

# **Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique ?**

Jérôme Bourdieu et Thomas Breda

Dans une situation économique de chômage durable et de croissance faible, la perspective de perdre son emploi effraie (Maurin, 2009), et la défense des intérêts des travailleurs peut alors devenir de plus en plus difficile. Dans ce contexte, les indices qualitatifs suggérant l'existence d'une discrimination de grande ampleur à l'encontre des syndicalistes s'accumulent<sup>1</sup>. Depuis les années 2000, de nombreuses grandes entreprises françaises ont ainsi dû indemniser des dizaines de représentants à la suite de procédures judiciaires pour discrimination syndicale (Semaine sociale Lamy, 2004).

Ces cas particuliers pourraient avoir un caractère exceptionnel ou atypique ; les témoignages individuels ou les ressentis personnels pourraient ne pas correspondre à une situation générale et partagée par le plus grand nombre. Les résultats obtenus à partir de l'enquête REPONSE de 2004 produite par la Dares témoignent au contraire du caractère général de ce constat et font apparaître l'existence d'un écart de rémunération de l'ordre de 10 % entre les délégués syndicaux (DS) et leurs collègues, une fois prises en compte les caractéristiques observables (Breda, 2014). Dans le même temps, la pénalité observée pour les salariés qui sont syndiqués sans être délégués syndicaux est plus faible et n'est pas significative statistiquement.

Ces résultats suggèrent que les salariés ne sont pas pénalisés de la même façon selon les modalités de leur engagement dans la défense des intérêts collectifs des salariés. Pour conforter et approfondir ce constat, nous utilisons les données de la dernière version de l'enquête REPONSE qui permet d'analyser plus finement ces modalités d'engagement. Elle inclut en effet une nouvelle question qui offre la possibilité de produire pour la première fois en 2010 des comparaisons de salaire directes entre les représentants du personnel (RP) syndiqués et non syndiqués et leurs collègues. L'objectif est d'examiner ici si les pénalités subies sont imputables au fait d'être syndiqué ou de participer à des instances de représentation dans l'entreprise. Une analyse plus fine de l'organisation des intérêts des salariés dans l'entreprise qui prend en compte à la fois le type d'instance de négociation et l'appartenance syndicale conduit à faire apparaître grâce à une méthode d'estimation indirecte la situation propre aux Délégués Syndicaux (DS) qui subissent les pénalités salariales les plus fortes. Les autres syndiqués, qu'ils soient représentants ou non sont moins pénalisés, et les représentants non syndiqués ne le sont pas du tout. L'analyse des promotions, passées ou à venir, et des catégories socioprofessionnelles des différents groupes de salariés considérés indique que les écarts de salaire observés résultent de taux de promotions différenciés. Par ailleurs, ces écarts de salaires ne concernent pas toutes les entreprises. Par exemple,

---

<sup>1</sup> Voir par exemple les nombreux témoignages recueillis dans le rapport annuel de l'Observatoire des Répressions et Discriminations Syndicales.

lorsqu'une entreprise négocie spécifiquement sur le droit syndical, ou lorsque les négociations annuelles obligatoires n'ont pas lieu (alors qu'elles le devraient), les RP syndiqués et les DS ne subissent plus aucune pénalité salariale.

En explicitant notamment ce qui caractérise la position de DS dans le processus de négociation nous proposons une interprétation des pénalités salariales comme le résultat d'une discrimination « stratégique », ayant pour but de préserver les intérêts des employeurs pour qui la négociation, salariale notamment, peut être coûteuse. Les autres interprétations possibles (anti-sélection, discrimination par goût, discrimination statistique, phénomène d'autocensure) sont également considérées et discutées, notamment au regard de ce qui fait la spécificité de l'engagement syndical. Les données disponibles ne permettant pas de conclure sur les mécanismes à l'œuvre, la discussion a pour principal objectif de clarifier les différents concepts de discrimination ou d'anti-sélection, ainsi que leurs limites lorsqu'on les applique aux RP. En effet, ces derniers dédient une partie de leur temps de travail à leur activité de représentation, impliquant qu'ils ne font jamais exactement le même travail que leurs collègues non représentants, de telle sorte qu'il est formellement impossible de démontrer qu'à travail égal, ils n'obtiennent pas un salaire égal.

## **Partie 1: Ecart de salaire et de taux de promotion entre les représentants du personnel, les syndiqués, et les autres salariés**

Les données de l'enquête REPONSE de 2010 (voir encadré 1) permettent d'identifier les RP et de mesurer leurs salaires. Elle fournit donc une mesure directe de la pénalité salariale qu'ils subissent éventuellement en exerçant une fonction officielle de représentation des intérêts des salariés. Cette mesure peut être conçue comme une vérification des résultats obtenus pour les DS sur les données de l'enquête REPONSE de 2004 (Breda, 2014) qui montraient par une méthode d'inférence indirecte l'existence d'une telle pénalité : les délégués syndicaux étaient payés en moyenne 10% de moins que les collègues qu'ils représentent à caractéristiques observables égales (diplôme, âge, ancienneté etc.). Ces pénalités salariales pour les délégués syndicaux croissent avec leur ancienneté, la discrimination qu'ils déclarent ressentir, et leur appartenance à un syndicat plus combatif tel que la CGT.

### **Encadré 1: L'enquête REPONSE de la Dares appariée aux DADS**

Le travail empirique est réalisé à partir des trois volets des enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de 2004 et 2010<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Les enquêtes portent en fait sur les années 2004-2005 et 2010-2011. Mais elles sont appariées à des données de salaire issues des DADS pour les années 2003 et 2009. Pour simplifier, nous parlons d'estimations pour les années 2004 et 2010, mais ces légers anachronismes doivent être gardés en tête.

Cette enquête, produite par la Direction de l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques (Dares), constitue l'une des principales sources statistiques sur les relations professionnelles en France. Elle est menée tous les six ans auprès d'un échantillon d'environ 4 000 établissements d'entreprise (établissements de 50 salariés ou plus en 1992, 20 salarié ou plus en 1998 et 2004, et 10 salariés ou plus en 2010) appartenant au secteur marchand non agricole. Dans chacun de ces établissements, un représentant de la direction est interrogé lors d'un long entretien en face-à-face. Il répond à un grand nombre de questions portant notamment sur l'organisation du travail, les technologies utilisées et les relations professionnelles. Les réponses des représentants de la direction constituent le volet « employeurs » de l'enquête. Lorsqu'il y a un ou des représentants du personnel dans l'établissement, on demande à l'employeur de donner le nom d'un représentant du syndicat ou de l'organe représentatif majoritaire dans son établissement. Ces représentants sont ensuite interrogés. On dispose ainsi en 2010 d'un échantillon de 2 433 représentants qui constituent le volet « représentants du personnel » de l'enquête REPONSE de 2010. Un volet « salariés » est finalement constitué par tirage au sort purement aléatoire (chaque salarié à la même probabilité d'être tiré) de 10 salariés par établissement qui ont reçu un questionnaire par courrier. Du fait d'un taux de réponse de l'ordre de 30 %, usuel pour les enquêtes par courrier, nous disposons *in fine* d'un peu moins de 3 salariés en moyenne par établissement dans l'échantillon final. Une fois les volets « employeurs » et « salariés » appariés, nous obtenons ainsi, en 2010, un échantillon de 11 334 salariés dans 4 023 établissements d'entreprise appartenant au secteur marchand.

Les volets salarié des enquêtes REPONSE de 2004 et de 2010 ayant été au préalable appariés par la Dares avec les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), nous disposons également du salaire horaire net de chaque salarié présent dans l'échantillon final au 31 décembre 2009 pour l'enquête de 2010 et au 31 décembre 2003 pour l'enquête de 2004. Les DADS fournissent également une source alternative pour quelques autres variables telles que la taille des établissements ou le salaire moyen en leur sein.

