

Ecole d'économie de Paris
Ecole nationale des ponts et chaussées

Master recherche – M2
Politiques publiques et développement

Mémoire de master

Antoine Bergerot

**Une estimation des effets de la loi du 20 août 2008 sur la
représentativité des syndicats et le dialogue social dans les
entreprises à partir des résultats de l'enquête REPONSE**

Février – Août 2014

Tuteurs :

Philippe Askenazy (CNRS, PSE, CEPREMAP)
Thomas Breda (CNRS, PSE, CEP)

Remerciements

Je tiens à remercier mes directeurs de mémoire, Philippe Askenazy et Thomas Breda, pour leur disponibilité, leur patience, leurs encouragements et leurs conseils, toujours utiles et stimulants.

J'ai apprécié de travailler en autonomie sur l'évaluation d'une réforme assez emblématique de la précédente mandature. J'ai également été heureux de découvrir une enquête particulièrement riche de la Dares, qui offre des possibilités d'exploitation quasi-infinies. Ces deux satisfactions, je les leur dois.

Je remercie vivement la direction des études du master PPD pour l'exigence académique de cet exercice, reconduit chaque année, et la mobilisation précieuse des enseignants chercheurs autour de cet enjeu.

Je remercie aussi le secrétariat du master pour l'organisation sans faille du volet administratif de cet exercice.

Enfin, je remercie Annie Soriot et Pierre Jacquet du département SEGF de l'école des Ponts qui a rendu le partenariat entre l'école des Ponts et PSE possible. Je leur dois cet échange très enrichissant.

Introduction

Au sortir de la guerre, la loi du 23 décembre 1946 entérinait le monopole de négociation des organisations syndicales les plus représentatives, dont la liste, fixée en 1948 comprenait la CGT, FO, la CFTC et la CGC puis la CFDT après 1966. Cette représentativité reposait sur l'appréciation de cinq critères : « les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat, l'attitude patriotique pendant l'occupation ». A partir de 1968, tout syndicat affilié à une de ces cinq centrales présumées représentatives pouvait désigner un délégué syndical (DS) dans les structures de 50 salariés et plus. Enfin en 1983, un arrêt de la Cour de Cassation précisait que les organisations syndicales déclarées représentatives sur le plan national bénéficiaient d'une « présomption irréfragable de représentativité » dans les entreprises. Cette situation, dénoncée régulièrement par les « petites » centrales, sera critiquée en 2006 dans le rapport Hadas-Lebel et dans un avis du Conseil Economique et Social. Finalement les grands syndicats s'entendent sur une « position commune » en avril 2008 qui donnera lieu à une transcription en droit : ce sera la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ».

Cette loi s'inscrit dans un mouvement plus ample d'évolution des droit du travail et droit social depuis le début des années 2000. Ce mouvement, entamé avec les lois de réduction du temps de travail invitant les entreprises à conclure des accords collectifs avec les syndicats majoritaires (quelques 39 000 accords seront signés entre janvier et septembre 2000 et concerneront 4 millions de salariés) s'est poursuivi autour de trois grands thèmes : la formation professionnelle, régulièrement réformée en liaison avec les organisations syndicales (par la loi du 4 mai 2004, puis la loi du 24 novembre 2011 et dernièrement la loi de février 2014), le rôle et la représentativité des syndicats (essentiellement les lois du 20 août 2008 et son complément d'octobre 2010) et la négociation collective (réformée par les lois du 3 janvier 2003, du 4 mai 2004 et du 20 août 2008). Plus que les axes de cette « modernisation », c'est la méthode utilisée pour aboutir à un texte de loi qui retient l'attention : à chaque fois, le projet de loi s'est largement contenté de retranscrire un accord conclu peu avant entre les principales organisations syndicales (accord du 30 septembre 2003 pour la loi du 4 mai 2004 ; accord du 9 avril 2008 pour la loi du 20 août 2008).

Reprenant l'essentiel de la position commune d'avril 2008, la loi du 20 août 2008 rénove, pour les entreprises hors TPE, les règles applicables aux organisations syndicales, dans le but de conférer une légitimité accrue aux acteurs sociaux et à leurs accords aux différents niveaux, interprofessionnel, de branche ou d'entreprise. Plus précisément, parmi les critères de représentativité, elle met fin à la présomption irréfragable de représentativité des organisations syndicales et introduit un seuil de l'audience mesurée lors des élections professionnelles. Elle modifie également les règles de validité des accords. Enfin, elle prévoit de nouvelles règles de transparence des comptes des organisations syndicales ou d'employeurs.

La loi du 20 août 2008 a donc largement redéfini les règles du dialogue social dans les entreprises. Assez naturellement, la plupart des avis et des commentaires se sont surtout attachés à décrire la modification du paysage syndical qui en a résulté et les difficultés liées à sa mise en œuvre concrète. Toutefois et sans doute par manque d'un recul suffisant, le nombre de travaux qui évaluent l'application de la loi du 20 août 2008 est particulièrement réduit. A notre connaissance, seules trois études majeures ont été publiées depuis.

D'abord, le rapport du 16 décembre 2013, sur « l'application des dispositions de la loi du 20 août 2008 et de la loi du 15 octobre 2010 », dresse un bilan de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité des organisations syndicales de salariés pour la négociation collective au niveau national et interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises. Ce rapport, assez technique – il revient pour l'essentiel sur les aspects pratiques et juridiques de l'application de la loi du 20 août, présente le paysage syndical issu du premier cycle électoral complet (2009-2013). Ce paysage est caractérisé à deux échelles distinctes par deux traits majeurs : l'implantation de nouvelles organisations dans de nouvelles branches ; et le resserrement des organisations syndicales représentatives dans certaines entreprises. Par

ailleurs, le rapport émet l'hypothèse que les nouvelles conditions de désignation du délégué syndical « se sont appuyées sur des pratiques existantes et n'ont pas contraint les organisations syndicales à transformer radicalement leurs pratiques ». Le rapport tire ensuite trois leçons de la mise en œuvre de la loi. En premier lieu, les élections professionnelles « cristallisent les enjeux et donc les tensions » mais assoient effectivement la légitimité des organisations syndicales et les poussent à se rapprocher des salariés. En second lieu, la négociation collective n'a pas faibli même s'il est trop tôt pour faire une évaluation complète de l'effet des nouvelles règles de négociation (les audiences consolidées pour les branches ont été arrêtées en fin d'année 2013). Enfin, le nouveau mandat du représentant de la section syndicale (RSS) semble avoir été davantage utilisé par les organisations souhaitant s'implanter que par les organisations qui auraient perdu leur représentativité.

Ensuite, le rapport de recherche pour la convention DARES de février 2011, coordonné par S. Bérout et K. Yon et intitulé « La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise » interroge au travers de plusieurs études de cas, l'appropriation des nouvelles règles par les acteurs au sein de l'entreprise. Il conclut que la simplification du paysage syndical est toute relative et observe plutôt « l'émergence d'une représentativité à géométrie variable » qui accentue la différenciation des offres syndicales selon les spécialisations ou les catégories socio professionnelles (CSP) des établissements. Il souligne aussi que la mesure régulière de l'audience crée de l'instabilité et de l'incertitude pour les directions des ressources humaines (DRH) et qu'elle incite les directions à adopter une approche plus pragmatique, pour qu'émergent « les majorités de signature », à rebours des postures les plus antisyndicales. Enfin, le rapport insiste sur le rebond délicat des sections syndicales qui perdent la représentativité, et de ce point de vue, le mandat de RSS ne semble pas, aux yeux des auteurs, apporter de véritable solution.

Enfin, en juillet 2014, le ministère du travail a publié son « bilan de la négociation collective en 2013 ». Au-delà des analyses thématiques de la négociation collective qu'il propose, ce rapport souligne l'évolution profonde du paysage syndical dans les entreprises qu'il attribue aux effets de la loi du 20 août 2008. En particulier, la CFTC et FO semblent fortement reculer alors que la CGT, la CGC et la CFDT limiteraient leurs pertes. Les organisations non affiliées aux grandes centrales nationales seraient quant à elles quasi-stables. Ces résultats nuancent l'impression générale qui prévalait jusque-là selon laquelle la loi, en ne disqualifiant aucune grande centrale au niveau national interprofessionnel, avait plus ou moins préservé le statu quo ante.

D'autre part, des travaux de la Dares menés à partir des résultats de l'enquête REPONSE soulignent eux aussi : l'amélioration de la représentativité des syndicats ; la concentration des enjeux autour des élections professionnelles et la relative stabilité des négociations collectives malgré les nouvelles obligations de négocier.

Plus rares sont les contributions qui ont sérieusement cherché à savoir si cette loi avait réellement amélioré ou approfondi le dialogue social dans les entreprises et renforcé la représentativité des syndicats, autrement dit si elle avait rempli les objectifs que le législateur – et les principaux représentants des « partenaires sociaux », lui avaient assignés. Ce mémoire cherche à apporter des éléments de réponse à cette question.

Pour mener une évaluation rigoureuse des effets de cette loi, nous utilisons un aspect essentiel de sa mise en œuvre. En effet, elle n'a pas été appliquée par toutes les entreprises en même temps – ce qui aurait singulièrement compliqué l'évaluation – mais les mesures nouvelles ont au contraire été adoptées progressivement, établissement par établissement, à mesure que les établissements procédaient à l'élection de leurs représentants du personnel, selon un calendrier a priori aléatoire et déterminé indépendamment de tout le reste. En somme, le passage aux nouvelles règles a présenté toutes les caractéristiques d'une expérience naturelle. Ce cadre d'analyse, dont nous montrerons qu'il est bien conforme à l'expérience naturelle, nous permet d'identifier l'effet causal de la loi du 20 août sur la représentativité syndicale et le dialogue social.

Pour cela, nous utilisons les données issues des enquêtes REPONSE de 2005 et 2011. Ce sont des données de sondage particulièrement riches qui touchent à toutes les composantes de

la représentation du personnel et du dialogue social dans les entreprises françaises. Elles comprennent également des éléments descriptifs sur les établissements sondés ainsi que des éléments sur leur performance économique.

Nos résultats, globalement cohérents quelle que soit la méthode d'estimation employée, suggèrent que la loi du 20 août a bien favorisé la montée en puissance dans les établissements de syndicats perçus par les directions comme plus utiles aux salariés (17% SD¹), plus responsables ou moins gênants (12% SD), et plus représentatifs (18% SD), sans fragiliser la performance économique des entreprises ni dégrader le climat social ou multiplier les conflits collectifs. Cette compétition nouvelle n'a donc vraisemblablement pas entraîné d'effets délétères pour le climat social ni favorisé les postures les plus dures. Elle s'est toutefois accompagnée d'une recomposition notable du paysage syndical à l'échelle des établissements, comme le suggérait le bilan de la négociation collective de 2013, avec un rétrécissement sensible du nombre d'organisations représentatives par établissement (-0,5 unités sur une moyenne de départ de 2,9 soit une chute de 17% du nombre d'organisations représentatives par établissement) et un émiettement des organisations représentées. Ce sont surtout les plus petites des grandes centrales (FO et la CFTC) qui ont pâti de cette transformation (implantations en retrait de 25% et 40% respectivement). Par contraste, la compétition a vraisemblablement fait émerger de nombreuses organisations syndicales « locales » qui ne dépendent pas des grandes centrales nationales et qui ont sans doute spécialisé leur offre selon les secteurs d'activité et les CSP des établissements. Enfin il semblerait que ce mouvement se soit accompagné d'une forte hausse du taux de syndicalisation (+2,7 à 3,4 pts selon les spécifications).

Ce mémoire est organisé de la manière suivante. Après un bref rappel des principales caractéristiques des institutions représentatives du personnel (IRP), la **Section 1** détaille les innovations apportées par la loi du 20 août 2008. La **Section 2** présente les données de l'enquête REPONSE qui sont exploitées dans la suite de cette étude. La **Section 3** décrit la stratégie empirique retenue pour évaluer les effets de cette réforme. La **Section 4** présente le modèle statistique et interprète les résultats des estimations. La **Section 5** teste la robustesse des estimations. La **Section 6** revient sur la modification du paysage syndical. La **Section 7** interroge la validité externe des résultats. Enfin, la **Section 8** conclut.

¹ Exprimé en points de *standard deviation* du groupe de contrôle.

Section 1 - La loi du 20 août 2008

La représentation du personnel dans l'entreprise

Pour comprendre les tenants et les aboutissants de la loi du 20 août 2008, il convient de rappeler qu'il existe deux types de représentation du personnel dans les entreprises – fonctions qui dans la pratique sont régulièrement cumulées par les mêmes salariés : les délégués syndicaux (DS), agissant au nom des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise ; et les représentants élus lors des élections professionnelles organisées obligatoirement dès lors que l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise franchit un certain seuil légal – ce sont les délégués du personnel (DP, dès 11 salariés) et les membres du comité d'entreprise (CE, dès 50 salariés) ou assimilé. Ils peuvent être élus sur liste syndicale ou pas. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut attribuer les missions de DP et de membres du CE à une délégation unique du personnel (DUP). Enfin, dans les entreprises et les établissements de 50 salariés et plus, élus et représentants syndicaux siègent au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les rôles respectifs de ces différents mandats sont clairement définis. Les DP assurent l'expression individuelle des salariés auprès des employeurs, veillent à l'application du Code du travail, des conventions et accords collectifs de travail et sont consultés en matière de licenciement. Les membres du CE doivent être informés ou consultés sur les conditions de travail, l'organisation et la gestion générales de l'entreprise, son activité économique et ses résultats financiers, les licenciements et plans de sauvegarde de l'emploi et assurent l'expression collective des salariés. Enfin les DS assurent l'action syndicale au sein de l'entreprise et la représentation de leur organisation, et jusqu'au 20 août 2008, les délégués des organisations reconnues représentatives au niveau national négocient et signent avec l'employeur les accords d'entreprise qui s'appliquent à l'ensemble des salariés, en vertu de la présomption « irréfragable » de représentativité. Nous allons voir comment la loi du 20 août modifie le mode de désignation du DS – en prévoyant son élection par les salariés – et les conditions de validité des accords collectifs négociés par ce nouveau DS.

Les principales innovations apportées par la loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 portant « rénovation de la démocratie sociale » résulte comme nous l'avons dit d'une production législative assez inédite mais conforme à l'esprit de la loi de janvier 2007 portant « rénovation du dialogue social » et qui depuis s'est largement imposée. Invités par l'exécutif à proposer de nouvelles règles pour organiser le dialogue social dans l'entreprise, les principaux syndicats ont élaboré une position commune que la loi du 20 août a fidèlement retranscrite. Le texte prévoit de distinguer les rôles d'animation de la section syndicale – désormais dévolus au nouveau représentant de la section syndicale (RSS) – et le pouvoir de négocier un accord collectif – qui reste du ressort du seul délégué syndical. Pour cela, tout salarié qui se présente comme candidat pour un syndicat est désormais tenu de rassembler au moins 10% des suffrages exprimés pour être autorisé à négocier. Ainsi l'audience est-elle devenue « la clef de voute de tout le nouveau système », puisqu'un autre seuil de 8% s'applique pour la représentativité au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel. L'ensemble de ces innovations sont applicables dès le lendemain de la publication de la loi soit dès le 21 août 2008 mais sont appliquées par chaque établissement lors des premières élections professionnelles organisées à partir du 21 août 2008.

