90198
2) … de la proportion de DS parmi les syndiqués croisée avec les salariés se déclarant syndiqués	124	93	93193
3) … de la proportion de DS parmi les RP croisée avec les salariés se déclarant RP	150	127	113031
4) … de la proportion de DS parmi les RP syndiqués croisée avec les salariés se déclarant RP syndiqués (mesure principale)	137	115	100139
5) … de la proportion de DS parmi les RP syndiqués croisée avec les salariés se déclarant RP syndiqués (mesure alternative 1)	86	72	63200
6) … de la proportion de DS parmi les RP syndiqués croisée avec les salariés se déclarant RP syndiqués (mesure alternative 2)	140	118	105568

Notes: les estimations portant sur le champ de l'enquête (dernière colonne) sont réalisées en utilisant les pondérations "salariés" fournies par la *Dares*, à l'exception de l'estimation de la première ligne qui n'exploite que l'information donnée par les employeurs.

Tableaux et figures

Tableau 1: Répartition des salariés selon qu'ils sont syndiqués et/ou RP

	Echantillon complet		Echantillon d'analyse		Champ de l'enquête (en milliers de salariés)	
Non syndiqué, non RP	15702	86,1%	10832	85,3%	7921	86,2%
RP non syndiqué	543	3,0%	405	3,2%	256	2,8%
Syndiqué, non RP	1316	7,2%	908	7,2%	678	7,4%
RP syndiqué	672	3,7%	548	4,3%	332	3,6%
Total	18233	100,0%	12693	100,0%	9188	100,0%

Notes: Le champ de l'enquête correspond à 9187558 salariés avec un an d'ancienneté ou plus au 31/12/2010 dans les établissements de 10 salariés ou plus du secteur marchand. Les statistiques sur ce champ sont obtenues en utilisant les pondérations salariées fournies par la Dares. Le champ d'analyse correspond aux salariés en CDI à temps complet, hors apprentis et stagiaires, hors emplois secondaires, hors chefs d'entreprise, et avec heures déclarées annuelles entre 900 et 2200.

Tableau 2: Proportion de syndiqués et de RP selon les caractéristiques socio-démographiques des salariés - REPONSE2010, volet salariés

	RP	RP non syndiqué	RP syndiqué	Syndiqué	Ancien syndiqué	Proportion de RP parmi les syndiqués
Ensemble	6,41%	2,79%	3,62%	11,00%	8,88%	32,9%
Sexe						
Hommes	6,91%	2,87%	4,03%	11,82%	10,07%	34,1%
Femmes	5,72%	2,70%	3,03%	9,78%	7,17%	31,0%
CSP						
Ouvrier	6,73%	2,56%	4,15%	12,80%	10,05%	32,4%
Employé	6,26%	2,95%	3,32%	9,65%	7,59%	34,4%
Profession intermédiaire	7,35%	3,09%	4,28%	12,63%	10,26%	33,9%
Cadre	4,91%	2,66%	2,25%	7,44%	6,87%	30,2%
Diplôme						
Aucun diplôme	5,40%	2,22%	3,10%	13,07%	10,57%	23,7%
Moins que Bac	6,93%	2,59%	4,34%	12,30%	11,99%	35,3%
Bac	6,39%	2,98%	3,41%	12,07%	8,24%	28,3%
plus que Bac	6,28%	3,12%	3,19%	8,67%	5,66%	36,8%
Temps de travail						
Temps complet	6,85%	2,89%	3,96%	11,34%	8,99%	34,9%
Temps partiel	4,04%	2,24%	1,83%	9,23%	8,22%	19,8%
Secteur:						
Industrie	6,83%	2,97%	3,84%	10,44%	8,19%	36,8%
Construction	6,73%	2,45%	4,32%	15,62%	14,80%	27,7%
Commerce	7,42%	3,57%	3,92%	8,84%	5,85%	44,3%
Services	6,47%	2,95%	3,54%	10,77%	8,83%	32,9%
Taille d'établissement:						
10-19 salariés	5,00%	3,33%	1,69%	4,96%	7,27%	34,0%
20-49 salariés	6,27%	3,68%	2,54%	7,78%	7,87%	32,6%
50-99 salariés	9,05%	4,87%	4,23%	9,94%	9,78%	42,6%
100-199 salariés	8,14%	3,69%	4,49%	13,35%	8,65%	33,6%
200-999 salariés	6,55%	1,04%	5,50%	15,18%	8,96%	36,2%
> 1000 salariés	3,57%	0,21%	3,38%	14,66%	12,23%	23,0%

Note: Toutes les statistiques sont pondérées au niveau des salariés à l'aide des poids fournis par la Dares avec l'enquête.
Champs: Salariés des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 3 : Comparaison des caractéristiques de l'ensemble des salariés, des salariés syndiqués et des représentants du personnel en 2011

Champ :	(1) Tous les salariés	(2) Salariés syndiqués	(3a) RP, volet salariés	(3b) RP, volet RP	(4a) RP syndiqués volet salariés	(4b) RP syndiqués volet RP	(5) Délégués syndicaux	(6) Délégués syndicaux de la CGT
Nombre de salariés	17648	1932	1184	2433	657	1601	1066	304
Genre:								
% Femmes	41,1	36,6	36,6	37,5	34,3	31,6	28,8	25,7
% Hommes	58,9	63,4	63,4	62,5	65,7	68,4	71,2	74,3
Age (en années):								
Age moyen	40,7	44,0	42,7	46,3	44,3	47,9	48,3	48,1
Age médian	41,0	45,0	43,0	47,0	45,0	48,0	49,0	48,0
Ancienneté (en années):								
Ancienneté moyenne	12,6	16,4	15,9	17,6	17,7	19,6	20,3	21,1
Ancienneté médiane	10,0	13,0	13,0	16,0	16,0	19,0	20,0	21,0
Education:								
% Aucun diplôme	10,0	12,0	8,3	4,5	8,6	4,6	4,8	7,3
% diplôme inférieur au Bac	37,7	42,5	40,5	40,0	44,8	41,6	43,2	52,0
% Baccalauréat	14,9	16,2	14,8	18,4	14,1	19,1	17,7	18,5
% Bac+2	16,2	15,1	18,6	18,5	19,0	16,0	16,0	12,3
% Bac+3 ou plus	21,2	14,2	17,8	18,6	13,5	18,7	18,3	9,9
Catégorie socioprofessionnelle:								
% Ouvriers	33,1	38,7	34,6	28,0	38,0	30,5	32,8	44,3
% Employés	26,6	23,4	25,9	24,2	24,4	21,5	19,1	22,6
% Professions intermédiaires	22,5	25,8	25,8	26,1	26,6	26,6	26,8	22,6
% Cadres	17,8	12,1	13,6	21,8	11,1	21,4	21,3	10,5

Lecture : il y a 41,1 % de femmes sur l'ensemble des salariés de l'échantillon et 36 % sur le sous échantillon des salariés syndiqués.