### *Salaires des RP syndiqués, des RP non syndiqués, et des syndiqués non RP*

Le Tableau 1 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<sup>3</sup>. Les écarts de salaire moyens (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 qui inclut également des variables de contrôle pour le niveau

---

<sup>3</sup> Les estimations sont réalisés sur un échantillon de salariés en CDI, à temps complets, hors apprentis et stagiaires, hors emplois secondaires, et avec heures déclarées annuelles entre 900 et 2200 travaillant dans des établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole. Elles sont pondérées pour garantir la représentativité des salariés au sein de l'échantillon. Ces choix et leur incidence sur les résultats sont discutés en annexe.

d'instruction, le genre, l'âge et l'âge au carré des salariés, ainsi que les caractéristiques de base de leur établissement de travail (secteur d'activité, taille, âge et présence d'un délégué syndical)<sup>4</sup>, 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 pas eux de pénalité salariale, tandis que les syndiqués non RP subissent également une pénalité d'environ 3,5% 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 (Tableau 2), 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 et des salaires relativement meilleurs de ce fait.

L'ajout de contrôles supplémentaires pour le nombre d'heures travaillées 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. Cela ne signifie pas pour autant, on y reviendra, qu'il n'existe pas de pénalité mais que ces pénalités salariales ne peuvent être pensées en dehors d'autres paramètres de choix, tels que les promotions par exemple, qui peuvent également être utilisées à des fins discriminatoires.

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.

Conceptuellement, cela revient à faire des comparaisons fines entre les RP et/ou les syndiqués et leurs collègues qui ne sont ni RP ni 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.

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. Ces résultats suggèrent que c'est l'appartenance à un syndicat plutôt que le fait d'occuper une fonction de représentant qui génère des pénalités salariales.

---

<sup>4</sup> La méthode de régression linéaire utilisée ici permet d'estimer la relation linéaire qui relie le salaire à un certain nombre d'autres variables qui peuvent être d'intérêt (ici le fait d'être syndiqué et/ou RP) ou de contrôle. La méthode permet d'estimer des écarts de salaire entre syndiqué et/ou RP qui sont purgés des différences observables entre ces salariés en termes des variables de contrôle introduites dans la régression.

## *Des délégués syndicaux toujours moins bien payés*

La pénalité subie par les RP syndiqués en 2010 est donc beaucoup plus faible que celle subie par les DS en 2004. De nombreuses raisons peuvent expliquer cet écart : soit il peut tenir à des différences de méthodes pour la mesurer (la mesure était indirecte et moins précise en 2004, le champ de l'enquête a changé en incluant les entreprises de 10 à 20 salariés, la variable d'intérêt n'est pas la même puisqu'on est passé des DS aux RP syndiqués) ; soit il reflète des changements réels intervenus au cours de la période concernée (changements des paramètres déterminant la pénalité salariale ou changement des mécanismes qui induisent cette pénalité).

Les tests que nous avons effectués indiquent que le changement de variable d'intérêt est la principale explication de la différence de résultats (voir Bourdieu et Breda, 2014, pour une analyse détaillée).

Si la distinction entre un RP syndiqué et un DS peut apparaître minime à un non spécialiste des relations professionnelles ; elle ne l'est en fait ni au regard des attributions des DS, ni au regard de leur nombre au sein du contingent plus vaste des RP syndiqués. Les estimations menées à partir de l'enquête REPONSE suggèrent qu'il y a en France dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand non agricole environ 100 000 délégués syndicaux et 300 000 RP syndiqués (Tableau 3). Cela signifie que seul un RP syndiqué sur trois est en fait délégué syndical. Les autres RP syndiqués peuvent être, par exemple, des délégués du personnel, des responsables de section syndicale ou encore des représentants syndiqués au sein du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La différence principale entre les DS et les autres représentants tient à leurs attributions : le délégué syndical a la responsabilité de négocier les accords d'entreprise avec l'employeur, notamment lors des négociations annuelles obligatoires portant sur les salaires et les conditions de travail, tandis que les autres représentants (syndiqués) ont essentiellement un rôle de consultation et de vecteur de communication entre salariés et employeurs. Engagés dans la négociation des salaires qui, si elle fonctionne efficacement, impliquera un partage de la valeur ajoutée moins avantageux pour les employeurs, les DS forment un groupe à part. Et c'est au sein de ce groupe que les pénalités salariales sont les plus importantes.

Pour l'établir, il faut estimer la pénalité salariale non plus des RP syndiqués dans leur ensemble, mais des seuls DS en utilisant sur les données de 2010 une méthode indirecte analogue à celle qui avait été utilisée sur les données de 2004 (encadré 2). Ces derniers ne sont en effet pas directement identifiables dans le volet salarié de l'enquête REPONSE de 2010.

En adoptant la méthode utilisée en 2004 qui identifie la probabilité d'être DS via leur proportion parmi les syndiqués, on trouve une pénalité salariale moyenne de l'ordre de 6% pour les DS lorsqu'on contrôle pour le niveau d'instruction, le sexe et l'expérience des salariés et les caractéristiques principales de leur établissement. Cette pénalité passe à 5% lorsqu'on inclut des effets fixes par établissement. Ces écarts de salaire estimés ne sont pas

statistiquement significatifs du fait de l'imprécision statistique inhérente à la méthode utilisée, mais ils vont dans le sens d'une plus forte pénalité pour les DS.

Les raffinements de la méthode de mesure probabiliste que rend possible l'identification des salariés RP en 2011, confirment largement ce constat. Une fois contrôlé des différences d'expérience et de diplôme entre les salariés et des différences de taille et de secteur d'activité de leur établissement, la pénalité pour les DS est estimée à environ 5 % lorsque les DS sont identifiés parmi l'ensemble des RP, et à 12 % lorsqu'ils sont identifiés de manière plus certaine parmi le groupe plus restreint des RP syndiqués. Ces pénalités sont plus fortes, de l'ordre de 10 à 15 % dans nos spécifications préférées qui incluent des effets fixes par établissement<sup>5</sup>.

Au final, nous disposons de trois méthodes distinctes d'identification probabiliste des DS au sein d'une population plus large. Chacune de ces méthodes aboutit à des résultats peu précis au sens statistique 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 de la proportion plus faible des DS parmi les RP que parmi les syndiqués. Par ailleurs, les trois mesures du salaire que nous proposons convergent dans le sens de pénalités plus élevées à l'égard des DS. Au vu du faisceau d'indices disponible, nous retenons un ordre de grandeur de 10 % pour la pénalité salariale des DS, dont l'estimation reste cependant imprécise.

Au total, l'analyse des écarts de salaires liés à l'appartenance syndicale révèle un double phénomène : les syndiqués subissent une perte de salaire significative par rapport à leurs collègues non syndiqués ; cette perte est aggravée par le fait d'avoir certaines responsabilités officielles dans la représentation des salariés. On ne peut toutefois imputer entièrement les écarts de salaire au seul fait d'être représentant puisqu'on ne les observe pas pour les représentants qui ne sont pas syndiqués.

#### **Encadré 2: Une méthode et trois stratégies d'identification indirecte des DS en 2010**

On peut estimer la probabilité qu'un salarié se déclarant syndiqué soit délégué syndical en exploitant les réponses des représentants de direction sur le nombre de DS et le pourcentage de syndiqués dans leur établissement. En multipliant le pourcentage de syndiqués déclaré par l'employeur par la taille de chaque établissement (connue via les DADS), on obtient le nombre de syndiqués. En divisant ensuite le nombre de DS par le nombre de syndiqués, on obtient la proportion de délégués parmi les syndiqués au niveau de chaque établissement. Les salariés interrogés dans l'enquête étant tirés au hasard, cette proportion donne la probabilité qu'un salarié d'un établissement donné soit délégué syndical. Si le salarié ne s'est pas déclaré syndiqué, sa probabilité d'être délégué syndical est égale à zéro car les délégués doivent nécessairement être syndiqués. Si le salarié est syndiqué, alors sa probabilité d'être délégué est égale à la proportion de délégués parmi les syndiqués dans son établissement de travail. La

<sup>5</sup> L'ensemble de ces résultats sont détaillés dans Bourdieu et Breda (2014), tableaux 5A, 5B, 5C, et A3, A4, A5.

probabilité ainsi calculée qu'un salarié soit délégué est une information suffisante pour estimer l'écart de salaire moyen entre les délégués syndicaux et leurs collègues (sous l'hypothèse que cet écart ne varie pas avec cette probabilité, voir Breda, 2014).