Par ailleurs, la loi a également instauré de nouvelles règles de validité des accords collectifs, par souci de parallélisme avec les nouveaux critères de représentativité. La validation des accords est ainsi subordonnée à la signature d'un ou plusieurs syndicats représentatifs dans l'établissement ou l'entreprise, représentant au moins 30% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles. De surcroît, le syndicat représentatif non

signataire peut exercer un droit d'opposition et invalider l'accord lorsqu'il a recueilli au moins 50% des suffrages au premier tour des mêmes élections professionnelles. D'autre part des dispositions sont introduites qui permettent la négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise en autorisant les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, des salariés mandatés, à négocier et conclure des accords collectifs. Enfin une négociation dérogatoire est prévue, dans certaines conditions, avec le RSS. Les nouvelles règles de validité des accords au niveau national et interprofessionnel et des accords et conventions collectives de branche sont devenues effectives le lendemain de la publication des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives.

Section 2 - Les données

L'enquête REPONSE

Les données utilisées dans ce travail proviennent des deux dernières éditions de l'enquête REPONSE de la Dares. Réalisée tous les six ans depuis 1993 auprès d'établissements du secteur marchand non agricole² « représentatifs en termes de taille et de secteur d'activité et tirés dans le répertoire Sirene de l'Insee ». REPONSE porte sur une large gamme de sujets essentiellement liés aux instances de représentation du personnel et aux modes de gestion des ressources humaines (RH). Ainsi, elle aborde, entre autres thèmes, la présence et la perception de l'action des syndicats, la tenue de négociations collectives (sur les salaires, le temps de travail, etc.), l'organisation du travail, le climat social et la fréquence des conflits.

Par ailleurs, l'enquête REPONSE se distingue également par la confrontation des points de vue des représentants de la direction, des syndicats et des salariés qu'elle autorise. Toutefois, pour l'objet qui nous occupe, nous nous concentrons ici sur le questionnaire adressé aux représentants de la direction chargés des relations sociales dans les établissements (directeurs d'établissement, responsables des ressources humaines, gestionnaires).

Collectée au premier semestre 2011, la dernière édition de ce questionnaire, que nous nommons par la suite REPONSE 2011, a été adressée à un échantillon de 4023 établissements de plus de onze salariés. Elle étend ainsi le champ des enquêtes précédentes (éditions 1999 et 2005) qui ne s'adressaient qu'aux établissements de 20 salariés ou plus.

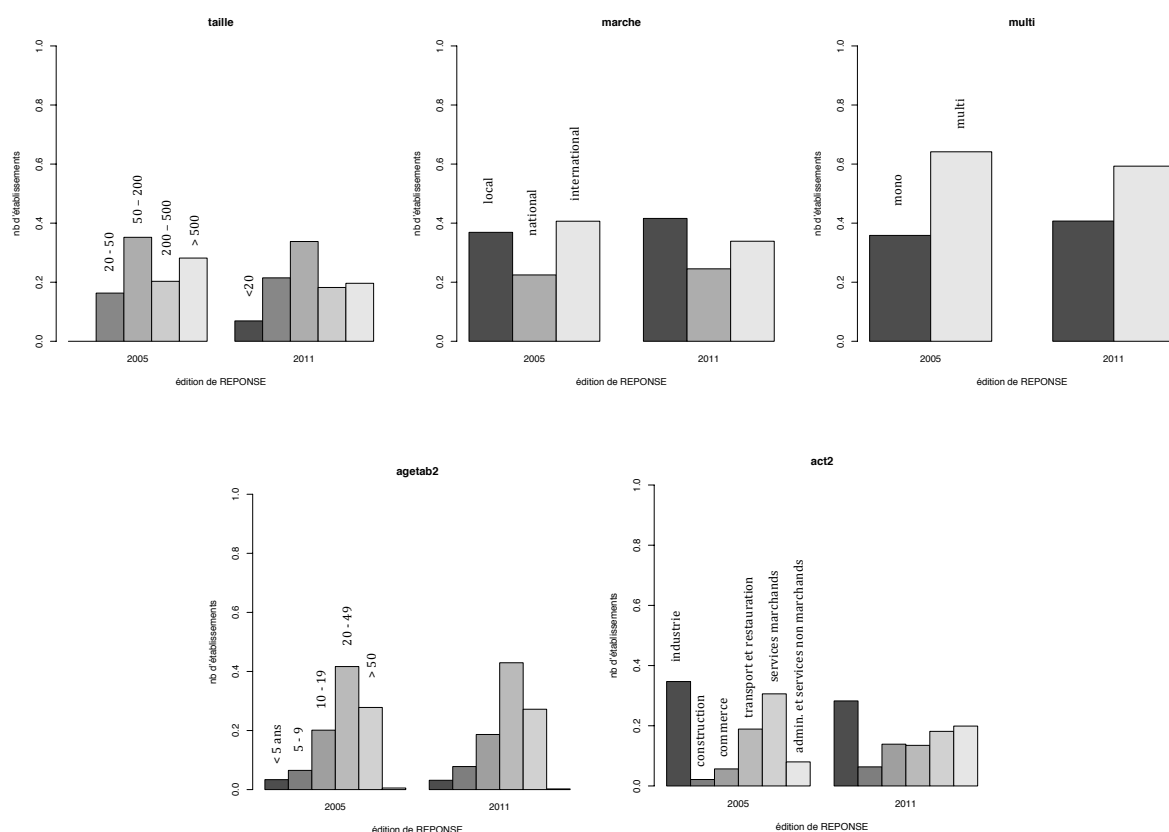
Les caractéristiques des établissements, les dates d'élection et les variables d'intérêt

Les données que l'on exploite sont globalement de deux types : des données factuelles, « objectives » ou descriptives ; et des données « subjectives » ou qualitatives qui renvoient le plus souvent à la perception du représentant de la direction interrogé. Les valeurs prises par les données de l'enquête sont des entiers, généralement rangés sur une échelle de 1 à 3, 4 ou 5 lorsqu'il s'agit de données qualitatives. Parmi toutes les données « objectives », nous disposons de données qui décrivent les établissements de l'échantillon selon quelques caractéristiques principales : l'effectif total de l'établissement ; la taille de son marché géographique – selon qu'il sert un marché local, national ou à l'export ; la structure de l'entreprise – selon qu'elle comporte un ou plusieurs établissements ; l'âge de l'établissement ; son principal secteur d'activité. La **figure 1** présente les statistiques de ces caractéristiques pour les établissements des enquêtes 2005 et 2011. Nous constatons bien la déformation de la distribution de la taille des établissements liée à l'extension du périmètre de l'enquête aux établissements de 11 à 19 salariés. D'autre part, les différents macro-secteurs d'activité semblent être plus équilibrés dans l'édition 2011 que dans la précédente (plus de construction et de commerce, moins de services). Pour le reste, les différences sont mineures.

Ces caractéristiques seront nos variables explicatives, ou nos contrôles. Nous pouvons raisonnablement penser qu'ils ne varient pas significativement sous l'effet du traitement. En effet, si tel était le cas, cela voudrait dire que les dispositions de la loi du 20 août auraient entraîné, toutes choses égales par ailleurs, une variation importante de l'effectif (nombreux licenciements ou embauches) ; une modification du lien capitalistique entre établissements ; un rétrécissement ou une expansion majeur du marché desservi. En toute hypothèse, cela semble peu vraisemblable.

² Activités des secteurs privés et semi-public, hors agriculture, fonction publique, organismes de protection sociale et particuliers employeurs.

Figure 1 : Statistiques descriptives sur les caractéristiques des établissements des enquêtes 2005 et 2011



Note : les échantillons issus des deux enquêtes sont de tailles comparables : 3076 établissements dans l'enquête 2011 contre 2614 dans l'enquête 2005. Pour chaque variable, seuls les établissements ayant fourni l'information nécessaire sont représentés.

Ensuite, nous nous appuyons fortement sur une donnée primordiale pour notre étude : l'année de la dernière élection professionnelle – CE, DUP ou DP – organisée par l'établissement. Cette donnée, relativement bien renseignée dans l'enquête, permet en effet de trier les établissements selon qu'ils ont dû basculer dans le nouveau régime prévu par la loi du 20 août – dans le cas où ils ont tenu leur dernière élection professionnelle après le 21 août 2008 – ou qu'ils n'ont pas encore appliqué les nouvelles règles – dans le cas où la dernière élection remonte avant cette date. Le **tableau 1** présente les groupes de contrôle et de traitement construits selon cette règle parmi les établissements de REPONSE 2011.

Tableau 1 : dates des dernières élections professionnelles dans l'échantillon REPONSE 2011

dernière élection professionnelle	groupe de contrôle						groupe de traitement			
	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
nb. d'établissements concernés	1	1	4	4	14	378	321	720	1329	304
total	402						2353			

Note : les établissements qui ont tenu leurs dernières élections professionnelles en 2008 ne peuvent pas être correctement discriminés entre les groupes de contrôles et de traitement, faute de connaître le jour et le mois du scrutin, et sont donc exclus de l'analyse.

Tableau 2 : liste des variables d'intérêt

Symboles	Définition	Echelle	Variation favorable
Syndicats			
rptrad	les représentants du personnel traduisent bien les aspirations et les revendications des salariés	1 :4	(-)
rpeco	Dans les négociations, les représentants de salariés prennent en compte les possibilités économiques de l'entreprise	1 :4	(-)
rpinfl	Dans les négociations, les représentants de salariés influencent les décisions de la direction	1 :4	(-)
salapt	Chez nous, les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts	1 :4	(+)
syirrem	Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	1 :4	(-)
syserv	Les syndicats rendent des services aux salariés	1 :4	(-)
syego	Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	1 :4	(+)
sygene	Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	1 :4	(+)
ssrep	Représentativité des syndicats de salariés selon l'interviewé	1 :4	(+)
nb_synd	Nombre d'organisations syndicales représentées par un DS dans l'établissement	n.a.	n.a.
txsynd	Proportion de salariés syndiqués dans l'établissement	0:100	(+)
Clim. soc. et conflits			
climat	Climat social actuel	1 :4	(-)
evolcli	Evolution du climat social en comparaison à trois années auparavant	1 :3	(-)
debra_	L'établissement a connu un débrayage au cours des trois dernières années	1 :3	(-)
grev2_	a connu une grève de moins de deux jours au cours des trois dernières années	1 :3	(-)
grev3_	a connu une grève de deux jours et plus au cours des trois dernières années	1 :3	(-)
perle_	a connu une grève perlée au cours des trois dernières années	1 :3	(-)
zele_	a connu une grève de zèle au cours des trois dernières années	1 :3	(-)
hsup_	a connu un refus d'heure supplémentaire au cours des trois dernières années	1 :3	(-)
manif_	a connu une manifestation au cours des trois dernières années	1 :3	(-)
peti_	a connu une pétition au cours des trois dernières années	1 :3	(-)
Performances			
croiss	Croissance du volume d'activité au cours des trois dernières années	1 :5	(-)
rentab	Niveau de rentabilité en comparaison des principaux concurrents	1 :5	(-)
evtot	Evolution des effectifs dans l'entreprise au cours des trois dernières années	1 :5	(-)
Info. et formation			
Strat	Info. diffusée aux salariés concernant... la stratégie de l'entreprise	1 :3	(-)
ecoent	... la situation économique de l'entreprise	1 :3	(-)
evenmp	... les perspectives d'évolution de l'emploi	1 :3	(-)
ecvsal	... les perspectives d'évolution des salaires	1 :3	(-)
forma	... la formation	1 :3	(-)
tecor	... les changements technologiques du secteur	1 :3	(-)
depform	Dépense de formation en points de CA	0 :100	(+)

Enfin, nous sélectionnons dans le reste des données nos variables d'intérêt pour l'estimation des effets du traitement. Nous les rangeons dans quatre grandes catégories : celles décrivant la perception, le poids et le rôle des syndicats ; celles décrivant le climat social et la fréquences des divers types de conflits collectifs ; celles décrivant les performances économiques des entreprises ; et enfin celles décrivant le niveau d'information des salariés et les dépenses de formation. Nous retenons par ailleurs les variables décrivant l'implantation des différentes organisations syndicales dans les établissements. Ce sont les champs sur lesquels nous souhaitons connaître les effets de la loi. Nous n'utilisons pas les autres variables mises à disposition dans l'enquête REPONSE pour diverses raisons qui tiennent, dans le désordre, à de mauvais taux de réponse, à la formulation des questions qui portent parfois sur des fenêtres de 2 ou 3 ans allant de 2008-2010/2011 ce qui introduit un bruit dommageable (c'est notamment le cas pour toutes les questions portant sur les négociations collectives), enfin et le plus souvent, parce qu'elles n'ont pas de rapport avec les thèmes qui nous intéressent.

La liste de ces variables figure dans le **tableau 2**. Nous introduisons également leur sigle, que nous utilisons dans la suite de cette étude, ainsi que leur échelle et le signe qui correspond à une variation « favorable » de la variable. Par exemple, l'amélioration du climat social se traduit par une baisse de la variable « climat ».

Le panel

Parmi les établissements sondés en 2005 pour REPONSE, la Dares a composé aléatoirement un échantillon d'établissements qui ont été interrogé de nouveau en 2011. Ces établissements constituent un panel de 872 unités clairement identifiées dans chacune des éditions de l'enquête. Le **tableau 3** présente quelques statistiques descriptives et une analyse rapide en double-différence pour les caractéristiques des établissements du panel. Comme attendu, les établissements du panel ont vieilli entre les deux enquêtes, sans que n'apparaisse de biais entre les établissements du groupe de contrôle et du groupe de traitement (construits à partir de l'enquête de 2011). Au total, et cela confirme l'intuition, le traitement semble n'avoir produit aucune modification significative des caractéristiques des établissements du panel.

Tableau 3 : les caractéristiques des établissements du panel

	PANEL 2005		PANEL 2011		Différence		D-D	
	Cont.	Tr.	Cont.	Tr.	Cont.	Tr.	moy.	(se)
Effectifs	410,75	478,46	409,39	421,96	-1,35	-56,50	-55,15	(177,59)
Marché	2,00	2,05	1,97	2,10	-0,03	0,05	0,08	(0,16)
Multi-étab.	1,65	1,60	1,62	1,62	-0,03	0,01	0,04	(0,09)
Age	4,13	4,02	4,21	4,15	0,08	0,13	0,04	(0,15)
Activité	3,10	3,20	3,11	3,02	0,01	-0,18	-0,19	(0,36)
nb. obs.	71	369	71	369				

Note : les coefficients en gras sont significatifs à 5%. Les écart-types sont indiqués entre parenthèse pour la double différence.

Section 3 - Un design quasi-expérimental

Le but de notre étude est d'exploiter des données non-expérimentales, provenant des résultats de l'enquête REPONSE, mais dans un esprit expérimental, en comparant, pour les variables qui nous intéressent, les établissements qui ont voté pour la dernière fois à partir du 21 août 2008 et ceux qui ont voté avant cette date.

Pour cela, la méthode des régressions autour des discontinuités (RDD) paraît toute indiquée : ici, le « régresseur » qui nous intéresse – le passage aux nouvelles règles prévues par la loi – est a priori entièrement déterminé par une fonction discontinue d'une variable observée : la date de la dernière élection professionnelle. Une formalisation, sans contrôles, pourrait s'écrire ainsi :

$$Y = \alpha + \beta \text{ date} + \pi D(\text{date}) + \varepsilon$$

Où Y est une variable d'intérêt, « date » est la date de la dernière élection professionnelle, D est l'indicatrice du traitement, fonction déterministe de « date », et ε est l'erreur stochastique. Le coefficient qui estime l'effet causal de la loi dans cette régression est le coefficient π . Ce modèle estime l'effet causal en distinguant la fonction discontinue $D(\text{date})$ et la fonction continue « date ».