Champ : Etablissements de plus de 10 salariés, Les résultats sont pondérés dans les colonnes 1, 2, 3a et 4a afin d'être représentatifs de l'ensemble des salariés, Les représentants du personnel interrogés pour produire les statistiques des colonnes 3b, 4b, 5 et 6 sont représentatifs des représentants de la principale organisation syndicale ou de la liste majoritaire dans chaque établissement, qu'elle soit syndicale ou non, Ils ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des représentants du personnel.

Source : enquête REPONSE de 2010, Dares, Volet salariés (colonnes 1, 2, 3a et 4a) et volet représentants du personnel (colonnes 3b, 4b, 5 et 6).

Tableau 4: Ecarts de salaires entre les RP, les syndiqués et leurs collègues en 2009

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Syndiqué non RP	0.014	-0.038***	-0.044***	-0.002	-0.033***	-0.037***	-0.008
	(0.014)	(0.013)	(0.013)	(0.011)	(0.012)	(0.012)	(0.010)
RP syndiqué	-0.003	-0.035**	-0.046***	-0.001	-0.034**	-0.049***	-0.011
	(0.018)	(0.016)	(0.016)	(0.013)	(0.014)	(0.014)	(0.011)
RP non syndiqué	-0.012	-0.005	-0.017	-0.001	0.005	-0.008	-0.001
	(0.021)	(0.019)	(0.019)	(0.016)	(0.016)	(0.016)	(0.013)
Observations	12,318	7,695	7,606	7,606	12,189	12,046	12,046
R-squared	0.000	0.490	0.503	0.667	0.794	0.801	0.871
Controles salariés	Non	Mincer	Mincer +anc	Detailles	Mincer	Mincer +anc	Detailles
Controles Etablissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Echantillon	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.
Echantillon: CDI à temps complets, hors apprentis et stagiaires, hors emplois secondaires, avec heures déclarées annuelles entre 900 et 2200.
*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 socioprofessionnelle (4 groupes) et le nombre d'heures travaillées. 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. Ecarts types entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1*

Tableau 5: Ecarts de salaires entre les DS et leurs collègues en 2009 - différentes méthodes indirectes, échantillon et choix méthodologiques de 2009

Partie 5A: Selon que le salarié est syndiqué et la proportion de DS parmi les syndiqués (= méthode de Breda 2014 avec les choix méthodologiques de ce rapport)

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Syndiqué*(Proportion de DS parmi les syndiqués)	-0.041	-0.061	-0.065	-0.020	-0.050	-0.049	-0.013
	(0.059)	(0.042)	(0.042)	(0.034)	(0.048)	(0.047)	(0.038)
Syndiqué*(1-Proportion de DS parmi les syndiqués)	-0.049**	-0.040***	-0.048***	-0.001	-0.036**	-0.046***	-0.016
	(0.020)	(0.015)	(0.015)	(0.012)	(0.018)	(0.018)	(0.014)
RP non syndiqué	-0.012	-0.005	-0.017	-0.000	0.006	-0.006	0.001
	(0.021)	(0.019)	(0.019)	(0.016)	(0.017)	(0.017)	(0.013)
Observations	11,495	7,362	7,274	7,274	11,379	11,241	11,241
R-squared	0.001	0.493	0.506	0.669	0.802	0.808	0.876

Partie 5B: Selon que le salarié est RP et la proportion de DS parmi les RP

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Syndiqué non RP	0.014	-0.037***	-0.042***	-0.001	-0.031***	-0.035***	-0.006
	(0.014)	(0.013)	(0.013)	(0.011)	(0.012)	(0.012)	(0.010)
RP*(Prop. DS parmi RP)	0.003	-0.047	-0.053	0.006	-0.095**	-0.108***	-0.025
	(0.052)	(0.038)	(0.037)	(0.031)	(0.042)	(0.042)	(0.034)
RP*(1-Prop. DS parmi RP)	-0.047**	-0.020	-0.035**	-0.009	0.016	-0.000	0.001
	(0.024)	(0.018)	(0.017)	(0.014)	(0.019)	(0.019)	(0.015)
Observations	11,904	7,605	7,517	7,517	11,779	11,639	11,639
R-squared	0.000	0.491	0.504	0.667	0.799	0.806	0.874

Partie 5C: Selon que le salarié est RP syndiqué et la prop. de DS parmi les RP syndiqués

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Syndiqué non RP	0.014	-0.037***	-0.043***	-0.002	-0.032***	-0.036***	-0.008
	(0.014)	(0.013)	(0.013)	(0.011)	(0.012)	(0.012)	(0.010)
RP syndiqué* (Proportion DS parmi RP syndiqués)	-0.040	-0.128**	-0.138**	-0.057	-0.154**	-0.159**	-0.046
	(0.075)	(0.055)	(0.056)	(0.046)	(0.062)	(0.062)	(0.050)
RP syndiqué* (1-Proportion DS parmi RP syndiqués)	-0.040	0.021	0.010	0.021	0.063	0.039	0.009
	(0.060)	(0.044)	(0.044)	(0.036)	(0.048)	(0.048)	(0.039)
RP non syndiqué	-0.012	-0.005	-0.018	-0.001	0.005	-0.008	-0.001
	(0.021)	(0.019)	(0.019)	(0.016)	(0.017)	(0.017)	(0.013)
Observations	12,045	7,600	7,512	7,512	11,916	11,774	11,774
R-squared	0.000	0.492	0.505	0.668	0.798	0.805	0.873
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer+ anc	Detaillé	Mincer	Mincer+ anc	Detaillé
Contrôles Etablissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles sont définis dans le Tableau 4. Les variables Syndiqué(Proportion de DS parmi les syndiqués), RP*(Prop. DS parmi RP), RP syndiqué* (Proportion DS parmi RP syndiqués) identifient de façon probabiliste les DS et capturent leur pénalité salariale potentielle. Le nombre total de RP à partir duquel est calculé la proportion de DS parmi les RP (Partie 6B) est directement donné par l'employeur. La proportion p de DS parmi les RP syndiqués (Partie 6C) est calculée dans chaque établissement selon la formule: p=(nb de DS)/ (nb de DS+0.4*nb de DP syndiqués+0.4*nb de mb. du CE syndiqués) s'il n'y a pas de Délégation Unique dans l'établissement. p=(nb de DS)/ (nb de DS+0.8*nb de mb. de la DU) quand il y a une DU à la place des DP et du CE. Des estimations alternatives basées sur d'autres approximations sont présentées dans la table Annexe 3.*