C'est cette méthode « probabiliste » qui avait été utilisée sur les données de 2004. En exploitant la nouvelle question de l'enquête de 2011 permettant d'identifier les salariés qui sont RP, il est possible de la raffiner afin d'estimer plus précisément les salaires des DS. L'idée est d'exploiter cette fois-ci les déclarations des employeurs sur le nombre de RP et de RP syndiqués pour identifier les DS non pas parmi l'ensemble des syndiqués, mais parmi l'ensemble plus restreint des RP, voire parmi l'ensemble encore plus restreint des RP syndiqués. La pénalité pour les DS est alors obtenue en croisant le fait qu'un salarié se déclare RP (resp. RP syndiqué) avec la probabilité pour un RP (resp. RP syndiqué) d'être DS. Cette méthode nécessite notamment de faire des hypothèses sur le cumul des mandats parmi les RP syndiqués (voir pour les détails Bourdieu et Breda, 2014).

### *Des écarts de salaire expliqués par des taux de promotion différenciés*

Les pénalités salariales pour les syndiqués, les RP syndiqués ou les DS disparaissent lorsque la qualification exacte est incluse comme variable de contrôle (Tableau 1, colonnes 4 et 7). Ce résultat montre que ces pénalités s'expliquent par le fait que, même à âge, sexe et niveau de diplôme identiques, les RP et les syndiqués n'occupent pas les mêmes postes que leurs collègues. Il suggère également que les pénalités salariales peuvent découler de taux différenciés de promotion, puisque la qualification présente dépend de promotions antérieures.

C'est ce que confirme le Tableau 4, qui montre qu'à âge, sexe et niveau d'instruction égaux, les syndiqués et les RP syndiqués ont plus de 5% de chances de moins de déclarer avoir obtenu une promotion au cours des trois dernières années que les salariés qui ne sont ni RP ni syndiqués (colonnes 1 et 2). Les déclarations des salariés vont dans le même sens que les estimations obtenues concernant leurs salaires puisqu'elles ne permettent pas non plus de distinguer les salariés syndiqués qui sont RP des autres salariés syndiqués : le fait d'être représentant n'accroît pas la tendance à être moins souvent promu qui est propre aux salariés syndiqués.

En réalité, le phénomène est plus complexe encore : on observe, d'une part, que les DS sont, eux, effectivement encore moins souvent promus que les salariés syndiqués (les résultats statistiques ne sont pas fournies ici) mais, en même temps, que les RP non syndiqués sont nettement plus souvent promus que les salariés ordinaires. Plus précisément, 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 déclarée 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 de la colonne 2)<sup>6</sup>.

Ce contraste très fort entre RP syndiqués et non syndiqués se retrouve lorsque l'on examine non pas les promotions passées mais les chances déclarées de promotion ou d'augmentation dans l'année à venir (Tableau 4, colonnes 3 et 4). Il est enfin également visible en ce qui concerne le risque perçu de licenciement dans l'année à venir (colonnes 5 et 6). On constate en particulier que la protection contre le licenciement dont ils bénéficient n'empêche pas les RP syndiqués d'estimer avoir davantage de chances d'être licenciés que les autres salariés.

### *Les pénalités salariales ne sont pas systématiques*

L'enquête REPONSE permet de savoir si des négociations relatives au droit syndical et à l'expression des salariés ont eu lieu au niveau des établissements et des entreprises qu'elle couvre, et si ces négociations ont abouti à un accord. Si, en théorie, les négociations identifiées dans REPONSE peuvent ne pas concerner du tout la carrière des représentants syndicaux, en pratique, selon les praticiens du droit social, les accords sur le droit syndical mettent souvent en place une gestion des carrières des représentants du personnel. C'est également ce que confirment les monographies réalisées par Chappe, Guillaume et Pochic (2015). On fait donc l'hypothèse que les négociations sur le droit syndical et l'expression des salariés identifiées dans l'enquête REPONSE fournissent un bon indicateur de l'existence de négociations portant au moins en partie sur la carrière des représentants syndicaux.

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 salariés au niveau de l'établissement et/ou de l'entreprise, et environ la moitié de ces négociations ont abouti à un accord (Tableau 5). Ces proportions augmentent lorsqu'on se restreint aux établissements appartenant aux entreprises de plus de 300 salariés pour lesquels une obligation de négocier sur le droit syndical a été introduite par la loi du 20 Août 2008 (Tableau 5). Elles n'atteignent cependant pas 100%, indiquant que les obligations légales ne sont pas toujours respectées<sup>7</sup>. Les comparaisons entre 2004 et 2011 dans le Tableau 6 semblent cependant indiquer une effectivité du droit partielle : les négociations et signatures d'accords concernant le droit syndical ou le droit d'expression des salariés ont augmenté entre 2004, notamment dans les établissements d'entreprise de plus de 300 salariés.

---

<sup>6</sup> Ces fortes différences en termes de promotions passées se retrouvent dans les déclarations des salariés quant à leurs chances de promotion ou d'augmentation (colonnes 3 et 4). Pour établir ces résultats, on ne contrôle que pour les différences entre salariés selon des caractéristiques individuelles qui ne sont pas manipulables par l'employeur : l'âge, le sexe et le niveau d'instruction.

<sup>7</sup> Il se pourrait 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.

Le tableau 6 montre que la négociation d'accords de droit syndical est associée à une disparition des pénalités salariales subies par les RP ou les DS. Plus précisément, on voit (par estimation directe) que les syndiqués comme les RP syndiqués subissent une pénalité salariale en 2009 (contrairement aux RP non syndiqués) uniquement dans les établissements où il n'y a pas eu de négociations sur les droits syndicaux entre 2008 et 2011. Ce résultat suggère que les pénalités salariales pour les RP syndiqués ou les DS ne sont pas immuables et que la négociation sur ces questions peut sans doute les diminuer. Il n'est cependant pas possible de conclure tout à fait à un effet causal de la négociation sur le droit syndical. Il se pourrait par exemple que les établissements dans lesquels les RP sont le mieux payés soient plus prompts à négocier sur le droit syndical, auquel cas nos résultats reflèteraient simplement cette sélection. Il semble cependant que les négociations sur le droit syndical sont, au moins dans certains cas, initiées par la menace de contentieux pour discrimination syndicale (Chappe, 2015; Semaine Sociale Lamy, 2004), ce qui suggère qu'elles ne relèvent pas toujours d'une simple mise en conformité légale pour les seules entreprises qui rémunèrent leurs RP au même niveau que les autres salariés.

## **Partie 2: Comment comprendre la pénalisation salariale subie par les délégués syndicaux ?**

Pour le sens commun, une pénalité salariale à expérience et niveau de diplôme identiques exprime une forme de discrimination. Cependant, l'économiste aura tendance, en l'absence d'autres éléments probants, à attribuer un écart de salaire à des différences inobservées de compétence ou de productivité. De la même façon, en droit, la preuve juridique de la discrimination salariale serait pour ainsi dire systématiquement réfutée « au bénéfice du doute » en l'absence d'aménagements importants du cadre légal concernant la charge de la preuve (Chappe, 2013). Ces positions découlent de ce que la discrimination salariale est définie tant en droit qu'en économie comme la violation d'un principe. Un principe d'équité pour l'économie - "à productivité égale, salaire égal" - et le principe d'égalité en droit - "à travail égal, salaire égal". Parce que le travail de deux salariés est pratiquement toujours différent, et parce que la productivité (marginale) individuelle n'est presque jamais totalement observable (notamment lorsque le processus de production est collectif), ces principes sont pratiquement invérifiables, ce qui rend toute preuve définitive de la discrimination salariale quasiment impossible, tant en droit pour un salarié considéré spécifiquement, qu'en économie pour deux groupes sociaux comparés à partir de données statistiques.

Ces difficultés fondamentales, si elles rendent difficile la production de preuves statistiques, n'interdisent pas pour autant de discuter les différents mécanismes capables de générer des écarts de salaire, qu'ils relèvent effectivement d'une forme de discrimination, ou d'une sélection de salariés moins compétents au sein des populations considérées. Nous tentons de distinguer cinq mécanismes complémentaires générateurs d'écarts de salaire et de taux de promotion. Les trois premiers mécanismes sont la discrimination par goût (Becker, 1971), l'anti-sélection (l'idée que les RP seraient moins productifs) et la discrimination statistique (Arrow, 1973; Phelps, 1972). Ces mécanismes s'inscrivent dans la grille de lecture classiquement utilisée en économie pour expliquer des écarts observables entre groupes

sociaux : ils correspondent aux champs d'explication le plus souvent avancés. A ces explications « classiques », nous ajoutons d'abord une forme de discrimination atypique, qui s'explique par des motifs stratégiques, et qui est spécifique à la représentation collective des intérêts des salariés. C'est cette explication qui nous semble la plus probante, bien que nous ne soyons pas en mesure de rejeter de manière définitive les trois autres. Enfin, nous discutons l'existence possible d'un comportement d'autocensure de la part des RP qui renonceraient à mettre en avant leur situation personnelle pour mieux se consacrer à la défense des autres salariés.

### *La discrimination « par goût »*

La discrimination par goût à l'encontre d'un groupe social reflète simplement le fait que l'employeur a une préférence pour les individus ne faisant pas partie de ce groupe. La motivation la plus immédiate de pénaliser les salariés syndiqués serait ainsi une hostilité de principe à l'égard des syndicats et des syndicalistes. Cette hostilité ne peut, au moins pour des raisons légales, servir de justification aux choix d'embauche, de rémunération ou de licenciement d'un salarié mais de nombreux témoignages anecdotiques en avèrent l'existence (un cas exemplaire étant celui de Michelin : voir Marc Mousli, « Un patron paternaliste et antisindical », *Alternatives Economiques* n° 305 - septembre 2011). .

L'idée d'une discrimination par goût à l'encontre des syndicalistes est toutefois difficile à dissocier du rôle économique et social qu'ils jouent dans l'entreprise, sauf à considérer que les syndicalistes aient des caractéristiques propres et indépendantes de leur rôle, capables de les rendre antipathiques aux yeux du patron. En effet, l'aversion que peut ressentir un employeur à l'égard des syndicats n'est probablement pas totalement indépendante du fait que les syndicats, incarnés par les délégués syndicaux, représentent des intérêts opposés aux siens. En ce sens, la discrimination par goût rejoint la discrimination stratégique que nous discutons plus loin, même si la première renvoie surtout à une opposition globale entre syndicats et employeurs alors que la seconde relie localement au niveau de chaque entreprise une éventuelle discrimination à l'encontre de certains représentants en particulier au rôle que tiennent ces représentants au cours des négociations.

### *L'anti-sélection*

Une manière de rationaliser les pénalités salariales consiste à mettre en avant le manque de productivité des salariés engagés dans le syndicalisme – cet engagement pouvant même être attribué à la volonté de fuir le travail productif et de « tirer au flanc ». Serait explicable en ce sens un écart fondé sur le fait que les salariés syndiqués sont moins productifs que les autres salariés, soit parce que ne se syndiquent et, plus encore, ne font carrière syndicale que des individus particulièrement peu aptes au travail ; soit parce que le fait de devenir syndiqué rend les individus moins aptes ou moins assidus au travail. Les taux de promotion plus faibles pour les syndiqués découleraient alors également de leur moins bonne aptitude au travail.

Ces points sont presque impossibles à évaluer empiriquement : aucune base de données n'est assez riche pour permettre de produire une mesure exacte de la productivité des salariés, pour autant que celle-ci soit effectivement mesurable. Cependant plusieurs observations peuvent être faites. D'abord, les pénalités salariales augmentent avec l'ancienneté dans l'établissement et sont inexistantes pour les salariés ayant peu d'ancienneté, tant dans l'enquête de 2004 que dans celle de 2010<sup>8</sup>. Cela montre que les salariés qui deviennent syndiqués ou RP ne sont pas initialement moins bien rémunérés, suggérant (sans pour autant le démontrer) qu'ils n'étaient pas *déjà* moins aptes au travail lorsqu'ils se sont engagés. Les RP et les syndiqués ne sont pas systématiquement sélectionnés parmi les salariés moins payés et moins productifs avant leur engagement dans le syndicalisme.

Si c'est un différentiel de productivité entre les RP ou les syndiqués et leurs collègues qui explique les écarts de salaire, il est plus vraisemblable que ce différentiel apparaisse après la prise de mandat : c'est lorsqu'ils s'engagent dans le syndicalisme ou en tant que RP que les salariés commenceraient à moins s'investir dans leur travail. Cette éventualité invite à un commentaire en ce qui concerne spécifiquement les RP.

Ces derniers, du fait des heures de délégation, ont "statutairement" des activités qui ne sont plus exactement comparables à celles de leurs collègues sur l'ensemble de leur temps de travail. Les dispositions légales particulières qui s'appliquent aux RP interdisent tout écart de salaire fondé sur l'existence de ces délégations horaires dont le coût est à la charge de l'employeur. Les délégations horaires affectent cependant l'organisation du travail, et pourraient notamment expliquer les taux de promotion différenciés : si un employeur doit promouvoir un salarié à un poste qui requiert une charge de travail importante, l'employeur pourra préférer celui qui n'a pas de délégation horaire et qui peut par conséquent s'investir à temps plein dans son nouveau travail. Si l'on souhaite reprendre les catégorisations classiques, doit-on dans un tel cas conclure qu'il y a discrimination ou qu'il y a anti-sélection ?

D'un point de vue économique, la différence d'occupation suffit formellement à rendre caduque la possibilité de parler de discrimination dans ce cas. Adopter un tel point de vue en pratique serait un moyen de légitimer systématiquement les pénalités salariales subies par les RP syndiqués et cela quels que soient les motifs réels ayant mené à ces pénalités. La réponse juridique actuelle ne se satisfait pas de cette vision et, au contraire, opte pour une interprétation la plus favorable aux salariés, à savoir l'existence d'une discrimination à son encontre, même s'il est pourtant formellement impossible de vérifier dans ce cas précis la condition "à travail égal, salaire égal". Les nombreux procès gagnés pour discrimination syndicale sont là pour en témoigner.

Une voie alternative, plus juste si l'on s'en tient au strict point de vue économique, serait de valoriser pour elle-même l'activité de représentation. Il s'agit par exemple de prendre en compte les compétences acquises par les représentants par des instances de certification externes, ou directement par les responsables de ressources humaines de leur entreprise,

---

<sup>8</sup> Voir Breda (2014) et Bourdieu et Breda (2015). La difficulté tient ici à ce que seule l'ancienneté dans l'établissement est connue lors de l'analyse des salaires. Mais des analyses complémentaires à partir du volet RP de l'enquête REPONSE révèlent que c'est bien l'ancienneté comme représentant dans l'établissement qui explique le sentiment de discrimination ressenti par les RP, et non leur ancienneté comme salarié dans l'établissement (Breda, 2014; Bourdieu et Breda, 2015).

comme le rend obligatoire la loi du 17 Août 2015. Les dispositifs de certification externe qui existaient déjà avant 2015, semblent insuffisants pour déboucher sur de réelles évolutions de carrière, et surtout ils ne concernent presque que des permanents syndicaux ou des grands mandatés, laissant totalement démunie la majorité des représentants ne disposant que d'une petite délégation horaire (Chappe, Guillaume et Pochic, 2015). L'évaluation en interne des compétences acquises par le représentant syndical directement par l'entreprise ou par son service de ressources humaines se heurte quant à elle à un problème fondamental : dès lors qu'il y a conflit entre les intérêts des salariés et des employeurs (ce qui est généralement le cas quand il s'agit de partager les bénéfices) les représentants se retrouvent face au risque de « déplaire » à leur employeur. On peut légitimement se demander comment une évaluation des compétences syndicales par les employeurs peut fonctionner en pratique : n'est-ce pas là institutionnaliser une forme de dialogue social qui correspond plus aux attentes des employeurs qu'à celles des salariés ?

### *La discrimination statistique*

Une forme de discrimination directement liée à l'anti-sélection consiste à légitimer les moins bonnes carrières des syndicalistes au nom de la croyance, fondée ou non fondée, qu'ils sont moins compétents. L'argument ne peut tenir que dans un environnement où la productivité et le travail effectué sont imparfaitement observables. Dans un tel cas, l'employeur pourra avoir recours à des informations non directement liées à la productivité ou aux compétences, mais qui permettraient de les révéler. Ce ne serait alors pas la moins bonne productivité des syndiqués qui expliquerait directement leurs moins bons salaires, mais la croyance de l'employeur que cette productivité est moins bonne. Un tel argument est en général évoqué pour les discriminations à l'embauche plutôt que pour les discriminations au travail qui s'inscrivent en principe dans des interactions de long terme telles que le travail réalisé par les uns et les autres est observable.

Un phénomène similaire à l'anti-sélection dynamique décrite ci-dessus pourrait cependant être à l'œuvre : l'employeur pourrait penser que la syndicalisation ou la participation aux instances de représentation du personnel ne sont pas l'indication de moins bonnes compétences initiales, mais plutôt d'un désinvestissement au travail. Considérant, à tort ou à raison, que les syndicalistes ne sont plus prêts à faire des efforts, les employeurs seraient alors moins enclins à les promouvoir et à les rétribuer. Comme le montrent les travaux sur la discrimination statistique (e.g. Lundberg et Startz (1983), Coate et Loury (1993) et Loury (2002)), les croyances peuvent être auto-réalisatrices : sachant par avance que les employeurs considèrent leur engagement comme une forme de désinvestissement au travail, les syndicalistes n'ont alors plus d'intérêt à s'investir dans un travail qui ne sera vraisemblablement pas considéré à sa juste valeur. L'absence d'effort ainsi rationalisée des syndicalistes devrait alors se coupler à un autre phénomène également rationnel de sélection à l'entrée des seuls salariés prêts à renoncer à leur carrière professionnelle. Si ces situations sont décrites ici de façon un peu caricaturale, il ne faut pas négliger l'existence de ces cercles vicieux, qui aboutissent à partir de visions négatives sur le dialogue social et ses acteurs du côté des employeurs, à un dialogue social effectivement conflictuel, et incarné par des représentants bien particuliers : ceux qui sont prêts à renoncer à leur carrière.

Les témoignages qualitatifs amènent cependant à nuancer l'existence de ces phénomènes : si les salariés syndiqués, notamment ceux qui exercent un mandat de représentant dans l'entreprise sont parfois décriés, y compris par d'autres salariés, comme étant « des planqués » qui tirent parti de leur décharge syndicale et de leur statut de salarié protégé pour ne rien faire, ils seront aussi souvent considérés comme des individus particulièrement actifs et entreprenants, surinvestis dans l'entreprise, dans leurs activités militantes mais aussi dans leur travail, ne serait-ce que pour ne pas se mettre en faute vis-à-vis du patron qui est prêt à les renvoyer au moindre écart dûment constaté. En témoignent par exemple les statistiques sur les heures de délégation : les RP syndiqués et notamment les délégués syndicaux disposent plus souvent d'un crédit d'heures officiel, et celui-ci est en moyenne supérieur ; mais, malgré ce crédit d'heures légal supérieur, ils déclarent très souvent le dépasser et consacrer davantage de temps à leur activité de RP (Pak et Pignoni, 2014). Cela est d'autant plus vrai lorsqu'ils sont affiliés à la CGT (8 fois plus de chances de dépasser le crédit d'heures que les RP non syndiqués, à caractéristiques de l'établissement et de l'entreprise équivalentes), ou encore à l'UNSA, Solidaires, ou à un syndicat autonome (6 fois plus de chances). Pour citer également un exemple parmi les nombreux documentés, on peut évoquer l'histoire du licenciement de Nordine syndicaliste SUD à GrDF et de la lutte sur très longue durée menée par ce syndicat et ses membres pour obtenir la reconnaissance du caractère discriminatoire de cette décision et sa réintégration. Cette exemple montre bien l'importance que peuvent attacher les délégués syndicaux à bien faire leur travail même si, bien évidemment, en cas de conflit, cela fait l'objet de contestation de la part de leur employeur (Barnier et al., op. cit.).

### ***La discrimination stratégique***

#### *a) Discriminer ou favoriser les RP : un choix stratégique ?*

Le troisième motivation possible de l'hostilité à l'égard des syndicalistes est qu'elle soit le produit de la position revendicatrice qu'exprime l'appartenance à un syndicat mais aussi au fait que cette position est en partie l'expression dans l'entreprise d'intérêts qui lui sont extérieurs et émanent d'organisations syndicales de grandes tailles, qui importent localement des enjeux et des luttes qui dépassent le cadre local. Dans un cas comme dans l'autre, c'est pour freiner l'activité syndicale elle-même que l'employeur peut être tenté de pénaliser le salarié quelle que soit la qualité de son travail en tant que salarié, et ce d'autant plus que son investissement dans ses fonctions syndicales est susceptible de menacer les intérêts patronaux au cours des négociations<sup>9</sup>. En ce sens, effectivement, les pénalités subies par le salarié syndiqué, parce qu'elles sont indépendantes de son travail comme salarié, relèvent de la discrimination au sens juridique.

---

<sup>9</sup> Comme le montre de manière systématique et frappante le numéro spécial que la revue *Agone* consacre à ce sujet, la discrimination des syndicats ne résulte pas (seulement) d'une sorte d'effet moyen cumulé statistiquement mais au contraire de politiques patronales ciblées sur certains individus et elle s'exprime bien autrement que sur le seul terrain des salaires. Il existe en réalité de véritables « techniques de domestication des conflits du travail » pour reprendre le titre de l'article de Baptiste Giraud dans ce volume.

La discrimination exercée par l'employeur résulte ainsi également d'un comportement stratégique qui tient non pas au salarié lui-même mais aux revendications qu'il porte et risque de porter avec succès. Son but est de dissuader les salariés de devenir DS et de participer aux négociations d'entreprise ainsi que de décourager les mobilisations de grande ampleur et les revendications salariales excessives.

L'efficacité d'une telle pratique ne tient donc pas seulement à l'effet qu'elle produit sur les DS eux-mêmes mais à l'effet de signal et de dissuasion qu'elle transmet à l'ensemble des salariés et au soutien qu'ils peuvent apporter à l'action syndicale. Ces effets dissuasifs indirects peuvent être importants. Un sondage TNS-SOFRES montre par exemple que plus d'un tiers des salariés mentionnent la peur des représailles comme une raison à la faible syndicalisation en France. L'absence de délégués syndicaux dans environ deux tiers des établissements de plus de dix salariés (calculs des auteurs) au sein desquels la loi prévoit pourtant leur présence est un autre indice que beaucoup de salariés hésitent à s'engager dans le syndicalisme. Si la stratégie consistant à discriminer les délégués syndicaux les plus actifs ne garantit pas leur affaiblissement immédiat, elle a de bonnes chances, dans une perspective plus dynamique, d'affaiblir la portée de l'action collective à moyen terme, d'une part parce que beaucoup de salariés hésiteront à soutenir directement l'action des syndicats concernés et, d'autre part, parce que d'autres salariés iront même jusqu'à se désolidariser de ces syndicats du fait du signal très négatif envoyé par l'employeur les concernant<sup>10</sup>.

Sous l'hypothèse d'une discrimination stratégique, les pénalités salariales, qui ne sont sans doute qu'une partie des discriminations subies, n'empêchent pas certains salariés de devenir DS. Cela ne signifie pas pour autant que cette stratégie discriminatoire échoue. D'autres intérêts que celui de faire carrière motivent le choix de devenir DS et peuvent expliquer leur engagement, ce qui ne veut pas dire que ses salariés ne sont pas affectés et affaiblis, au moins sur le long terme, par ces pratiques discriminatoires. La vision du salarié étroitement intéressé qui ne travaille que pour son salaire ou, à l'opposé, celle du syndicaliste héroïque qui se sacrifie pour la cause et que les brimades patronales ne font que renforcer sont des cas extrêmes qu'il convient de nuancer. De nombreux témoignages montrent par exemple que les sacrifices d'abord consentis de bonne grâce par certains syndicalistes finissent par se payer par du découragement et parfois même du renoncement (voir, par exemple, l'expérience de Christian Corouge dans son dialogue avec Michel Pialoux, *Résister à la chaîne*, Agone, 2011). Dans le même sens, le recours massif des RP au dispositif de rupture conventionnelle, lorsqu'il a été mis en place (voir Bourdieu et Breda, 2014), suggère que beaucoup de représentants étaient prêts à quitter leur entreprise en échange d'une indemnité de départ, ce qu'ils ne pouvaient obtenir jusqu'alors du fait du contrôle qu'exerce l'inspection du travail sur les conditions de leur licenciement.

Il est très difficile d'établir si les revendications des DS auraient été finalement moins fortes s'ils avaient été mieux traités. Mais l'assertion inverse qui dirait que la discrimination

---

<sup>10</sup> Pour une rationalisation complète de la discriminations stratégique dans un modèle de négociation dynamique, voir Breda (2011).

des DS induit des exigences syndicales plus grandes paraît plus invraisemblable encore comme règle générale. Cela n'exclut pas toutefois que, dans certaines circonstances exceptionnelles, des politiques discriminatoires à la fois trop intenses et trop arbitraires ne puissent produire des conflits particulièrement forts et coûteux pour les entreprises, à moins qu'elles ne conduisent simplement à des condamnations juridiques comme on l'a observé de manière fréquente au cours des 15 dernières années. Il reste que, de manière ordinaire, décourager l'action syndicale en réprimant ces *leaders* est une stratégie qui peut être efficace pour les entreprises.

La question est alors de savoir si la stratégie alternative qui consiste à acheter les DS pour qu'ils acceptent de modérer leurs prétentions ne serait pas plus simple et efficace pour les employeurs que la discrimination. Le surcoût que représentent les quelques avantages, salariaux ou non, consentis pour quelques représentants syndicaux comptent sans doute peu en comparaison des avantages que pourraient retirer les employeurs à désamorcer significativement des velléités revendicatrices qui concernent l'ensemble des salariés.

La pratique montre que ce type de stratégie est effectivement mis en œuvre au moins ponctuellement. Les cas retentissants de corruption à grande échelle (caisses noires de l'UIMM pour "fluidifier" le dialogue social, abus notoires de certains comités d'entreprise, etc.), ou encore l'existence de syndicats « jaunes » dans certaines entreprises, illustrent bien que des cas de collusions entre les employeurs et les représentants du personnel, aux détriments des intérêts des salariés, peuvent se produire. En pratique, ces stratégies de collusion ne sont le plus souvent pas explicitées en tant que telles. Elles résultent plutôt d'une forme d'accord tacite entre des représentants et des employeurs partageant des intérêts (individuels) bien compris.

Cette stratégie a toutefois des limites. La première est qu'une collusion trop grande serait aussi trop visible et priverait le DS de la confiance de ses mandants. Tout ce qui pourrait ressembler à un effet de favoritisme est mal perçu par les salariés, même lorsqu'il y a des justifications. L'exemple des primes de disponibilités parfois négociées pour les grands mandatés du fait des sollicitations fréquentes qu'ils reçoivent de leur direction l'illustre bien : certains y voient une juste reconnaissance de leur implication, tandis que d'autres considèrent qu'ils s'agit plutôt d'une façon pour l'employeur d'acheter la paix sociale (voir le cas de GrDF décrit par Chappe, Guillaume et Pochic, 2015, p. 19). La seconde limite qui rend la collusion difficile tient à la pluralité des syndicats présents dans chaque entreprise : ces syndicats souvent concurrents sont souvent prompts à dénoncer la collusion de l'un d'entre eux, ce qui peut rendre difficile de mener une telle politique de collusion avec les DS.

Il faut ajouter que collusion (représentant acheté) ou, au contraire, conflit (représentant discriminé) peuvent être en pratique complémentaires et coexister. La dissuasion que représente la discrimination en cas de comportements trop revendicatifs sert de point de menace d'autant plus crédible qu'elle est effectivement pratiquée et cela peut faciliter l'instauration d'ententes avec les représentants qui redoutent d'être pénalisés. On peut même concevoir que la dénonciation de la corruption, ne suffise pas à l'empêcher et ne fasse qu'augmenter la division syndicale et, *in fine*, qu'affaiblir les revendications des salariés.

Au total, on ne dispose pas ici des moyens de trancher et de dire ce qui pousse une entreprise à pénaliser ses DS plutôt qu'à les acheter. On peut émettre l'hypothèse que l'employeur préférera commencer par essayer d'obtenir la complaisance des RP par des avantages accordés plus ou moins tacitement, mais qu'en cas d'échec ou face à des RP particulièrement actifs et peu enclins au compromis, il pourra alors avoir intérêt à stigmatiser les RP en les discriminant. D'un point de vue empirique, si les pénalités observées reflètent effectivement des comportements stratégiques, nous pouvons conclure qu'en moyenne la pénalisation l'emporte sur les avantages salariaux. L'existence de stratégies aux effets opposés suggère toutefois qu'en mesurant la potentielle discrimination salariale par une pénalité moyenne, on rate, parfois au sein d'une même entreprise, des cas de primes offertes aux représentants qui se montrent conciliants et de pénalités subies encore plus lourdes pour les plus revendicatifs. La distinction entre représentants syndiqués et non syndiqués illustre déjà la diversité potentielle des situations. Mais au sein même du groupe des représentants syndiqués, la pénalité salariale moyenne de l'ordre de 4 % recouvre probablement également une forte hétérogénéité des situations. Cette hétérogénéité est sans doute plus forte que parmi les syndiqués, moins susceptibles d'être achetés, puisque n'ayant pas de rôle officiel pouvant influencer le fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble. Cela implique que les pénalités salariales identiques que subissent les syndiqués représentants et non représentants ne sont pas nécessairement synonymes de niveaux de discrimination identiques : ayant davantage d'interactions stratégiques avec les employeurs, les représentants syndiqués peuvent tout à la fois être davantage discriminés et davantage achetés que les autres syndiqués.

#### *b) Eléments empiriques*

C'est essentiellement la comparaison des situations des différents types de RP, selon leurs attributions officielles, leur syndicat d'appartenance et l'existence de négociations ou de conflits dans leur entreprise qui nous amène à favoriser l'hypothèse d'une discrimination stratégique. Les pénalités salariales pour les RP sont en effet alignées de façon systématique sur les coûts potentiels qu'ils peuvent faire subir à leurs employeurs : plus l'action des RP est susceptible d'être efficace et d'aboutir à des gains salariaux au détriment des employeurs, plus ceux-ci sont mal payés.

C'est d'abord le contraste de situation entre RP syndiqués et non syndiqués qui nous amène à formuler cette théorie. Les statistiques sur l'activité des RP (voir Pak et Pignoni, 2014) montrent que les RP syndiqués sont plus actifs : ils consacrent davantage de temps à leur mandat, passent plus de temps auprès des salariés et plus de temps à les représenter auprès de la hiérarchie, ils font beaucoup plus souvent des propositions concernant l'activité économique de l'entreprise, ils font également plus souvent appel à des experts ou des structures juridiques, et ils s'appuient souvent sur les structures syndicales externes à l'entreprise. Il est donc clair qu'ils sont davantage visibles et interagissent plus avec les employeurs. Ajoutons à cela qu'avec le soutien des structures syndicales, ils sont mieux formés et mieux armés lors des phases formelles de dialogue social. Les intervenants extérieurs dans les entreprises conflictuelles ou soumises à des risques psychosociaux le

confirment : les RP syndiqués connaissent mieux les dossiers et sont moins malléables que leurs homologues non syndiqués.

Mais la distinction la plus importante est la fonction qui est en principe dévolue aux délégués syndicaux, à savoir la négociation des salaires, l'emploi et les conditions de travail avec les employeurs chaque année lors des négociations annuelles obligatoires. Contrairement aux autres représentants dont l'intervention peut, au moins sur le papier, davantage contribuer à améliorer le fonctionnement et les performances de leur entreprise, les délégués syndicaux sont surtout cantonnés à participer à un jeu à somme nulle : les gains qu'ils obtiennent se font principalement au détriment des employeurs. Pour le dire autrement, c'est surtout sur les délégués syndicaux que repose la résolution du conflit d'intérêt fondamental entre salariés et actionnaires, à savoir comment partager les fruits de la production. Les employeurs peuvent donc avoir intérêt à limiter leur influence par la discrimination parce que ce sont eux, surtout, qui, par la négociation des salaires notamment, peuvent générer une diminution des profits. La comparaison des situations des délégués syndicaux selon qu'ils ont effectivement négocié les salaires avec leur employeur va dans le sens de cette interprétation : les quelques 30 % de délégués syndicaux qui ne pas négocient avec leur employeur alors qu'ils sont mandatés pour le faire ne subissent pas de pénalité salariale, tandis que ceux qui négocient sont fortement pénalisés (entre 10 et 20 % de salaire en moins), d'autant plus que la négociation n'a pas abouti à un accord total avec l'employeur. Les pénalités sont également plus fortes en cas de grève ou de conflit avec l'employeur, et ce d'autant plus que le conflit a été perdu par les salariés et qu'il a impliqué une part importante des salariés de l'établissement<sup>11</sup>.

Ces résultats vont tous dans le sens de pénalités plus fortes pour les syndicalistes lorsqu'ils ne sont pas en position de force (conflit perdu) et que les coûts qu'ils peuvent occasionner pour leur employeur sont importants. Cette hétérogénéité des effets trouvés est d'autant plus probante qu'il n'a pas été possible de relier par ailleurs les pénalités salariales des délégués syndicaux à des caractéristiques de leur mandat plus directes, comme les heures de délégation, ou la protection contre le licenciement (Breda, 2014).

Notre théorie d'une discrimination stratégique garde toutefois une zone d'ombre : il n'est pas possible de distinguer tout à fait si elle relève plutôt d'une discrimination liée à la représentation locale des salariés de l'entreprise, ou d'une discrimination liée à la représentation plus large des intérêts du syndicat. Si les RP syndiqués sont effectivement institués pour négocier et revendiquer au nom des intérêts des salariés de l'entreprise, ils sont également porteurs des intérêts et des revendications plus larges de leur syndicat d'appartenance. Ce que nous montrons, c'est que les pénalités subies par les RP sont d'autant plus importantes que leur capacité à négocier est importante. En revanche, nous ne pouvons affirmer que les intérêts au nom desquels ils négocient soient davantage ceux des salariés de l'entreprise que ceux du syndicat qu'ils représentent.

### ***Autocensure des représentants***

Une dernière interprétation aux moins bons salaires de certains RP tient à l'existence possible d'un comportement d'autocensure de leur part : ils renonceraient à mettre en avant leur

---

<sup>11</sup> L'ensemble de ces résultats sont détaillés dans Bourdieu et Breda (2014).

situation personnelle pour mieux se consacrer à la défense des autres salariés. De nombreux témoignages montrent que le sacrifice de carrière est souvent perçu par les militants comme une situation normale. D'une part parce qu'ils y sont parfaitement habitués et n'ont jamais perçu la possibilité d'une situation différente. D'autre part (et surtout) parce que les militants sont très attachés à la reconnaissance de leur engagement qu'ils considèrent incompatible avec une carrière confortable (Beaux et Pialoux, 1999, Corouge et Pialoux, 2011). Les DS les plus investis considéreront ainsi comme suspecte la perspective de promotions ou d'augmentations salariales. Se sacrifier pour leur collègue représente ainsi l'indice ultime de leur incorruptibilité. A propos d'un accord d'indemnisation, Fred Dijoud, militant à la CFDT cité par Libération explique ainsi « Des copains ont refusé de signer l'accord [de rattrapage salarial pour les syndiqués]. Ils estiment qu'ils avaient conscience des risques de leur engagement syndical ». Un cégétiste affirme par ailleurs qu' « être discriminés, c'est la preuve qu'on n'est pas achetés par la direction! »<sup>12</sup>.

## Conclusion

Il existe des écarts de salaire de l'ordre de 3 à 4 % en moyenne en défaveur des salariés syndiqués par rapport à leurs collègues non syndiqués de même âge, sexe et niveau d'instruction. Ces pénalités salariales deviennent plus fortes et peuvent être supérieures à 10 % pour ceux parmi les syndiqués qui jouent le rôle de délégué syndical et participent aux négociations avec l'employeur. Les syndiqués ayant un mandat de représentant du personnel autre que délégué syndical connaissent des pénalités salariales similaires à celles des syndiqués n'ayant pas de mandat.

Si l'on ne peut prouver totalement que ces écarts de salaire reflètent une discrimination, de nombreux indices le suggèrent. La discrimination salariale représente en outre la partie la plus facilement objectivable (en droit et par le biais de statistiques) d'un ensemble de formes de discriminations et de répressions beaucoup plus large et bien documentées par les monographies. La discrimination à l'égard des syndicalistes se différencie par ailleurs des autres formes de discrimination en ce qu'elle s'attache à une décision choisie des individus (la participation au syndicat) et qu'elle reflète très probablement davantage une conséquence du conflit d'intérêt et du rapport de force entre travail et capital plutôt qu'une croyance sur les compétences des syndicalistes ou une pure préférence pour les non syndiqués.

Cette constatation contient en elle-même une solution pour rendre le rapport de force entre salariés et employeurs moins défavorable aux premiers dans un contexte de montée des inégalités et de durcissement des conditions de travail : il s'agit simplement d'améliorer la position des représentants des intérêts des salariés. Les négociations sur le droit syndical offrent une piste dont notre analyse suggère qu'elle pourrait être efficace (Tableau 6). Puisque la discrimination à l'encontre des syndicalistes est l'expression du conflit entre les salariés et

---

<sup>12</sup> voir [http://www.liberation.fr/futurs/2002/04/02/discrimination-syndicale-les-entreprises-se-rachètent-une-conduite\\_399015](http://www.liberation.fr/futurs/2002/04/02/discrimination-syndicale-les-entreprises-se-rachètent-une-conduite_399015).

les employeurs, améliorer la situation des représentants contribue à rendre le dialogue social moins conflictuel. Il faut pour cela espérer qu'en imposant par la loi une égalité de fait entre les représentants des salariés et leurs collègues sur des critères objectivables tels que le salaire, on ne va pas renforcer les formes de répressions moins tangibles à leur égard.

## Bibliographie

Arrow, K.J. (1973), « The theory of discrimination », dans Ashenfelter O. et Rees A. (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton (N.J.), Princeton University Press.

Louis-Marie Barner, Yann Cochin, Anne Debrégeas, Didier Gélot, Laurent Mehghini, Marie-Teresa Pignoni, Sabine Reynosa, *Répression et discriminations syndicales*, Notes et documents de la Fondation Copernic, Syllepse, 2011.

Black, Sandra E. et Strahan, Philip E. The division of spoils: rent-sharing and discrimination in a regulated industry. *American Economic Review*, 2001, p. 814-831.

Beaud, S., & Pialoux, M. (1999). Retour sur la condition ouvrière-Enquête aux usines Sochaux-Montbéliard. *Paris, Fayard*.

Becker G. (1971), *The economics of discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.

Bourdieu, J., et T. Breda (2014), « Les employeurs face aux représentants du personnel : une situation de discrimination stratégique ? », Rapport pour la Dares non publié.

Breda, T. (2011), *L'effet des syndicats et des entreprises familiales sur les conditions d'emploi*, Thèse de doctorat, EHESS.

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

Chappe, Vincent-Arnaud, 2013, « Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l'action judiciaire », *Sociologie du travail*, vol. 55, n°3, p. 302-321.

Chappe, Vincent-Arnaud, 2015, « Les discriminations syndicales saisies par le droit à PSA », *La nouvelle revue du travail* [En ligne].

Chappe, Vincent-Arnaud, Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic (à paraître), « La reconnaissance de la « carrière syndicale » au prisme des accords d'entreprise : quelles appropriations d'une injonction à négocier ? »

Coate, S. and G. C. Loury (1993). "Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?" *The American Economic Review*: 1220-1240.

Corouge, C., Pialoux, M., & Mischi, J. (2011). *Résister à la chaîne: dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*. Agone.

Debregeas, Anne « entretien d'Anne Debrégeas, syndicaliste (SUD-Energie) », *Agone*, 50, 2013, p19-32

Giraud, Baptiste (2013) , « Derrière la vitrine du dialogue social: les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, 50, p. [En ligne]. <http://revueagone.revues.org/>.

Loury, G. C. (2002). The anatomy of racial inequality, Harvard University Press.

Lundberg, S. J. and R. Startz (1983). "Private discrimination and social intervention in competitive labor market." The American Economic Review: 340-347.

Maurin Eric, La peur du déclassement. Une sociologie des récessions, Éditions du Seuil, coll. « La république des idées », 2009.

E. Pénissat (coord.) (2013), "Réprimer et domestiquer : stratégies patronales", *Revue Agone*, 50.

Phelps, E. (1972), « The Statistical Theory of racism and Sexism », *American Economic Review*, 62(4), p. 659-661.

Semaine sociale Lamy, November 15, 2004, no. 1190.

## Figures et Tableaux

**Tableau 1: Ecart 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 (0.014)	-0.038*** (0.013)	-0.044*** (0.013)	-0.002 (0.011)	-0.033*** (0.012)	-0.037*** (0.012)	-0.008 (0.010)
RP syndiqué	-0.003 (0.018)	-0.035** (0.016)	-0.046*** (0.016)	-0.001 (0.013)	-0.034** (0.014)	-0.049*** (0.014)	-0.011 (0.011)
RP non syndiqué	-0.012 (0.021)	-0.005 (0.019)	-0.017 (0.019)	-0.001 (0.016)	0.005 (0.016)	-0.008 (0.016)	-0.001 (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
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer +anc	Détaillées	Mincer	Mincer +anc	Détaillées
Contrôles Établissements	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. Ecart types entre parenthèses. \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$*

**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%
<i>Sexe</i>						
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%
<i>CSP</i>						
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%
<i>Diplôme</i>						
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%
<i>Temps de travail</i>						
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%
<i>Secteur:</i>						
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%
<i>Taille d'établissement:</i>						
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: Répartition des salariés selon qu'ils sont syndiqués et/ou RP, ou DS**

	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%
<i>Dont Délégués Syndicaux</i>	<i>≈124</i>	<i>≈0,7%</i>	<i>≈93</i>	<i>≈0,7%</i>	<i>≈93</i>	<i>≈1,0%</i>
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. Pour le détail de l'estimation du nombre de délégués syndicaux, voir Bourdieu et Breda, 2014.

**Tableau 4: 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** (0.020)	-0.080*** (0.021)	-0.134*** (0.050)	-0.238*** (0.052)	0.257*** (0.052)	0.191*** (0.050)
RP syndiqué	-0.058** (0.024)	-0.074*** (0.025)	-0.214*** (0.059)	-0.236*** (0.060)	0.269*** (0.061)	0.170*** (0.056)
RP non syndiqué	0.084*** (0.030)	0.080*** (0.029)	0.228*** (0.072)	0.222*** (0.072)	-0.107 (0.071)	-0.061 (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
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

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 standardisées 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 précédant l'enquête qu'un salarié non RP non syndiqué (colonne 1).

**Tableau 5: prévalence du recours au droit et de la négociation concernant le droit syndical en 2011 et en 2004**

Champ	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
Tous établissements	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	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	3.2%	79.4%	44.8%	53.2%
Etablissements avec DS dont l'entreprise à plus de 300 salariés			57.3%	59.5%
Tous établissements	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	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	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 6: Ecart 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*** (0.018)	-0.094*** (0.021)	-0.010 (0.023)	0.016 (0.027)
RP syndiqué	-0.065*** (0.022)	-0.052** (0.024)	-0.027 (0.028)	-0.002 (0.031)
RP non syndiqué	-0.010 (0.040)	-0.005 (0.041)	-0.000 (0.056)	0.015 (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
Négociation sur le droit syndical	Non	Non	Oui	Oui
<b>Effet pour les DS (ensemble des établissements)</b>				
Méthode 1:	<b>Méthode 1:</b>			
DS	-0.106** (0.050)	-0.148*** (0.054)	0.016 (0.058)	-0.031 (0.069)
RP non DS	-0.002 (0.021)	0.021 (0.023)	-0.047 (0.030)	0.010 (0.035)
Méthode 2:	<b>Méthode 2:</b>			
DS	-0.095* (0.052)	-0.049 (0.057)	-0.016 (0.070)	-0.075 (0.085)
Syndiqué non DS	-0.059*** (0.019)	-0.066*** (0.022)	-0.016 (0.024)	0.002 (0.029)
Méthode 3:	<b>Méthode 3:</b>			
DS	-0.210*** (0.078)	-0.239*** (0.086)	-0.034 (0.081)	-0.079 (0.094)
RP Syndiqué non DS	0.023 (0.059)	0.062 (0.065)	0.009 (0.070)	0.082 (0.078)

*Notes: voir les Notes du tableau 1 et Bourdieu et Breda (2014) pour les détails concernant les méthodes 1, 2 et 3 aboutissant aux estimations "probabilistes" portant sur les seuls DS.*

## Annexe

Nous avons fait deux 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 (Bourdieu et Breda, 2014, tableau A1)<sup>13</sup>.

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 (Bourdieu et Breda, 2014, tableau A2).

---

<sup>13</sup> 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.