Graphiquement dans le plan d'abscisse « date » et d'ordonnée Y , ce cadre d'analyse nous permettrait, en toute hypothèse, de présumer l'existence d'effets significatifs de la loi du 20 août sur une variable d'intérêt, dans le cas où nous noterions un saut entre les tendances observées pour les dates d'élections professionnelles de part et d'autre de la date du 20 août 2008.

Nous pourrions également tester une autre spécification, voisine puisqu'obtenue par un simple changement de variable, mais qui tiendrait compte non plus du continuum des dates des dernières élections professionnelles mais plutôt du temps écoulé depuis la dernière élection professionnelle, formalisée ainsi :

$$Y = \alpha' + \beta' (t\text{-date}) + \pi' D(\text{date}) + \varepsilon'$$

Où t serait la date de l'interview, au jour et au mois près. Avec une telle spécification et dans un plan d'abscisse $(t\text{-date})$ et d'ordonnée Y , nous pourrions repérer graphiquement les effets significatifs dans le cas d'un écart systématique entre les deux courbes correspondant aux établissements traités et aux établissements du contrôle. De surcroît, une telle spécification contrôlerait pour une source importante de biais, qui provient de la confusion entre le traitement proprement dit et le temps écoulé depuis la dernière élection professionnelle.

Malheureusement pour ces deux spécifications, nous ne disposons pas d'une granularité suffisante au niveau des dates des dernières élections professionnelles (nous connaissons seulement l'année mais n'avons pas accès au mois et au jour exacts) ni au niveau des dates des interview (nous ignorons les dates exactes des interviews pour l'enquête REPONSE de 2011). Pour cette raison, nous ne pouvons pas estimer ce type de modèle et nous devons construire un groupe de contrôle, un groupe de traitement et procéder à une estimation par les OLS sur l'indicatrice du traitement, en apportant des éléments de preuve du caractère exogène du traitement. Par ailleurs et pour les mêmes raisons, nous ne pouvons pas produire le type d'analyse graphique que nous venons d'exposer et nous nous contentons d'une approche simplifiée.

Quelques premiers graphiques

A ce stade, et tout en s'inspirant de l'esprit du RDD, nous pouvons utiliser le panel pour produire une série de premiers graphiques présentés dans les **figures 2 à 4** qui donnent, pour les établissements ayant voté entre 2001 et 2005 (enquête de 2005) et de nouveau entre 2006 et

2011 (enquête de 2011), les valeurs prises par les variables d'intérêt par date d'organisation de la dernière élection professionnelle. Nous excluons cependant les dates qui ne rassemblent pas suffisamment d'établissements de notre panel (2001, 2002 et 2006). Les établissements ayant voté pour la dernière fois en 2005, 2008 et 2011 sont encore assez peu nombreux (une quarantaine à chaque fois). Par analogie, ce cadre d'analyse nous permet d'identifier les effets significatifs de la loi dans le cas où, d'une part, les distributions seraient stables pour les années électorales 2003 à 2007 et où d'autre part, nous noterions un saut de part et d'autre de l'année électorale 2008. Cependant, en l'absence d'éléments de preuve qui étayent le caractère exogène de l'administration du traitement, ces observations resteraient des présomptions.

A première vue, dans les **figures 2 à 4**, la majorité des profils sont globalement plats. Autrement dit, pour la plupart des variables, les distributions sont stables quelle que soient l'année de la dernière élection professionnelle. Les effets de la loi, s'ils existent, sont donc, pour la plupart des variables, nécessairement d'ampleur limitée. Toutefois, trois types d'exceptions complètent cette observation générale, dans la mesure où nous relevons :

- pour certaines variables des catégories « climat social et conflits collectifs », « performances économiques des entreprises » et « information des salariés », des sauts entre les dates 2003-2005 et 2007-2011, qui correspondent à des différences systématiques entre les deux enquêtes (2005 et 2011) sans doute liées à la dégradation du contexte socio-économique ;
- pour certaines variables, des sauts plus erratiques pour les dates d'élection de 2005, 2008 et 2011, qui proviennent vraisemblablement du faible nombre d'établissements concernés à chaque fois et de la plus grande dispersion que cela occasionne ;
- des décalages assez nets entre les intervalles 2003-2007 et 2009-2011 pour quelques variables, qui capturent sans doute les effets les plus forts que nous sommes conduits à estimer par la suite : un tassement du nombre d'organisations syndicales représentatives par établissement (la distribution se décale et se resserre autour de 1-2 organisations par établissements) ; une augmentation du taux de syndicalisation visible dans la diminution de l'effectif de la première tranche (entre 0-4% de salariés syndiqués) et l'augmentation de l'effectif de la deuxième voir de la troisième tranche (5-10% et 11-20% respectivement).

Au total, nous nous attendons donc à des effets significatifs mais concentrés sur un petit nombre de variables d'intérêt, parmi lesquelles le nombre d'organisations syndicales représentatives par établissement – attendu en net repli, et le taux de syndicalisation – attendu en progression claire. Cependant, seule une discussion rigoureuse des conditions de réalisation de l'expérience naturelle nous permettrait d'inférer des liens causaux. Il s'agit donc ici que d'effets présumés.

Figure 2 : distribution des variables d'intérêt selon la date de la dernière élection – catégorie « Syndicats »

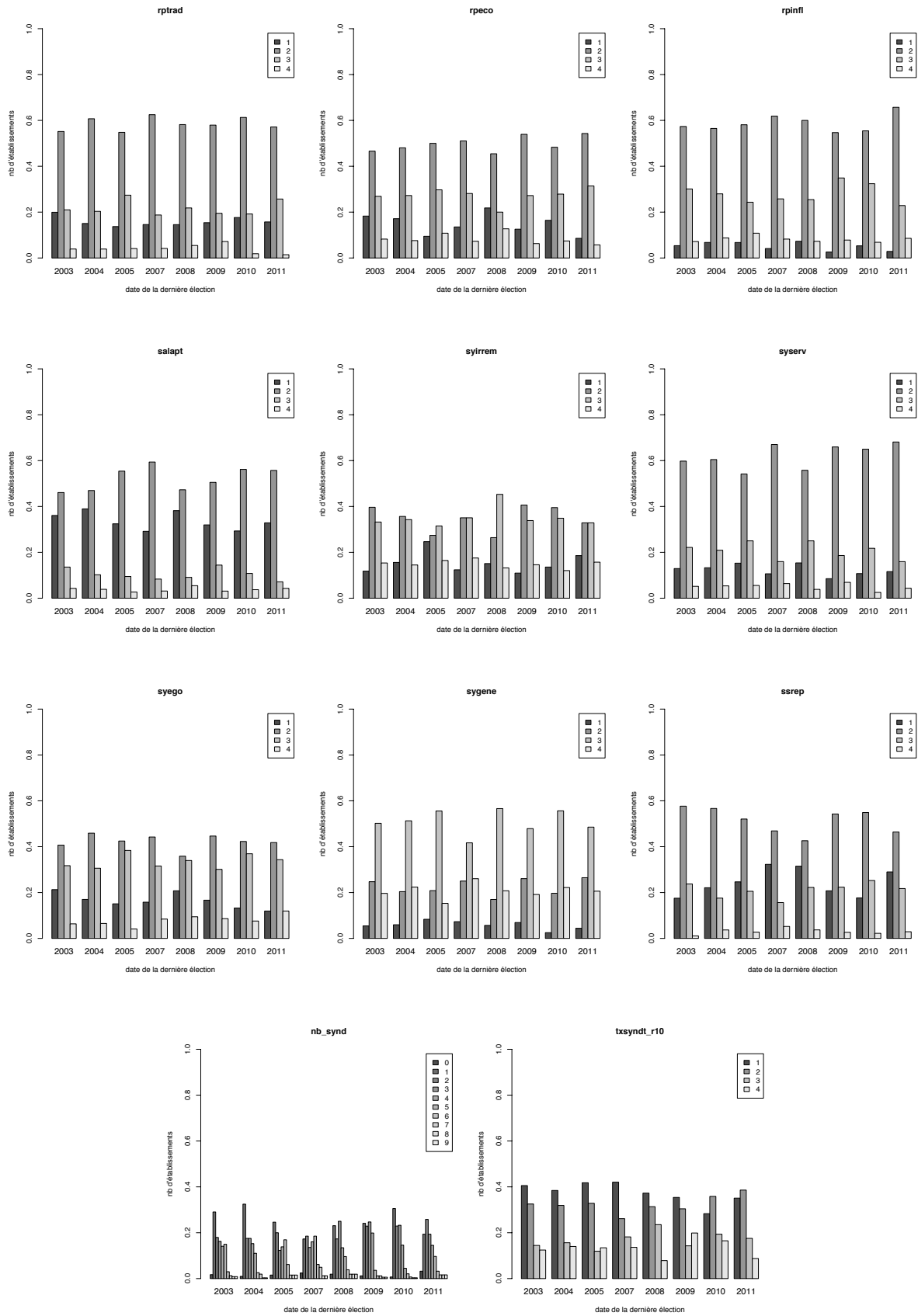


Figure 3 : distribution des variables d'intérêt selon la date de la dernière élection – catégorie « climat social & conflit »

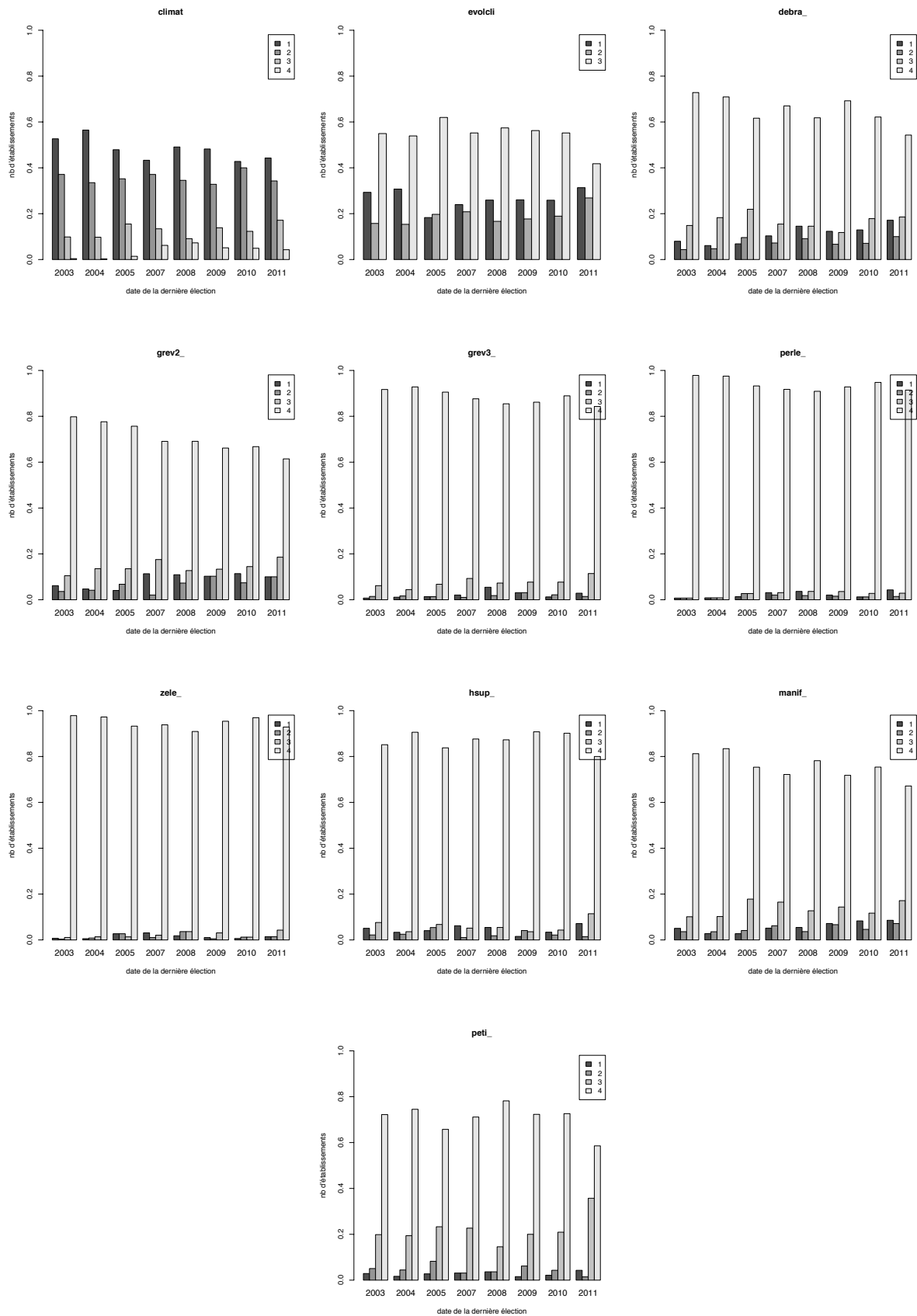
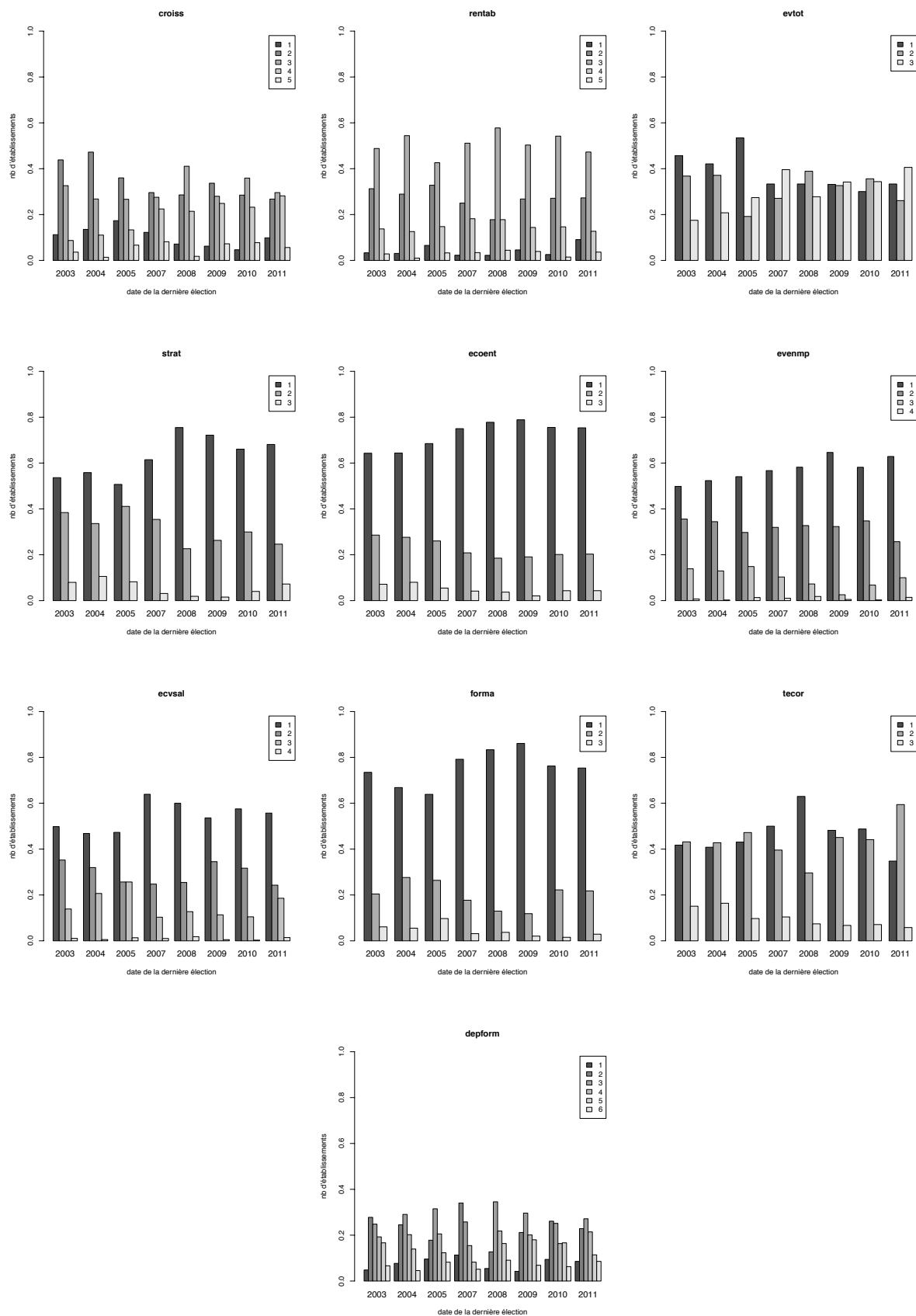


Figure 4 : distribution des variables d'intérêt selon la date de la dernière élection – catégories « performances économiques » et « information et formation des salariés »



Comme pour tous les designs quasi-expérimentaux, plusieurs premières vérifications s'imposent afin de pouvoir raisonnablement considérer que le traitement a été administré aléatoirement et constitue bien une source de variation exogène.

Balance des groupes

D'abord, nous nous assurons que les établissements du groupe de traitement et du groupe de contrôle ne se distinguent selon aucune de leurs caractéristiques principales. Le **tableau 4** montre que les différences sont bien minimales et non significatives : les deux groupes sont donc bien raisonnablement comparables.

Tableau 4 : comparaison des groupes de contrôle et de traitement selon les caractéristiques des établissements

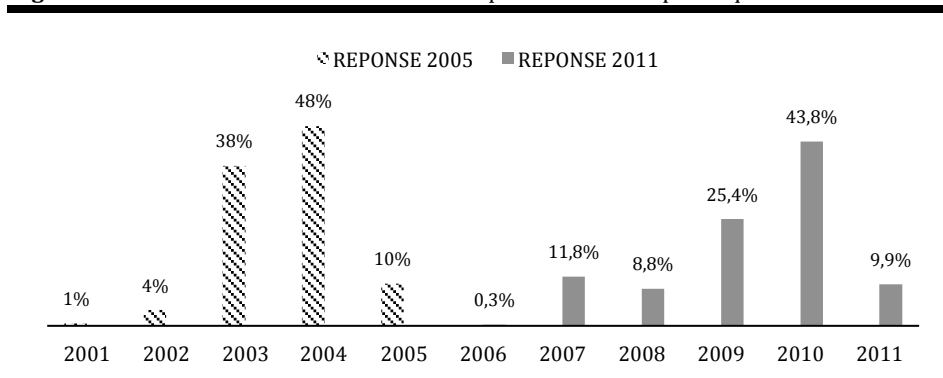
REPONSE 11	groupe de contrôle		groupe de traitement		DIFF m1 - m0	t-test (valeur abs.)
	m0	(s0)	m1	(s1)		
Effectifs	296,38	(599,93)	353,04	(1131,82)	56,66	1,49
Marché	1,88	(0,85)	1,95	(0,87)	0,07	1,56
Multi-étab.	1,56	(0,50)	1,60	(0,49)	0,04	1,57
Age	3,77	(0,99)	3,87	(1,01)	0,10	1,91
Activité	3,50	(1,92)	3,43	(1,91)	-0,07	0,64
nb. obs.	402		2353			

Note : les coefficients en gras sont significatifs à 5%. Les écart-types sont indiqués entre parenthèse.

La distribution des dates des dernières élections

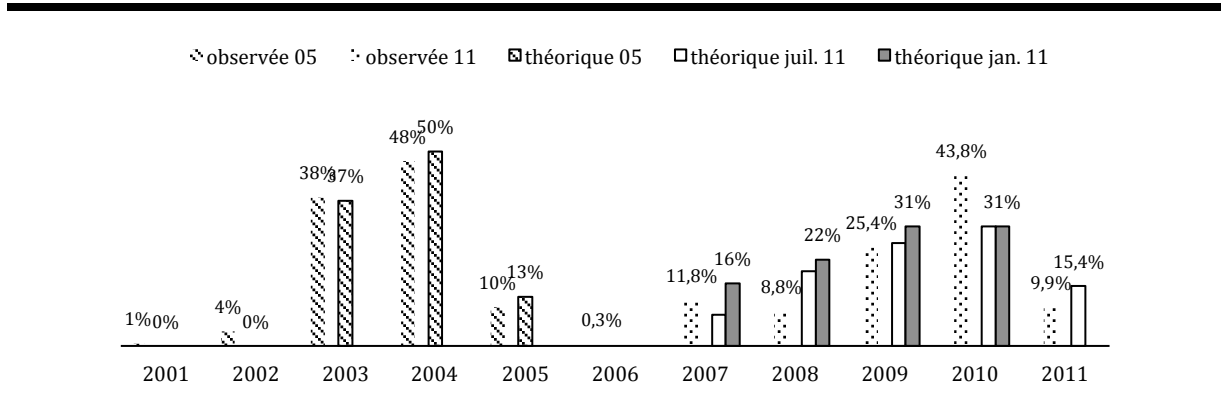
Ensuite, le traitement est assigné aléatoirement si la date de l'élection professionnelle est bien aléatoire et qu'elle n'est pas manipulée. La loi suggère que tel est bien le cas. En effet, le processus d'organisation d'une élection professionnelle ne s'improvise pas ; il est strictement encadré et nécessite de conclure un accord préélectoral avec les syndicats majoritaires dans les délais impartis par la loi. Toutefois, lorsqu'on observe dans la **figure 5** la distribution des dates des dernières élections professionnelles organisées dans les établissements des enquêtes 2005 et 2011, on relève deux profils assez clairement non-uniformes, plutôt marqués par des pics (2003-2004 et 2009-2010) et des creux (notamment 2008).

Figure 5 : distribution des dernières élections professionnelles par enquête



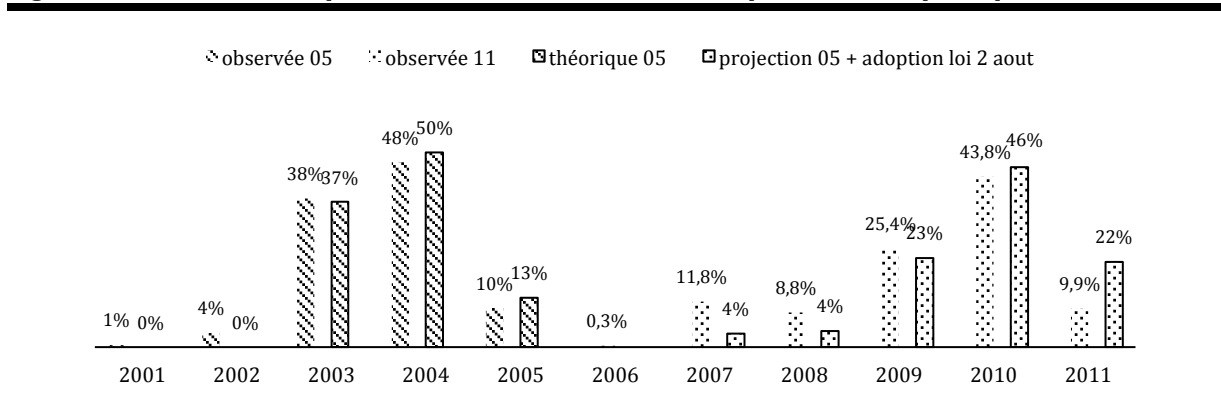
La durée des mandats des représentants du personnel et la date de l'entretien entre l'enquêteur et le représentant de la direction (étalés sur les premiers semestres de 2005 et 2011) sont deux facteurs qui contribuent à expliquer ces profils. La **figure 6** présente les profils observés et reconstruits à partir de trois éléments : un tirage équiprobable de la date du dernier scrutin ; déformé par la durée variable des mandats (tous de 2 ans dans l'enquête de 2005 et étalés entre 2 et 4 ans dans l'enquête de 2011, cf. supra) et par la dispersion des dates des entretiens de REPONSE (étalés entre janvier et juillet 2005 et janvier et juillet 2011). Dans le cas de l'échantillon de 2005 la reconstruction colle largement au profil observé si bien que les deux facteurs précédents semblent expliquer quasi-parfaitement la distribution des dates des derniers scrutins. En revanche, ce n'est visiblement pas le cas pour la distribution obtenue dans l'enquête de 2011, que l'on considère le sondage réalisé au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet 2011.

Figure 6 : distributions théoriques et observées des dernières élections professionnelles par enquête



Pour mieux reproduire le profil adopté par la distribution des dates dans l'enquête de 2011, il nous faut convoquer un facteur supplémentaire. Il s'agit des « effets secondaires » de la loi du 2 août 2005 qui a porté de 2 à 4 ans la durée normale des mandats des représentants du personnel. Intervenue après la collecte de REPONSE 2005, cet allongement a en revanche concerné toutes les élections tenues après sa publication. La conséquence est double et explique le creux de 2007-2008 et le pic de 2010, comme le laisse penser la **figure 7** : tous les représentants élus avant le 4 août 2005 (entre août 2003 et août 2005) ont dû être renouvelés à l'échéance de 2 ans, avant août 2007, pour un nouveau mandat renouvelable sauf cas contraire 4 ans plus tard (entre août 2009 et août 2011) ; et tous les représentants élus depuis cette date le sont pour 4 ans, sauf accord collectif qui déroge à cette règle (donc pas avant août 2010).

Figure 7 : distributions théoriques et observées des dernières élections professionnelles par enquête



Enfin, l'adoption au fil de l'eau des accords collectifs dérogeant à la durée normale des mandats et l'incertitude qui entour les dates exactes des sondages – dont nous rappelons qu'elle ne sont pas communiquées dans l'enquête 2011 contrairement à l'enquête 2005 – et des scrutins – dont nous ignorons le jour et le mois – expliquent vraisemblablement l'écart résiduel entre les distributions.

Dès lors que l'assignation du traitement est bien aléatoire, il n'y a pas de biais de sélection et la différence des valeurs prises par les variables d'intérêt pour les groupes de traitement et de contrôle capture l'effet causal moyen du passage aux nouvelles dispositions prévues par la loi du 20 août.

Section 4 - Modèle statistique et résultats

Nous utilisons une régression OLS pour estimer les effets de la loi du 20 août 2008 sur les établissements de REPONSE 2011. A chaque fois que c'est utile, nous essayons différentes spécifications ou différents sous-échantillons. Nous testons dans la **Section 5** la robustesse des résultats obtenus.

Le modèle que nous nous proposons d'employer pour l'estimation des effets de la loi du 20 août 2008 sur l'ensemble de l'échantillon de l'enquête REPONSE 2011, peut s'écrire de la façon suivante. Nous estimons alors le coefficient π qui capture l'effet du traitement :

$$Y = \alpha + \pi D + \beta X + \varepsilon$$

Où Y est une variable d'intérêt, D est l'indicatrice du traitement, X est une série de contrôles, α est la constante et ε est l'erreur stochastique. Dans cette spécification, le biais de sélection, que l'on peut écrire par différence $E[\varepsilon | D = 1] - E[\varepsilon | D = 0]$ correspond à la corrélation de l'erreur stochastique avec l'indicatrice du traitement, ou encore à la différence des valeurs que prendraient les variables d'intérêt des groupes de contrôle et de traitement en l'absence de tout traitement. Les discussions de la **Section 3** laissent penser que ce biais est nul dans le cadre de ce design quasi-expérimental et que le traitement est bien une source de variation exogène.

Le **tableau 5** présente les résultats des estimations conduites au moyen de spécifications variées de ce modèle et pour différents échantillons d'établissements. Les effets estimés concernent les principales variables d'intérêt rangées en cinq grandes catégories : « Syndicats (présence, poids et perception) », « Climat social et conflits collectifs », « Performances de l'entreprise », et « Information et formation des salariés ».

D'abord, nous procédons à l'estimation sans contrôle qui figure à la colonne OLS (1) du **tableau 5**. Les résultats suggèrent que la loi :

- aurait significativement amélioré la perception par les directions du rôle des syndicats (suivant les questions, les établissements traités font en moyenne entre 4-8% mieux que les établissements du contrôle) et de leur caractère représentatif (7% mieux) ; ces effets sont de magnitudes comprises entre 12% et 19% de la SD de la variable concernée dans le groupe de contrôle ;
- a fortement réduit le nombre d'organisations syndicales représentatives par établissement (-0,47 unités ou près de 17% de moins que dans les établissements du contrôle ou encore 26% de la SD) ;
- a fortement augmenté le taux de syndicalisation (environ +3 pts soit plus de 35% de hausse par rapport au contrôle ou 20% de la SD) dans les établissements traités ;
- n'aurait pas significativement changé le climat social ni la fréquence des conflits collectifs (l'augmentation de la fréquence des débrayages, des grèves de moins de 2 jours et des manifestations, bien que significative, est d'une ampleur toute relative, comprise entre 2-3%) ;
- n'aurait pas fragilisé la performance des entreprises ni l'emploi ;
- aurait significativement accru les dépenses consacrées à la formation des salariés (de l'ordre de +0,28 pts de masse salariale ou +10% par rapport à la moyenne des établissements non traités) et plutôt amélioré l'information des salariés sur la stratégie, les perspectives d'évolution de l'emploi, l'offre de formation et les développements techniques de leur secteur mais dans des proportions qui restent en retrait par rapport

aux autres effets que nous venons de mettre en évidence (à chaque fois les établissements traités font de l'ordre de 4% mieux que les établissements ; l'effet correspond à une magnitude de 10-12% de la SD selon la variable que l'on considère).

Nous ajoutons dans la colonne OLS (2) des contrôles qui décrivent les caractéristiques des établissements de l'échantillon. Nous avons pu observer que ces caractéristiques étaient balancées entre les groupes de contrôle et de traitement et donc nous pouvons anticiper que ces contrôles ne devraient pas affecter l'estimation du coefficient π . Cependant, l'inclusion de ces contrôles dans notre modèle peut produire des estimations plus précises en réduisant l'erreur stochastique résiduelle et donc les écart-types pour les coefficients π . Par ailleurs, nous avons montré que le traitement n'avait pas modifié ces caractéristiques, qui dès lors constituent de bons contrôles. Les résultats, identiques pour l'essentiel à ceux de la régression sans contrôle, confirment l'absence de sélection sur ces caractéristiques. Notons toutefois que les effets sur la fréquence des conflits collectifs ne sont plus significatifs une fois contrôlé pour ces caractéristiques.

Nous ajoutons dans la colonne OLS (3) un contrôle additionnel construit comme une indicatrice qui prend la valeur 1 pour les établissements représentés par un responsable des RH ou assimilé et 0 pour ceux qui sont représentés par un responsable administratif ou financier. Cette précaution doit redresser les biais systématiques, identifiés par Aksenazy et Grenet (2009) et liés à la catégorie de fonction occupée par le représentant de la direction qui répond à l'enquêteur. Les estimations obtenues sont très voisines de celles des autres spécifications.

Enfin, pour tenir compte de la conjoncture sectorielle au moment des élections professionnelles – qui peut raisonnablement influencer les résultats des scrutins et donc contaminer l'estimation de l'effet de la réforme dans notre modèle – nous ajoutons dans la colonne OLS (4) un contrôle croisé qui dépend de l'année de l'élection et du secteur d'activité concerné. Là encore, les résultats ne sont pas affectés.

En conclusion, les résultats des différentes OLS sont globalement consistants. Ils soulignent que la loi a eu peu d'effet sur la performance économique des entreprises, sur le climat social ou la fréquence des conflits collectifs, mais des effets significatifs et positifs, bien que d'ampleur inégale, sur la perception des syndicats par les représentants des directions. Les directions sont plus nombreuses à les considérer utiles et même irremplaçables, et moins nombreuses à considérer qu'ils gênent la bonne marche de l'entreprise ou qu'ils font passer leurs mots d'ordres avant ceux des salariés. Les résultats soulignent aussi que la loi a fortement réduit le nombre d'organisations syndicales représentatives dans les établissements et qu'elle a accru le taux de syndicalisation dans des proportions assez considérables. La **section 5** discute la robustesse de l'ensemble de ces résultats.

Tableau 5 : résultats de l'estimation par les ols pour différentes spécifications

	Groupe contrôle		OLS (1)		OLS (2)		OLS (3)		OLS (4)	
	m	(sd)	moy.	(se)	moy.	(se)	moy.	(se)	moy.	(se)
Syndicats										
rptrad	2,04	(0,73)	0,01	(0,04)	-0,01	(0,04)	-0,01	(0,04)	-0,01	(0,04)
rpeco	2,19	(0,82)	0,05	(0,04)	0,02	(0,04)	0,01	(0,05)	0,01	(0,05)
rpinfl	2,43	(0,70)	-0,02	(0,04)	-0,02	(0,04)	0,00	(0,04)	0,00	(0,04)
salapt	1,71	(0,66)	0,13	(0,04)	0,11	(0,04)	0,10	(0,04)	0,10	(0,04)
syirrem	2,65	(0,94)	-0,14	(0,05)	-0,11	(0,05)	-0,06	(0,05)	-0,06	(0,05)
syserv	2,34	(0,82)	-0,14	(0,04)	-0,12	(0,04)	-0,12	(0,04)	-0,12	(0,04)
syego	2,25	(0,85)	0,10	(0,05)	0,10	(0,05)	0,06	(0,05)	0,06	(0,05)
sygene	2,75	(0,87)	0,12	(0,04)	0,11	(0,04)	0,10	(0,05)	0,10	(0,05)
ssrep	1,89	(0,72)	0,13	(0,04)	0,12	(0,04)	0,09	(0,04)	0,09	(0,04)
nb_synd	2,88	(1,80)	-0,47	(0,10)	-0,50	(0,09)	-0,53	(0,09)	-0,53	(0,09)
txsynd	9,51	(15,24)	3,36	(1,13)	2,85	(1,13)	2,72	(1,27)	2,72	(1,27)
Clim. soc. et conflits										
climat	1,65	(0,79)	0,05	(0,04)	0,04	(0,04)	0,01	(0,05)	0,01	(0,05)
evolcli	2,31	(0,86)	-0,07	(0,05)	-0,06	(0,05)	-0,06	(0,05)	-0,06	(0,05)
debra_	3,64	(0,84)	-0,12	(0,05)	-0,07	(0,05)	-0,02	(0,05)	-0,02	(0,05)
grev2_	3,67	(0,80)	-0,10	(0,05)	-0,07	(0,05)	-0,02	(0,05)	-0,02	(0,05)
grev3_	3,91	(0,37)	-0,02	(0,02)	0,00	(0,02)	0,01	(0,02)	0,01	(0,02)
perle_	3,97	(0,26)	-0,03	(0,02)	-0,02	(0,02)	-0,02	(0,02)	-0,02	(0,02)
zele_	3,97	(0,28)	0,00	(0,01)	0,00	(0,01)	0,01	(0,02)	0,01	(0,02)
hsup_	3,82	(0,62)	0,02	(0,03)	0,03	(0,03)	0,04	(0,03)	0,04	(0,03)
manif_	3,74	(0,66)	-0,09	(0,04)	-0,05	(0,04)	-0,01	(0,04)	-0,01	(0,04)
peti_	3,75	(0,58)	-0,03	(0,03)	-0,01	(0,03)	0,03	(0,04)	0,03	(0,04)
Performances										
croiss	2,88	(1,12)	0,01	(0,06)	0,01	(0,06)	-0,02	(0,06)	-0,02	(0,05)
rentab	2,91	(0,71)	-0,02	(0,04)	-0,02	(0,04)	-0,02	(0,05)	-0,05	(0,05)
evtot	1,95	(0,81)	-0,01	(0,04)	-0,02	(0,04)	-0,05	(0,05)	-0,03	(0,03)
Info. et formation										
strat	1,42	(0,59)	-0,06	(0,03)	-0,06	(0,03)	-0,03	(0,03)	-0,03	(0,03)
ecoent	1,33	(0,56)	-0,02	(0,03)	-0,02	(0,03)	0,00	(0,03)	0,00	(0,03)
evenmp	1,53	(0,66)	-0,08	(0,03)	-0,09	(0,03)	-0,09	(0,04)	-0,09	(0,04)
ecvsal	1,55	(0,68)	0,01	(0,04)	0,01	(0,04)	-0,01	(0,04)	-0,01	(0,04)
forma	1,25	(0,49)	-0,05	(0,02)	-0,05	(0,02)	-0,03	(0,03)	-0,03	(0,03)
tecor	1,62	(0,66)	-0,06	(0,03)	-0,07	(0,03)	-0,06	(0,04)	-0,06	(0,04)
depform	2,95	(1,42)	0,28	(0,08)	0,24	(0,08)	0,22	(0,09)	0,22	(0,09)
nb. obs.	2755		2755		2755		2755		2755	

Note : Le nom complet des variables est disponible dans l'annexe. Les écart-types sont indiqués entre parenthèses pour les coefficients des OLS. Les coefficients qui sont en gras sont significatifs à 5%. OLS (1) est réalisée sur l'ensemble de l'échantillon, sans contrôle. Dans l'OLS (2) nous contrôlons pour les principales caractéristiques des établissements. Dans l'OLS (3) nous ajoutons un contrôle pour les interlocuteurs dont la fonction est plutôt RH. Dans l'OLS (4) nous ajoutons un contrôle qui capture la conjoncture sectorielle au moment de l'élection.

Section 5 - Robustesse des résultats estimés

Sources potentielles de biais

La crise (années 2008 et 2009) a pu lourdement modifier le contexte des élections professionnelles et conduire à plusieurs modifications de comportement des acteurs : les salariés à la recherche de protection peuvent radicaliser leurs choix électoraux ou au contraire évincer les syndicats qu'ils jugent dangereux pour l'entreprise car trop contestataires ; les syndicats peuvent s'être démarqués par leur réponse à la dégradation de l'activité économique et leur sens des responsabilités ; les licenciements, parce qu'ils ont surtout concerné les moins qualifiés, peuvent avoir entraîné une recomposition des électorats et donc une modification des audiences. Pour toutes ces raisons, la crise peut biaiser l'estimation des effets de la loi du 20 août. Pour regarder si l'effet de la crise a joué dans l'estimation de l'effet de la loi, nous regardons ce qui s'est passé pour les seules entreprises qui n'ont pas été touchées par la crise.

Tableau 6 : quels sont les établissements que la crise a épargné ?

		PANEL 2005	PANEL 2011
		% des établissements	% des établissements
Activité	Croissante	59	36
	Stable	28	34
	Décroissante	13	29
Emploi	Croissant	46	33
	Stable	34	31
	Décroissant	20	36
nb. obs.		560	560

Le **tableau 6** suggère qu'entre les éditions 2005 et 2011, la crise s'est matérialisée d'abord par le recul de 23 points de la part des établissements dont l'activité était en croissance sur les « 3 dernières années » ; ensuite par le recul de 13 points de la part des établissements dont l'effectif a augmenté sur les « 3 dernières années ». Nous répétons donc l'estimation OLS sans contrôle successivement sur des sous-échantillons de l'enquête de 2011, qui correspondent chacun à une variation de la même propriété – les établissements que la crise a épargné :

- le premier composé par les établissements dont l'activité a progressé sur les trois dernières années (OLS (5)) ;
- le second composé par les établissements dont l'emploi a progressé sur les trois dernières années (OLS (6)) ;
- le troisième sur l'intersection des deux précédents (OLS (7)) et le quatrième sur leur réunion (OLS (8)).

Les résultats sont présentés dans le **tableau 7**. Une approche plus sectorielle figurait déjà dans le **tableau 5** avec les contrôles de la colonne OLS (4) qui capturaient un effet conjoncturel pour chaque secteur d'activité.

Tableau 7 : résultats de l'estimation par ols sur différents sous échantillons d'établissements que la crise a épargné

	OLS (1)		OLS (5)		OLS (6)		OLS (7)		OLS (8)	
	moy.	(se)	moy.	(se)	moy.	(se)	moy.	(se)	moy.	(se)
Syndicats										
rptrad	0,01	(0,04)	-0,02	(0,06)	-0,01	(0,06)	-0,03	(0,08)	-0,01	(0,05)
rpeco	0,05	(0,04)	0,01	(0,07)	0,00	(0,07)	0,00	(0,08)	0,01	(0,06)
rpinfl	-0,02	(0,04)	-0,04	(0,06)	0,02	(0,06)	-0,04	(0,07)	0,00	(0,05)
salapt	0,13	(0,04)	0,12	(0,06)	0,16	(0,07)	0,14	(0,08)	0,14	(0,05)
syirrem	-0,14	(0,05)	-0,12	(0,08)	-0,23	(0,08)	-0,17	(0,10)	-0,17	(0,07)
syserv	-0,14	(0,04)	-0,18	(0,06)	-0,16	(0,07)	-0,14	(0,08)	-0,18	(0,06)
syego	0,10	(0,05)	0,05	(0,07)	0,03	(0,08)	0,01	(0,09)	0,06	(0,06)
sygene	0,12	(0,04)	0,06	(0,07)	0,08	(0,07)	0,04	(0,09)	0,09	(0,06)
ssrep	0,13	(0,04)	0,10	(0,06)	0,08	(0,06)	0,04	(0,07)	0,11	(0,05)
nb_synd	-0,47	(0,10)	-0,16	(0,15)	-0,42	(0,17)	-0,36	(0,19)	-0,24	(0,14)
txsynd	3,36	(1,13)	1,06	(1,58)	1,83	(1,65)	-0,01	(1,83)	2,06	(1,45)
Clim. soc. et conflits										
climat	0,05	(0,04)	0,02	(0,06)	-0,02	(0,07)	-0,08	(0,08)	0,05	(0,06)
evolcli	-0,07	(0,05)	-0,09	(0,08)	-0,07	(0,08)	-0,08	(0,10)	-0,08	(0,07)
debra_	-0,12	(0,05)	-0,12	(0,07)	-0,12	(0,07)	-0,07	(0,09)	-0,14	(0,06)
grev2_	-0,10	(0,05)	-0,10	(0,07)	-0,16	(0,08)	-0,12	(0,09)	-0,13	(0,06)
grev3_	-0,02	(0,02)	-0,04	(0,03)	-0,03	(0,03)	-0,03	(0,04)	-0,04	(0,03)
perle_	-0,03	(0,02)	-0,03	(0,03)	-0,02	(0,02)	-0,01	(0,02)	-0,03	(0,02)
zele_	0,00	(0,01)	-0,02	(0,02)	-0,01	(0,01)	-0,01	(0,02)	-0,01	(0,01)
hsup_	0,02	(0,03)	-0,01	(0,05)	0,06	(0,05)	0,04	(0,06)	0,02	(0,04)
manif_	-0,09	(0,04)	-0,13	(0,06)	-0,16	(0,06)	-0,15	(0,07)	-0,14	(0,05)
peti_	-0,03	(0,03)	-0,07	(0,05)	-0,04	(0,05)	-0,01	(0,06)	-0,08	(0,04)
Performances										
croiss	0,01	(0,06)								
rentab	-0,02	(0,04)								
evtot	-0,01	(0,04)								
Info. et formation										
strat	-0,06	(0,03)	-0,06	(0,05)	-0,09	(0,05)	-0,08	(0,06)	-0,07	(0,04)
ecoent	-0,02	(0,03)	-0,06	(0,05)	-0,10	(0,05)	-0,11	(0,06)	-0,06	(0,04)
evenmp	-0,08	(0,03)	-0,14	(0,05)	-0,11	(0,06)	-0,14	(0,06)	-0,11	(0,05)
ecvsal	0,01	(0,04)	-0,02	(0,06)	-0,02	(0,06)	-0,13	(0,07)	0,03	(0,05)
forma	-0,05	(0,02)	-0,08	(0,03)	-0,13	(0,04)	-0,12	(0,04)	-0,09	(0,03)
tecor	-0,06	(0,03)	-0,10	(0,05)	-0,12	(0,06)	-0,17	(0,07)	-0,08	(0,05)
depform	0,28	(0,08)	0,28	(0,13)	0,15	(0,14)	0,07	(0,16)	0,29	(0,12)
nb. obs.	2755		1087		987		671		1382	

Note : Le nom complet des variables est disponible dans l'annexe. Les écart-types sont indiqués entre parenthèses pour les coefficients des OLS. Les coefficients qui sont en gras sont significatifs à 5%. OLS (1) est réalisée sur l'ensemble de l'échantillon, sans contrôle. OLS (5) est réalisée sur un sous-échantillon des établissements qui ont augmenté l'activité depuis la crise. OLS (6) est réalisée sur un sous-échantillon des établissements qui ont augmenté l'emploi depuis la crise. OLS (7) est réalisée sur l'intersection des deux sous-échantillons précédents et OLS (8) sur leur réunion.

Nous observons d'abord que le fait de restreindre l'analyse à des sous-échantillons de l'enquête 2011 accroît la dispersion des coefficients et réduit le pouvoir statistique de l'estimation. C'est manifeste dans les quatre dernières colonnes du **tableau 7**, qui portent sur des sous-échantillons dont la taille est inférieure à la moitié de celle de l'échantillon de départ. Les écart-types sont souvent supérieurs de l'ordre de 50% et dès lors moins de coefficients sont significatifs (c'est particulièrement vrai pour le taux de syndicalisation et dans une moindre mesure le nombre d'organisations syndicales représentatives par établissement). Toutefois, nous constatons que :

- l'amélioration de l'information des salariés est encore plus nette dans les établissements épargnés par la crise ;
- pour le reste, les résultats sont globalement identiques à ceux obtenus sur l'ensemble de l'échantillon, ce qui suggère que la crise n'a pas biaisé les estimations précédentes.

Ensuite, une autre source potentielle de biais apparaîtrait une année d'élections prud'homales. En effet, les résultats des élections professionnelles peuvent alors être « pollués » par les campagnes des organisations syndicales pour les prud'homales qui de surcroît, réussissent toujours mieux aux syndicats réputés plus combatifs, singulièrement la CGT et FO. Des effets dévers des succès aux prud'homales peuvent se retrouver ces années là dans les résultats aux élections professionnelles. Toutefois, pour la période qui nous occupe, 2008 est l'année d'élection prud'homale, or nous excluons précisément de notre échantillon les établissements qui ont tenu leurs dernières élections professionnelles en 2008.

Enfin, nous avons déjà évoqué au moment des considérations sur le RDD à la **section 3** une autre source potentielle de biais, sans doute plus fondamentale. En effet, la confusion que nous faisons entre le traitement lui-même et le temps écoulé depuis la dernière élection professionnelle, que nous utilisons dans nos différentes spécifications, peut introduire un biais. Pour contrôler ce biais, nous aimerions contrôler pour la temps écoulé depuis la dernière élection ; cela reviendrait à travailler sur le deuxième modèle de RDD présenté à la **section 3**, qui estime, pour chaque temps écoulé depuis la dernière élection (t-date), l'écart de la variable d'intérêt entre établissement traité et établissement non traité. Nous avons déjà dit que nous ne disposons pas des informations nécessaires sur les différentes dates pour conduire cette estimation. Toutefois, nous pouvons apporter quelques réponses à cette question en travaillant sur l'enquête REPONSE de 2005.

Deux utilisations des données de REPONSE 2005 : une double différence et un placebo

Afin de conforter les résultats de notre estimation en coupe par une OLS simple, nous exploitons les données issues de l'édition précédente de l'enquête REPONSE (2005) de deux manières. D'abord, nous estimons l'effet de la loi sur les établissements du panel par la méthode des doubles différences, puis nous comparons ces résultats à ceux de notre estimation en coupe. Ensuite, à partir des données de l'enquête de 2005, nous estimons les effets d'un placebo sur les établissements ayant votés après le 1^{er} janvier 2004. Nous nous attendons à ce que le placebo soit naturellement sans effet et ne fasse donc pas varier les variables d'intérêt.

La double différence sur le panel

Nous distinguons dans le panel les deux groupes d'établissements, selon qu'ils ont voté avant ou après 2008 dans l'enquête 2011. Nous ajoutons alors à la différence des valeurs prises par les variables d'intérêt dans l'enquête de 2011 (les Y'), la différence des valeurs prises pour les mêmes variables mais dans l'enquête de 2005 (les Y). Nous calculons donc : (1) l'estimation

inconditionnelle de l'effet du traitement sur le groupe traité et (2) l'estimation conditionnelle au moyen d'une régression OLS sans contrôles.

$$(1) ATE = (Y_2' - Y_2) - (Y_1' - Y_1)$$

$$(2) Y = \alpha + \pi \text{ date} + \beta \text{ traitement} + \rho (\text{date} \times \text{traitement}) + \varepsilon$$

Où « date » désigne l'édition de l'enquête : elle prend la valeur 0 pour 2005 et 1 pour 2011 ; « traitement » est l'indicatrice du traitement qui vaut 0 pour les établissements du panel qui n'ont pas voté depuis le 20 août 2008 et 1 pour celle qui l'ont fait. Le coefficient qui nous intéresse ici est ρ , qui reproduit les coefficients du (1).

Avant tout, pour que l'estimation par la double différence soit valide, nous devons nous assurer de l'évolution parallèle des groupes de contrôle et de traitement en l'absence de traitement : y a-t-il une raison qui puisse laisser penser que les deux groupes auraient évoluer différemment en l'absence de traitement ? A la lecture du **tableau 8**, les deux groupes sont comparables en 2005 selon leurs principales caractéristiques. Toutefois la taille de l'échantillon – singulièrement la faiblesse du groupe de contrôle pour cet exercice en double différence – fragilise l'estimation et peut entraîner une plus grande dispersion des coefficients.

Tableau 8 : comparaison des groupes de contrôle et de traitement selon les caractéristiques des établissements

PANEL 2005	groupe de contrôle		groupe de traitement		DIFF m1 - m0	t-test ABS (t_value)
	m0	(s0)	m1	(s1)		
Effectifs	387,69	(631,75)	479,61	(1262,11)	91,92	1,28
Marché	2,04	(0,90)	2,03	(0,89)	-0,01	0,13
Multi-étab.	1,60	(0,49)	1,59	(0,49)	-0,01	0,30
Age	4,03	(0,85)	4,00	(0,95)	-0,03	0,36
Activité	3,05	(1,94)	3,25	(1,95)	0,20	1,13
nb. obs.	100		578			

Note : les coefficients en gras sont significatifs à 5%. Les écart-types sont indiqués entre parenthèse.

Par ailleurs, les établissements sondés en 2005 et en 2011 ne sont pas tout à fait comparables, pour deux raisons : d'abord, comme le souligne le **tableau 9**, ils ont évidemment vieilli et donc l'échantillon de 2011 est systématiquement plus âgé que celui de 2005, mais cette dérive est contrôlée dans notre estimation par la variable « date ».

Tableau 9 : comparaison des établissements du panel en 2005 et en 2011 selon leurs principales caractéristiques

	PANEL 2005		PANEL 2011		DIFF m1 - m0	t-test ABS (t_value)
	m0	(s0)	m1	(s1)		
Effectifs	461,96	(1170,07)	389,40	(576,11)	-72,56	1,50
Marché	2,02	(0,89)	2,04	(0,88)	0,02	0,36
Multi-étab.	1,59	(0,49)	1,61	(0,49)	0,02	0,91
Age	4,00	(0,93)	4,16	(0,77)	0,16	3,58
Activité	3,25	(1,96)	3,09	(1,95)	-0,16	1,61
nb. obs.	729		729			

Note : les coefficients en gras sont significatifs à 5%. Les écart-types sont indiqués entre parenthèse.

Ensuite l'interlocuteur qui représente la direction de l'établissement et répond à l'enquêteur de REPONSE n'occupe pas nécessairement la même fonction en 2005 et en 2011. Or Askenazy et Grenet (2009) ont montré que les réponses étaient plus ou moins fiables selon la fonction occupée par l'interlocuteur dans l'entreprise. Dans le **tableau 10**, les deux premières colonnes donnent la répartition des représentants de la direction sondés lors des éditions 2005 et 2011 selon la fonction qu'ils occupent dans leur établissement ou leur entreprise. La troisième colonne donne pour chaque fonction le pourcentage des établissements dont la direction est représentée dans les deux enquêtes par une personne occupant cette même fonction.

Tableau 10 : comparaison des groupes de contrôle et de traitement selon les caractéristiques des établissements

Fonction de l'interlocuteur	Panel 2005	Panel 2011	2005 vs. 2011
	%	%	même fonction (%)
P-DG / DG	10	9	34
SG / DGA	3	2	0
DAF	7	5	27
Dir. étab.	23	24	64
sous total administratif / financier	43	41	47
DRH	49	52	75
Dir. du personnel	5	3	13
Dir. des relations sociales	2	4	8
sous total RH	57	59	66
nb. obs.	620	651	

Note : les pourcentages portent sur les seuls établissements qui sont représentés par une personne occupant l'une de ces fonctions.

On observe que dans le cas des enquêtes de 2005 et 2011, la répartition des fonctions des représentants de la direction interrogés par les enquêteurs est globalement inchangée. Cependant, établissement par établissement, la fonction du représentant de la direction a changé dans un tiers des cas avec une différence marquée selon le type de fonction : lorsque l'interlocuteur occupait en 2005 une des fonctions administratives ou financières de direction, l'interlocuteur n'occupait pas la même fonction dans le relevé de 2011 dans plus de la moitié des cas (53%). C'est l'inverse qui se produit avec les fonctions RH, stables dans 66% des cas. Pour cette raison nous reproduisons l'estimation en double différence sur un sous-échantillon du panel, constitué des seuls établissements pour lesquels l'interlocuteur occupait en 2005 et en 2011 le même type de fonction : une fonction de type RH ou une fonction de direction, administrative ou financière. C'est le cas de 85% des établissements du panel.

Les quatre premières colonnes du **tableau 11** présentent l'analyse en double différence des principales variables d'intérêt. Nous pouvons tirer deux observations de cette analyse :

- globalement, les établissements des groupes de contrôle et de traitement évoluent parallèlement dans les 3 dernières catégories : sauf exception, les changements entre les deux périodes (2005 et 2011) sont significatifs ; ils sont favorables en matière d'information des salariés (les améliorations excèdent 10% des moyennes de 2005) et défavorables en matière de climat social (les dégradations, assez timides, dépassent rarement 2-3%) et de performances des entreprises (plus franche puisque les replis atteignent 10-20%).

- bien que les changements soient plus rarement significatifs et cantonnés dans des proportions qui ne dépassent pas 5% des moyennes de 2005, les établissements des groupes de contrôle et de traitement évoluent systématiquement dans un sens opposé pour toutes les variables liées aux syndicats ; mieux, l'évolution, est toujours favorable pour le groupe de traitement et toujours défavorable pour le groupe traité. C'est particulièrement vrai pour le nombre d'organisations représentées par un DS dans l'établissement : il est réduit de 0,26 unités (soit 10% de la moyenne de 2005) dans le groupe traité alors qu'il progresse de 0,60 (22%) dans le groupe de contrôle.

Enfin, la dernière colonne reproduit l'estimation en double différence d'après la même spécification, mais sur le sous-échantillon des établissements dont le représentant de la direction occupe une fonction de type RH dans les deux enquêtes ou une fonction de type administrative, là encore dans les deux enquêtes. Il exclut donc les établissements qui ont été alternativement représentés par un responsable RH et un responsable de direction ou l'inverse. Les coefficients obtenus sur cet échantillon 15% plus petit restent très proches de ceux obtenus par la double différence sur l'ensemble de l'échantillon, à l'exception du coefficient portant sur le taux de syndicalisation. Le détail de ce dernier résultat indique que les taux de syndicalisation des groupes de contrôle et de traitement en 2005 étaient déjà très distincts, variant du simple au double, en raison de la taille insuffisante du groupe de contrôle dans le sous-échantillon du panel (71 établissements dont 55 pour lesquels nous ne disposons pas du taux de syndicalisation). Nous utilisons une autre variable, mieux renseignée, qui donne la tranche de taux de syndicalisation correspondante. Cette variable nous donne un effet non significatif de -0,24 unités en moyenne (avec un écart-type de 0,23) pour une référence du contrôle en 2005 à 1,67 unités.

En conclusion, l'analyse en double différence confirme les résultats de l'estimation par les différentes OLS de la **section 4** : la loi du 20 août n'a pas significativement modifié le climat social ni la fréquence des différents conflits collectifs ; elle n'a pas franchement fragilisé la performance économique des entreprises ni l'emploi ; elle a plutôt entraîné un surcroît de syndicalisation, fortement réduit le nombre d'organisations syndicales représentatives par établissement et permis d'améliorer ou a minima de maintenir la perception qu'ont les représentants des directions du rôle des syndicats, alors que la tendance était plutôt à une légère dégradation.

Tableau 11 : résultats de l'estimation par les doubles différences

	2005		2011		Différence		D-D (1)		D-D (2)	
	Cont.	Tr.	Cont.	Tr.	Cont.	Tr.	moy.	(se)	moy.	(se)
Syndicats										
rptrad	2,08	2,12	2,09	2,10	0,01	-0,02	-0,03	(0,11)	0,05	(0,13)
rpeco	2,17	2,29	2,29	2,27	0,12	-0,02	-0,14	(0,12)	-0,08	(0,15)
rpinfl	2,30	2,38	2,38	2,43	0,08	0,04	-0,03	(0,11)	-0,09	(0,12)
salapt	1,80	1,81	1,79	1,87	-0,01	0,06	0,07	(0,11)	0,13	(0,14)
syirrem	2,49	2,49	2,61	2,48	0,12	-0,02	-0,13	(0,14)	-0,16	(0,17)
syserv	2,14	2,20	2,20	2,18	0,06	-0,03	-0,09	(0,11)	-0,19	(0,13)
syego	2,29	2,24	2,28	2,37	-0,02	0,13	0,15	(0,13)	0,08	(0,15)
sygene	3,04	2,84	2,87	2,91	-0,17	0,07	0,25	(0,12)	0,14	(0,14)
ssrep	1,94	2,06	1,88	2,08	-0,06	0,02	0,08	(0,11)	0,04	(0,13)
nb_synd	2,69	2,75	3,30	2,49	0,60	-0,26	-0,86	(0,27)	-0,79	(0,31)
txsynd	8,47	13,25	10,55	15,56	2,08	2,31	0,23	(3,33)	-2,28	(3,68)
Clim. soc. et conflits										
climat	1,51	1,56	1,82	1,77	0,31	0,21	-0,10	(0,12)	-0,10	(0,14)
evolcli	2,27	2,26	2,30	2,28	0,03	0,02	-0,02	(0,13)	-0,06	(0,16)
debra_	3,58	3,51	3,44	3,31	-0,14	-0,20	-0,05	(0,15)	-0,04	(0,18)
grev2_	3,74	3,64	3,51	3,37	-0,23	-0,27	-0,04	(0,14)	-0,05	(0,16)
grev3_	3,98	3,90	3,88	3,84	-0,10	-0,06	0,04	(0,07)	0,01	(0,08)
perle_	4,00	3,97	3,90	3,92	-0,10	-0,05	0,05	(0,05)	0,05	(0,06)
zele_	4,00	3,97	3,93	3,96	-0,07	-0,01	0,06	(0,04)	0,06	(0,05)
hsup_	3,72	3,81	3,81	3,83	0,09	0,02	-0,08	(0,10)	-0,08	(0,11)
manif_	3,80	3,71	3,60	3,54	-0,20	-0,17	0,02	(0,12)	0,04	(0,15)
peti_	3,73	3,62	3,68	3,64	-0,05	0,02	0,07	(0,10)	0,03	(0,12)
Performances										
croiss	2,58	2,39	2,88	2,97	0,30	0,58	0,28	(0,15)	0,24	(0,18)
rentab	2,73	2,79	2,96	2,84	0,22	0,05	-0,17	(0,13)	-0,14	(0,15)
evtot	1,72	1,75	2,11	2,04	0,39	0,28	-0,11	(0,12)	-0,12	(0,15)
Info. et formation										
strat	1,55	1,54	1,41	1,34	-0,14	-0,20	-0,07	(0,09)	-0,04	(0,11)
ecoent	1,40	1,44	1,30	1,26	-0,10	-0,18	-0,08	(0,09)	-0,10	(0,10)
evenmp	1,70	1,63	1,52	1,44	-0,18	-0,19	-0,01	(0,10)	0,04	(0,12)
ecvsal	1,85	1,69	1,49	1,55	-0,36	-0,15	0,21	(0,11)	0,23	(0,13)
forma	1,42	1,36	1,25	1,21	-0,17	-0,15	0,03	(0,08)	0,16	(0,09)
tecor	1,78	1,74	1,61	1,59	-0,17	-0,15	0,02	(0,10)	0,08	(0,12)
depform	3,03	3,32	2,82	3,31	-0,22	0,00	0,21	(0,21)	0,23	(0,24)
nb. obs.	100	578	100	578						

Note : Le nom complet des variables est disponible dans l'annexe. Les écart-types sont indiqués entre parenthèses pour la double différence. Les coefficients qui sont en gras sont significatifs à 10%. D-D (1) est réalisé sur l'ensemble du panel. D-D (2) est réalisé sur le sous-ensemble des établissements dont l'interlocuteur a conservé la même fonction entre les deux enquêtes.

Une tentative d'explication des écarts entre les résultats de la double différence et de l'OLS

Pour finir, nous examinons deux pistes qui pourraient expliquer la différence des résultats obtenus par nos deux modèles – la double différence et les OLS. En effet, bien que les coefficients estimés soient voisins pour les plupart des variables, ils sont assez éloignés pour les taux de syndicalisation et la croissance de l'activité. De plus, la significativité est systématiquement inférieure avec la double différence (les écart-types sont deux à trois fois plus grands). Cette dispersion peut avoir plusieurs causes : la taille de l'échantillon est plus petite ; plus généralement, les établissements du panel ne sont pas représentatifs de l'échantillon sondé en 2011.

Le **tableau 12** révèle que le panel n'est en effet pas représentatif des établissements de l'échantillon REPONSE 2011 : il exclut notamment les plus petits établissements, dont l'effectif est compris entre 11 et 19 salariés et qui s'adressent le plus souvent à des marchés locaux ; il surpondère l'industrie au détriment des services marchands et non marchands ; et bien entendu, par construction, il est composé d'établissements vieux d'au moins 6 ans puisque tous étaient déjà présents en 2005 (dans la précédente édition de REPONSE).

Tableau 12 : tailles et activités des établissements du panel et de REPONSE 2011

Taille	Panel 2011	REPONSE 2011
	en % du nb. obs.	en % du nb. obs.
< 20 salariés	1	7
entre 20 et 50	17	21
entre 50 et 200	36	34
entre 200 et 500	22	18
> 500	24	20
Activité		
industrie	39	28
construction	5	6
commerce	13	14
transport et restauration	11	13
Services marchands	15	18
Administrations et non marchand	17	20

Note : Panel 2011 compte 729 observations contre 2755 pour REPONSE 2011

Pour tester les deux raisons invoquées au-dessus, nous réalisons deux estimations supplémentaires, dont les résultats sont présentés dans le **tableau 13** en estimant les coefficients du modèle OLS sans contrôles d'abord sur un échantillon de 729 établissements tirés au hasard dans REPONSE 2011 (colonne OLS (5)) ; ensuite sur les établissements de REPONSE qui comptent au moins 20 salariés et qui existent depuis au moins 9 ans (colonne OLS (6)). Aucune des spécifications ne permet de recouper les écarts de résultats.

Tableau 13 : Les variables d'intérêt par groupe et par période

	REPONSE 2011		D-D (1)		OLS (3)		OLS (5)		OLS (6)	
	Cont.	Tr.	moy.	(sd)	moy.	(sd)	moy.	(sd)	moy.	(sd)
Syndicats										
rptrad	2,08	2,12	-0,03	(0,11)	-0,01	(0,04)	-0,01	(0,07)	0,00	(0,04)
rpeco	2,17	2,29	-0,14	(0,12)	0,01	(0,05)	0,07	(0,08)	0,05	(0,05)
rpinfl	2,30	2,38	-0,03	(0,11)	0,00	(0,04)	0,00	(0,07)	-0,01	(0,04)
salapt	1,80	1,81	0,07	(0,11)	0,10	(0,04)	0,12	(0,07)	0,12	(0,04)
syirrem	2,49	2,49	-0,13	(0,14)	-0,06	(0,05)	-0,22	(0,09)	-0,13	(0,06)
syserv	2,14	2,20	-0,09	(0,11)	-0,12	(0,04)	-0,28	(0,08)	-0,12	(0,05)
syego	2,29	2,24	0,15	(0,13)	0,06	(0,05)	0,29	(0,09)	0,09	(0,05)
sygene	3,04	2,84	0,25	(0,12)	0,10	(0,05)	0,12	(0,08)	0,10	(0,05)
ssrep	1,94	2,06	0,08	(0,11)	0,09	(0,04)	0,19	(0,07)	0,16	(0,04)
nb_synd	2,69	2,75	-0,86	(0,27)	-0,53	(0,09)	-0,29	(0,19)	-0,51	(0,10)
txsynd	8,47	13,25	0,23	(3,33)	2,72	(1,27)	5,03	(2,07)	2,87	(1,33)
Clim. soc. et conflits										
climat	1,51	1,56	-0,10	(0,12)	0,01	(0,05)	0,00	(0,08)	0,06	(0,05)
evolcli	2,27	2,26	-0,02	(0,13)	-0,06	(0,05)	-0,08	(0,09)	-0,07	(0,05)
debra_	3,58	3,51	-0,05	(0,15)	-0,02	(0,05)	-0,17	(0,09)	-0,09	(0,06)
grev2_	3,74	3,64	-0,04	(0,14)	-0,02	(0,05)	-0,20	(0,09)	-0,07	(0,06)
grev3_	3,98	3,90	0,04	(0,07)	0,01	(0,02)	-0,06	(0,04)	0,00	(0,03)
perle_	4,00	3,97	0,05	(0,05)	-0,02	(0,02)	-0,06	(0,04)	-0,03	(0,02)
zele_	4,00	3,97	0,06	(0,04)	0,01	(0,02)	-0,03	(0,02)	0,00	(0,02)
hsup_	3,72	3,81	-0,08	(0,10)	0,04	(0,03)	-0,04	(0,06)	0,01	(0,04)
manif_	3,80	3,71	0,02	(0,12)	-0,01	(0,04)	-0,18	(0,08)	-0,07	(0,05)
peti_	3,73	3,62	0,07	(0,10)	0,03	(0,04)	-0,12	(0,06)	-0,01	(0,04)
Performances										
croiss	2,58	2,39	0,28	(0,15)	-0,02	(0,06)	-0,03	(0,10)	0,03	(0,06)
rentab	2,73	2,79	-0,17	(0,13)	-0,02	(0,05)	-0,04	(0,09)	-0,03	(0,05)
evtot	1,72	1,75	-0,11	(0,12)	-0,05	(0,05)	-0,11	(0,08)	0,01	(0,05)
Info. et formation										
strat	1,55	1,54	-0,07	(0,09)	-0,03	(0,03)	-0,17	(0,06)	-0,06	(0,03)
ecoent	1,40	1,44	-0,08	(0,09)	0,00	(0,03)	-0,13	(0,06)	-0,05	(0,03)
evenmp	1,70	1,63	-0,01	(0,10)	-0,09	(0,04)	-0,14	(0,07)	-0,09	(0,04)
ecvsal	1,85	1,69	0,21	(0,11)	-0,01	(0,04)	-0,12	(0,07)	0,00	(0,04)
forma	1,42	1,36	0,03	(0,08)	-0,03	(0,03)	-0,18	(0,05)	-0,03	(0,03)
tecor	1,78	1,74	0,02	(0,10)	-0,06	(0,04)	-0,17	(0,07)	-0,02	(0,04)
depform	3,03	3,32	0,21	(0,21)	0,22	(0,09)	0,49	(0,15)	0,25	(0,09)
nb. obs.			729		2755		729		2312	

Note : Le nom complet des variables est disponible dans l'annexe. Les écart-types sont indiqués entre parenthèses pour les coefficients des OLS. Les coefficients qui sont en gras sont significatifs à 10%. D-D (1) et OLS (3) reprennent les coefficients des colonnes correspondantes dans les tableaux 11 et 6. OLS (5) est réalisée sur un échantillon de taille 729 équivalente à la taille du panel tiré au hasard dans l'échantillon de REPONSE 2011. OLS (6) est réalisée sur un échantillon d'établissements dont l'effectif est d'au moins 20 salariés et dont l'âge est supérieur à 5 ans.

Le placebo sur l'enquête de 2005

Nous pouvons aussi utiliser l'enquête REPONSE 2005 pour étayer la robustesse des estimations précédentes, en réalisant sur les établissements de cette précédente édition de l'enquête un placebo. Pour cela, nous choisissons arbitrairement une date d'administration d'un traitement placebo, précédant évidemment le 20 août 2008, date du véritable traitement : nous choisissons de considérer que l'on a traité au placebo tous les établissements qui ont tenu leurs élections après le 1^{er} janvier 2004. Nous faisons ce choix pour disposer de groupes de traitement et de contrôle de tailles comparables : 1436 établissements ont voté après le 1^{er} janvier 2004 et sont donc traités au placebo ; 1178 ont voté avant et sont donc placés dans le groupe de contrôle. Le **tableau 14** ne relève aucun biais sur les caractéristiques des établissements. Nous procédons alors à l'estimation de l'effet placebo avec des spécifications identiques à celles employées pour le véritable traitement. Nous présentons les résultats dans le **tableau 15**.

Tableau 14 : comparaison des groupes de contrôle et de traitement selon les caractéristiques des établissements

REPONSE 2005	contrôle placebo		traitement placebo		DIFF	
	m0	(s0)	m1	(s1)	m1 - m0	(se)
Effectifs	450,54	(903,45)	575,91	(2762,69)	125,37	(84,10)
Marché	2,03	(0,88)	2,05	(0,88)	0,02	(0,03)
Multi-étab.	1,64	(0,48)	1,64	(0,48)	0,00	(0,02)
Age	3,88	(1,01)	3,84	(1,03)	-0,04	(0,04)
Activité	2,60	(1,07)	2,61	(1,06)	0,01	(0,04)
nb. obs.	1178		1436			

Note : les coefficients en gras sont significatifs à 5%. Les écart-types sont indiqués entre parenthèse.

Les résultats du placebo confortent la robustesse des résultats de nos estimations précédentes. En effet, la réaction au placebo est nulle pour la quasi totalité des variables d'intérêt, quels que soient les contrôles utilisés ; et lorsqu'elle est significative, comme pour la croissance de l'activité ou les dépenses de formations, l'ordre de grandeur de l'effet est faible (compris entre 2-3% de la moyenne du contrôle). Par ailleurs, dans cette estimation des effets du placebo, comme dans les estimations des effets de la loi sur les établissements de la coupe de 2011, nous confondons le traitement lui-même (ici placebo) et le temps écoulé depuis les dernières élections professionnelles. Nous avons déjà dit que cela pouvait introduire un biais qu'il nous fallait discuter. Ici, si nous mesurons des effets significatifs en présence du seul placebo, nous pourrions les attribuer entre autres à ce délai écoulé depuis les dernières élections, ce qui fragiliserait d'autant nos estimations des effets de la loi. Mais nous venons de voir que sauf exception, les effets mesurés en présence des placebo sont non significatifs ; autrement dit, le délai écoulé n'influence pas significativement les variables d'intérêt en l'absence de tout traitement. Cela peut raisonnablement valoir pour le cas où le véritable traitement est administré même s'il est encore possible qu'une interaction existe, liée par exemple à un délai d'incubation.

Au total, il nous apparaît que les effets estimés à la **Section 4** sont plutôt robustes, et ne sont plus particulièrement pas biaisés par les effets induits de la crise. De plus, ces résultats suggèrent que la confusion du traitement lui-même avec le temps écoulé depuis la dernière élection professionnelle ne biaise pas a priori nos estimations.

Tableau 15 : Le placebo sur REPONSE 2005

	REPONSE 2005		OLS (1)		OLS (2)		OLS (3)	
	Cont.	Tr.	moy.	(se)	moy.	(se)	moy.	(se)
Syndicats								
rptrad	2,13	(0,70)	0,00	(0,03)	0,00	(0,03)	-0,01	(0,03)
rpeco	2,30	(0,83)	-0,03	(0,03)	-0,02	(0,03)	-0,03	(0,04)
rpinfl	2,43	(0,71)	-0,03	(0,03)	-0,03	(0,03)	-0,02	(0,03)
salapt	1,80	(0,73)	0,03	(0,03)	0,04	(0,03)	0,03	(0,03)
syirrem	2,51	(0,94)	-0,03	(0,04)	-0,03	(0,04)	0,00	(0,04)
syserv	2,20	(0,73)	0,01	(0,03)	0,01	(0,03)	0,01	(0,03)
syego	2,23	(0,84)	0,01	(0,03)	0,01	(0,03)	0,01	(0,04)
sygene	2,80	(0,80)	0,01	(0,03)	0,01	(0,03)	0,01	(0,03)
ssrep	2,06	(0,68)	-0,04	(0,03)	-0,04	(0,03)	-0,05	(0,03)
nb_synd	2,86	(1,69)	0,00	(0,07)	-0,02	(0,07)	-0,02	(0,07)
txsynd	11,86	(16,85)	0,05	(0,77)	0,20	(0,77)	0,51	(0,82)
Clim. soc. et conflits								
climat	1,61	(0,70)	0,01	(0,03)	0,01	(0,03)	0,00	(0,03)
evolcli	2,22	(0,88)	0,01	(0,03)	0,01	(0,03)	0,02	(0,04)
debra_	3,53	(0,88)	-0,03	(0,04)	-0,03	(0,03)	-0,02	(0,04)
grev2_	3,62	(0,84)	0,00	(0,03)	0,00	(0,03)	0,00	(0,03)
grev3_	3,86	(0,49)	0,03	(0,02)	0,03	(0,02)	0,04	(0,02)
perle_	3,93	(0,37)	0,02	(0,01)	0,02	(0,01)	0,04	(0,01)
zele_	3,95	(0,32)	0,01	(0,01)	0,01	(0,01)	0,01	(0,01)
hsup_	3,79	(0,66)	0,01	(0,03)	0,01	(0,03)	0,01	(0,03)
manif_	3,64	(0,80)	0,05	(0,03)	0,05	(0,03)	0,05	(0,03)
peti_	3,57	(0,78)	0,04	(0,03)	0,04	(0,03)	0,05	(0,03)
Performances								
croiss	2,58	(1,00)	-0,09	(0,04)	-0,09	(0,04)	-0,10	(0,04)
rentab	2,92	(0,83)	-0,04	(0,04)	-0,04	(0,04)	-0,02	(0,04)
evtot	1,87	(0,82)	-0,01	(0,03)	-0,01	(0,03)	-0,01	(0,03)
Info. et formation								
strat	1,61	(0,71)	-0,06	(0,03)	-0,06	(0,03)	-0,07	(0,03)
ecoent	1,43	(0,64)	-0,03	(0,02)	-0,03	(0,02)	-0,04	(0,03)
evenmp	1,65	(0,74)	-0,02	(0,03)	-0,02	(0,03)	-0,02	(0,03)
ecvsal	1,73	(0,80)	-0,01	(0,03)	-0,01	(0,03)	-0,01	(0,03)
forma	1,37	(0,60)	0,02	(0,02)	0,02	(0,02)	0,04	(0,03)
tecor	1,70	(0,69)	-0,01	(0,03)	-0,01	(0,03)	0,01	(0,03)
depform	3,33	(1,40)	-0,13	(0,06)	-0,13	(0,06)	-0,12	(0,06)
nb. obs.	1178		2614		2614		2614	

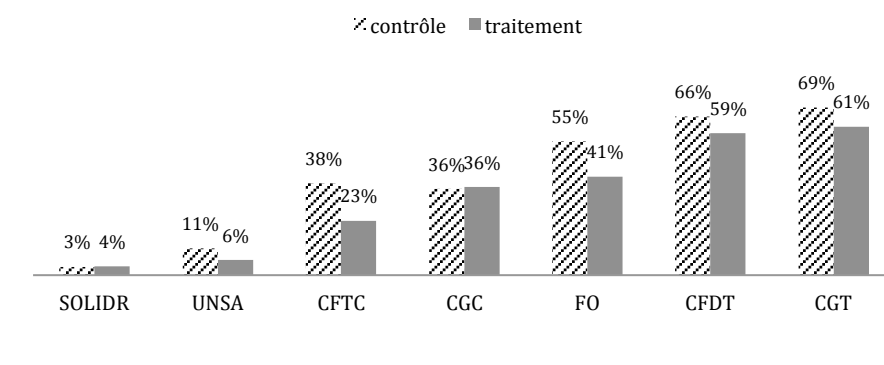
Note : Le nom complet des variables est disponible dans l'annexe. Les écart-types sont indiqués entre parenthèses pour les coefficients des OLS. Les coefficients qui sont en gras sont significatifs à 5%. OLS (1) est réalisée sur l'ensemble de l'échantillon, sans contrôle. Dans l'OLS (2) nous contrôlons pour les principales caractéristiques des établissements. Dans l'OLS (3) nous ajoutons un contrôle pour les interlocuteurs dont la fonction est plutôt RH.

Section 6 - L'effet de la loi sur le paysage des organisations syndicales représentatives

La majorité des commentaires publics à propos des effets de la loi du 20 août décrivent en vérité la modification du paysage syndical qu'elle a provoquée. Nous avons quant à nous choisi de concentrer notre analyse sur les autres composantes de la représentativité syndicale et du dialogue social. Cependant nous revenons dans cette section sur le paysage syndical dans les établissements de l'enquête. En effet, les seuils d'audience instaurés pour filtrer les organisations non représentatives a provoqué, nous l'avons vu, une réduction du nombre d'organisations syndicales représentatives par établissement. La question qui suit immédiatement est celle de l'identité des « perdants ».

La **figure 8** montre pour chaque organisation syndicale, la part des établissements de REPONSE dans lesquelles elle est implantée et représentative, en comparant la situation des groupes de contrôle et de traitement.

Figure 8 : quelles sont les organisations représentatives dans les établissements ?



Nous constatons trois types de réponses : la CGT et la CFDT ont plutôt résisté au durcissement des conditions de représentativité ; la CGC et SOLIDR se sont maintenu à un niveau équivalent – ce qui n'exclut pas une certaine recomposition ; l'UNSA, FO et la CFTC ont supporté l'essentiel de l'ajustement (perte cumulée de -34 pts sur une perte totale de -48 pts).

Le **tableau 16** présente de la même façon que pour les autres variables d'intérêt, les estimations en doubles différences des effets de la loi sur la représentativité des organisations dans les établissements. Nous notons que dans les établissements du groupe de contrôle, la progression du nombre total d'organisations syndicales représentatives par établissement entre les deux enquêtes, déjà mise en évidence dans les estimations précédentes, a en fait reposé pour un tiers sur la forte poussée de la CGT, pour un autre tiers sur les poussées comparables de la CFTC et de FO, et pour un dernier tiers sur une progression plus timide des autres organisations. En revanche, dans le groupe traité, le recul du nombre total d'organisations syndicales représentatives par établissement est dû pour deux tiers aux reculs parallèles de la CFTC et de FO. Le recul de la CFDT a également pesé, mais a été compensé par le triplement de l'implantation d'autres organisations syndicales qui ne font pas partie de la liste des sept. La CGT, la CGC et UNSA ont fait à peine mieux que résister dans ce groupe d'établissements traités. Les deux dernières colonnes du **tableau 16** nous donnent les coefficients estimés par la double différence sur l'ensemble de l'enquête (colonne 1) et sur le sous-échantillon des établissements qui étaient représentés par une personne occupant des fonctions semblables dans les deux enquêtes (colonne 2). Elles donnent des résultats très similaires, qui suggèrent que la loi a provoqué un recul significatif du poids de la CGT (recul d'un tiers par rapport à la base de 2005) et de la CFTC (effondrement de 60%) dans la représentativité par établissement. Les coefficients

de la CFDT, de FO et des « Autres organisations », bien que non significatifs à 5%, sont également importants, puisqu'ils correspondent à des replis de 20% et de près de 30% pour les deux premières contre une progression de 200% pour les dernières.

Tableau 16 : résultats de l'estimation par les doubles différences de l'effet de la loi sur le paysage syndical

	2005		2011		Différence		D-D (1)		D-D (2)	
	Cont.	Tr.	Cont.	Tr.	Cont.	Tr.	moy.	(sd)	moy.	(sd)
nb. de syndicats rep.	2,69	2,75	3,30	2,49	0,60	-0,26	-0,86	(0,27)	-0,79	(0,31)
CFDT	0,65	0,68	0,72	0,62	0,06	-0,07	-0,13	(0,08)	-0,14	(0,10)
CGC	0,40	0,41	0,45	0,41	0,04	0,00	-0,05	(0,09)	-0,01	(0,10)
CFTC	0,36	0,29	0,46	0,19	0,10	-0,10	-0,20	(0,08)	-0,22	(0,09)
CGT	0,58	0,66	0,80	0,67	0,21	0,01	-0,20	(0,08)	-0,19	(0,10)
FO	0,57	0,51	0,66	0,40	0,09	-0,11	-0,21	(0,09)	-0,16	(0,10)
UNSA	0,07	0,06	0,12	0,08	0,05	0,02	-0,04	(0,05)	-0,02	(0,05)
Autre	0,03	0,03	0,03	0,10	0,00	0,07	0,07	(0,04)	0,06	(0,05)
Nb obs.	729		729		729		729		644	

Note : les écart-types sont indiqués entre parenthèses pour les coefficients des doubles-différences. Les coefficients qui sont en gras sont significatifs à 5%. D-D (1) est réalisé sur l'ensemble du panel. D-D (2) est réalisé sur le sous-ensemble des établissements dont l'interlocuteur a conservé la même fonction entre les deux enquêtes.

Le **tableau 17** reconduit les estimations au moyen des différentes spécifications d'ols introduites dans les sections précédentes pour la représentativité par établissement des différentes organisations.

Tableau 17 : résultats de l'estimation par ols

	Groupe contrôle		OLS (1)		OLS (2)		OLS (7)		OLS (8)	
	m	moy.	moy.	(sd)	moy.	(sd)	moy.	(sd)	moy.	(sd)
nb. de syndicats	2,88	(1,80)	-0,86	(0,27)	-0,50	(0,09)	-0,36	(0,19)	-0,24	(0,14)
CFDT	0,65	(0,48)	-0,07	(0,03)	-0,07	(0,03)	-0,02	(0,07)	0,01	(0,05)
CGC	0,37	(0,48)	0,00	(0,03)	-0,02	(0,03)	0,10	(0,07)	0,06	(0,05)
CFTC	0,37	(0,48)	-0,15	(0,03)	-0,15	(0,03)	-0,15	(0,06)	-0,11	(0,04)
CGT	0,69	(0,46)	-0,08	(0,03)	-0,09	(0,03)	-0,07	(0,07)	-0,06	(0,05)
FO	0,53	(0,50)	-0,13	(0,03)	-0,14	(0,03)	-0,17	(0,07)	-0,13	(0,05)
SOLIDR	0,04	(0,19)	0,00	(0,01)	0,00	(0,01)	-0,05	(0,04)	-0,02	(0,02)
UNSA	0,11	(0,31)	-0,05	(0,02)	-0,05	(0,02)	0,00	(0,04)	0,01	(0,03)
Autre	0,08	(0,27)	0,01	(0,02)	0,01	(0,02)	-0,02	(0,07)	0,01	(0,05)
Nb obs.	2755		2755		2755		671		1382	

Note : les écart-types sont indiqués entre parenthèses. Les coefficients qui sont en gras sont significatifs à 5%. OLS (1) est réalisée sur l'ensemble de l'échantillon, sans contrôle. OLS (2) est réalisée sur le même échantillon mais en contrôlant pour les caractéristiques des établissements. OLS (7) est réalisée sur le sous-échantillon composé des établissements qui ont augmenté l'activité et l'emploi depuis 2008. OLS (8) est réalisé sur le sous-échantillon des établissements qui ont soit augmenté l'emploi soit augmenté l'activité, soit les deux, depuis 2008.

Les résultats des colonnes 1 et 2 confirment les messages déduits des estimations en double différence, à l'exception de l'atonie des « Autres organisations syndicales ». Les colonnes

7 et 8 apportent des éléments complémentaires. Elles présentent les résultats des estimations réalisées sur les établissements qui n'ont pas connu la crise. Contrairement aux autres variables d'intérêt, la loi semble avoir eu des effets différents sur la représentativité par établissement selon la situation économique des entreprises. Ainsi dans les établissements qui ont été les plus épargnés par la crise, le resserrement du nombre total d'organisations représentatives par établissement provoqué par la loi – d'une ampleur moindre que celui estimé pour l'ensemble de l'échantillon – a reposé sur des reculs plus marqué de FO et de la CFTC, ainsi que de Solidaires. En revanche la CFDT, CGT et UNSA ne semblent pas impactés par la nouvelle loi. Quant à elle, la CGC en profiterait même pour progresser d'un bon tiers.

Section 7 - Quelle est la portée de nos résultats ? Sont-ils généralisables ?

Nous avons vu à la **sections 3** que le traitement correspondait bien à une expérience naturelle et à la **section 5** que la validité interne de nos estimations paraissait assez robuste. L'avantage des expériences naturelles sur l'expérience « contrôlée » à proprement parler tient, entre autres choses, à cette moindre difficulté à généraliser les résultats obtenus, puisque les questions liées au réalisme du design de l'expérience ou à la spécificité des conditions expérimentales ne se posent pas.

Néanmoins nous pouvons nous interroger sur la portée de nos résultats, même si l'enjeu de cette étude reste d'évaluer, dans un nombre limité de dimensions, les effets d'une réforme précise, sans ambition de généralisation ou de passage à des recommandations de politiques publiques. A première vue, la qualité et la représentativité de l'enquête REPONSE valident nos résultats pour l'ensemble des établissements des secteurs marchands (hors agriculture) sur lequel porte l'enquête. Toutefois, plusieurs facteurs tempèrent ce jugement :

- les résultats du cycle électoral complet (quatre ans de 2009 à 2013) ne sont connus que depuis la fin d'année 2013. Or les informations issues de l'enquête REPONSE s'arrêtent au premier semestre de l'année 2011 – et ne recourent donc guère plus de la moitié du cycle complet. Bien que nous ayons vu que l'année de l'élection professionnelle est vraisemblablement aléatoire, les résultats pourraient varier si nous estimions les effets sur un groupe deux fois plus grand d'établissements traités.
- nous avons ignoré les effets de la loi sur les négociations collectives et la conclusion d'accords majoritaires. Pourtant un volet important de la loi a justement consisté à introduire des seuils de représentativité pour conférer davantage de légitimité aux accords. Malheureusement, nous ne pouvions pas inclure cette dimension dans notre étude car plusieurs règles se sont succédées en la matière. En effet, dans la loi du 20 août 2008, il avait été prévu d'appliquer la nouvelle règle de validité des accords collectifs à compter du 1^{er} janvier 2009. Mais, si à cette date, les entreprises ne disposaient pas des mesures d'audience, donc étaient incapables d'appliquer la double règle des 30% et des 50%, il n'était plus possible de valider l'accord. Il a fallu attendre la loi du 12 mai 2009 pour qu'une période transitoire soit reconnue et donne le droit aux établissements concernés d'appliquer les règles antérieures pour la validité des accords jusqu'à l'organisation des prochaines élections professionnelles. Or nous ne sommes pas en mesure de distinguer les négociations d'après mai 2009 et d'avant mai 2009 puisque les questions correspondantes dans REPONSE portent sur des données consolidées sur trois ans (2008-2010).
- la taille du groupe de contrôle constitué par les établissements ayant voté pour la dernière fois en 2006 et 2007 est particulièrement faible, surtout pour les variables les moins bien renseignées, ce qui fragilise la généralisation éventuelle de nos résultats à des échantillons plus importants.
- nous avons ignoré les deux autres questionnaires « syndicats » et « salariés » de REPONSE. Nos résultats pour les variables « subjectives » portent donc bien sur une évolution des perceptions et non sur un effet objectif. A cet égard, un lecteur trop rapide pourrait se méprendre sur la portée de ces résultats.

Au total, les résultats sont bien de portée générale pour les établissements du périmètre de REPONSE. Ils touchent un champ de variables difficilement extensible mais ils pourraient être opportunément complétés par un travail similaire réalisé à partir des questionnaires « salariés » et « syndicats ».

Section 9 - Conclusion

La loi du 20 août 2008 a profondément rénové les règles de la représentativité syndicale dans les entreprises dans le but de consolider la légitimité des organisations et donc le dialogue social.

La littérature existante qui s'est attachée à décrire les effets de cette loi a procédé de deux manières complémentaires de notre approche. D'abord, par l'analyse des audiences consolidées, elle a produit une première image du paysage syndical, interprofessionnel et par branche, issu du premier cycle complet d'élections professionnelles organisées depuis 2009. Ensuite, par l'étude monographique de certains cas, elle a décrit la mise en œuvre pratique et les conséquences de la réforme sur la vie des entreprises et des sections syndicales.

Notre étude quant à elle complète cette littérature en apportant des éléments d'analyse des effets de la loi plus systématiques que dans le second cas et mieux identifiés que dans le premier cas, grâce à l'exploitation des données de l'enquête REPONSE de la Dares. Elle contribue à évaluer les effets de cette réforme sur la représentativité et la légitimité des syndicats aux yeux des représentants des directions d'établissements et sur le paysage syndical au sein des établissements, en contrôlant pour les principales sources de biais potentielles.

Nous mettons en évidence plusieurs effets significatifs. D'abord, la réforme a amélioré la perception des syndicats par les directions et les responsables des RH dans les établissements. Ensuite, la réforme a modifié le paysage syndical dans les entreprises, en écrémant par le haut et en émiettant par le bas. Enfin, elle a favorisé la progression du taux de syndicalisation.

D'autre part, nous ne relevons aucune modification significative du climat social. En particulier, la compétition entre offres syndicales que la réforme a introduite n'a pas conduit à une course aux postures les plus dures et à la surenchère dans le conflit social. Si des tensions apparaissent autour des scrutins professionnels, il s'agit sans doute plutôt de contentieux liés au processus électoral lui-même.

Pour finir, notre étude ouvre des perspectives de recherche intéressantes, dans la mesure où elle pourrait être complétée par la confrontation des mêmes résultats obtenus à partir des questionnaires de REPONSE adressés aux salariés et aux syndicats.

Bibliographie

- (1) Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail, droit vivant, édition 2013/2014.
- (2) Supiot, 2011. Le droit du travail, puf.
- (3) Cahuc et Zylberberg, 2009. Les réformes ratées du président Sarkozy, Champs.
- (4) Pour une modernisation du dialogue social - Rapport au Premier ministre, avril 2006, CHERTIER Dominique-Jean.
- (5) Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales - Rapport au Premier ministre, mai 2006, Raphael Hadas-Level.
- (6) Cese, avis présenté par MM. Paul Aurelli et Jean Gautier, 2006. « Consolider le dialogue social ».
- (7) Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.
- (8) Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement et le financement du syndicalisme, avril 2008.
- (9) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
- (10) Loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.
- (11) Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008.
- (12) Circulaire d'information DGT n°06 du 27 juillet 2011 répondant aux questions posées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008.
- (13) Commission nationale de la négociation collective, 2013. « Rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant ».
- (14) Convention DARES, février 2011. Rapport de recherche : « la loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations d'un nouveau dispositif. »
- (15) Bilan de la négociation collective en 2013, juillet 2014, ministère du travail.
- (16) DARES Analyses N° 026, avril 2013. « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles ».
- (17) Angrist et Pischke, « Mostly harmless econometrics », 2008.
- (18) Askenazy et Grenet, « Les managers connaissent-ils leurs entreprises ? Les leçons de l'enquête REPONSE », Economie et Statistique, septembre 2009.
- (19) Andolfatto et Labbé, 2011. Sociologie des syndicats, La découverte.