Tableau 6: effet de l'ancienneté sur la pénalité salariale des RP

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Syndiqué non RP*ancienneté	-0.001	0.001		
	(0.001)	(0.001)		
RP syndiqué*ancienneté	-0.002	-0.002		
	(0.002)	(0.001)		
RP non syndiqué*ancienneté	0.002	0.002		
	(0.002)	(0.002)		
			EFFET POUR LES DS	
Méthode 1:			**Méthode 1:**	
RP*(prop. DS parmi RP)*anc.			-0.009**	-0.006
			(0.004)	(0.005)
RP*(1-prop. DS parmi RP)*anc.			0.001	0.002
			(0.002)	(0.002)
Méthode 2:			**Méthode 2:**	
Syndiqué*(prop. DS parmi syndiqués)*anc.			-0.000	0.005
			(0.004)	(0.005)
Syndiqué*(1-prop. DS parmi syndiqués)*anc.			-0.002	-0.002
			(0.001)	(0.001)
Méthode 3:			**Méthode 3:**	
RP Syndiqué*(prop. DS parmi RP syndiqués)*anc.			-0.006	-0.008
			(0.007)	(0.007)
RP Syndiqué*(1-prop. DS parmi RP syndiqués)*anc.			-0.001	0.004
			(0.005)	(0.006)
Observations	7,606	12,046		
R-squared	0.502	0.800		
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôle pour le fait d'être RP/DS/syndiqué	Oui	Oui	Oui	Oui
Contrôles Etablissements	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes et échantillon: voir les Notes des Tableaux 4 et 5.

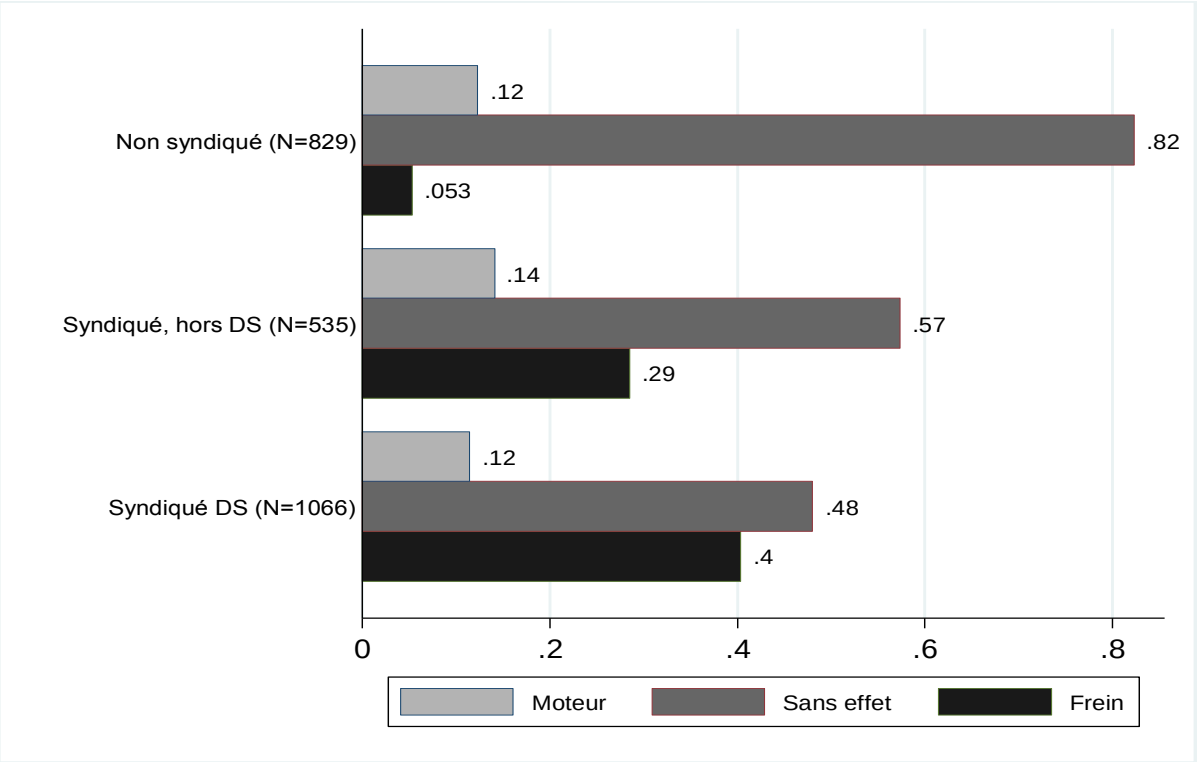
Tableau 7: Différences de (chances de) promotions, d'augmentations de salaire et de risques de licenciement entre les RP, les syndiqués et leurs collègues

	promu les 3 dernières années		chance de promotion ou augmentation de salaire au cours des 12 prochains mois		risque de licenciement au cours des 12 prochains mois	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Syndiqué non RP	-0.049**	-0.080***	-0.134***	-0.238***	0.257***	0.191***
	(0.020)	(0.021)	(0.050)	(0.052)	(0.052)	(0.050)
RP syndiqué	-0.058**	-0.074***	-0.214***	-0.236***	0.269***	0.170***
	(0.024)	(0.025)	(0.059)	(0.060)	(0.061)	(0.056)
RP non syndiqué	0.084***	0.080***	0.228***	0.222***	-0.107	-0.061
	(0.030)	(0.029)	(0.072)	(0.072)	(0.071)	(0.066)
Observations	7,369	11,705	6,175	9,800	5,927	9,397
R-squared	0.062	0.517	0.082	0.591	0.049	0.651
Controles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Controles Etablissements	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles sont définis dans le Tableau 4. Résultats obtenus via des modèles de probabilité linéaire (OLS).Les variables de chance de promotion ou d'augmentation et de risque de licenciement sont standardisée pour avoir un écart type de 1.

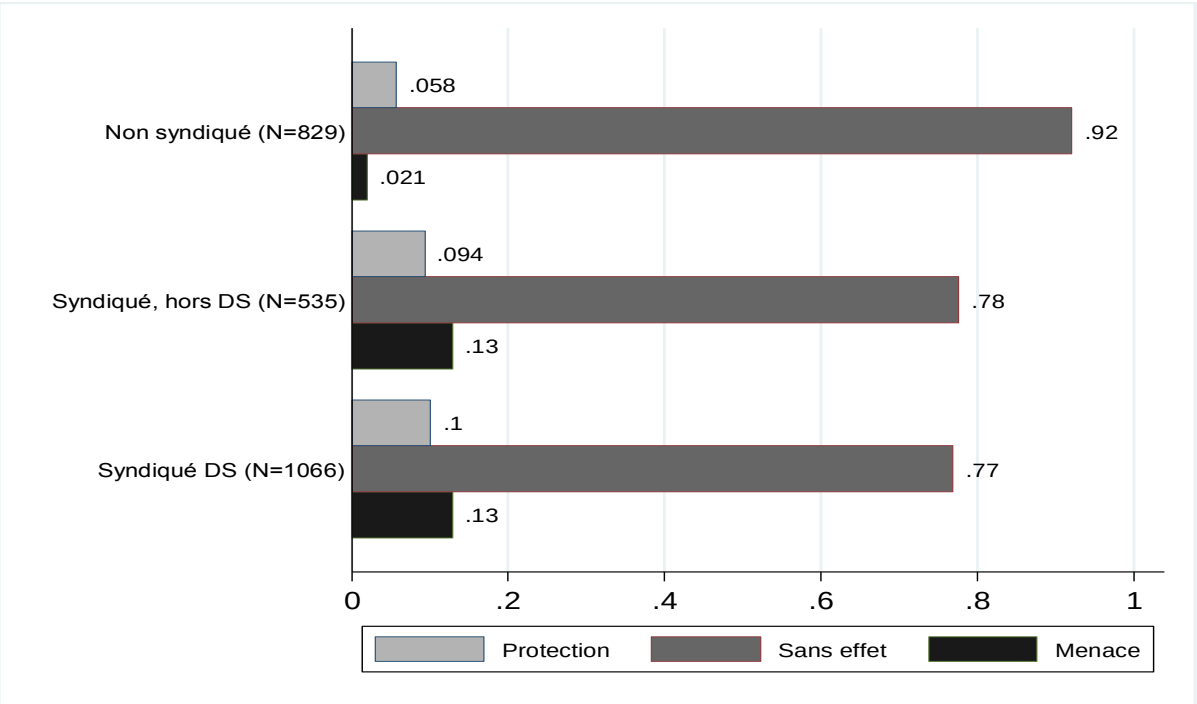
Lecture: Un RP syndiqué a 5,8% de chances de moins de déclarer avoir reçu une promotion dans les 3 années précédent l'enquête qu'un salarié non RP non syndiqué (colonne 1).

Figure 1: L'opinion de différentes catégories de représentants du personnel concernant l'impact de leur mandat sur leur carrière en 2011.



Source: Enquête REPONSE2010-2011. Volet RP.

Figure 2: L'opinion de différentes catégories de représentants du personnel concernant l'impact de leur mandat sur la stabilité de leur emploi en 2011.



Source: Enquête REPONSE2010-2011. Volet RP.

Tableau 8 : Quand les représentants pensent-ils que leur mandat a eu un effet négatif sur leur carrière ? Estimations à partir de modèles logit ordonnés

Var. dépendante: opinion des représentants sur l'effet de leur mandat sur leur carrière (variable valant -1 pour un effet positif, 0 pour un effet nul et 1 pour un effet négatif)

	(1a:estimation)	*(1b:effet marginal)*	(2)	(3)
Syndiqué	0.620***	*0.122****	0.635***	0.580***
	(0.127)	*(0.027)*	(0.127)	(0.132)
Délégué syndical	0.334***	*0.0604****	0.356***	0.314***
	(0.118)	*(0.023)*	(0.118)	(0.120)
Nb total de mandats	0.0985**	*0.0175***	0.101***	0.0607
	(0.039)	*(0.007)*	(0.039)	(0.040)
Ancienneté comme représentant dans l'établissement	0.0123**	*0.00219***		0.0323
	(0.006)	*(0.001)*		(0.020)
Ancienneté dans l'établissement			-0.00146	-0.0104
			(0.006)	(0.007)
Ancienneté comme représentant				-0.0150
				(0.018)
Heures de délégation (en % du tps de travail)				0.721**
				(0.282)
Age	-0.00215	*-0.000383*	0.00397	0.00343
	(0.006)	*(0.001)*	(0.006)	(0.007)
Femme	-0.0588	*-0.0104*	-0.0694	-0.0333
	(0.099)	*(0.017)*	(0.099)	(0.103)
Ouvrier spécialisé	Ref	*Ref*	Ref	Ref
Ouvrier professionnel	0.336	*0.0633*	0.348	0.304
	(0.215)	*(0.043)*	(0.215)	(0.219)
Employé	0.298	*0.0558*	0.304	0.192
	(0.225)	*(0.044)*	(0.225)	(0.231)
Technicien	0.248	*0.0460*	0.258	0.118
	(0.216)	*(0.042)*	(0.216)	(0.226)
Cadre	0.00326	*0.000580*	0.00504	-0.243
	(0.227)	*(0.040)*	(0.227)	(0.247)
Autre CSP	0.851**	*0.171***	0.866***	0.674*
	(0.333)	*(0.072)*	(0.333)	(0.344)
Aucun diplôme				-0.270*
				(0.153)
Diplôme inférieur au Bac				-0.101
				(0.160)
Baccalauréat				-0.0609
				(0.152)
Bac+2 ou plus				Ref
taillem20	-0.181	*-0.0311*	-0.209	0.00990
	(0.210)	*(0.035)*	(0.211)	(0.230)
taillem50	-0.386**	*-0.0657****	-0.421***	-0.222
	(0.152)	*(0.024)*	(0.152)	(0.168)
taillem100	-0.320**	*-0.0548***	-0.344**	-0.192
	(0.150)	*(0.024)*	(0.150)	(0.161)
taillem200	-0.137	*-0.0239*	-0.149	0.00210
	(0.146)	*(0.025)*	(0.146)	(0.154)
taillem500	-0.0390	*-0.00688*	-0.0402	0.0340
	(0.142)	*(0.025)*	(0.142)	(0.146)
Observations	2,415	2,415	2,415	2,227

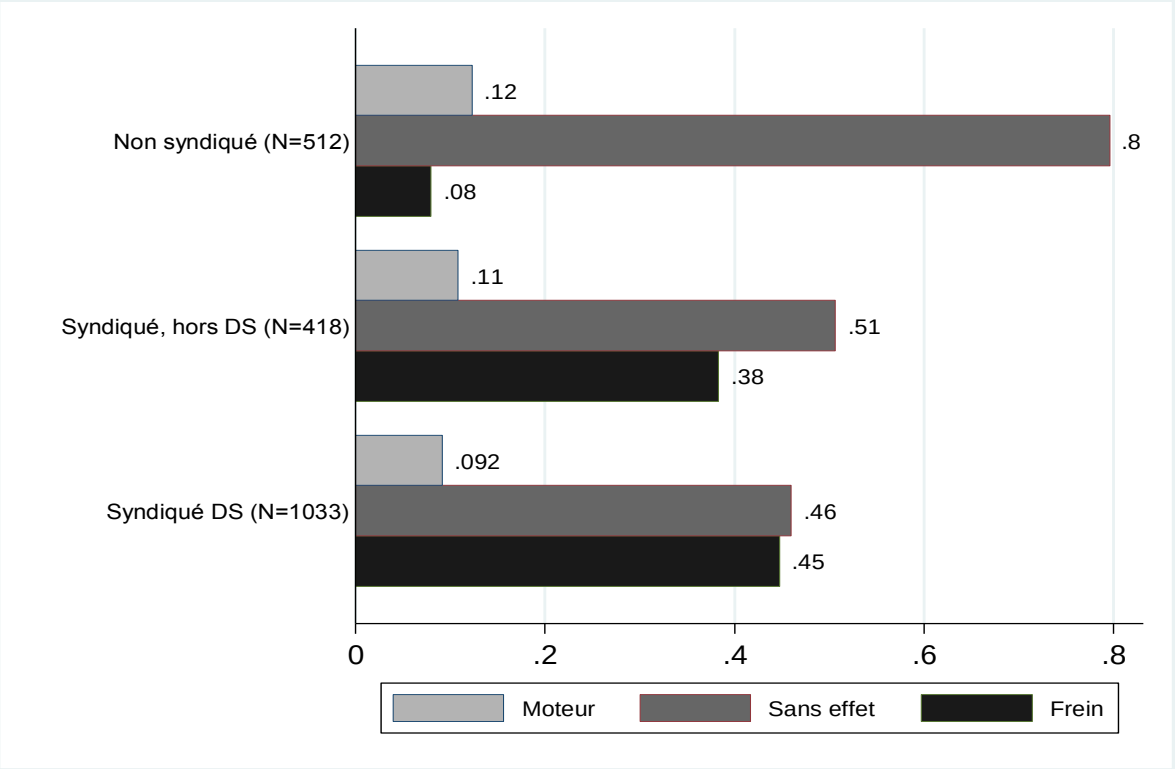
Notes: Toutes les régressions incluent 16 indicatrices pour les secteurs. La variable dépendante est l'opinion des représentants concernant l'effet de leur mandat sur leur carrière. Elle prend pour valeurs -1 pour un effet positif, 0 si pas d'effet et 1 si un effet négatif est déclaré.
La deuxième colonne donne pour le modèle de la première colonne l'effet marginal (pour l'individu moyen) des variables explicatives sur la probabilité de déclarer un effet négatif plutôt qu'un effet positif ou nul. La deuxième colonne montre par exemple qu'être syndiqué augmente de 12% la probabilité qu'un RP déclare que son mandat a eu un impact négatif sur sa carrière (plutôt que positif ou nul).
*« REF » signifie que la variable est omise est considérée comme référence. *: significatif au seuil de 10 %. **: significatif au seuil de 5 %. ***: significatif au seuil de 1 %.*

Tableau 9: Grèves, Conflits et pénalité salariale pour les RP

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
RP syndiqué	0.0110	0.0337	-0.00850	0.000189	0.0340
	(0.022)	(0.028)	(0.018)	(0.019)	(0.028)
RP non syndiqué	0.0196	0.0350	0.0162	0.0199	0.0348
	(0.021)	(0.023)	(0.021)	(0.021)	(0.023)
Syndiqué non RP	-0.0423**	0.0227	-0.0292*	-0.0235	0.0233
	(0.019)	(0.026)	(0.015)	(0.016)	(0.025)
RP syndiqué*grève	-0.0754**				
	(0.036)				
RP non syndiqué*grève	-0.0296				
	(0.073)				
Syndiqué non RP*grève	0.0288				
	(0.031)				
RP syndiqué*conflit		-0.0827**			-0.0593
		(0.036)			(0.038)
RP non syndiqué*conflit		-0.0689			-0.0754
		(0.049)			(0.052)
Syndiqué non RP*conflit		-0.0826***			-0.0772**
		(0.031)			(0.032)
RP syndiqué*(conflit perdu)			-0.121*		-0.0244
			(0.065)		(0.074)
RP non syndiqué*(conflit perdu)			0.0779		0.145
			(0.146)		(0.163)
Syndiqué non RP*(conflit perdu)			-0.0148		0.0244
			(0.067)		(0.073)
RP syndiqué*(% sal ds conflit)				-0.221**	-0.153
				(0.100)	(0.114)
RP non syndiqué*conflit*(% sal ds conflit)				-0.0593	-0.0467
				(0.207)	(0.234)
Syndiqué non RP*conflit*(% sal ds conflit)				-0.133	-0.0661
				(0.089)	(0.095)
Observations	7,716	7,716	7,695	7,678	7,637
R-squared	0.779	0.779	0.778	0.776	0.776
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Etablissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

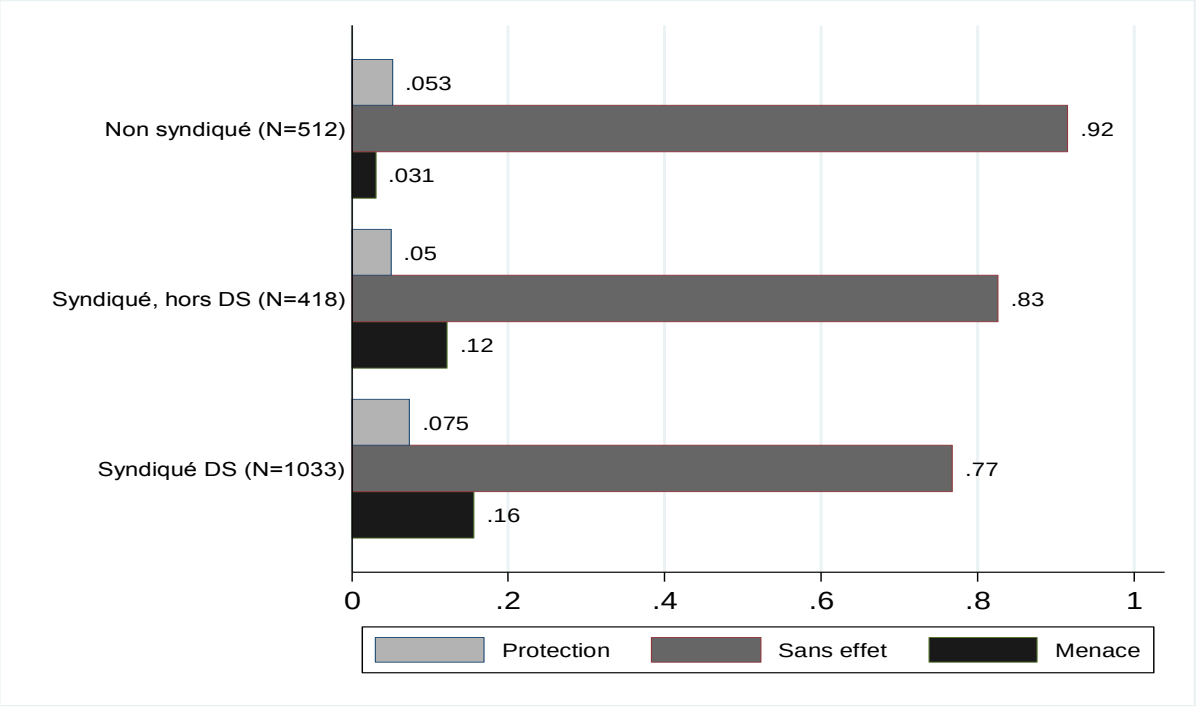
Notes: Le tableau évalue le surcroit de salaire pour les syndiqués non RP et les RP syndiqués et non syndiqués suivant qu'il y a eu dans les 3 années précédent l'enquête: une grève (col. 1), un conflit (col. 2), un conflit perdu (col. 3), un conflit fortement suivi par les salariés (col. 4 qui interagit l'existence d'un conflit avec la proportion de salarié y ayant pris part). La colonne 5 teste simultanément l'effet des conflits, du fait qu'ils sont perdus ou non, et du % de salariés qui y prennent part.

Figure 3: L'opinion de différentes catégories de représentants du personnel concernant l'impact de leur mandat sur leur carrière en 2004.



Source: Enquête REPONSE2004-2005. Volet RP.

Figure 4: L'opinion de différentes catégories de représentants du personnel concernant l'impact de leur mandat sur la stabilité de leur emploi en 2004.



Source: Enquête REPONSE2004-2005. Volet RP.

Tableau 10: prévalence du recours au droit et de la négociation concernant le droit syndical en 2011 et en 2004

Champ	Salariés de l'établissement aux prudhommes	Conflit relatif au droit syndical dans l'étab. (déclaré par RD)	Utilisation de la convention collective de branche pour droit syndical et/ou d'expression des salariés	Négociation sur le droit syndical et/ou d'expression des salariés Au niveau de l'étab. ou de l'entreprise	**Si négociation**: Accord conclu sur le droit syndical et/ou d'expression des salariés
			En 2011		
Tous établissements	28.5%	1.9%	71.6%	30.2%	46.8%
Etablissements dont l'entreprise à plus de 300 salariés				58.5%	61.9%
Etablissements avec RP interrogé	34.9%	2.2%	76.3%	34.4%	46.5%
Etablissements avec RP dont l'entreprise à plus de 300 salariés				57.7%	56.8%
Etablissements avec DS	46.8%	3.2%	79.4%	44.8%	53.2%
Etablissements avec DS dont l'entreprise à plus de 300 salariés				57.3%	59.5%
			En 2004		
Tous établissements	42.9%	2.3%	69.5%	32.7%	40.1%
Etablissements dont l'entreprise à plus de 300 salariés				53.2%	49.3%
Etablissements avec RP interrogé	46.2%	2.7%	69.5%	34.3%	39.3%
Etablissements avec RP dont l'entreprise à plus de 300 salariés				51.2%	47.0%
Etablissements avec DS	53.6%	3.6%	73.3%	40.8%	42.5%
Etablissements avec DS dont l'entreprise à plus de 300 salariés				50.7%	48.7%

Champ: Etablissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Lecture: En 2011, la proportion d'établissements du champ ayant au moins une procédure aux prudhommes est de 28.5%. Cette proportion est de 34,9% parmi les établissements de plus de 300 salariés, de 34,9% parmi ceux ayant un RP interrogés, et de 46,8% parmi ceux disposant d'au moins un Délégué Syndical.

Tableau 11: Ecarts de salaires entre les RP, les syndiqués et leurs collègues en 2009 suivant l'existence de négociations sur le droit syndical (étab. avec DS)

	Pas de négociation sur le droit syndical		Négociation sur le droit syndical	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Syndiqué non RP	-0.074***	-0.094***	-0.010	0.016
	(0.018)	(0.021)	(0.023)	(0.027)
RP syndiqué	-0.065***	-0.052**	-0.027	-0.002
	(0.022)	(0.024)	(0.028)	(0.031)
RP non syndiqué	-0.010	-0.005	-0.000	0.015
	(0.040)	(0.041)	(0.056)	(0.062)
Observations	2,650	2,661	1,824	1,825
R-squared	0.499	0.767	0.539	0.769
Controles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Controles Etablissements	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui
Etablissements avec DS	Oui	Oui	Oui	Oui
Négo droit synd	Non	Non	Oui	Oui
	Effet pour les DS (ensemble des établissements)			
	Méthode 1:			
RP*(prop. DS parmi RP)	-0.106**	-0.148***	0.016	-0.031
	(0.050)	(0.054)	(0.058)	(0.069)
RP*(1-prop. DS parmi RP)	-0.002	0.021	-0.047	0.010
	(0.021)	(0.023)	(0.030)	(0.035)
Méthode 2:	**Méthode 2:**			
Syndiqué*(prop. DS parmi syndiqués)	-0.095*	-0.049	-0.016	-0.075
	(0.052)	(0.057)	(0.070)	(0.085)
Syndiqué*(1-prop. DS parmi syndiqués)	-0.059***	-0.066***	-0.016	0.002
	(0.019)	(0.022)	(0.024)	(0.029)
Méthode 3:	**Méthode 3:**			
RP Syndiqué*(prop. DS parmi RP syndiqués)	-0.210***	-0.239***	-0.034	-0.079
	(0.078)	(0.086)	(0.081)	(0.094)
RP Syndiqué*(1-prop. DS parmi RP syndiqués)	0.023	0.062	0.009	0.082
	(0.059)	(0.065)	(0.070)	(0.078)

Notes: voir les Notes des tableaux 4 et 5.

Tableau 12: Ecarts de salaires entre les RP, les syndiqués et leurs collègues en 2009 suivant que la dernière élection professionnelle à eu lieu après 2009

	absence de négociations salariales		négociations salariales avec accord total		négociations salariales sans accord total	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Syndiqué non RP	-0.044*	0.012	-0.022	-0.056*	-0.054**	-0.057**
	(0.023)	(0.026)	(0.024)	(0.029)	(0.021)	(0.024)
RP syndiqué	0.002	0.014	-0.018	-0.014	-0.071**	-0.039
	(0.031)	(0.035)	(0.026)	(0.029)	(0.028)	(0.030)
RP non syndiqué	0.020	0.035	-0.033	-0.013	-0.039	0.008
	(0.027)	(0.028)	(0.033)	(0.036)	(0.045)	(0.049)
Observations	2,824	2,829	2,192	2,192	2,469	2,480
R-squared	0.473	0.797	0.497	0.757	0.506	0.763
Controles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Controles Etablissements	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Etablissements avec DS	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Négociation salariale	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Accord total			Oui	Oui	Non	Non
	Effet pour les DS					
Méthode 1:			**Méthode 1:**			
RP*(prop. DS parmi RP)	0.010	0.048	-0.016	-0.126*	-0.077	-0.158**
	(0.066)	(0.081)	(0.061)	(0.072)	(0.077)	(0.080)
RP*(1-prop. DS parmi RP)	0.015	0.027	-0.049	-0.001	-0.050	0.020
	(0.025)	(0.027)	(0.031)	(0.036)	(0.039)	(0.042)
Méthode 2:			**Méthode 2:**			
Syndiqué*(prop. DS parmi syndiqués)	0.080	-0.010	-0.082	-0.079	-0.117*	-0.036
	(0.087)	(0.099)	(0.072)	(0.086)	(0.067)	(0.076)
Syndiqué*(1-prop. DS parmi syndiqués)	-0.060**	-0.011	-0.019	-0.032	-0.055**	-0.077**
	(0.025)	(0.030)	(0.026)	(0.034)	(0.025)	(0.031)
Méthode 3:			**Méthode 3:**			
RP Syndiqué*(prop. DS parmi RP syndiqués)	0.010	-0.005	-0.153	-0.143	-0.253**	-0.308***
	(0.102)	(0.111)	(0.096)	(0.113)	(0.100)	(0.113)
RP Syndiqué*(1-prop. DS parmi RP syndiqués)	-0.028	-0.036	0.064	0.092	0.076	0.122
	(0.074)	(0.091)	(0.074)	(0.082)	(0.086)	(0.091)

Note: Toutes les régressions sont pondérées au niveau des salariés à l'aide des poids fournis par la Dares avec l'enquête.
Echantillon:
Colonnes (1) et (2): 971 établissements n'ayant pas eu de négociations salariales en 2010.
Colonnes (3) et (4): 692 établissements ayant eu des négociation salariale en 2010 ayant abouti à un accord total entre tous les participants.
Colonnes (1) et (2): 795 établissements ayant eu des négociation salariale en 2010 ayant abouti à une décision unilatérale de la direction ou à un accord avec certains participants seulement.
Salariés en CDI à temps complets, hors apprentis et stagiaires, hors emplois secondaires, avec heures déclarées annuelles entre 900 et 2200.
*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 socioprofessionnelle (4 groupes) et le nombre d'heures travaillées. 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. Ecarts types entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1*

Tableaux Annexes:

Tableau A1: Ecarts de salaires entre les RP, les syndiqués et leurs collègues en 2009 - non pondéré

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Syndiqué non RP	-0.004	-0.015	-0.044***	0.005	-0.018	-0.023*	-0.001
	(0.014)	(0.012)	(0.013)	(0.010)	(0.012)	(0.012)	(0.010)
RP syndiqué	0.005	-0.026*	-0.046***	-0.006	-0.019	-0.033**	-0.008
	(0.017)	(0.015)	(0.016)	(0.013)	(0.014)	(0.014)	(0.011)
RP non syndiqué	-0.016	-0.008	-0.017	-0.002	-0.004	-0.014	-0.003
	(0.020)	(0.018)	(0.019)	(0.015)	(0.016)	(0.016)	(0.013)
Observations	12,693	7,695	7,606	7,606	12,559	12,409	12,409
R-squared	0.000	0.487	0.503	0.658	0.792	0.798	0.866
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer+anc	Detailles	Mincer	Mincer+anc	Detailles
Contrôles Etablissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non

*Note: Régressions non pondérées. Echantillon: CDI à temps complets, hors apprentis et stagiaires, hors emplois secondaires, avec heures déclarées annuelles entre 900 et 2200. Ecarts types entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1*

Tableau A2: Ecarts de salaires entre les RP, les syndiqués et leurs collègues en 2009 - tous les salariés

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Syndiqué non RP	0.039***	-0.015	-0.022**	0.014	-0.026***	-0.029***	-0.002
	(0.013)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.008)
RP syndiqué	0.049***	-0.021	-0.041***	0.003	-0.015	-0.034***	0.002
	(0.018)	(0.015)	(0.015)	(0.013)	(0.013)	(0.013)	(0.011)
RP non syndiqué	0.013	0.010	-0.006	0.008	0.013	-0.004	-0.001
	(0.020)	(0.017)	(0.017)	(0.014)	(0.014)	(0.014)	(0.012)
Observations	17,513	10,932	10,794	10,794	17,291	17,069	17,069
R-squared	0.001	0.505	0.523	0.663	0.777	0.785	0.849
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer+anc	Detailles	Mincer	Mincer+anc	Detailles
Contrôles Etablissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Echantillon	Tous	Tous	Tous	Tous	Tous	Tous	Tous
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. Echantillon: Tous les salariés. Ecarts types entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1*

Tableau A3: Comparaison des écarts de salaire entre les délégués syndicaux ou les RP et leurs collègues dans les établissements de plus de 20 salariés en 2004-2005 et 2010-2011 - Champ et choix méthodologiques de 2004

Partie A: salaire des DS en 2004-2005, estimation indirecte (par la méthode de Breda, 2014)

	variable dépendante: log du salaire horaire						
Estimateur :	*MCO (estimateur indirect)*					*Max. vraisemblance*	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Délégué syndical	-0,090*	-0,152***	-0,126***	-0,081**	-0,087**	-0,137***	-0,109***
Écart-type (robuste)	(0,049)	(0,040)	(0,034)	(0,041)	(0,035)	(0,033)	(0,028)
Uniquement syndiqué	0,080***	0,021	0,040***	-0,031**	-0,016	0,018	0,037***
Écart-type (robuste)	(0,021)	(0,016)	(0,014)	(0,014)	(0,013)	(0,014)	(0,012)
Observations	7587	7576	7576	7576	7576	7576	7576
R2	0,002	0,526	0,650	0,785	0,848	-	-

Partie B: salaire des DS en 2010-2011, estimation indirecte

Estimateur :	*MCO (estimateur indirect)*					*Max. vraisemblance*	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Délégué syndical	-0.068	-0.036	-0.020	-0.026	-0.015	-0.043*	-0.023
Ecart type (robuste)	(0.050)	(0.033)	(0.026)	(0.051)	(0.031)	(0.024)	(0.019)
Uniquement syndiqué	-0.013	-0.016	0.011	-0.020	-0.001	-0.014	0.012
Ecart type (robuste)	(0.020)	(0.015)	(0.013)	(0.016)	(0.013)	(0.013)	(0.011)
Observations	8,862	8,769	8,769	8,769	8,769	8769	8769
R2	0.000	0.520	0.669	0.775	0.851	-	-

Partie C: salaire des RP en 2010-2011, estimation directe

Estimateur :	***MCO (estimation directe)***					*Max. vraisemblance*	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
RP syndiqué	0.013	-0.022	-0.003	-0.011	-0.003	-0.022	-0.003
Ecart type (robuste)	(0.019)	(0.015)	(0.013)	(0.013)	(0.011)	(0.015)	(0.013)
Syndiqué non RP	-0.003	-0.000	0.018	-0.017	0.000	-0.000	0.018
Ecart type (robuste)	(0.018)	(0.013)	(0.011)	(0.013)	(0.011)	(0.013)	(0.011)
Observations	9,238	9,138	9,138	9,138	9,138	9,138	9,138
R2	0.000	0.517	0.666	0.774	0.849		
Contrôles salariés	Non	Mincer	Détaillés	Mincer	Détaillés	Mincer	Détaillés
Contrôles Etablissements	Non	Standard	Standard	Effets fixes	Effets fixes	Standard	Standard

Champs: Etablissements de 20 salariés ou plus.

Notes : Le Tableau 5a reproduit le Tableau 2 de Breda (2014).Le Tableau 5b propose des estimations identiques à partir de l'enquête REPONSE 2010-2011.Le tableau 5c propose des estimations directes identiques à celles du Tableau 2 mais sur le même champ et avec les mêmes contrôles que les tableaux 5a et 5b.

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 socioprofessionnelle (4 groupes), le nombre d'heures travaillées et une indicatrice pour les salariés à temps partiel. Les contrôles établissements « standards » sont la taille (5 groupes),

le secteur (16 groupes), la région (seulement en 2004, 10 groupes), l'âge (5 groupes) et une indicatrice pour la présence d'un délégué syndical.
L'âge des établissements, la présence d'un délégué syndical, la catégorie socioprofessionnelle, l'ancienneté et le temps de travail ont été traités pour les valeurs manquantes: lorsque ces variables étaient manquantes, nous les avons recodées égales à 0 et inclus une indicatrice dans la régression valant lorsque la variable était manquante. Nous récupérons ainsi environ 400 observations chaque année. Les contrôles « Mincer » n'ont pas été traités.
*Ecarts-types robustes entre parenthèses. *: significatif au seuil de 10 %. **: significatif au seuil de 5 %. ***: significatif au seuil de 1 %*

Tableau A4: Pénalité salariale pour les DS à partir de la proportion de DS parmi les RP syndiqués- Constructions alternatives de la proportion de DS parmi les RP

Partie A: RP syndiqués=DS+RSS+ ((DP syndiqués+Mb. du CE syndiqués) ou Mb. de la DU)

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
RP syndiqué* (Proportion DS parmi RP syndiqués)	-0.102	-0.145*	-0.146*	-0.067	-0.169*	-0.155	-0.026
	(0.113)	(0.084)	(0.085)	(0.069)	(0.095)	(0.096)	(0.077)
RP syndiqué* (1-Proportion DS parmi RP syndiqués)	-0.020	-0.008	-0.022	0.005	0.019	-0.007	-0.012
	(0.048)	(0.035)	(0.035)	(0.029)	(0.039)	(0.039)	(0.032)
Observations	12,045	7,600	7,512	7,512	11,916	11,774	11,774
R-squared	0.000	0.492	0.505	0.668	0.798	0.805	0.873
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer+ anc	Detaillé	Mincer	Mincer+ anc	Detaillé
Contrôles Etablissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Partie B: RP syndiqués=DS+RSS+ (max(DP syndiqués, Mb. du CE syndiqués) ou Mb. de la DU)

	variable dépendante: log du salaire horaire (dads 2009)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
RP syndiqué* (Proportion DS parmi RP syndiqués)	-0.103*	-0.086**	-0.097**	-0.030	-0.075*	-0.077*	-0.001
	(0.056)	(0.041)	(0.041)	(0.034)	(0.046)	(0.046)	(0.037)
RP syndiqué* (1-Proportion DS parmi RP syndiqués)	-0.013	-0.028	-0.037	-0.012	-0.019	-0.042	-0.038
	(0.044)	(0.032)	(0.032)	(0.026)	(0.036)	(0.035)	(0.029)
Observations	12,045	7,600	7,512	7,512	11,916	11,774	11,774
R-squared	0.000	0.492	0.505	0.668	0.798	0.805	0.873
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer+ anc	Detaillé	Mincer	Mincer+ anc	Detaillé
Contrôles Etablissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes:

Tableau A5: Différences de (chances de) promotions, d'augmentations de salaire et de risques de licenciement entre les DS, les RP, les syndiqués et leurs collègues - identification probabiliste des DS

A) Méthode 1: Selon que le salarié est syndiqué et la proportion de DS parmi les syndiqués

	promu les 3 dernières années		chance de promotion ou augmentation de salaire au cours des 12 prochains mois		risque de licenciement au cours des 12 prochains mois	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(3)	(4)
Syndiqué*(Proportion de DS parmi les syndiqués)	-0.109**	-0.213***	-0.175***	-0.146*	0.301***	0.134*
	(0.053)	(0.073)	(0.056)	(0.076)	(0.057)	(0.071)
Syndiqué*(1-Proportion de DS parmi les syndiqués)	0.000	-0.049	0.143	-0.057	0.265	0.512**
	(0.151)	(0.193)	(0.161)	(0.207)	(0.175)	(0.201)
RP non syndiqué	0.190***	0.171**	0.232***	0.230***	-0.110	-0.066
	(0.069)	(0.068)	(0.073)	(0.073)	(0.071)	(0.066)
Observations	7,041	10,919	5,889	9,121	5,666	8,746
R-squared	0.061	0.530	0.079	0.606	0.047	0.662

B) Méthode 2: Selon que le salarié est RP et la proportion de DS parmi les RP

	promu les 3 dernières années		chance de promotion ou augmentation de salaire au cours des 12 prochains mois		risque de licenciement au cours des 12 prochains mois	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(3)	(4)
Syndiqué non RP	-0.108**	-0.174***	-0.130***	-0.239***	0.253***	0.210***
	(0.047)	(0.050)	(0.050)	(0.053)	(0.052)	(0.050)
RP*(Prop. DS parmi RP)	-0.106	0.032	-0.363***	-0.464***	0.167	0.111
	(0.133)	(0.173)	(0.134)	(0.172)	(0.142)	(0.167)
RP*(1-Prop. DS parmi RP)	0.062	-0.028	0.072	0.103	0.021	-0.016
	(0.063)	(0.078)	(0.066)	(0.082)	(0.066)	(0.076)
Observations	7,282	11,309	6,104	9,450	5,860	9,064
R-squared	0.060	0.527	0.080	0.604	0.046	0.659

C) Méthode 3: Selon que le salarié est RP syndiqué et la proportion de DS parmi les RP syndiqués

	promu les 3 dernières années		chance de promotion ou augmentation de salaire au cours des 12 prochains mois		risque de licenciement au cours des 12 prochains mois	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(3)	(4)
Syndiqué non RP	-0.111**	-0.195***	-0.133***	-0.253***	0.257***	0.223***
	(0.047)	(0.050)	(0.050)	(0.053)	(0.052)	(0.050)
RP syndiqué* (Proportion DS parmi RP syndiqués)	-0.024	-0.030	0.011	-0.184	0.286	0.200
	(0.200)	(0.254)	(0.204)	(0.256)	(0.209)	(0.240)
RP syndiqué* (1-Proportion DS parmi RP syndiqués)	-0.209	-0.299	-0.407**	-0.342*	0.181	0.145
	(0.157)	(0.197)	(0.161)	(0.200)	(0.168)	(0.189)
RP non syndiqué	0.193***	0.179***	0.230***	0.229***	-0.110	-0.054
	(0.069)	(0.068)	(0.072)	(0.072)	(0.071)	(0.066)

Observations	7,275	11,440	6,094	9,563	5,853	9,174
R-squared	0.062	0.522	0.082	0.600	0.048	0.656
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Etablissements	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes	Oui	Effets fixes
Echantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui