



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

Jérôme Bourdieu, Thomas Breda, Vladimir Pecheu

► To cite this version:

Jérôme Bourdieu, Thomas Breda, Vladimir Pecheu. Étudier les représentants du personnel pour mieux comprendre les relations de travail et les conditions du partage de la valeur ajoutée. [0] 013, DARES. 2021, pp.100. hal-03365207

HAL Id: hal-03365207

<https://amu.hal.science/hal-03365207>

Submitted on 5 Oct 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

• RAPPORT D'ÉTUDES •

SEPTEMBRE 2021
N° 013

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

Jérôme Bourdieu,
Thomas Breda
et Vladimir Pecheu

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

Jérôme Bourdieu¹, Thomas Breda² et Vladimir Pecheu³

Résumé: L'existence d'une répression antisyndicale prenant des formes diverses est un phénomène depuis longtemps avéré. Néanmoins, établir son existence sur une base statistique large, en mesurer l'intensité sur un indicateur objectif bien identifié, le salaire notamment, tout en accordant cette observation avec celle des formes variées de discrimination perçue, n'est pas aussi fréquent et suppose des données rares que fournit l'enquête REPONSE, construites par la Dares et utilisées dans ce travail. Dans la continuité de résultats obtenus précédemment, il s'agit d'observer empiriquement comment la discrimination se concentre sur certains salariés qui sont en position d'exercer un contre-pouvoir légal au sein des entreprises, et tout particulièrement comment elle s'exerce à l'encontre des délégués syndicaux (DS). Ce travail va plus loin que les résultats obtenus précédemment en montrant comment la discrimination ainsi objectivée en termes de pénalité salariale va de pair avec la discrimination perçue en termes d'opportunité de carrière notamment. L'examen précis de la distribution des pénalités fait en réalité apparaître un phénomène plus complexe où des pénalités fortes pour certains représentants syndiqués coexistent avec des formes de bonification de salaire pour d'autres, sans doute destinées à circonvenir leur volonté revendicatrice.

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

Plusieurs éléments présentés accréditent cette thèse. Tout d'abord, c'est dans les établissements où la négociation peut davantage peser sur les choix économiques de l'entreprise que les DS sont le plus discriminés : ceux dont la croissance offre des rentes à se partager ainsi que ceux où, à l'inverse, les difficultés économiques font du licenciement une menace crédible.

¹ Paris School of Economics and Inrae, bourdieu@pse.ens.fr

² Paris School of Economics and CNRS, thomas.breda@ens.fr

³ Aix-Marseille School of Economics, vladimir.pecheu@univ-amu.fr

En général, les pénalités sont corrélées avec la conflictualité interne de l'entreprise. Elles sont également plus élevées dans les établissements qui, suivant les dispositifs légaux, s'engagent dans la négociation d'accords d'entreprise qui aboutissent, et cela d'autant plus que la décision de l'employeur aurait été différente en l'absence de négociation. Elles sont aussi corrélées avec l'opinion défavorable des employeurs envers les syndicats, notamment lorsqu'ils mettent en doute leur représentativité ou leur engagement en faveur des employés. C'est finalement les représentants des syndicats le plus contestataires que l'on observe les pénalités les plus fortes au niveau de l'établissement.

La disparité des situations observées entre DS suggère en particulier que si certains sont discriminés, d'autres semblent tirer avantage de leur position. Pour rendre raison de ce phénomène, nous proposons d'interpréter la discrimination comme le résultat de choix stratégiques de l'entreprise dont l'issue dépend de la situation des établissements. En particulier, nous établissons deux résultats importants. D'une part, dans les établissements où un conflit a eu lieu dans les années précédentes, les pénalités ressortent seulement pour les représentants l'ayant soutenu, quand ceux qui n'ont pas participé bénéficient de bonus salariaux et sont favorisés dans leur carrière. D'autre part, les DS favorisés sont surtout présents dans les établissements où plusieurs syndicats coexistent, ce qui est cohérent avec l'idée que la direction peut alors tirer parti de la concurrence entre syndicats, jouant les uns contre les autres.

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

Sommaire

I.	Introduction.....	5
II.	Les pénalités des salariés syndiqués et des représentants du personnel en 2017.....	9
A.	Echantillon étudié et statistiques descriptives sur les RP.....	9
B.	Les différences en termes de carrières et types de travail.....	11
1.	Différences de rémunération	12
2.	Les pénalités salariales en termes de salaires annuels.....	14
C.	Promotions	16
D.	Conditions de travail	17
1.	Travail en temps décalé	17
2.	Pénibilité perçue du travail	18
E.	Les pénalités se cumulent-elles ?	20
III.	Les circonstances qui génèrent des pénalités salariales pour les RP	22
A.	Des différences de compétence ou de salaires préexistantes ?.....	22
1.	Les pénalités et l'ancienneté dans le mandat.....	23
2.	L'effet des heures de délégation	25
B.	La présence de rentes	26
1.	Situation perçue (REPONSE).....	27
2.	Situation objective	27
C.	La conflictualité interne à l'entreprise	28
1.	L'intensité de la négociation.....	28
2.	Les grèves	29
3.	L'implication dans le mandat	30
4.	Attitude de l'employeur : information, opinion, etc.	31
D.	La conflictualité importée	32
1.	Les couleurs syndicales	32
2.	Le nombre de syndicats et la potentielle concurrence entre eux	33
IV.	Les conséquences des carrières moins bonnes des RP syndiqués	35
A.	Le rôle des pénalités dans la (non) syndicalisation	35
1.	Une analyse descriptive des facteurs déterminants la syndicalisation	35
2.	Effet du mandat sur la carrière des RP et peur de se syndiquer	37
3.	Pénalité en fonction des discriminations : peur des représailles interagit avec le statut et le pourcentage de discrimination	39
B.	Pénalités salariales et ancienneté dans le mandat.....	40

V.	Une discrimination pour raisons stratégiques	42
A.	Discussion théorique	42
B.	Quels indices d'une discrimination stratégique ?.....	45
1.	Des pénalités pour les RP susceptibles d'engendrer des coûts ou de participer fortement à la gestion de l'entreprise.....	45
2.	Des RP achetés ?.....	46
3.	Est-il efficace de pénaliser des RP qu'on ne peut pas acheter ?.....	49
VI.	Conclusion	50
VII.	Tableaux et figures.....	51
A.	Tableaux	51
B.	Figures.....	82
VIII.	Annexe	89

I. Introduction

Dans la continuité de travaux précédents, nous reprenons et étendons la mesure de la discrimination que subissent les salariés engagés dans une forme d'action collective au sein de l'entreprise. Parmi ces salariés, nous distinguons quatre catégories de salariés : les salariés syndiqués, les représentants du personnel syndiqués et non syndiqués et les délégués syndicaux⁴.

Cela recoupe des formes d'engagement différentes : les salariés qui sont syndiqués sans être RP, sont engagés sans que cet engagement soit en principe nécessairement su de l'employeur (qui n'a pas juridiquement le droit de connaître l'appartenance syndicale de ses salariés même si c'est souvent le cas en pratique). Ils sont engagés sans que non plus cela ne leur donne un quelconque rôle statutaire dans la représentation collective des salariés ni de prérogatives dans les négociations avec la direction de l'entreprises. Les représentants du personnel sont au contraire investis légalement d'un rôle de représentation et, dans une certaine mesure, d'un pouvoir de négociation dans l'entreprise. Ils interviennent en effet dans diverses instances de concertation normalement présentes dans les entreprises de manière obligatoire au-delà de 10 salariés. En tant que représentants, ils peuvent avoir des aménagements de leur temps de travail et bénéficient d'heures de délégation pour se consacrer à leur activité d'écoute et de défense des intérêts des salariés.

Il nous paraît important de distinguer au sein des représentants ceux qui appartiennent à une organisation syndicale légalement reconnue. En effet, ces représentants sont les représentants des salariés de l'entreprise mais ils adossent leur action à une organisation extérieure à l'entreprise qui défend des intérêts plus larges, incluant ceux de salariés qui ne sont pas dans l'entreprise. Enfin, un dernier groupe de salariés engagés est formé par les délégués syndicaux, c'est-à-dire par des représentants des salariés qui interviennent au nom des syndicats lors des négociations officielles, tandis que les autres représentants siègent en général uniquement dans des instances de concertation⁵. Ce que nous cherchons à quantifier, c'est si ces salariés engagés font l'objet d'une discrimination et dans quelle mesure celle-ci dépend de leur mode d'engagement tel que nous l'avons construit. Intuitivement, on peut penser que la volonté de pénaliser un salarié engagé dépendra de la nature de son engagement : un représentant du personnel non syndiqué sera sans doute peu pénalisé voire favorisé, parce que son action s'inscrit entièrement dans le cadre de l'entreprise et qu'il n'intervient pas dans des instances de

⁴ Cf. Maria Teresa Pignoni, « Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », *Dares Analyses*, janvier 2019 n°2.

⁵ Dans le système français en effet, les représentants du personnel jouent un rôle clé dans les instances de consultation et de négociation mises en place légalement (et parfois de façon obligatoire) au sein de l'entreprises. Il n'est pas inutile de préciser les différences qui existent entre ces instances du moins jusqu'en 2017 (le rapport n'étudie pas les changements introduits par les ordonnances dites « Pénicaud » en 2017). Les différents types de représentants jouent un rôle différent dans ces diverses instances : les délégués syndicaux sont en charge de conduire les négociations collectives annuelles face à l'employeur. Les délégués du personnel défendent les droits des employés inscrits dans le code du travail, alors que leurs intérêts vis-à-vis de la stratégie de l'entreprise sont exprimés par les élus au Comité d'entreprise. Ceux du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont en charge du respect et de l'amélioration de ces aspects de l'emploi.

négociation. On peut donc penser qu'il s'agit d'un salarié qui joue un rôle de conciliateur au sein l'entreprise plus que d'opposant ; au contraire, un délégué syndical est un salarié qui représente une organisation qui défend des intérêts extérieurs à l'entreprise (ou, du moins, défend les intérêts des salariés de l'entreprise en utilisant des ressources et des motivations définies en partie en dehors de l'entreprise). C'est de plus un représentant des salariés qui intervient dans une instance officielle de négociation : le risque est grand que ce salarié soit hostile aux intérêts patronaux et donc qu'il soit « puni » en conséquence selon une logique que l'on explicitera plus loin.

C'est le traitement différencié dont seraient l'objet les salariés engagés qui nous amène, dans la dernière section du rapport, à parler de discrimination. D'emblée, il faut expliciter ce que l'on entend ici par ce terme. Il ne peut s'agir de l'application à un individu d'un traitement défavorable au motif explicite qu'il a une activité syndicale ou de représentant des intérêts des salariés. Une telle pratique serait illégale et en tant que telle condamnable par la justice. De même qu'aucune entreprise ne revendique une politique de salaire directement fondées sur la race ou le sexe, les entreprises ne peuvent payer les salariés sur la seule base de leur activité syndicale (et cela même s'il est assez fréquent que des dirigeants d'entreprises affichent publiquement un discours antisyndical alors qu'ils cautionneront plus difficilement un discours sexiste ou raciste). Pourtant, de même que l'on voit que les femmes sont moins bien payées que les hommes, nous constatons que les salariés exerçant des fonctions de représentation ne sont pas payés comme les autres. Cela ne signifie pas pour autant qu'ils soient discriminés au sens économique, c'est-à-dire que la différence de traitement salarial résulte de cette différence de caractéristique. Et, il est tout à fait légitime de chercher d'autres variables capables d'expliquer pourquoi les salariés engagés subiraient un traitement inégal. Avec une différence notable par rapport aux situations de discriminations sexuelles ou raciales : se syndiquer relève d'un choix individuel et devenir représentant des salariés suppose en plus avoir été choisi par les salariés, l'un et l'autre étant bien sûr fonction de certaines caractéristiques individuelles, ce qui suggère a priori que les salariés engagés ne sont pas des salariés comme les autres.

Dire qu'ils ne sont pas comme les autres ne suffit toutefois pas néanmoins à prouver qu'ils sont moins productifs ce qui serait la seule raison économiquement acceptable pour qu'ils soient moins bien payés. Nous nous efforçons de produire des résultats suggérant que les salariés qui s'engagent et prennent des responsabilités de représentation ne sont pas moins productifs a priori (c'est dans cette même logique que les salariés allant en justice vont tenter d'établir le fait qu'ils sont victimes d'une discrimination de fait même si elle n'est pas déclarée explicitement⁶).

Après l'introduction, dans une seconde partie, on s'efforce de mesurer selon différents indicateurs l'existence éventuelle d'un traitement différenciés à l'égard des salariés engagés. Comme cela avait été fait sur les versions antérieures de l'enquête REPONSE, on observe des différences en termes de niveau de salaire que nous identifions de nouveau sur la nouvelle

⁶ On pourra se référer à Vincent-Arnaud Chappe, Narguesse Keyhani « La fabrique d'un collectif judiciaire. La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF », *Revue française de science politique* 2018/1 (Vol. 68), p. 7-29.

enquête de 2017. Cette analyse est appliquée au salaire horaire et également cette fois-ci aux salaires annuels. En même temps, nous montrons que les différences de salaire observées passent principalement par la moindre promotion. Ainsi, nous observons que, à ancienneté, qualification, âge, et sexe égaux, un salarié syndiqué, qu'il soit RP ou non, touche un salaire systématiquement inférieur à celui d'un salarié ordinaire et a des chances de promotion moindres.

Un des objectifs ici sera de conforter ces observations en s'efforçant de voir si, alternativement à être moins payés et moins promus (ou même en plus de cela), les salariés engagés subissent des conditions de travail plus défavorables (un des acquis de la littérature qualitative est que les salariés militants sont souvent brimés par ce biais). Pour cela, nous regardons tout d'abord si les salariés engagés subissent plus souvent que les autres des temps de travail décalés. Ensuite, en utilisant de manière systématique un certain nombre de questions subjectives de l'enquête où s'exprime la crainte d'effets négatifs sur la carrière conséquences d'une participation individuelle aux revendications et à la vie syndicale. Pour conclure cette première partie, nous examinons dans quelle mesure ces différences de situation se cumulent ou bien si elles traduisent des méthodes alternatives de pénaliser les salariés engagés.

Dans une troisième partie, nous cherchons à distinguer différentes conditions qui favorisent l'émergence de situations où l'on observe de la discrimination à l'égard de salariés engagés. Nous envisageons cinq types de circonstances qui pourraient favoriser ce phénomène.

Le premier consiste simplement à considérer que les salariés engagés ne sont pas des salariés comme les autres ex ante et que ce sont leurs caractéristiques (productives) initialement différentes qui font qu'ils subissent un traitement particulier, et non le fait même de s'engager et la façon dont ils le font.

Nous examinons ensuite quatre autres types de circonstances de nature moins individuelles au sens où elles ne tiennent pas aux conditions de l'engagement des salariés dans des activités de représentation au sein d'une entreprise donnée. Le premier est l'importance des rentes dont bénéficient l'entreprise et qui donnent un motif plus grand de tension puisqu'il y a plus « à partager » entre le travail et le capital. Le second porte sur la possibilité d'identifier un degré de conflictualité plus fort dans l'entreprise, sur la base d'indicateurs subjectifs et de l'observation de conflits récents (de grèves). Troisième type de circonstances, l'existence possible d'une hostilité de principe à l'égard de l'engagement des salariés ce que permet également de faire certaines questions subjectives de l'enquête. Quatrième et dernier type de circonstances favorable à une discrimination des salariés engagés, la présence de syndicats ayant des revendications fortes et important dans l'entreprise des conflits sociaux construits à l'extérieur.

Il ressort de l'analyse de cet ensemble de circonstances qui sont propices à l'existence d'une discrimination des salariés engagés qu'il existe un faisceau d'indices convergents qui montrent que les pénalités que subissent ces salariés et tout particulièrement les DS ne semblent pas attribuables de manière simples à d'autres motifs que l'engagement lui-même et à l'existence de circonstances dans lesquelles cet engagement affecte fortement les intérêts des dirigeants de l'entreprise.

La quatrième partie est consacrée aux effets-retour éventuels de cette discrimination sur les salariés. Autrement dit, existe-t-il des raisons de penser que ces pratiques discriminatoires contribuent à limiter l'engagement des salariés dans la défense de leurs intérêts collectifs ou plus encore dans leur souhait de participer aux instances de représentations ?

Dans la cinquième et dernière partie de ce texte, nous proposons un cadre interprétatif plus explicite des résultats obtenus. On peut se satisfaire d'une interprétation de la discrimination qui consiste à postuler l'existence d'une hostilité des dirigeants à la présence de salariés revendicatifs et qui les pénalisent pour ainsi dire par principe. L'idée qu'il existe un anti-syndicalisme viscéral chez certains patrons est établi par de nombreux témoignages et déclaration de leur part. L'hypothèse que cette attitude hostile est une réponse de la part des dirigeants lorsqu'ils font face à des salariés militants particulièrement rudes et conquérants dans la négociation, mais aussi quand les circonstances favorisent l'existence de tension, suggère que l'hostilité n'est pas seulement viscérale mais est une réponse à l'attitude des salariés. Le fait de voir que cette réponse a des effets sur l'engagement même des salariés montre que la discrimination mérite d'être considérée non pas comme le reflet d'un état d'esprit a priori, mais plutôt ou du moins aussi comme le résultat d'un choix, d'un choix stratégique destiné à agir sur la capacité de revendication des salariés soit en les décourageant de s'engager, soit en les incitant à être plus conciliant dans leur revendication s'ils s'engagent. Ce sont les capacités heuristiques de ce cadre d'analyse que nous présentons pour finir.

II. Les pénalités des salariés syndiqués et des représentants du personnel en 2017

Après avoir décrit l'échantillon retenu pour nos analyses, nous examinons de façon systématique les différences entre les RP ou les syndiqués et leurs collègues en termes de rémunération, de promotions ou encore de conditions de travail. L'objectif ici est de discuter les canaux par lesquels un traitement différencié de la part des employeurs à l'encontre des salariés RP ou syndiqués pourrait s'exercer et de mettre en évidence des indices d'une telle discrimination. Bien sûr, en l'absence de méthode expérimentale (qu'on n'imagine mal pouvoir mettre en œuvre pour étudier les RP) ou de stratégie d'identification probante, les résultats présentés dans cette première section ne sauraient refléter immédiatement l'existence de discriminations avérées. Nous ne les interprétons donc pas immédiatement comme tels et le lecteur doit garder en tête que les différences documentées peuvent tout à fait s'expliquer par des différences non observées, par exemple en terme d'effort ou d'engagement au travail. L'étude, dans les sections qui suivent, des situations qui génèrent des situations de carrière moins bonne pour les RP, puis celle des conséquences de ces carrières moins bonnes pour l'engagement d'autres salariés dans le syndicalisme devront permettre de mieux appréhender l'origine des écarts observés.

A. Echantillon étudié et statistiques descriptives sur les RP

Comme précédemment (Bourdieu et Breda, 2014), pour travailler avec des groupes de comparaison homogènes, nous avons restreint l'échantillon aux salariés à temps complet, hors chefs d'entreprises, apprentis, emplois aidés et stagiaires.⁷ L'échantillon de notre étude comprend l'ensemble des salariés ayant effectué plus de 1400 heures sur l'année, ce qui correspond à environ 80 pourcent de la durée légale de 35 heures, telle que comptabilisée dans les données DADS. En revanche, à la différence du rapport précédent où seuls les employés effectuant entre 900 et 1800 heures par an avaient été sélectionnés pour l'étude, nous avons fait le choix pour la présente analyse de ne pas imposer de borne supérieure sur la durée de travail. Cela pour la raison que nombre de salariés, notamment ceux au forfait jour, dérogent au cadre conventionnel des 35 heures hebdomadaires travaillées et peuvent avoir des durées du travail déclarées (arbitrairement) supérieures à 1800 heures.

La question de la durée du travail concerne par ailleurs notre analyse à double titre. D'une part, le temps de travail peut être utilisé comme moyen de discrimination, en imposant aux salariés des durées de temps qui ne leur conviennent pas, en leur imposant un temps partiel par exemple, ou encore en les privant d'heures supplémentaires (mieux payées) voire en ne leur payant pas au juste prix des heures supplémentaires (ce qui est difficile à observer). Mais la durée du travail nous importe aussi d'une autre manière : d'un point de vue économique, la bonne mesure du salaire est celle que donne le salaire horaire et nous calculons ce salaire horaire à partir du salaire

⁷ En pratique, cela revient à ne garder que les emplois ordinaires et les catégories socio-professionnelles des cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers.

mensuel et d'une mesure du temps de travail. Cette mesure, même si beaucoup d'études le négligent, n'est pas exempte d'approximations, par exemple lorsque les salariés sont au forfait jour⁸. Et l'erreur de mesure peut-être non négligeable mais aussi, on vient de le dire, en partie corrélée avec le phénomène de discrimination. Nous essayons de prendre en compte cela, ce qui n'avait pas été fait précédemment, notamment en reprenant l'analyse des écarts de salaire non plus en salaire horaire mais en salaire annuel ; en d'autres termes, nous présentons et discutons une mesure de la pénalité salariale telle qu'on peut l'observer sur les salaires annuels.

Le tableau 1 présente des statistiques descriptives détaillées sur les salariés présents dans l'échantillon et portant sur la durée du travail, la présence de représentants du personnel dans les établissements, notamment selon leur taille et leur secteur d'activité.

Le tableau 1.a présente d'abord la distribution des heures travaillées dans l'échantillon total, et dans l'échantillon restreint à l'étude. En prenant en compte que 35 heures de travail hebdomadaire correspondent à 1820 heures en durée annuelle telles que comptabilisées dans les DADS9, on voit que plus de 50% des employés dépassent cette durée de travail. La loi française autorise jusqu'à 46 heures de travail hebdomadaire moyen, sous couvert d'un accord ou d'une convention collective, ce qui correspond à 2392 heures annuelles. Or les données DADS étant tronquées à hauteur de 2200 heures annuelles, les statistiques du tableau montrent qu'entre 5 et 10% des salariés dépassent cette limite correspondant à 42,3 heures par semaine. L'échantillon étudié contient peu d'employés à moins de 1820 heures travaillées notamment du fait des restrictions sur les temps pleins. Les observations correspondant à moins de 35 heures de travail annuel peuvent être expliquées par des congés exceptionnels (maladie, maternité, paternité, etc.).

Le tableau 1.b rapporte les proportions de syndiqués et de représentants du personnel dans le secteur privé représenté par l'enquête REPONSE. Le champ de l'enquête est celui des établissements de 11 salariés et plus, dans les secteurs marchands et associatifs (hors administration et agriculture) en France métropolitaine. Cet échantillon représente 10 891 515 salariés. Les salariés syndiqués représentent 12% de l'échantillon, soit environ 1,3 million de salariés en France travaillant dans le champ retenu pour l'enquête. Les représentants du personnel en représentent 6,7%, soit environ 730 000 salariés sur le champ de l'enquête. Parmi ces derniers, les représentants syndiqués représentent 3,7% de l'emploi et les non syndiqués, 3%. Les délégués syndicaux quant à eux forment un peu plus de 1% des employés et constituent

⁸ Pour les salariés au forfait jour (environ 15% des salariés en France), les heures travaillées reportées dans les DADS sont majoritairement de 2200 heures par an, probablement du fait de redressements effectués par l'INSEE *ex post* (les employeurs ne sont en effet en général pas tenus de déclarer un temps de travail pour les salariés au forfait jour). Ce temps de travail « arbitraire » induit donc des erreurs dans la mesure du salaire horaire. Plus généralement, on peut noter que le temps de travail des salariés au forfait jour n'est en général pas mesuré par l'employeur (contrairement aux autres salariés, l'employeur n'a pas l'obligation de le comptabiliser) de sorte qu'il n'existe pour eux pas de source administrative sur leur temps de travail effectif, et que leur temps de travail ne peut être mesuré qu'à partir de données d'enquête auprès de ces salariés.

⁹ 35 heures hebdomadaires multipliées par 52 semaines donnent 1820 heures annuelles. A noter que cette mesure ne prend pas en compte les jours de congés (auquel cas la durée annuelle légale serait de 1607 heures), mais que c'est celle qui est rapportée dans les données DADS.

donc un groupe d'environ 115 000 personnes. Les RP étant peu nombreux dans le secteur privé en dehors du champ de l'enquête, on peut considérer que les estimations ci-dessus fournissent une bonne approximation de leur nombre total dans le privé en France.

Les tableaux 1.c et 1.d présentent des statistiques similaires sur la pénétration de la syndicalisation et la représentation du personnel par secteur et par taille de l'établissement. Les syndiqués sont plus présents dans l'industrie et les services (respectivement 14,3% et 12,8%) et sont sous-représentés dans le commerce et la construction, où seuls 5,7% des employés sont syndiqués. La même tendance concerne les représentants syndiqués et les délégués syndicaux qui eux sont deux à trois fois moins nombreux dans la construction par rapport à l'industrie et aux services. Les écarts concernant les représentants syndiqués non DS sont comparables. A l'inverse, les représentants non syndiqués sont plus présents dans la construction et le commerce que dans les autres industries. Ainsi les employés de ces secteurs ne sont pas forcément moins représentés mais ils bénéficient moins souvent de représentants syndiqués. En ce qui concerne la taille des établissements, une tendance claire se dégage pour les syndiqués et les DS dont la proportion croît strictement avec la taille de l'entreprise. Concernant les représentants syndiqués non DS leur proportion augmente aussi avec la taille mais a tendance à diminuer après 500 employés. Pour les représentants non syndiqués, leur présence caractérise les petites structures, et leur pourcentage diminue avec la taille de l'établissement.

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

Nous nous proposons de mesurer l'existence de formes éventuelles de discrimination aux dépens des représentants du personnel et, en particulier, des délégués syndicaux. La discrimination peut prendre des formes multiples qui sont souvent difficilement observables. Cela d'autant plus que la pratique de la discrimination comporte un risque juridique qui peut conduire à des condamnations lorsqu'elle est suffisamment visible pour être prouvée. Une approche consiste à recueillir sur une base tout à fait qualitative un faisceau d'indices qui apportent au cas par cas la preuve de traitements discriminatoires à l'égard de certains salariés et établissent un lien éventuel entre ces traitements et l'engagement des salariés concernés dans la représentation des intérêts des travailleurs ou dans l'action syndicale. Toutefois, ni la diversité des formes que peuvent prendre les discriminations en pratique, ni leur caractère toujours occulté, ne doivent écarter la possibilité que ces discriminations, en tant que phénomène social général, aient une existence observable à l'échelle statistique sur des indicateurs quantitatifs qui caractérisent de manière centrale la relation salariale. Nous nous concentrons sur trois d'entre eux.

Le premier, le plus direct et le plus immédiat, est la rémunération du travail. C'est peut-être aussi celui où les efforts de dissimulation seront les plus grands : la loi impose qu'à travail égal, il doit y avoir salaire égal. Il faut donc s'entendre sur ce que travail égal veut dire. Et une question fondamentale est précisément que le travail de représentation dans lequel s'engage un salarié le distingue toujours pour une part d'un salarié qui n'exerce pas de telles fonctions. Mais, il faudrait aller plus loin et montrer que la productivité du travail d'un salarié RP est différente de celle d'un salarié qui ne l'est pas, ce qui supposerait non seulement être capable d'évaluer la productivité

du RP dans son travail de salarié, mais aussi dans son travail de RP, ou plutôt même la productivité de ce travail de RP du point de vue de l'entreprise (et non pas dans sa capacité à défendre les intérêts des salariés). Et si on arrivait à une telle mesure, on pourrait éventuellement montrer que la productivité du RP dans son travail salarié a finalement moins d'effet sur sa rémunération que sa productivité dans sa défense des intérêts des salariés, activité qui lorsqu'elle nuit aux intérêts des détenteurs du capital induit des brimades et pénalités salariales pouvant alors être qualifiées de discrimination au titre de l'exercice d'un mandat de représentation.

Une seconde dimension pour observer une éventuelle discrimination concerne les opportunités de promotions. Dans la mesure où la fixation des salaires par postes ou par qualifications est le plus souvent encadrée par des grilles ou des règles communes, il est difficile de payer très différemment deux salariés totalement identiques selon des critères observables. Cela n'est pas impossible pour autant : on observe bien empiriquement un halo de rémunérations du travail distinctes à un même poste pour des salariés de caractéristiques très proches – cela crée parfois des tensions dans l'entreprises mais sans que cela arrive le plus souvent à des recours légaux pour discrimination. On peut alors penser que l'effet à terme sur les salaires d'une éventuelle discrimination de carrière sera plus grand lorsqu'on prend en compte les décisions de promotions. Ces décisions engagent des différences de salaires immédiatement plus grandes mais aussi des trajectoires différentes qui, au fil du temps, impliquent un accroissement des écarts entre salariés promus et non promus.

Enfin, en s'approchant plus encore de dimensions qualitatives, que l'on ne pourra ici saisir en général que par des indicateurs subjectifs, nous capturerons une troisième dimension de la discrimination en mesurant si les salariés les plus engagés dans le travail de représentation ne sont pas plus souvent affectés que les autres à des tâches particulièrement éprouvantes ou pénibles. Ce sont ces trois modes de discrimination que l'on va examiner maintenant. Nous évaluerons également dans quelle mesure ces modes de discrimination fonctionnent ensemble ou en substitut les uns aux autres.

1. Différences de rémunération

Techniquement, l'analyse des pénalités salariales se base principalement sur des régressions du logarithme du salaire horaire, construit en divisant la rémunération annuelle nette de cotisations sociales de l'employé, par le nombre d'heures salariées pour son poste principal sur la même période. Les deux variables proviennent des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) pour l'année 2015. La spécification en logarithme permet d'interpréter lorsqu'ils ne sont pas trop grands (au premier ordre) les coefficients des régressions comme des variations induites en pourcentage, ou des élasticités. Les salariés sont divisés en cinq groupes : syndiqués non représentants du personnel, délégués syndicaux, représentants du personnel non délégués syndicaux mais syndiqués, représentants du personnel non syndiqués, et salariés ni syndiqués ni représentants. Des variables indicatrices pour les quatre premiers groupes sont incluses dans toutes les spécifications. Pour chaque groupe, le coefficient associé à l'indicatrice peut donc être interprété comme la différence moyenne de salaire en pourcentage (ou en points de logarithme

pour être exact) entre les membres de ce groupe et les salariés qui ne sont ni syndiqués ni représentants (le groupe de référence).¹⁰

Le tableau 2 présente les résultats en introduisant successivement différents niveaux de variables de contrôle. La première colonne n'en contient aucun et fait ressortir les écarts bruts qui existent entre les différents groupes d'employés. Ainsi on voit que l'ensemble des salariés syndiqués, représentants ou non, sont légèrement mieux payés que les autres salariés, même si les écarts ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 5%. Les RP non syndiqués sont eux moins bien rémunérés que les salariés n'étant ni RP ni syndiqués. Ces différences sont dues à des différences d'âge, de genre, et d'établissement, puisqu'elles disparaissent lorsqu'on contrôle pour ces variables dans la deuxième colonne. Dans la troisième spécification, on introduit des variables de contrôle qui reflètent l'organisation interne du travail dans les établissements et d'abord l'ancienneté : des pénalités plus substantielles (mais non statistiquement significatives) apparaissent notamment pour les délégués syndicaux, payés environ 4% de moins que les autres employés à âge, genre, ancienneté égales dans un établissement de même taille et dans le même secteur. Lorsque l'on contrôle en plus pour les catégories socio-professionnelles (4 groupes : employés, ouvriers, professions intermédiaires et cadres) et que l'on s'approche ainsi d'une mesure du poste de travail, les pénalités disparaissent, suggérant qu'à niveau de diplôme et ancienneté comparables, les RP occupent des emplois moins bien rémunérés (quatrième colonne). En d'autres termes à catégorie socioprofessionnelle donnée, les DS ne sont pas statistiquement moins bien payés que les salariés de référence.

Les résultats obtenus jusqu'ici supposent que le même mode de fonctionnement prévaut de manière homogène dans toutes les entreprises. Si l'on pense qu'il existe des différences de fonctionnement interne et de rémunération spécifiques aux établissements et qui ne sont pas réductibles aux variables explicatives utilisées, on peut alors ajouter au modèle statistique un effet fixe qui capture cette spécificité non observée. Les trois dernières colonnes reproduisent ainsi les mêmes analyses que les trois précédentes, mais en incluant des effets fixes au niveau des établissements plutôt que des variables de contrôle pour leur taille, secteur, région et âge. Les résultats sont sensiblement différents du fait que les salariés syndiqués apparaissent significativement pénalisés et que des pénalités s'observent également pour les représentants non syndiqués dans la spécification avec ancienneté mais sans catégories socioprofessionnelles (colonne 6). Comme précédemment, les pénalités s'amenuisent lorsque l'on contrôle pour ces dernières, mais restent tout de même significatives pour l'ensemble des catégories sauf les représentants syndiqués non DS. Il existe donc bien des différences de rémunération entre les établissements (en moyenne les RP et les syndiqués travaillent dans des établissements qui rémunèrent davantage), qui, une fois pris en compte, font ressortir des pénalités plus fortes.

¹⁰ Il faut noter que la syndicalisation et la participation des salariés aux instances représentatives du personnel (IRP) sont observés en 2017, tandis que les salaires sont observés pour l'année 2015. Ce décalage induit une forme de bruit qui peut générer un biais d'atténuation dans nos estimations. Dans l'article de recherche lié à ce rapport, nous avons utilisé l'ancienneté des salariés en tant que RP pour corriger les variables de participation aux IRP et notamment ne pas considérer que les RP ayant pris un mandat en 2016 ou 2017 étaient RP lorsque nous observons leurs salaires en 2015. Cette correction n'est pas faite dans ce rapport, ce explique certaines légères différences de résultats avec l'article de recherche.

Parmi l'ensemble des spécifications présentées, celle de la sixième colonne nous semble la plus pertinente pour juger des pénalités salariales subies par les RP et les syndiqués, car elle permet des comparaisons entre salariés travaillant dans le même établissement tout en contrôlant pour les variables individuelles qui sont prédéterminées (au sens de fixées avant qu'il entre dans l'entreprise) et qui ne sont donc pas du ressort de l'employeur pour pénaliser les salariés¹¹. Nous retenons donc qu'à caractéristiques productives comparables et au sein d'un même établissement, les DS sont payés environ 4% de moins que les salariés qui ne sont ni RP, ni syndiqués. Les autres syndiqués et RP sont payés de 2 à 3% de moins que ce groupe de référence.¹²

Un dernier point à noter concernant ces résultats est que l'échantillon utilisé pour les analyses comporte 2 313 salariés (8% de l'échantillon) qui ont été syndiqués et qui ne le sont plus. Leur présence est susceptible de biaiser les résultats s'ils ont été discriminés du fait de leur appartenance syndicale par le passé. Pour examiner cela, le tableau A1 en annexe reproduit les analyses des pénalités sur l'échantillon de référence duquel ont été exclus les salariés ayant été syndiqués par le passé. Si l'on se réfère à notre spécification de référence avec effets fixes de la colonne 6, alors, conformément aux attentes, les pénalités des DS et des autres RP syndiqués sont amplifiées de l'ordre de 0,4% par rapport aux résultats de base. En revanche les pénalités des RP non syndiqués sont réduites de 0,3%. Dans ce rapport, sauf quand cela sera mentionné, l'échantillon utilisé comportera les anciens syndiqués. Même si seul un travail en panel permettrait de voir l'impact sur la trajectoire complète des salariés de leur participation aux instances de représentation du personnel, ce résultat, c'est-à-dire le fait que la pénalité augmente une fois éliminés les salariés ayant été syndiqués, indique que les pénalités salariales s'inscrivent dans la durée et qu'il ne se produit probablement pas un rattrapage automatique dès que le salarié cesse d'adhérer à un syndicat.

2. Les pénalités salariales en termes de salaires annuels

Le volume d'heures déclarées dans les DADS et effectivement rémunérées ne correspond pas aux heures réellement pratiquées qui, en réalité ne sont connues que dans le cas où existe un pointage du temps de travail ou des horaires fixes. L'écart entre les deux peut être plus ou moins élevé sur la base de normes de travail plus ou moins tacites. Dans certains cas, le temps nécessaire à effectuer le travail prévu n'est pas compatible avec la durée contractuelle : certains travailleurs peuvent occasionnellement en tirer avantage en disposant de temps libre une fois leur tâche accomplie. D'autres cas existent où le volume de travail alloué par l'entreprise au

¹¹ Ce n'est pas totalement le cas de l'ancienneté qui dépend en partie des décisions de licenciement et de démission. Cependant, les différences d'ancienneté entre les RP et leurs collègues étant fortes et susceptibles d'induire des écarts de salaire importants, et les problèmes d'endogénéité nous semblant par ailleurs limités, il nous semble opportun de contrôler pour cette variable qui rentre à part entière dans la détermination de l'évolution salariale dans une entreprise.

¹² Les salaires étant mesurés pour l'année 2015, soit deux ans avant l'enquête, certains salariés ont pu ne pas être encore syndiqués ou RP. Ces erreurs de mesures du statut réellement occupé sont susceptibles d'induire des biais d'atténuation des pénalités. Cependant les pénalités salariales mesurées sont presque identiques lorsqu'on restreint l'analyse aux salariés ayant au moins trois ans d'ancienneté, suggérant que les biais sont limités.

salarié est volontairement trop important pour être réalisé dans le temps contractuel imparti, ce qui contraint les salariés à accomplir des heures supplémentaires qui ne sont pas nécessairement déclarées. Le lien entre une tâche et le temps nécessaire à l'accomplir est inégalement facile à établir de manière univoque. Aussi un moyen de pénaliser un salarié est-il de lui affecter volontairement les cas les plus difficiles ou pénibles à traiter parmi un type de tâches données auxquelles un temps de travail unique est fixé ex ante. Le contrat de travail au forfait jour est une forme de reconnaissance de cet état de fait : l'unité de temps cesse d'être l'heure de travail pour aboutir à une durée beaucoup plus élastique et individuelle, la journée de travail, que chaque salarié réalise avec une amplitude qui peut varier fortement en fonction de la tâche spécifique qui lui incombe.

Ces différentes logiques d'utilisation du temps de travail ne se font donc pas nécessairement de manière homogène pour tous les salariés. Il peut se réaliser de manière différenciée et, dans certains cas, aboutir à des pratiques discriminatoires. Le nombre d'heures travaillées peut ainsi être une variable de discrimination en soi : l'employeur peut fixer une durée du travail qui ne correspond pas au souhait d'un salarié. Une manière d'exercer un pouvoir de contrôle sur le temps consiste par exemple à imposer un travail à temps partiel subi et, éventuellement, à fixer des horaires de travail qui ne satisfont pas le salarié. Une autre manière peut aussi consister à imposer des heures supplémentaires (déclarées ou non dans certains cas) ou encore à refuser à certains salariés l'opportunité de faire des heures supplémentaires qui permettent d'augmenter leur salaire.

Il n'est en pratique pas possible d'identifier clairement ces différentes situations à partir des données disponibles. Nous tentons d'examiner néanmoins s'il existe des différences flagrantes de temps de travail entre les RP et leurs collègues qui pourraient amener à nuancer les résultats obtenus sur les salaires horaires. Nous observons d'abord que les RP font significativement plus d'heures en moyenne que les autres salariés, qu'ils soient syndiqués ou non (Tableau A1, première ligne). Ceci s'explique par le fait que les premiers ont moins de chances d'être au temps partiel que les seconds (deuxième ligne du tableau), probablement parce que les salariés à temps partiels se sentent moins légitimes pour représenter leurs collègues. Lorsqu'on exclut les salariés à temps partiel et qu'on se limite à ceux dont les heures annuelles sont compatibles avec un temps plein comme dans l'échantillon utilisé dans les analyses présentées dans le rapport (troisième ligne du tableau), on observe que les syndiqués (RP ou non) travaillent environ 15 heures de moins par an que leurs collègues. Cet écart n'est cependant pas significatif au seuil de 5%.

Nous proposons finalement dans le tableau A3 une description synthétique de la façon dont l'ensemble des résultats présentés dans ce rapport sont modifiés lorsqu'on s'intéresse aux rémunérations annuelles plutôt qu'aux salaires horaires. Dans l'ensemble, mesurées de cette façon les pénalités sont plus fortes en ce qui concerne les syndiqués et les DS. Notre spécification de référence avec contrôles de Mincer et effets fixes sans CSP (colonne 6 du tableau 2) met en évidence des pénalités mesurées en rémunérations annuelles de 3,4% et 5,4% pour les salariés syndiqués et les DS respectivement, ce qui est légèrement plus élevé que ce qu'on observait en termes de salaires horaires. En revanche, les pénalités en termes de rémunération annuelle pour

les RP syndiqués non DS sont plus faibles qu'en salaires horaires et ne sont plus statistiquement significatives en-deçà du seuil de 10%. Celles des RP non syndiqués, à 2,7%, restent dans le même ordre de grandeur qu'avant. Ces résultats confirment que les salaires horaires plus faibles des RP et des syndiqués ne sont pas compensés par des davantage d'heures travaillées qui leur garantiraient des revenus annuels comparables. Au contraire, ces salariés ont des rémunérations annuelles plus faibles que leurs collègues non seulement parce que leur salaire horaire est moindre, mais aussi parce qu'ils effectuent un peu moins d'heures. On ne peut à ce stade dire si c'est un choix de leur part ou une contrainte que leur impose leur employeur en leur refusant l'accès aux heures supplémentaires par exemple. On peut toutefois envisager qu'il existe une tension entre le fait d'obtenir des heures de délégations (qui ne suffisent d'ailleurs pas le plus souvent à accomplir l'ensemble des tâches inhérentes à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, on y revient plus bas) et le fait de réaliser des heures supplémentaires.

C. Promotions

Contrairement à la fixation du salaire qui est en partie contrainte par la nature du poste occupé par chaque salarié, l'affectation à un poste relève plus librement du choix de l'employeur. L'affectation d'un salarié à un nouveau poste construit une étape de sa carrière (interne) et, de manière générale, elle est pensée en termes de promotion, d'obtention d'un poste plus gratifiant et mieux payé en adéquation avec les performances du salarié et les compétences qu'il a acquises dans l'entreprise. En cela, une promotion est une forme de récompense du travail accompli et l'absence de promotion, voire l'affectation à un poste moins attrayant ou moins rémunéré ou encore localisé en un lieu qui ne convient pas au salarié, peuvent être des manières d'exercer une répression ciblée de la part des employeurs.

Comme dans le rapport précédent (Bourdieu et Breda, 2014), nous utilisons trois variables pour caractériser les pénalités en termes d'évolution de carrière : le fait de déclarer avoir été promu au moins une fois durant les trois dernières années (les trois années précédant l'enquête), ainsi que deux variables plus subjectives : les chances de promotion et les risques de licenciement dans l'année à venir estimés par le salarié. Ces deux variables ont été standardisées de manière à ce qu'une unité représente un écart type autour de la moyenne recentrée à zéro. Le tableau 3 estime les écarts de promotions passées et futures et de risques de licenciement entre les différents groupes de salariés RP et/ou syndiqués. Les variables de contrôle retenues pour ces analyses sont celles utilisées dans notre spécification préférée pour l'analyse des pénalités de salaires (colonne 6 du tableau 2), et incluent donc le genre, l'âge, l'ancienneté en ce qui concerne les variables individuelles, ainsi que des effets fixes au niveau de l'établissement.

Tout d'abord, concernant les promotions lors des trois dernières années, les syndiqués et les délégués syndicaux ont 4,2% et 10,7% moins de chances d'avoir été promus par rapport aux autres groupes d'employés. Sachant qu'environ 30% des employés a été promu sur la période, ce résultat signifie que les DS ont un tiers moins de chances d'avoir été promus que les autres employés. De la même manière les DS et les syndiqués non RP estiment avoir significativement moins de chances d'obtenir une promotion dans l'année à venir, ainsi que d'être licenciés. Les autres RP syndiqués estiment également avoir plus de risques d'être licenciés. Ce dernier résultat

est sans doute plus surprenant : en tant que « salariés protégés », les représentants du personnel devraient moins craindre le licenciement qui, sans être impossible, suppose une procédure plus difficile à mettre en place de la part de l'employeur. On peut toutefois tenir compte ici d'un effet de causalité inverse : il n'est pas exclu que le fait d'occuper un poste menacé dans l'entreprise favorise l'engagement dans des activités revendicatives statutairement protectrices de l'emploi, même si la crainte du licenciement pourrait au contraire être une raison de ne pas se manifester et de faire profil bas. Nous revenons sur ces questions plus bas.

Comme dans l'analyse des salaires, ces résultats mettent en avant des pénalités accrues pour les DS, mais aussi une différence entre les représentants syndiqués et les non syndiqués, qui, eux, sont autant promus et font face au même risque de licenciement supposé que les salariés qui ne sont ni RP ni syndiqués. Ces analyses confirment finalement l'idée que les écarts de salaire observés, qui disparaissent lorsqu'on considère des salariés de la même catégorie socioprofessionnelle, sont le fruit de différences de promotions.

D. Conditions de travail

Si verser à un salarié un moins bon salaire est la manière la plus directe de le pénaliser, on a vu qu'elle n'était pas nécessairement la plus simple à mettre en œuvre et que l'absence de promotion pouvait être en pratique le moyen le plus sûr d'y parvenir. D'autres modes de discrimination existent toutefois : la relation de travail ne se réduit pas au salaire et les conditions de travail au sens le plus large du terme sont un moyen d'agir sur la vie des salariés en affectant la pénibilité du travail. Ce mode de discrimination possible est souvent évoqué dans les analyses qualitatives et peut prendre des formes difficiles à observer statistiquement. Le seul fait d'avoir des relations personnelles difficiles ou tendues avec des supérieurs hiérarchiques constitue un exemple de conditions de travail dégradées qu'il n'est pas simple d'objectiver de façon quantitative (une manière de le faire consisterait à se référer au cas de plaintes judiciaires pour harcèlement moral par exemple). Nous pouvons toutefois trouver dans l'enquête REPONSE des instruments de mesure en partie indirects de tels phénomènes. Nous nous focaliserons sur deux types d'indicateurs. Le premier, on l'a évoqué, concerne le temps de travail et plus précisément les horaires de travail prescrits au salarié. Le second tient aux réponses subjectives des salariés eux-mêmes concernant la qualité de leurs conditions de travail.

1. Travail en temps décalé

L'imposition d'horaires de travail atypiques est un moyen possible pour dégrader les conditions de travail d'un salarié. Un moyen ayant une efficacité en lui-même puisqu'à son effet dissuasif propre, s'ajoute le fait qu'il permet aussi d'éloigner le salarié concerné des autres salariés en faisant en sorte qu'ils ne partagent pas les mêmes heures de travail. Le volet salarié de l'enquête REPONSE permet de savoir si les salariés interrogés travaillent selon des horaires variables, ou alors durant des plages horaires décalées : en soirée, de nuit ou le dimanche.

En utilisant les mêmes variables de contrôle que précédemment, nous examinons la probabilité que les RP et les syndiqués soient assignés à ce type d'horaires relativement aux autres salariés. Le tableau 4 présente les résultats. Il n'y a pas de différence significative de probabilité d'avoir des horaires variables entre les différents types de salariés. En revanche, les salariés syndiqués, qu'ils soient ou non représentants, ont significativement 3% à 4% plus de chances d'être à des postes en travail le soir, la nuit ou le dimanche. Les DS ont aussi plus de chance de travailler en horaires décalés mais les résultats ne sont pas significatifs (les p-values sont légèrement supérieures au seuil de 10%), même s'ils sont du même ordre de grandeur que pour les autres syndiqués. A contrario, les représentants non syndiqués occupent au contraire moins souvent ce genre de postes, en particulier le travail en soirée et le dimanche.

Bien sûr, et comme pour les analyses précédentes, on ne peut inférer de ces résultats une intention directe de l'employeur de pénaliser les salariés syndiqués. On ne peut en effet pas écarter que le fait de travailler à des horaires décalés corresponde pour une part au souhait du salarié (lorsque les horaires décalés donnent lieu à des compensations salariales par exemple) ou à des caractéristiques propres de son travail que l'on ne pourrait observer.

2. Pénibilité perçue du travail

Les questions subjectives de l'enquête REPONSE concernant la perception qu'ont les salariés de leurs conditions de travail peuvent finalement être exploitées pour comparer les RP et les syndiqués avec leurs collègues.

Tout d'abord, le tableau 5.a fait le lien entre la satisfaction exprimée par les employés concernant cinq aspects généraux de leur travail que sont la rémunération, les horaires, les conditions de travail, l'accès à la formation, et l'ambiance au travail, avec le statut de représentant. Les variables ont été standardisées de telle sorte que les coefficients peuvent être interprétés en pourcentage d'écart-type. Les résultats montrent que dans l'ensemble, pour chaque aspect étudié, les salariés et les représentants syndiqués sont davantage insatisfaits que leurs collègues non syndiqués et non RP. Les DS sont systématiquement les plus insatisfaits, deux à trois fois plus que leurs collègues RP syndiqués en ce qui concerne la rémunération, les horaires, et les conditions de travail. Cette situation contraste avec celle des RP non syndiqués, qui eux ne sont pas moins satisfaits que leurs collègues non syndiqués et non RP, et en réalité se montrent plus satisfaits de leurs horaires et de leurs conditions de travail. Ces mesures subjectives suggèrent une différence de traitement entre les RP syndiqués et les RP non syndiqués en ce qui concerne leurs conditions de travail, mais elles pourraient aussi être le reflet d'une culture revendicative plus forte chez les salariés syndiqués au sens où ces derniers auraient une attitude personnelle foncièrement plus hostile à l'égard l'entreprise et une propension plus grande que les autres salariés à ne pas se satisfaire des conditions de travail qu'on leur propose.

Pour pousser plus loin l'analyse des conditions de travail, nous utilisons des questions plus précises et ainsi peut-être plus à même de capturer des situations objectives. Il s'agit des questions 11 à 21 du volet salarié de l'enquête, après les avoir standardisées de la même manière

que les précédentes. Le tableau 5.b présente les régressions pour l'ensemble des variables étudiées.¹³ Il fait apparaître un contraste entre les syndiqués (RP ou non) d'une part, et les RP non syndiqués de l'autre. Il montre ainsi que les salariés et les représentants syndiqués estiment moins souvent que leur travail leur permet de concilier vie privée et vie professionnelle (colonne 1). Peut-être parce qu'ils ont une carrière plus instable ou plus de chances d'être mutés. Peut-être également parce que leur engagement dans leur fonction de représentants accroît leur temps de travail au-delà de ce que les heures de décharges leur permettent de récupérer. Cette seconde explication est confortée par un large corpus de recherche en sociologie sur les trajectoires militantes. Notamment à partir du concept d'institution dévorante (« greedy institution », voir Coser, 1974) qui permet de mettre en exergue une institution sociale qui requiert un engagement personnel sans partage, plusieurs auteurs ont montré combien la « carrière syndicale », pour les militants les plus engagés, est coûteuse en temps et difficilement conciliable avec d'autres activités non professionnelles (voir par exemple Lescurieux, à paraître, ou Lefebvre, 2014).

Le fait que les délégués syndicaux soient encore plus négatifs sur leur capacité à concilier vie personnelle et vie professionnelle (-30% d'un écart type de la variable par rapport à leurs collègues du même établissement ni syndiqués ni RP, à diplôme, âge, ancienneté et sexe donné, ce qui est substantiel) renforce encore cette explication. En effet ce sont les DS qui ont les responsabilités syndicales les plus conséquentes et qui sont a priori les plus engagés.

En total contraste avec ce que l'on observe pour les RP syndiqués, les représentants non syndiqués estiment être mieux traités en moyenne que les salariés non syndiqués et sans mandat. Cette différence de perception est confortée par le fait que les RP non syndiqués sont globalement davantage certains que les autres RP et syndiqués de travailler régulièrement avec les mêmes collègues et de « connaître leur chef dans un an » (colonnes 2 et 5). Ces résultats confortent une fois de plus les différences très fortes non seulement en termes d'activité de représentation, mais aussi en termes de carrière et d'exercice de son travail, entre les RP syndiqués et non syndiqués.

Les résultats des régressions 7 à 9 vont dans le même sens : ils indiquent qu'en comparaison des salariés ni RP ni syndiqués, les RP non syndiqués ont un travail davantage reconnu (colonne 9), qui leur permet d'apprendre des choses nouvelles (colonne 8), et dont les objectifs ne sont pas précis ou chiffrés mais nécessitent une prise de décision personnelle vis-à-vis des incidents imprévus (colonne 7). A l'inverse, les salariés syndiqués, RP ou non, ont l'impression que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur, qu'il leur impose des choses qu'ils désapprouvent et qu'il nuit à leur santé. La seule exception au contraste observé entre RP syndiqués et non syndiqués dans l'ensemble du tableau 5.b s'observe pour les DS qui, davantage encore que les RP non syndiqués, indiquent que leurs collègues les aident dans leur travail (colonne 3). Ainsi

¹³ Le tableau A4 présente les résultats de régressions similaires après avoir regroupé les DS et les autres RP syndiqués en une seule catégorie, et les conclusions sont identiques. Le tableau A12 compare par ailleurs les résultats des principaux tableaux du rapport lorsque l'ensemble des RP syndiqués sont regroupés en une seule catégorie et lorsqu'ils ne le sont pas (DS et autres RP syndiqués considérés séparément).

l'insatisfaction des DS vis-à-vis de leurs conditions de travail est focalisée sur leurs dirigeants et n'exprime pas une position uniformément négative vis-à-vis de leur environnement.

En plus des pénalités en termes de carrière et de salaires, apparaissent donc aussi des pénalités en termes d'horaires et de conditions de travail, jugées plus contraignants en moyenne pour les salariés syndiqués. Dans l'ensemble, ces différences observées entre différents types de salariés en termes de conditions de travail ressenties tendent à être légèrement plus larges (autour de 10% d'un écart type) que celles qui concernent les chances de promotion et les risques de licenciement.

E. Les pénalités se cumulent-elles ?

Nous examinons finalement si les pénalités subies par les salariés syndiqués (et notamment les DS) se cumulent, ou au contraire si elles se substituent les unes aux autres. En d'autres termes, il s'agit d'examiner dans quelle mesure les DS (par exemple) dont le salaire horaire est particulièrement faible sont également ceux qui déclarent le moins avoir été promus, ou le plus risquer d'être licenciés. Pour mener cette analyse, nous procédons en deux étapes. Dans la première, nous prédisons (1) les salaires, (2) les chances de promotions passées, (3) les chances de promotions futures et, (4) le risque de licenciement à l'aide de régressions linéaires de ces variables sur des effets fixes par établissement et le sexe, l'âge, l'âge au carré, le niveau de diplôme et l'ancienneté des salariés (ce qui correspond à notre spécification préférée pour évaluer les pénalités). Pour chacune des quatre variables étudiées et pour chaque salarié, l'écart entre sa valeur réelle et sa valeur prédite (le résidu de la régression concernée) indique dans quelle mesure le salarié est dans une situation « anormale » ou « inexplicable », au sens où il est éloigné de la situation moyenne de salariés ayant des caractéristiques observables proches. Pour évaluer si les pénalités se cumulent, nous examinons si les situations « anormales » pour les différentes variables sont positivement corrélées entre elles.

Le tableau A5 présente les résultats. Plus la corrélation entre les résidus de deux régressions est élevée (proche de 1) pour une catégorie de salariés, plus cela signifie que les effets se cumulent pour ces salariés : les situations « anormales », qu'il s'agisse de pénalités ou au contraire de bonus vont avoir tendance à s'observer simultanément sur certains salariés tandis qu'ils ne s'observeront pas sur d'autres. Dans l'ensemble, nous trouvons que les pénalités subies par les RP sont légèrement positivement corrélées. Concernant les pénalités ou bonus salariaux, ils sont logiquement corrélés avec l'occurrence de promotions dans le passé : les salariés ayant été le moins promu se retrouvent les moins bien rémunérés). Plus intéressant, nous observons que les corrélations sont similaires, voire supérieures (pour les DS) avec les chances de promotion dans le futur : ainsi les RP déjà mal rémunérés n'envisagent pas de rattrapage à venir.

Les corrélations entre pénalités de salaire et risque de licenciement ont le signe attendu (des bonus salariaux sont associés à des risques de licenciement plus faibles) mais elles demeurent faibles et ne sont statistiquement significatives pour aucun des groupes étudiés. Les risques de

licenciement sont en revanche logiquement corrélés avec les faibles chances de promotions futures.

Au total, nous retenons des résultats du tableau A5 que les pénalités subies par les RP se cumulent effectivement en partie. Nos analyses ne permettent cependant pas de quantifier précisément l'ampleur de ce cumul mais suggèrent qu'il demeure limité.

III. Les circonstances qui génèrent des pénalités salariales pour les RP

Dans cette section, nous cherchons à approfondir l'analyse des sources d'hétérogénéité individuelle au-delà des variables que nous avons mobilisés jusqu'ici. Plus précisément, l'analyse menée jusqu'à présent a permis de prendre en compte l'effet de variations de variables qui sont à la fois communes à tous les salariés et non spécifiques à l'engagement dans des activités de représentation. Pour aller plus loin, nous nous proposons dans cette troisième section, de faire intervenir des variables qui mettent en relation les caractéristiques propres aux mandats exercés dans l'entreprise avec, d'abord, les caractéristiques des individus qui les exercent ou qui sont appelés à les exercer et, ensuite, avec les conditions de fonctionnement de la négociation dans l'entreprise, le type d'organisations syndicales qui sont présentes ou encore le climat social qui y règne.

A. Des différences de compétence ou de salaires préexistantes ?

Les mesures de pénalités salariales observées pour les RP syndiqués, leur moindre chance de promotion, ou encore leur plus fort risque de licenciement en comparaison d'un salarié qui n'est ni RP ni syndiqué ne reposent pas sur une analyse causale au sens où on ne peut dire que c'est exclusivement au fait d'être RP qu'ils doivent cette situation. Les analyses présentées ne permettent pas d'affirmer que les écarts mesurés sont directement causés par le statut des représentants et qu'ils reflètent donc une discrimination propre à ce dernier. Le fait d'être représentant peut-être déterminé par des variables non observées qui elles-mêmes agissent sur les différents indicateurs de discrimination que nous mobilisons. On peut devenir délégué syndical parce qu'on est un travailleur moins performant et de ce fait moins bien payé ou plus rarement promu. Le statut de RP capture la différence de salaire dans une régression où les variables qui le déterminent sont absentes, mais il ne la cause pas.

Transposé dans notre cadre d'analyse, un argument standard de l'analyse économétrique, le biais de sélection, voudrait par exemple que les RP soient des salariés intrinsèquement moins productifs que les autres, ce qui expliquerait et justifierait la différence de salaires (la productivité intrinsèque d'un salarié étant une variable non observée et corrélée au statut syndical). L'argument se redouble, si on considère qu'un salarié moins productif et moins payé sera poussé plus que les autres à se syndiquer et à briguer des postes de représentation parce qu'il n'accepte pas cette situation ou même pour se protéger d'un potentiel licenciement, ou pour échapper à sa position de salarié en faisant plutôt carrière dans le monde syndical. Pour discuter ces arguments, on pourrait imaginer reproduire l'analyse sur un échantillon où le statut de syndiqué (ou celui de représentant) aurait été attribué au hasard aux employés, de sorte qu'en moyenne tout le monde ait la même productivité et la même valeur pour tout autre variable non observée. Cette expérience de pensée ne revêt en réalité qu'un intérêt limité car, comme nos analyses vont le suggérer, la discrimination contre les RP syndiqués n'est pas seulement liée au fait d'exercer un mandat, mais à la façon dont celui-ci s'exerce. Des salariés tirés au hasard n'exercerait sans doute pas leur mandat de la même façon et avec la même implication que des RP volontaires. Le

simple fait qu'ils soient tirés au hasard les rendrait d'ailleurs peut-être moins suspects aux yeux des employeurs. En ce sens, des salariés tirés au hasard seraient assez peu informatifs de la façon dont l'engagement dans les IRP, tel qu'il se pratique effectivement aujourd'hui, peut affecter la carrière. Or, ce qui nous intéresse est d'examiner comment l'exercice du mandat, de la part de salariés qui ont choisi de s'engager (et donc par définition sont sélectionnés), affecte la carrière, dans un contexte où en principe l'employeur devrait pouvoir valoriser cette carrière indépendamment du mandat. Ainsi, une approche purement causale, consistant à considérer le mandat comme un traitement, ne permettrait pas de répondre à la question qui nous intéresse, puisque des salariés tirés au sort n'exerceraient pas leur mandat avec la même implication que des salariés volontaires¹⁴.

Nonobstant ces précisions méthodologiques, il n'est pas interdit d'examiner s'il existe, avant la prise de mandat, des différences entre les futurs RP et les autres salariés. Dans cette optique, nous présentons deux arguments pour justifier que nos mesures capturent au moins en partie un effet propre de la prise de mandat sur les salaires plutôt

1. Les pénalités et l'ancienneté dans le mandat

L'analyse de l'ancienneté dans le mandat (question qui ne figurait pas par le passé dans l'enquête REPONSE) permet de savoir à partir de quelle durée d'exercice du mandat de RP s'établissent les pénalités salariales. Si l'on observe une pénalité dès la prise de mandat, il est peu probable que celle-ci en soit la conséquence et cela d'autant plus que les pénalités résultent, on l'a vu, d'une absence de promotion (cela supposerait que l'employeur ait anticipé la prise de mandat dans un refus de promotion). Dans ce cas, la pénalité plutôt que le reflet d'une volonté de discrimination à l'encontre du salarié pourrait simplement refléter une moindre efficacité du salarié comparé aux autres. En revanche si l'on ne mesure pas de différence de salaire pour les salariés au moment de leur prise de mandat, il est plus difficile de retenir l'hypothèse que la pénalité observée ultérieurement reflète une productivité moindre de sa part ex ante (ce qui n'exclut pas toutefois que le fait même de devenir représentant du personnel induise une baisse de productivité individuelle).

Les résultats du tableau 6 montrent que les représentants du personnel syndiqués ne sont pas moins bien payés en moyenne par rapport aux employés non syndiqués et non représentants au moment de leur prise de mandat (moins d'un an d'ancienneté). Leur pénalité apparaît après une à quatre années passées dans le mandat, un intervalle de temps cohérent avec une discrimination de la part de l'employeur, et notamment une discrimination qui passe par un ralentissement de la carrière et des promotions. Pour les RP syndiqués non DS, les pénalités salariales croissent régulièrement avec le temps, tandis que pour les DS, elles tendent à disparaître au-delà de cinq ans d'ancienneté dans le mandat. Même si la précision statistique associée aux différentes estimations est trop limitée pour tirer des conclusions définitives, ce

¹⁴ Le tirage au sort revêt un intérêt dans le cas où l'on envisage de renoncer au principe de représentants élus pour favoriser celui de représentants tirés au sort, sur le modèle des assemblées citoyennes qui sont parfois constituées à l'échelle nationale pour traiter d'enjeux de société spécifiques.

résultat suggère un lien « en cloche » entre pénalité et ancienneté dans le mandat pour les DS. A priori surprenante, une telle relation décroissante au-delà d'un seuil d'ancienneté pourrait s'expliquer par l'existence d'un rattrapage salariale, autrement dit le fait que le DS fini par obtenir avec retard la promotion à laquelle il avait droit : cela n'annule pas la perte de salaire subie, mais cela en limite les conséquences. Une interprétation alternative qui n'est pas moins vraisemblable est que ce rattrapage soit un pur effet d'attrition altérant la composition de l'échantillon des représentants. Après un certain temps passé à subir la discrimination, les DS peuvent décider de mettre fin à leur mandat, que ce soit en abandonnant le poste, ou en quittant l'entreprise pour éventuellement faire carrière dans leur confédération. Nous revenons sur cette interprétation et produisons des éléments allant dans ce sens dans la dernière partie de ce rapport.

En ce qui concerne les employés syndiqués qui ne sont pas représentants, il apparaît un clair effet de sélection puisque l'on voit qu'ils sont payés 5,6% de moins que les autres salariés au moment où ils se syndiquent. Mais si elle n'était qu'une question de sélection, la pénalité devrait persister avec l'ancienneté dans l'engagement, alors que celle-ci s'amenuise avec le temps. Il est en fait possible qu'une partie des syndiqués soient des salariés discriminés avant leur syndicalisation, et qui s'engagent pour se défendre face à cette sanction de l'employeur. Leur pénalité de salaire initiale finit par disparaître, soit du fait de leur action propre en ce sens, soit parce que leurs compétences finissent par être reconnues. Cette interprétation doit bien sûr être considérée avec prudence, puisque de nombreuses autres sont possibles et que nous ne disposons pas ici de données de panel pour nos analyses (les syndiqués avec beaucoup d'ancienneté ne sont pas les mêmes que ceux avec peu d'ancienneté). Elle permet d'illustrer cependant que les moins bons salaires des personnes qui se syndiquent ne permettent pas de tirer de conclusions définitives sur leurs compétences.

Enfin, si les salariés qui se syndiquent et prennent des fonctions de représentation étaient malgré tout systématiquement des salariés moins productifs, on pourrait se demander ce que cela dirait des institutions de représentation : ou bien ces salariés seraient également peu productifs comme représentants, ce qui voudrait dire peu capables de défendre les salariés, et on se demanderait pourquoi ils ne sont pas récompensés par les employeurs pour leur manque d'efficacité ; ou bien, tout en étant de « mauvais » travailleurs, ils seraient de bons représentants des salariés et donc capables de bien défendre leurs intérêts, et alors leur rémunération plus faible serait de fait strictement discriminatoire (on voit bien, dans ce cas, que rémunérer ces salariés à leur productivité marginale n'a pas de sens s'ils sont rémunérés par les employeurs).

Les RP non syndiqués sont une fois de plus dans une situation inverse de celle des RP syndiqués : au lieu de croître régulièrement avec le temps passé dans le mandat, leurs pénalités décroissent. Ces salariés sont initialement moins bien payés (7% de moins que les salariés ni RP ni syndiqués équivalents) mais rattrapent les autres salariés au fil de leur mandat, de sorte qu'au-delà de 10 ans passé comme RP, ils se retrouvent mieux payés que des salariés équivalents qui ne sont ni RP ni syndiqués (4% de plus, non significatif). Au total, ce rattrapage est substantiel : il représente un accroissement du salaire supérieur de 11% par rapport aux salariés de référence équivalents.

L'analyse des pénalités en fonction de l'ancienneté au sein du mandat est d'autant plus robuste qu'elle se confirme largement lorsqu'on l'applique aux promotions passées, aux chances de promotion et aux risques de licenciement futurs, les autres variables que l'on a utilisées pour mesurer les discriminations (Tableau 6, colonnes 2, 3 et 4). Au total, même si la construction d'un véritable contrefactuel permettant d'établir la discrimination n'est pas possible, on voit que l'hypothèse que les salariés qui deviennent RP syndiqués soient statistiquement sélectionnés parmi des salariés qui seraient moins payés ne tient pas. L'existence de phénomène de causalité inverse est possible, le fait que certains salariés se syndiquent et deviennent RP parce qu'ils se considèrent insuffisamment reconnus et payés, existe, mais ne peut expliquer les pénalités que subissent spécifiquement les DS par exemple.

2. L'effet des heures de délégation

Les RP, du fait de leurs heures de délégation, consacrent une partie de leur temps de travail à leur mandat de représentation. Comme nous l'avons dit, cette différence les rend intrinsèquement incomparables avec les autres salariés à un poste similaire. Il est ainsi difficile de parler de discrimination *stricto sensu* (à travail égal, salaire différent), même si du point de vue légal les heures de délégation ne doivent pas entraîner de perte de salaire, et les RP doivent être payés comme les salariés occupant des postes similaires à temps plein.

Dans une logique économique cependant, on pourrait penser que travailler à temps partiel rend moins efficace et baisse la productivité horaire du travail. Ainsi, même si l'employeur ne discrimine pas directement du fait des heures de délégation, il pourrait les payer moins parce que, durant leur temps passé à leur travail de salarié, ils sont moins productifs que leurs homologues à temps plein. Pour examiner cette hypothèse, le tableau 7 fait état des pénalités salariales pour les salariés à faible temps partiel. On voit (notamment colonne 6) que les salariés à temps partiel fort peuvent subir eux-aussi une pénalité en termes de salaire horaire. Celle-ci est toutefois inférieure à celle que subissent les DS, et elle s'inverse fortement lorsqu'on prend en compte la catégorie socio-professionnelle (ce qui n'est pas le cas pour les RP, colonne 7). Ainsi les moindres salaires horaires des temps partiels tiennent essentiellement au type d'emploi qu'ils occupent. Cela pourrait être parce que comme les RP, ils sont moins promus, ou plus vraisemblablement parce que le temps partiel est spécifique à certains métiers qui tendent à moins bien rémunérer.

Dans tous les cas, la thèse d'une moindre productivité des temps partiels qui se traduirait par des salaires inférieurs n'est que partiellement validée par les données. Cela implique que l'idée selon laquelle les RP seraient moins bien rémunérés parce qu'on leur applique le taux horaire des temps partiels est difficile à défendre du point de vue statistique.

Cette idée est également démentie par l'analyse des heures de délégation déclarées par les RP interrogés dans l'enquête REPONSE (voir Pak et Pignoni, 2014 et Breda, 2016 pour des analyses

détaillées sur l'enquête de 2011)¹⁵, analyse qui révèle une utilisation très hétérogène des heures de délégation et plus généralement du temps consacré, officiellement ou officieusement, au mandat. Près de 20 % des RP ne consacrent ainsi pas du tout de temps à leur activité de représentant alors qu'ils disposent pourtant légalement d'heures de délégation. A l'inverse, certains RP déclarent consacrer la quasi-totalité de leur temps disponible, en dehors et dans l'entreprise, à leur activité de représentant. L'analyse fait ainsi apparaître une forte divergence entre les heures de délégation officielles (31 heures par mois en moyenne parmi les RP interrogés dans REPONSE 2011) et le temps réellement consacré au mandat (36 heures par mois en moyenne en 2011), suggérant que le temps de travail « directement au service de l'employeur » peut être affecté de multiples manières par le travail de représentation et qu'il peut être difficile de relier directement la rémunération aux heures de délégation officielles. Cette intuition est d'ailleurs confirmée par une analyse plus directe de ce lien. En utilisant des méthodes probabilistes, Breda (2014) suggère ainsi qu'il ne peut être établi de lien clair entre le volume d'heures de délégation d'un RP et la pénalité salariale qu'il subit.

De façon plus anecdotique, il semble que la charge de travail des RP ne soit pas systématiquement aménagée lorsqu'ils prennent un mandat, de sorte qu'il n'est pas impossible que les RP, lorsqu'ils utilisent effectivement leurs heures de délégations, soient dans l'obligation de réaliser en moins de temps le même travail qu'un salarié à temps plein et soient donc en fait plus productifs.

Au final, même si nous présentons peu de nouveaux éléments empiriques nouveaux sur le sujet dans ce rapport, il nous semble difficile d'étayer la thèse d'un lien fort entre heures de délégation et pénalités salariales des RP, que ce lien passe par une baisse de productivité de ces derniers dans leur activité purement salariée, ou plus directement par un refus implicite (et illégal) des employeurs de rémunérer des heures consacrées au travail de représentation.

B. La présence de rentes

Selon la théorie d'une discrimination pour motifs stratégiques que nous exposons en détail dans la section V du rapport, la pénalisation des représentants du personnel devrait être liée à leur capacité à imposer un rapport de force et à obtenir des concessions de la part des employeurs, notamment en ce qui concerne les salaires. En d'autres termes, un employeur aurait moins intérêt à pénaliser des représentants peu gênants et peu impliqués dans la négociation. Or en théorie, un délégué syndical sera plus combatif dans une négociation de salaires lorsque la situation financière de l'entreprise offre un surplus à partager. Plus cette rente sera élevée, plus les gains possibles seront importants. Du point de vue de l'employeur la présence de rentes augmente la menace que font peser les représentants du personnel en charge de la négociation et incite le premier à pénaliser davantage les seconds. Cette partie examine cette théorie en croisant l'analyse de base des pénalités avec différentes variables permettant d'identifier la

¹⁵ Rappelons que les RP interrogés dans l'enquête REPONSE ne sont pas représentatifs de l'ensemble des RP : ils exercent davantage de gros mandats et sont davantage issues de syndicats ayant recueilli beaucoup de votes aux élections professionnelles.

présence de rentes dans l'entreprise. En premier lieu nous exploitons des questions posées aux représentants de la direction de l'enquête REPONSE concernant la performance de leur entreprise. En second lieu nous utilisons les données comptables FARE pour des mesures précises de la rentabilité des entreprises.

1. Situation perçue (REPONSE)

Nous croisons d'abord l'analyse de base des pénalités avec différentes variables permettant d'identifier la présence de rentes à partir des questions posées aux représentants de la direction de l'enquête REPONSE concernant la performance de leur entreprise. L'enquête permet en effet de connaître la croissance de l'activité de l'entreprise telle qu'elle est évaluée par les représentants de la direction et d'examiner si dans les entreprises à forte croissance, où les rentes potentielles sont sans doute plus importantes, les RP syndiqués sont davantage pénalisés. Le tableau 8 offre une réponse mitigée. Dans les établissements en croissance, les employés syndiqués non représentants du personnel sont plus pénalisés que dans les autres, mais il en va de même pour les représentants non syndiqués. Les délégués syndicaux sont aussi plus pénalisés dans les établissements en croissance que dans les établissements à activité stable, mais cette différence n'est pas significative. En revanche, les RP non syndiqués sont plus pénalisés lorsque l'activité est stable. Le problème de cette analyse est que la croissance de l'activité ne capture que très imparfaitement les rentes et qu'il est donc possible que malgré la stabilité, voire la décroissance de l'activité, le niveau de rentes à partager soit important. L'échantillon de la quatrième colonne ne concerne que les entreprises qui déclarent avoir pour objectif principal la croissance. Dans celles-ci les salariés syndiqués et les délégués sont très fortement et significativement pénalisés, avec des salaires plus faibles de 9,7% et 11,6% par rapport à leurs collègues travaillant sur le même lieu de travail.

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

2. Situation objective

Pour poursuivre l'analyse du lien entre la présence de rentes et les pénalités des représentants nous avons apparié l'enquête REPONSE avec les données fiscales des entreprises contenues dans la base FARE. L'appariement a été fait sur l'identifiant Siren liant l'établissement à son entreprise. Nous avons ensuite calculé la moyenne sur les trois années précédant l'enquête (2013 à 2015)

de trois variables que nous avons choisies pour mesurer la quantité de rentes dégagées par l'entreprise : (i) le résultat par tête, (ii) la productivité par tête, (iii) la productivité totale des facteurs de production (PTF). Les deux premières ont été calculées en divisant respectivement, le résultat comptable et la valeur ajoutée, par le nombre d'employés de l'entreprise. La troisième a été obtenue par l'estimation d'une fonction de production Cobb-Douglas standard définie comme $Y_j = A_j K_j^\alpha L_j^\beta$ où Y_j correspond à la valeur ajoutée, K_j au capital de l'entreprise et L_j à la force de travail. La composante A_j quant-à-elle, correspond à la PTF. La fonction de production peut être estimée en logarithme avec une régression linéaire dont les composantes K_j et L_j ont été mesurées par les immobilisations corporelles et incorporelles nettes, ainsi que le nombre total d'employés de l'entreprise. Le résidu de la régression permet lui d'estimer la PTF. Les trois mesures des rentes ainsi obtenues, nous avons procédé aux régressions de salaires sur des échantillons restreints aux différents quartiles de de celles-ci. Ainsi nous pouvons comparer les pénalités en fonction de la performance relative de l'entreprise. La série des tableaux 10.a, 10.b, et 10.c présente les résultats de cet exercice.

La première chose qui ressort est que les résultats sont qualitativement très proches à travers les différentes mesures des rentes, à savoir que les pénalités ressortent significativement pour les DS dans les 50% des entreprises les plus performantes. Pour les représentants syndiqués non DS les pénalités ressortent aussi pour les deuxièmes quartiles de la distribution, et pour les salariés syndiqués les pénalités sont fortes, voire augmentent avec la mesure des rentes jusqu'au troisième quartile, mais disparaissent au-delà. En ce qui concerne les RP non syndiqués, les comparaisons tendent à diverger entre les tableaux mais les pénalités semblent apparaître dans les entreprises les plus performantes. Il est difficile d'interpréter l'ensemble de ces résultats, néanmoins nous pouvons souligner l'existence de fortes pénalités pour les DS, en moyenne de l'ordre de 7% à 10%, dans les entreprises les plus performantes.

C. La conflictualité interne à l'entreprise

La deuxième dimension des déterminants des pénalités concerne la conflictualité interne à l'entreprise. Celle-ci s'exprime dans l'intensité de la négociation et dans les grèves qui peuvent l'accompagner.

1. L'intensité de la négociation

Les tableaux suivants reproduisent les régressions des pénalités à nouveau sur des sous-groupes de l'échantillon de base construits en fonction des dimensions de la conflictualité qui nous intéressent. Ainsi, le tableau 11 montre que les pénalités ressortent pour les salariés syndiqués et l'ensemble des RP dans les établissements qui ont négocié au moins une fois durant les trois années ayant précédé l'enquête, et non dans ceux qui n'ont pas conduit le processus. Si l'on divise les établissements en fonction des sujets ayant été traités lors des négociations (colonnes suivantes), les pénalités, surtout pour les délégués syndicaux, ressortent le plus dans les établissements ayant négocié sur le temps de travail et les salaires, à 6,7% et 5% respectivement.

Les pénalités sont moins fortes dans les entreprises ayant négocié sur l'emploi et les conditions de travail, mais il est difficile d'interpréter ces résultats car une entreprise qui a négocié sur l'emploi peut aussi avoir négocié sur les salaires ou un autre sujet. A noter tout de même que les pénalités ne sont pas significatives pour les établissements ayant négocié sur le droit syndical, qui permet aux représentants de mettre en place des accords de gestion de leurs carrières et donc de les protéger de certaines formes de discrimination. Ce dispositif permettrait d'effectivement protéger les représentants et les syndiqués, comme nous l'avions déjà montré (Bourdieu et Breda, 2016).

Pour examiner plus en détail les types de négociations susceptibles de générer des pénalités pour les RP, le tableau 12 se focalise maintenant sur les établissements ayant effectivement négocié au moins une fois durant les trois années ayant précédé l'enquête. On observe que les pénalités ressortent pour les délégués syndicaux et les salariés syndiqués là où les négociations ont abouti à un accord (colonne 1) et non là où la direction a pris une décision unilatérale (colonne 2). Ceci conforte l'idée que les représentants et les syndiqués sont pénalisés là où ils ont été en capacité d'influencer les décisions. Les deux colonnes suivantes confortent cette hypothèse en montrant que les DS sont bien plus pénalisés lorsque la décision de l'employeur aurait été très différente en l'absence d'accord (autrement dit lorsque l'influence des DS lors de la négociation a été importante) que lorsque la décision de l'employeur n'aurait pas différé de celle de l'accord négocié. Ainsi les délégués syndicaux sont réprimés (1) lorsqu'ils négocient effectivement (ce qui est le rôle principal qui leur est normalement dévolu par la loi en tant que représentants), et (2) lorsqu'ils ont un réel pouvoir d'influence sur la négociation avec l'aboutissement d'un accord.

2. Les grèves

Le volet salarié de l'enquête permet de grouper les employés en fonction de leur participation aux arrêts de travail s'il y en a eu dans l'établissement. Le tableau 13 montre les résultats des régressions des pénalités salariales pour les RP et les syndiqués selon trois modalités : (i) leur établissement n'a pas connu de grève ni d'autre forme d'action collective durant les trois années ayant précédé l'enquête, (ii) il y a eu une grève ou un autre type d'action collective mais ils n'y ont pas participé, et (iii) il y a eu une grève ou un autre type d'action collective et ils y ont participé. Ce dernier cas de figure est moins rare qu'on pourrait le penser : lorsqu'il y a eu des actions collectives, on observe par exemple que 13.5% des DS, 19,4% des RP syndiqués non DS et 44.9% des RP non syndiqués déclarent ne pas y avoir participé.

Parmi les établissements ayant connu une action collective, nous observons un très fort différentiel de situation salariale entre les salariés ayant pris part et ceux n'ayant pas pris part à cette action. Ce constat est vrai aussi bien pour les syndiqués que pour les RP, qu'ils soient syndiqués ou non syndiqués. Pour les DS ayant participé à une action collective, les pénalités sont en moyenne de 8%, tandis que ceux n'ayant pas participé à une action collective ayant eu lieu dans leur établissement sont au contraire payés environ 20% de plus que les salariés non syndiqués et non RP.

La tendance de ces résultats est confirmée par l'analyse des promotions (trois colonnes suivantes). Les DS et les syndiqués non représentants qui ont participé à un arrêt de travail ont bien moins de chances d'obtenir une promotion (colonne 3), et plus de chances de perdre leur emploi dans le futur (colonne 4). Ceux qui n'ont pas participé aux arrêts de travail se déclarent au contraire moins exposés à ce risque et mieux traités en ce qui concerne les promotions. On voit clairement que la participation à une action collective est fortement liée aux perspectives de carrière ressenties. Là encore, on ne peut conclure à un effet causal : il se peut que les salariés dont les perspectives sont les plus limitées soient plus enclins à participer à une grève. Cette hypothèse, qui fait sens pour les salariés en général, est peut-être plus difficile à défendre pour les RP, qui sont en théorie déjà engagés dans la défense des intérêts de leurs collègues, et dont la non-participation à une action collective peut être davantage vue comme un révélateur clair de la façon dont ils appréhendent leur mandat. En particulier, le signal que représente la non-participation à une action collective peut être considérée comme particulièrement fort pour les DS qui sont en général très engagés et dont le poids institutionnel dans les processus de négociation collective est conséquent. Les différences de situations encore plus marquées que pour les autres salariés entre les DS participant et ne participant pas aux actions collectives sont ainsi un indice de pénalités salariales qui dépendent de la façon dont s'exerce le mandat plutôt que de différences de productivité ou de perspectives de carrière préexistantes.

La seule exception au phénomène général décrit ci-dessous concerne les promotions passées, justement pour les DS : ceux n'ayant pas participé à l'action collective déclarent encore moins avoir été promus que les autres (significatif à 10%). Ce résultat peut être simplement lié à l'aléa statistique¹⁶. Il pourrait sinon refléter un changement de comportement de certains DS qui, moins promus par le passé, auraient reçu des primes importantes en échange d'un possible rôle de « casseur de grève » lors d'une action collective. Si elles sont avérées, de telles primes seront bien incluses dans nos mesures de salaires issues des DADS mais l'on peut penser qu'elles ne seront pas rendues publiques et resteront ignorées des autres salariés.

3. L'implication dans le mandat

L'enquête permet d'analyser l'engagement des représentants dans leur fonction de représentation via deux questions du volet « salariés » de l'enquête REPONSE que l'on peut penser a priori davantage destinées aux salariés RP. Il s'agit de la participation aux réunions organisées par les délégués du personnel et du fait d'avoir voté aux élections professionnelles. Dans leur grande majorité, les RP participent aux réunions qui sont organisées (93,6% des DS, 97,9% des RP syndiqués et 96,6% des RP non syndiqués) et votent aux élections professionnelles quand il y en a (98,9% des DS, 95,3% des RP syndiqués et 92,7% des RP non syndiqués) mais

¹⁶ Comme tous les autres résultats d'ailleurs. Parmi les nombreux tests statistiques que nous faisons, certains s'avèrent en effet positifs du simple fait du hasard. Nous ne corrigeons pas formellement les tests statistiques pour le fait que nous en menons beaucoup en parallèle. C'est donc plutôt l'accumulation de résultats significatifs allant dans le même sens qui doit emporter la conviction, et les exceptions plus isolées observées ici ou là doivent être considérées avec davantage de prudence car elles peuvent s'expliquer par le fait que nous montrons de nombreux résultats statistiques.

quelques-uns déclarent cependant ne pas l'avoir fait, produisant ainsi un signal clair d'un engagement faible dans les activités de représentation des salariés.

De la même manière que dans le tableau 13, nous reproduisons dans le tableau A6 en annexe, l'analyse des salaires des représentants en fonction de leur comportement en ce qui concerne ces aspects de leur engagement institutionnel. Les mêmes groupes de salariés sont constitués selon que (i) aucune réunion ne s'est tenue dans l'établissement au cours des trois dernières années (une situation qui indique qu'ils n'ont eux-mêmes pas organisé de réunions), (ii) en cas de tenue le salarié n'y a pas participé, ou (iii) en cas de tenue le salarié y a participé. Cette analyse complémentaire permet de vérifier la robustesse des résultats précédents.

D'une manière générale les représentants ne participant pas à des réunions sont mieux traités en termes de salaires, de promotions, et de risques de licenciement que leurs collègues qui y ont participé. Que ce soit parce qu'ils ne sont pas pénalisés en termes de salaires et de promotions comme leurs collègues, à l'instar des DS (colonnes 1 à 3), ou parce qu'ils sont mieux traités de la moyenne, à l'instar des RP syndiqués en termes de salaire horaire et de chances de promotions futures (colonnes 1 et 3). Ces résultats permettent également de relativiser l'exception précédente concernant les promotions passées des DS car ceux qui n'ont pas participé aux réunions n'ont pas eu moins de promotions par le passé que leurs collègues. Les résultats sont moins contrastés que ceux du tableau des grèves, certainement parce que la participation aux réunions ou son absence est moins révélatrice de l'hostilité ou de la conciliation des représentants vis-à-vis de l'employeur. Dans l'enquête, 80% des RP qui n'ont pas participé aux actions collectives ont tout de même participé aux réunions lorsqu'elles ont eu lieu. Ainsi des représentants qui seraient conciliants vis-à-vis de l'employeur peuvent avoir intérêt à participer aux réunions pour obtenir des informations ou alors pour essayer d'influer sur leurs collègues. L'absence de réunions ou la non-participation à des réunions organisées par d'autres RP sont des situations qui toutes deux concernent des RP qui n'ont pas eux-mêmes organisés de réunions. Elles indiquent donc une certaine passivité dans l'exercice du mandat. L'absence de pénalités salariales dans ces deux situations suggère donc que seuls les RP qui s'impliquent un minimum dans l'exercice de leur mandat sont pénalisés. Finalement, l'analyse de la façon dont les pénalités varient avec la participation aux élections professionnelles (Tableau A7) corroborent les constats précédents : les RP qui ne prennent (même) pas la peine d'aller voter aux élections leur ayant a priori permis d'obtenir un mandat ne sont en effet pas pénalisés¹⁷.

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

La conflictualité interne à l'entreprise et les pénalités sont certainement influencées par l'attitude et les perceptions de l'employeur vis-à-vis des syndicats et des représentants. Le tableau 14 recoupe les analyses des pénalités en fonction de plusieurs questions posées aux

¹⁷ Les cas de RP ne votant pas aux élections, ou d'établissements disposant de RP mais n'ayant pour autant pas tenu d'élections professionnelles restent rares et on peut les considérer comme relativement suspects. Les résultats du tableau A7 sont donc à considérer avec précaution, et mériteraient sans doute des analyses complémentaires afin de mieux comprendre ce que capturent vraiment ces situations suspectes.

représentants de la direction concernant leur opinion des syndicats. Si l'on se focalise sur les délégués syndicaux on voit que les pénalités pour ces derniers sont plus fortes et significatives là où les employeurs ont une mauvaise opinion des syndicats, par exemple lorsqu'ils trouvent que ces derniers ne servent pas les intérêts des salariés (colonne 2), qu'ils sont égoïstes (colonne 3) ou qu'ils ont une faible représentativité (colonne 5). En ce qui concerne les employés syndiqués non représentants, ils ont tendance à être plus pénalisés là où les employeurs ont une moins bonne image des syndicats, mais le contraste est moins fort. Cette tendance n'apparaît pas non plus pour les RP syndiqués non délégués syndicaux. De façon intéressante, les résultats ont tendance à aller dans le sens inverse pour les RP non syndiqués qui ont des salaires moins bons lorsque les employeurs ont une bonne opinion des syndicats, peut-être parce qu'alors la valorisation de la carrière des DS se fait au détriment de celle des RP non syndiqués jugés moins compétents comme représentants.

D. La conflictualité importée

1. Les couleurs syndicales

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

L'enquête REPONSE ne permet pas d'identifier directement le syndicat d'appartenance des RP mais elle rapporte la couleur et le nombre des délégués syndicaux présents dans l'établissement interrogé. Ainsi on peut grouper les établissements par couleurs syndicales et former trois catégories. Les établissements avec des délégués syndicaux appartenant à des syndicats de la mouvance contestataire, à savoir la CGT et SUD, ceux dont les DS appartiennent aux unions de la mouvance réformiste, CFDT, CFTC, UNSA et CGC, et enfin, ceux dans des établissements où sont représentés un mix des syndicats des deux mouvances, incluant FO. Les trois premières colonnes du tableau 15 rapportent les régressions des pénalités sur ces sous-groupes. On voit que, concernant les DS, les pénalités sont les plus importantes (bien que non significatives) pour les établissements dont les syndicats appartiennent à la mouvance contestataire, à hauteur de 13,1%. Viennent ensuite les établissements hébergeant des syndicats des deux mouvances (pénalité de l'ordre de 4%). Ces spécificités liées aux syndicats présents ne concernent pas les autres représentants, ni les salariés syndiqués non représentants, qui sont d'ailleurs plus pénalisés dans les structures aux syndicats réputés réformistes. Une hypothèse qui mériterait

d'être creusée serait que les syndiqués sont moins bien protégés là où leurs DS sont plus conciliantes avec la direction.

Les quatre dernières colonnes du tableau 15 reproduisent les régressions des pénalités par couleur syndicale en limitant les échantillons aux établissements possédant un seul DS, dont on peut donc identifier la couleur avec certitude. Cet exercice réduit considérablement le nombre d'observations et nous rapportons donc seulement les résultats pour les quatre confédérations les plus importantes. En ce qui concerne les DS même si les résultats ne sont pas significatifs, on observe une tendance de réduction des pénalités avec le degré de conciliation supposé des syndicats avec les employeurs. Les pénalités sont les plus fortes pour la CGT, puis FO, la CFDT et enfin la CFTC, où en moyenne les DS sont mieux payés que les autres. Cette analyse ne tient cependant pas pour les autres représentants et ni pour les syndiqués non représentants, qui sont fortement pénalisés et de manière significative pour dans les établissements où seule la CFDT est présente.

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

Les analyses précédentes se fondent sur une séparation des couleurs des syndicats présents dans l'entreprise pour identifier des pénalités propres à l'idéologie qu'ils représentent individuellement. Or le système de représentation en France est tel qu'il est très commun que plusieurs syndicats soient présents dans l'entreprise (69,6% des établissements syndiqués de plus de 10 employés du secteur marchand et associatif non-agricole¹⁸). Ainsi la présence de plusieurs syndicats peut influencer la capacité des représentants à défendre les salariés et le rapport de force avec la direction. Celui-ci peut être renforcé si les parties s'entendent et parlent d'une voix commune représentant une plus large base d'adhérents et de salariés. Il peut au contraire être affaibli si l'employeur profite d'une concurrence entre les syndicats et joue de leur division. Cette concurrence est institutionnellement exacerbée par les élections professionnelles qui déterminent le nombre de RP élus pour chaque syndicat et leur capacité à signer ou à pouvoir bloquer des accords sans devoir tenir compte des autres syndicats.

Le tableau 16 reproduit l'analyse des pénalités par groupes d'établissements en fonction du nombre de syndicats représentés au sein d'eux, en allant d'un seul jusqu'à quatre. En ce qui concerne les délégués syndicaux, les pénalités sont les plus fortes, et significatives, seulement dans les établissements possédant un seul syndicat. Les pénalités pour les salariés syndiqués non représentants du personnel sont aussi fortes dans ces établissements, mais elles le sont encore plus lorsqu'il y a quatre syndicats. Cette tendance favorise l'idée que la multiplicité des syndicats joue en faveur des employeurs qui n'auraient pas besoin de pénaliser les DS dans les établissements où ils peuvent profiter de la concurrence entre les différentes couleurs. La concurrence entre syndicats pourrait aussi s'exprimer par le fait que dans les établissements à plusieurs syndicats, l'employeur s'appuie sur un syndicat « allié », qu'il favoriserait, et discriminerait un syndicat « ennemi ». Ainsi, il serait plus difficile d'observer des pénalités

¹⁸ Statistique calculée sur l'échantillon du volet « représentants de direction » de REPONSE.

salariales dans ces établissements, parce qu'en moyenne elles sont nulles. Nous revenons sur ce point ultérieurement.

IV. Les conséquences des carrières moins bonnes des RP syndiqués

Jusqu'à présent le rapport a évalué les pénalités touchant les représentants du personnel, et éclairé les déterminants de celles-ci, montrant qu'elles sont plus importantes lorsque les représentants ont eu une plus grande capacité d'ingérence dans la conduite de l'entreprise. Cette partie s'attache à examiner les conséquences éventuelles des pénalités sur l'engagement syndical. Dans notre cadre théorique développé plus en détail dans la section V, la discrimination des représentants et des salariés syndiqués a notamment pour objectif de dissuader les autres employés à se syndiquer ou briguer des postes de représentants, qui pourraient leur être coûteux pour leur carrière. La version 2017 de l'enquête REPONSE contient de nouvelles questions par rapport aux précédentes, qui interrogent directement les salariés sur les raisons de leur syndicalisation ou de leur absence de syndicalisation. En particulier, elles permettent de savoir si les salariés non syndiqués le sont par peur pour leur carrière. Dans une première partie, nous analysons si les carrières moins bonnes des RP peuvent contribuer à expliquer la faible syndicalisation dans les entreprises (et plus largement en France). Dans une seconde, nous examinons dans quelle mesure les pénalités salariales et les carrières moins bonnes peuvent amener certains RP à abandonner leur mandat ou cesser d'en briguer de nouveaux.

A. Le rôle des pénalités dans la (non) syndicalisation

1. Une analyse descriptive des facteurs déterminants la syndicalisation

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

Dans l'esprit de cette analyse, nous avons estimé des régressions logistiques afin de mettre en évidence le profil des salariés invoquant les différentes raisons possibles à la syndicalisation. Si ces analyses descriptives, qui sont légèrement décalées par rapport à la problématique principale du rapport, ont un intérêt propre, elles ont également pour objectif d'apporter des éléments de cadrage sur des variables qui n'avaient pas été utilisées dans nos travaux antérieurs. Les résultats sont présentés dans le tableau 17. Tous les modèles incluent des effets fixes par établissement. Six raisons possibles ont été proposées dans le questionnaire et constituent les variables endogènes de chaque colonne du tableau : une syndicalisation à la suite d'un problème avec l'employeur, d'un conflit collectif, d'une démarche d'un représentant syndical, d'une invitation d'un collègue, de conseils de son entourage familial ou amical, ou enfin d'autres raisons différentes de celles-ci.

On voit que les femmes ont plus de chances de se syndiquer à la suite d'un problème avec l'employeur, ou de conseils de leurs collègues et de leur entourage, et moins à la suite de conflits

collectifs ou d'un démarchage syndical, même si l'on ne peut pas dire si cela peut être dû au fait qu'elles participent moins aux conflits collectifs ou qu'elles sont moins ciblées par le démarchage syndical, de la même manière qu'elles peuvent être plus fréquemment sujettes à des conflits avec leur employeur. Les jeunes salariés sont plus portés à adhérer à un syndicat après un conflit individuel ou collectif ou sur le conseil de leur entourage amical ou familial alors que les plus anciennes générations ont eu tendance à se syndiquer suite au démarchage d'un syndicat ou aux conseils d'un collègue. Les salariés non cadres ont eux plus tendance à se syndiquer suite à un conflit et au démarchage syndical alors que les cadres (la catégorie de référence dans le tableau) ont tendance à adhérer sur les conseils d'un proche. Les employés avec le plus d'ancienneté sont ceux qui se sont le plus syndiqués suite à un conflit collectif ou au démarchage d'un syndicat, alors que ceux qui ont moins d'années passées dans l'établissement ont plus de chances d'avoir adhéré suite à un problème avec l'employeur ou aux conseils d'un proche. En ce qui concerne le niveau d'études, il n'y a pas vraiment de tendance générale si ce n'est peut-être que les salariés moins diplômés ont plus tendance à adhérer sur les conseils d'un ami.

Le tableau 18 reproduit la même analyse mais appliquée aux raisons de ne pas adhérer à un syndicat. Dans chaque colonne la variable endogène est une des raisons données par le salarié pour ne pas s'être syndiqué : par crainte que cela nuise au bon déroulement de sa carrière professionnelle, parce qu'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, parce qu'il ne se sent pas représenté par le ou les syndicats présents dans l'entreprise, car il n'estime pas en avoir besoin, parce qu'il n'a pas les moyens de payer une cotisation, ou pour une raison autre. Les femmes ont plus tendance à ne pas s'être syndiquées parce qu'elles n'ont pas les moyens de payer une cotisation que parce qu'elle ne se sentent pas représentées ou qu'elles n'en ont pas besoin. Les employés plus jeunes ont plus tendance à ne pas se syndiquer par peur des répercussions sur leur carrière que parce qu'ils estiment ne pas en avoir besoin ou parce qu'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise. Par rapport à leurs collègues cadres (catégorie de référence), les employés non cadres (techniciens, employés, ouvriers) ont plus tendance à ne pas être syndiqués parce qu'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise ou parce qu'ils n'ont pas les moyens de payer une cotisation et moins parce qu'ils n'estiment pas en avoir besoin. Les employés avec plus d'ancienneté dans l'entreprise ont plus tendance à ne pas être syndiqués car ils ne se sentent pas représentés par les syndicats présents dans l'entreprise que parce qu'ils n'ont pas les moyens de payer une cotisation. En ce qui concerne le niveau d'éducation, les employés plus diplômés ont plus tendance à ne pas se syndiquer par peur pour leurs carrières et parce qu'ils ne se sentent pas représentés par les syndicats présents, que parce qu'il n'y a pas de syndicat ou parce qu'ils n'auraient pas les moyens de payer une cotisation. A noter que les diplômés du premier cycle universitaire ont moins tendance exprimer une absence de besoin de syndicalisation que leurs collègues plus ou moins diplômés.

L'absence de syndicalisation en raison d'une crainte pour sa carrière est le point le plus en lien avec notre analyse sur les pénalités des représentants. Une des raisons pour lesquelles les employeurs discriminent les employés syndiqués pourrait être de dissuader la syndicalisation de leurs collègues. Pour suggérer l'ampleur potentielle de ce phénomène nous reproduisons dans les figures 1 et 2 les différentes raisons de ne pas avoir adhéré à un syndicat en fonction de l'âge des employés et de la présence de délégué syndical ou non dans l'établissement. La figure 1

montre qu'environ 30% des employés entre 30 et 40 ans travaillant dans des établissements où un DS est présent citent la crainte pour leur carrière comme raison de ne pas se syndiquer. Ce chiffre tombe à entre 15% et 20% pour les employés dans un établissement sans DS (figure 2), mais n'est pas moins conséquent. Ainsi avec l'absence de besoin de se syndiquer, la crainte pour sa carrière, est chez les jeunes salariés une des raisons principales de ne pas se syndiquer.

2. Effet du mandat sur la carrière des RP et peur de se syndiquer

Pour décider d'adhérer ou non à un syndicat, les salariés peuvent se projeter à partir des expériences de leur entourage, et en particulier à partir de celles de leurs collègues syndiqués et représentants du personnel. Cette section ainsi que la suivante s'attachent à faire le lien entre l'effet du mandat sur la carrière des représentants du personnel et les raisons de la syndicalisation ou de son absence. La présente section analyse ce lien à partir de la perception subjective des RP telle qu'elle est rapportée par ces derniers dans le volet « représentants du personnel » de l'enquête REPONSE. Ces derniers peuvent déclarer si leur expérience de représentant du personnel a été un frein, un moteur, ou ni l'un ni l'autre pour leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise ou de l'établissement. La figure 3 représente les réponses des représentants à cette question en fonction du type de mandat qu'ils occupent et de leur obédience syndicale. On peut y lire que les représentants syndiqués ont plus tendance à considérer que leur expérience de représentant a été un frein pour leur carrière que les représentants non syndiqués. Parmi les représentants syndiqués, les DS font état de ce frein encore plus souvent (dans un tiers des cas). Il existe en plus un clivage en fonction des couleurs syndicales dans la mesure où les représentants des syndicats CGT ou SUD déclarent plus souvent que leur mandat a été un frein que les autres, que ce soit parmi les DS ou les RP syndiqués non DS. Ces comparaisons établies sur la base d'appréciations subjectives confirment largement nos analyses à partir des données de salaire, mais pour établir la relation de manière plus robuste nous avons complété l'analyse par des régressions du fait de rapporter un effet négatif du mandat sur un ensemble de contrôles individuels et d'établissement, ce que présente le tableau 19. La colonne 2 du tableau montre que les RP syndiqués ont plus de chances de faire état de cet effet négatif, ainsi que les RP des syndicats CGT, FO, et Solidaires. La colonne 1 reproduit l'analyse sur le fait de considérer que le mandat a eu un effet négatif sur la stabilité son emploi. Les résultats sont les mêmes à l'exception de celui concernant les représentants FO, qui ont moins de chances de considérer cela comparé à leurs collègues CGT et Solidaires.

La série de tableaux 20 présente les résultats de régressions linéaires des différentes raisons de ne pas se syndiquer sur une indicatrice mesurant l'effet négatif déclaré sur la carrière du RP, ainsi que les contrôles individuels incluant l'ancienneté, et les effets fixes au niveau établissement. Les tableaux 20.a à 20.c présentent les résultats sur des échantillons définis en fonction du nombre de syndicats présents dans l'établissement : un seul, plusieurs ou aucun¹⁹. Pour chacune de ces spécifications, les salariés ont une probabilité supérieure de déclarer ne pas se syndiquer par

¹⁹ Le tableau A8.a reproduit l'analyse sur l'ensemble établissements syndiqués indépendamment du nombre de syndicats présents.

crainte des répercussions sur leur carrière quand les RP font état d'un effet négatif de leur mandat sur leur carrière. Cette relation entre l'effet du mandat sur la carrière et le fait de ne pas se syndiquer par peur des répercussions sur la carrière est plus forte dans les établissements dont les RP interrogés sont syndiqués que dans les établissements sans syndicats. Dans les premiers, la probabilité pour un salarié non syndiqué de déclarer ne pas se syndiquer par peur des représailles est 6 à 7% supérieure quand le RP interrogé dans l'établissement déclare un effet négatif du mandat sur la carrière plutôt qu'un effet positif ou neutre. La statistique équivalente est certes plus faible (3,7%) parmi les établissements sans syndicats mais reste significative au seuil de 10%. Ainsi, même si nous avons observé que la situation des RP non syndiqués est en moyenne très différente de celles des RP syndiqués, il semble que les mécanismes possibles de dissuasion à l'œuvre soient en partie comparables. Notons que les effets sont quantitativement assez larges : la proportion des salariés non syndiqués de l'échantillon qui déclarent ne pas l'être par peur des représailles (environ 20%) augmentent de près d'un tiers lorsque le RP interrogé déclare un impact négatif de son mandat.

On observe également que dans les établissements à un seul syndicat, le fait que le RP interrogé dans le volet « représentant du personnel » de l'enquête déclare que son mandat a été un frein pour sa carrière diminue significativement les chances qu'un salarié non syndiqué déclare ne pas se syndiquer parce qu'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, et augmente significativement celles qu'un tel salarié déclare ne pas se syndiquer par ce qu'ils ne se sent pas représenté par le syndicat dans l'entreprise. Le premier effet suggère que la présence syndicale est mieux connue des salariés lorsque les RP s'estiment pénalisés, peut-être parce que dans ce cas l'activité syndicale est aussi plus visible. Le second effet suggère que si le frein sur la carrière des RP résulte d'un clivage entre l'employeur et le représentant, ce clivage pourrait aussi exister entre le représentant et une partie des employés, ces derniers s'estimant visiblement moins bien représentés par des RP qui s'estiment pénalisés. Ce dernier résultat n'apparaît pas dans les établissements où plusieurs syndicats coexistent, certainement parce que la pluralité permet de mieux assurer la représentation de l'ensemble des salariés. Les résultats pour les établissements sans syndicats montrent également que lorsque les RP expriment l'effet négatif sur leur carrière, les salariés expriment moins souvent une absence de besoin de se syndiquer, ce qui pourrait faire penser que l'hostilité de l'employeur vis-à-vis du représentant (que suggère le frein sur la carrière) s'exerce dans des circonstances où la présence de représentation collective apparaît utile aux salariés. Un dernier point à noter est que le lien entre l'effet négatif sur la carrière et la peur de se syndiquer est indépendant des conditions de travail dans l'établissement comme le montre le tableau A8.b en annexe. Nous y avons reproduit la spécification 1 des tableaux 20.a à 20.c tout en incluant des indicatrices contrôlant pour la satisfaction exprimée par les employés relativement à divers aspects de leur travail, que ce soit leur rémunération, leurs horaires, leurs conditions de travail, leur accès à la formation, ou l'ambiance au travail. Pour chacune de ces variables, plus le salarié exprime une insatisfaction, plus il a de chances de déclarer avoir peur de se syndiquer, mais les coefficients sur l'indicatrice mesurant l'effet négatif du mandat sur la carrière du RP ne sont que peu affectés.

Le tableau 20.d examine le lien entre la pénalisation des RP telle qu'ils la ressentent et la non adhésion à un syndicat par crainte de répercussions sur la carrière pour différents taux de

syndicalisation dans l'établissement. L'échantillon est celui des établissements avec au moins un syndicat et dont le RP interrogé dans le volet « Représentant du personnel » de l'enquête est syndiqué. On observe que l'effet de la situation du RP sur la peur de se syndiquer est surtout présent dans les établissements où le taux de syndicalisation est faible. Ainsi, la présence de nombreux syndiqués peut rendre, au choix, moins visible, plus « banale » ou davantage protégée la décision de se syndiquer, rendant le caractère désincitatif de la pénalisation des RP moins fort. Il se peut cependant que dans de tels établissements, les salariés demeurent récalcitrants à devenir RP en cas de possibles discriminations, mêmes s'ils veulent bien se syndiquer. Plus généralement, notons que les résultats présentés ici s'appliquant à la décision de se syndiquer, ils ne fournissent qu'une mesure indirecte et probablement minorée de l'effet des pénalités pour les RP sur la décision de prendre un mandat.

La série de tableaux 21.a, 21.b, et 21.c, montre à l'inverse comment, pour les salariés syndiqués, les différentes raisons d'avoir adhéré à un syndicat varient en fonction de l'effet négatif sur la carrière des RP (les mêmes contrôles sont inclus que dans le tableau précédent). Ici aussi les résultats sont présentés séparément en fonction du nombre de syndicats dans l'entreprise : un seul, plusieurs, ou aucun²⁰. Deux relations ressortent significativement. Dans les établissements à un seul syndicat, lorsque l'effet sur la carrière est négatif, les salariés ont moins tendance à s'être syndiqués par invitation d'un collègue, ce qui suggère qu'il peut être plus difficile pour les RP syndiqués de recruter de nouveaux militants lorsqu'ils sont pénalisés. Dans les établissements où plusieurs syndicats sont présents, les salariés déclarent plus souvent s'être syndiqués lors d'un conflit collectif lorsque l'effet du mandat sur la carrière est négatif. Ceci est cohérent avec l'idée déjà évoquée que les RP sont pénalisés lorsqu'ils prennent la défense des salariés et organisent des conflits collectifs pour cela. Dans les établissements sans syndicats, il y a trop peu d'observations pour obtenir des résultats significatifs.

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

Cette section complète la précédente en examinant le lien entre les pénalités *de carrière objectives* mesurées pour les représentants du personnel et le fait de ne pas adhérer à un syndicat par peur des répercussions sur sa carrière. Pour ce faire nous reproduisons les régressions de la section précédente avec comme variable expliquée la peur de se syndiquer, mais nous remplaçons l'indicatrice mesurant l'effet négatif sur la carrière du mandat, par quatre différentes mesures des pénalités subies par les RP syndiqués au niveau de leur établissement. Ces variables sont construites comme l'écart (i) de salaires, (ii) de promotions passées, (iii) de chances de promotions futures, et (iv) de risque de licenciement, entre les RP syndiqués d'une part, et les salariés non syndiqués non représentants de l'autre. Dans chaque cas nous avons d'abord purgé la variable considérée de ses variations induites par les caractéristiques

²⁰ De même que pour la série de tableaux 20, nous présentons l'analyse sur l'ensemble des établissements syndiqués dans le tableau A9.

individuelles (sexe, âge, ancienneté, niveau de diplôme) et les effets fixes par établissement. Cela est fait en prenant les résidus d'une régression « mincerienne ». Après cette étape la variable finale est construite comme la différence au niveau établissement entre la moyenne des résidus du groupe des salariés non syndiqués non RP et la moyenne des résidus du groupe des RP syndiqués. Nous avons de plus également construit les quatre mêmes variables en remplaçant le groupe des RP syndiqués par celui des seuls DS. Le tableau 22 reporte l'ensemble de ces huit spécifications.

En ce qui concerne la différence de salaires, on peut y lire (colonnes 1 et 2) que plus les RP syndiqués sont moins bien payés que leurs collègues, plus les salariés de l'établissement ont tendance à indiquer ne pas vouloir se syndiquer par crainte des conséquences pour leur carrière. Ainsi, des salaires inférieurs de 10% pour les DS par rapport aux salariés ni RP ni syndiqués impliquent une hausse de 1,5% de la probabilité de ne pas se syndiquer par peur pour sa carrière. En ce qui concerne l'écart en termes de promotions et de risques de licenciement, la relation n'est significativement positive que pour l'écart entre employés de référence et les DS vis-à-vis des chances de promotion futures. Néanmoins dans l'ensemble, ces résultats soutiennent d'une manière plus objective, ceux qui ont été établis dans la section précédente, à savoir que dans les établissements où les représentants du personnel sont pénalisés du fait de leur mandat, les employés expriment une crainte de se syndiquer de peur des conséquences potentiellement néfastes que cela pourrait impliquer pour leur carrière. A noter qu'ici aussi, les conditions de travail n'affectent pas les résultats comme cela est montré dans le tableau A10 pour la différence de salaire entre les salariés et les DS, où des contrôles pour ces aspects sont rajoutés sans changer significativement l'effet estimé de cette variable.

B. Pénalités salariales et ancienneté dans le mandat

Les analyses du tableau 6 faisaient état d'une courbe en cloche des pénalités salariales en fonction de la durée dans le mandat pour les délégués syndicaux. En effet, les pénalités n'apparaissaient qu'au bout de quelques années après l'entrée dans le mandat, et disparaissaient après une ancienneté de dix ans. Une interprétation possible de ce résultat est que les représentants pénalisés « jettent l'éponge » et, usés par des années de répression, finissent par renoncer à leur mandat dans l'entreprise. Nous essayons dans cette partie d'apporter quelques éléments pour étayer cette hypothèse. Idéalement nous souhaiterions pouvoir mettre en lien la durée totale du mandat de représentation avec la pénalité moyenne de salaire subie pendant le mandat, voire durant les dernières années de celui-ci. Les données ne nous permettent pas de procéder à cet exercice, mais le volet « représentants du personnel » de REPONSE permet néanmoins de mettre en lien l'ancienneté des RP exerçant un mandat avec les conséquences qu'ils estiment que ce dernier a eu pour leur carrière et la stabilité de leur emploi. Le tableau 23 fait état de régressions linéaires de l'ancienneté dans le mandat des RP sur leurs réponses concernant ces points. Des variables de contrôles pour les caractéristiques des RP et de leur établissement sont également incluses.

La première colonne montre que les RP pour qui le mandat a représenté une menace pour leur emploi ont une ancienneté de 30% plus faible que leurs collègues pour qui le mandat a été une protection. Ceux pour qui cela n'a été ni l'un ni l'autre, ont une ancienneté de 16% plus faible. Ces résultats pourraient suggérer que la peur de perdre leur emploi exprimée par les RP est fondée, puisqu'en moyenne on retrouve moins de mandats longs parmi ces individus. Elle pourrait être aussi le fait d'une appréhension des individus plus jeunes, qui à mesure qu'ils progressent dans leur carrière de représentant réajustent leurs attentes. Les interprétations restent ainsi difficiles avec les données disponibles. Tout au plus, peut-on conclure que les résultats sont compatibles avec l'idée que les employeurs disposeraient de moyens d'éliminer les RP les plus contestataires non seulement en pénalisant leur carrière, mais aussi en les licenciant ou en les poussant à quitter l'entreprise.

La seconde colonne lie l'ancienneté dans le mandat à la réponse concernant l'effet du mandat sur la carrière. Ainsi les représentants pour qui le mandat a été un moteur pour leur carrière ont une ancienneté de 15% plus faible que leurs collègues. Ce résultat va contre notre hypothèse première mais peut aussi s'expliquer par une causalité inversée : ce sont les représentants les plus avancés dans leur mandat qui ont fait l'expérience le plus longtemps d'une éventuelle discrimination syndicale et qui sont donc le plus à même de juger que le mandat a eu un effet délétère sur leur carrière.

V. Une discrimination pour raisons stratégiques

Dans cette dernière section, nous discutons les raisons théoriques qui peuvent pousser les employeurs à discriminer certains RP (en général syndiqués) et à en favoriser d'autres. La thèse principale que nous avançons est que l'employeur ou les actionnaires qu'il représente peuvent avoir un intérêt « stratégique » à agir de la sorte, au sens où cela leur permet d'augmenter directement leurs profits ou de garder largement le monopole de la gestion de l'entreprise.

Cette théorie se distingue largement des acceptions classiques de la discrimination en économie où l'on distingue essentiellement la discrimination par goût (une désutilité introduite de façon ad hoc à travailler avec certaines populations) et la discrimination statistique liée à un déficit d'information. Elle se distingue aussi des approches classiques en psychologie sociale qui s'intéressent surtout à la formation des préjugés des biais implicites, ou encore aux approches plus anthropologiques tentant de comprendre, parfois avec une approche évolutionniste, la formation et les conditions de maintien de préférences pour les membres de groupes aux contours facilement identifiables. Dans notre cas, la « discrimination », si on choisit de l'appeler comme telle, est contextuelle. Elle s'exprime dans les décisions appliquées à un individu lorsqu'il exerce une fonction, un mandat et, plus précisément, elle varie selon la manière dont ce mandat est exercé. En retour, les salariés qui prennent un tel mandat et la façon dont ils l'exercent, dépendent de l'attitude de leur employeur. De plus, pour l'employeur qui agit sur le représentant du personnel comme pour le salarié qui choisit d'être représentant du personnel, les choix ne sont pas, du moins pas seulement, induits par des préférences personnelles et immuables mais par la poursuite d'objectifs économiques, augmenter les profits d'un côté, les salaires et les conditions de travail, de l'autre (pour exprimer les choses de manière sans doute excessivement condensée). Contrairement aux formes plus classiques de discrimination, la discrimination syndicale n'est donc pas liée à une caractéristique immuable des individus. L'interaction entre employeur et DS peut ainsi être appréhendée par la théorie des jeux, et la discrimination peut émerger sans qu'il soit nécessaire d'évoquer des problèmes d'information ou des désutilités ad hoc. Le contexte institutionnel façonne les rapports de force et les gains des différents joueurs selon les stratégies qu'ils adoptent. Ce contexte n'est pas figé et, lorsqu'il évolue, la discrimination observée peut changer, certaines stratégies ne plus être pratiquées ou évoluer, ce qu'on observe sans doute moins fréquemment pour d'autres formes de discrimination davantage enracinées et inscrites dans les préférences individuelles et les évolutions sociales de très long terme qui les déterminent.

Après avoir présenté les principaux mécanismes propres à la discrimination syndicale, nous discutons dans quelle mesure les résultats décrits dans ce qui précède soutiennent la théorie proposée. Quelques résultats complémentaires permettent d'affiner et de préciser l'analyse.

A. Discussion théorique

Si l'on se place dans la perspective économique standard de concurrence pure et parfaite aboutissant à une allocation optimale des facteurs de production en fonction de niveaux de prix et de salaires fixés par une concurrence qui annule également les profits, rien ne justifierait une telle attitude de la part des employeurs, mais rien ne justifierait en réalité non plus l'engagement des salariés dans la gestion des entreprises qui se limiterait à fixer le niveau des facteurs de production de sorte que leur productivité marginale égale leur prix, c'est-à-dire les salaires de marché. Dès que l'on sort de la situation concurrentielle, et que, pour une raison ou pour une autre, des profits purs se réalisent sans susciter l'entrée de concurrents capables de les résorber, alors se crée une rente de situation, source d'un antagonisme d'intérêt entre les détenteurs du capital et les salariés. C'est une manière de concevoir pourquoi salariés et propriétaires du capital s'opposent tout en ayant intérêt à ce que l'entreprise soit la plus efficace possible dans son utilisation des facteurs. L'inefficacité des négociations apparaît dans ce cadre quand le conflit sur le partage de la rente aboutit à une perte de l'efficacité globale de l'entreprise, comme c'est le cas dès qu'il y a une grève par exemple. L'antagonisme d'intérêt peut-être plus profond toutefois si, pour des raisons de niveaux d'information insuffisants et divergents, salariés et employeurs (mais parfois la division s'étend à différents groupes de salariés) n'ont pas la même conception de la manière de produire. Dans tous ces cas, on ne peut se contenter de penser que le fait d'appartenir à une même entreprise permet de créer *de facto* un intérêt commun qu'un dialogue social bien organisé suffit à faire primer. Sans ouvrir la boîte noire de la diversité des conflits d'intérêts qui ont cours dans les entreprises, il nous paraît raisonnable de suivre l'idée que, parmi ces conflits, celui qui oppose les dirigeants d'entreprises (propriétaires ou non du capital en réalité) aux salariés subordonnés, a une place essentielle. Le rapport de force qu'il instaure se joue notamment dans les instances où il peut s'exprimer ouvertement comme c'est le cas des négociations annuelles obligatoires où sont négociés principalement les salaires et où se joue en premier lieu le partage de la rente. D'autres thèmes de négociation sont d'une nature plus mixte en ce qu'ils sont moins directement l'objet d'un antagonisme d'intérêt entre travail et capital : dans le cas par exemple des négociations sur les conditions de travail, même si les dirigeants ont la volonté de réduire les coûts liés à l'amélioration de ces conditions, ils peuvent espérer que de meilleures conditions de travail amélioreront les performances de l'entreprise.

En tant que salariés de leur entreprise, les représentants dépendent de l'employeur avec lequel ils négocient et souvent s'opposent. Même si le droit du travail les protège en partie du licenciement en l'assujettissant à un accord de l'inspection du travail, leurs salaires, leurs conditions de travail ainsi que leur carrière dépendent pour un part au moins de leur employeur qui dispose ainsi d'un moyen possible de faire pression sur eux et d'infléchir leur comportement. De manière abstraite, il peut alternativement punir (ou menacer de punir) le représentant qui porterait des revendications trop exigeantes, ou récompenser celui qui se montrerait plus conciliant. Il est important d'avoir à l'esprit que pénaliser ou favoriser un représentant sont en réalité deux facettes d'une même stratégie visant à l'incliner à suivre davantage les intérêts des dirigeants.

Une telle stratégie peut se doubler d'un intérêt supplémentaire pour l'employeur lorsqu'il y a plusieurs représentants du personnel, surtout dans le cas où ils appartiennent à plusieurs organisations syndicales. Dans ce cas, la coexistence de différents niveaux de pénalité entre

représentants peut résulter des conditions individuelles et temporelles de mises en œuvre de la politique de discrimination stratégique mais aussi d'une dimension supplémentaire, la volonté du dirigeant de favoriser la division syndicale, selon le principe du « diviser pour mieux régner ».

On peut envisager d'abord que l'une ou l'autre de deux possibilités envisagées ne se réalisent pas pour des raisons identifiables. Par exemple, il se pourrait que dans certaines circonstances le fait de favoriser un représentant implique pour lui des représailles de la part des salariés telles qu'il y renonce immédiatement. Il se pourrait également que pénaliser certains RP les rendent encore moins conciliants, limite la probabilité qu'ils renoncent à leur mandat (ou à se présenter aux élections futures) et ne décourage pas non plus d'autres salariés de s'investir dans la défense collective des intérêts des travailleurs. Si cette dernière situation domine empiriquement, l'employeur n'aurait en général aucun intérêt stratégique à discriminer les RP. Pour qu'un tel intérêt existe, il faut qu'en moyenne la discrimination des RP dissuade (en moyenne) les salariés de s'engager dans les structures légales de négociations et ainsi limite leur capacité à s'impliquer dans la gestion de l'entreprise et à négocier leur part des profits.

Pour mieux comprendre pourquoi cela pourrait être le cas, il est important de distinguer les logiques et les effets de courts et de longs termes. A priori, pénaliser un DS trop vindicatif et qui a obtenu de fortes concessions de la part de l'entreprise, voire qui a poussé à l'éclosion d'une grève, n'a *ex post* aucun intérêt au-delà de satisfaire une sorte de sentiment de vengeance, un motif que l'on ne saurait qualifier de stratégique. La pénalisation du DS n'a d'importance que comme un signal qui doit servir à dissuader toutes tentatives d'adopter le même comportement dans l'avenir. A ce titre, l'absence de pénalité n'indique pas l'absence de pénalités possibles et les pénalités observées ne mesurent pas les pénalités qui auraient été appliquées si la peur d'être pénalisé n'avait pas dissuadé les représentants d'adopter un comportement trop belliqueux. A l'inverse, la récompense n'a a priori pas vocation à servir de signal pour les autres salariés, puisque si elle devenait trop évidente ou trop visible, elle trahirait l'état de connivence plus ou moins tacite qu'entretiennent employeur et RP. On peut cependant envisager que l'employeur, tout en stigmatisant ou ostracisant les éventuels RP très contestataires, puisse vouloir montrer en exemple et ainsi récompenser publiquement ce qu'il considère être une façon vertueuse d'exercer le mandat, accentuant ainsi aux yeux de tous les salariés la différence entre ceux des représentants qu'il considère comme les « bons RP » et ceux qui tiennent le rôle des « mauvais RP ». Du côté des représentants, le risque de perdre la récompense accroît le coût d'un éventuel changement d'attitude, et l'attribution de récompenses (ou de signes de récompenses futures) très tôt après la prise de mandat, peut ainsi permettre de dissuader les prises de position trop opposées aux intérêts patronaux, puisqu'il serait alors évident que de telles positions engendrerait immédiatement la perte des récompenses obtenues ou escomptées.

De plus, à long terme la discrimination pourra avoir un effet délétère sur la syndicalisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'existence de dispositifs pénalisant l'engagement des représentants du personnel rendra les salariés moins enclins à s'engager dans une organisation syndicale ou à briguer un poste de représentation. Il en résulte cependant un possible effet de sélection, où seuls les salariés les plus militants, les plus indifférents à ces pénalités ou les plus sensibles aux avantages qu'ils tirent à être des représentants revendicatifs, se présenteront à des

postes de représentation du personnel. L'achat de représentant s'inscrit dans une autre temporalité : elle implique ou bien un choix de court terme d'un opportuniste qui tire profit provisoirement de sa position de représentant sans la tenir réellement et qui sait qu'il ne sera pas reconduit ; soit de situation particulière où, par exemple, la capacité à favoriser le consensus prime aux yeux des salariés eux-mêmes sur l'obtention d'une part du gâteau plus importante.

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

B. Quels indices d'une discrimination stratégique ?

Nous reprenons maintenant brièvement les résultats du rapport pour montrer qu'ils sont cohérents avec le cadre théorique proposé ci-dessus.

1. Des pénalités pour les RP susceptibles d'engendrer des coûts ou de participer fortement à la gestion de l'entreprise

Une première observation que l'on peut faire au sujet de l'hétérogénéité des pénalités de carrières subies par les RP est que cette hétérogénéité s'explique par les caractéristiques du mandat et la façon dont celui-ci s'exerce.

Une première observation essentielle est que les pénalités sont concentrées sur les RP syndiqués, et parmi eux surtout les DS. Il faut rappeler que les DS sont dotés légalement du pouvoir de négocier avec l'employeur. Ce sont donc bien sur eux que repose le plus la résolution de l'antagonisme d'intérêts lors du partage de la valeur ajoutée entre travailleurs et détenteurs du capital (plus que les autres représentants du personnel qui ne participent pas à ce partage et siègent dans des instances souvent seulement consultatives²¹). Et ce sont eux qui par leur capacité à mobiliser les autres salariés, à les informer correctement d'un partage déséquilibré, ou encore à organiser des actions collectives, qui sont le plus à même de générer des coûts. La différence de situation qui s'opère ensuite entre les autres RP syndiqués, également pénalisés, et les RP non syndiqués, peut être liée à des différences d'engagement dans le mandat. On sait ainsi que les RP syndiqués s'impliquent davantage dans leur mandat, organisent plus de réunions, participent davantage aux grèves et consacrent davantage de temps à leur mandat, à la fois dans le cadre de leurs heures de délégation et au-delà de celles-ci.

²¹ C'est le cas, en particulier des CHSCT. Il ne faut toutefois pas totalement négliger le rôle de ces instances qui, par leur capacité à soulever des problèmes liés aux conditions de travail pouvant avoir des effets sur la santé, parviennent à obliger les entreprises à prendre des mesures favorables aux travailleurs pour éviter des mises en causes sur le terrain juridique, mesures qui peuvent, elles aussi, être coûteuses en termes de profit.

C'est ensuite lorsqu'ils sont actifs (tenue de réunions), lorsqu'il y a des conflits et qu'ils y participent, ou lorsqu'ils représentent une organisation syndicale considérée contestataire que les DS ont de moins bonnes carrières. Ces moins bonnes carrières apparaissent également lorsqu'il y a des rentes à partager et que les DS sont en mesure d'influencer les résultats des négociations. Il semble ainsi que toute situation générant des coûts pour les employeurs suscite également des moins bonnes carrières pour les RP. Nous produisons finalement un test direct de cette hypothèse. Pour cela, nous tentons de relier directement ce que les RP obtiennent pour leurs collègues aux pénalités qu'ils subissent. Pour mesurer ce qu'ils obtiennent pour leurs collègues, nous utilisons des régressions de salaire avec contrôles individuels et effets fixes établis sur l'échantillon complet du panel tous salariés. Nous prenons ensuite, pour chaque établissement de l'enquête REPONSE, la différence de son effet fixe avec la moyenne des effets fixes des établissements du même secteur (défini au niveau le plus fin). Une différence importante suggère qu'à caractéristiques individuelles similaires, l'établissement concerné paie relativement mieux ses salariés que les établissements concurrents. On ne peut pas attribuer de façon systématique cette différence aux négociations salariales menées par le RP mais on ne peut exclure non plus que, dans un certain nombre de cas, la négociation collective soit en partie la cause des meilleurs salaires observés. Nous examinons ensuite le lien entre ces salaires relativement meilleurs qu'ailleurs et la pénalité salariale moyenne subie par les DS dans un établissement donné (celle-ci est mesurée de façon bruitée puisque nous n'observons pas tous les salariés de l'établissement mais seulement ceux interrogés dans l'enquête REPONSE). Le tableau 24 montre que ce lien est très fort, surtout lorsqu'il y a un seul syndicat (tableau 24.a) : chaque euro gagné par les salariés par rapport à ceux d'autres établissements du même secteur se traduit par une perte d'environ 30 centimes pour les représentants syndiqués. Si l'on ne peut donner, là encore, une interprétation causale à ce résultat, on peut néanmoins noter qu'il est parfaitement cohérent avec notre cadre théorique. La dernière colonne des tableaux 24 établit un lien entre un taux de syndicalisation élevé et les pénalités des représentants syndiqués. Présent surtout dans les établissements à plusieurs syndicats, il pourrait signifier que l'importance de la pénalisation des RP est plus grande lorsque le taux de syndicalisation dans l'établissement est élevé.

2. Des RP achetés ?

En théorie, la pratique qui semble peut-être la plus immédiate et la plus sûre pour les employeurs consiste à tenter d'acheter la paix sociale en se montrant généreux avec les RP ou certains d'entre eux. De tels comportements sont difficiles à observer à partir des données statistiques disponibles. Certains de nos résultats vont cependant dans ce sens. Ainsi, les DS qui ne participent pas aux grèves semblent avoir de meilleures carrières que leurs collègues non syndiqués et non RP. Par ailleurs, les analyses liant les pénalités de carrière aux coûts subis par l'employeur sont systématiquement plus fortes dans les établissements avec un seul syndicat, c'est à dire les établissements pour lesquels on peut être assurés que le RP syndiqué observé dans les données appartient bien au syndicat ayant potentiellement fait subir les coûts.

Une façon plus générale de suggérer l'existence de comportements stratégiques est de regarder comment les distributions de salaire des RP syndiqués se comparent à celles des autres salariés. En supposant qu'en l'absence de discrimination stratégique, les distributions de salaire des différents groupes de salariés sont similaires (ce que suggère en partie l'absence de pénalités salariales en moyenne pour les RP syndiqués qui viennent de prendre leur mandat), on peut s'attendre à ce que la discrimination syndicale (positive ou négative) génère, pour la distribution des RP syndiqués concernés par cette discrimination, des excédents de masse de part et d'autre du mode de la distribution des salaires des salariés sans mandat. Ces excédents de masse correspondent aux deux groupes de RP syndiqués, d'une part, ceux qui sont favorisés et, d'autre part, ceux qui sont pénalisés dans leur carrière.

La figure 3 montre ces distributions de salaire pour les salariés de référence, ainsi que pour les trois catégories de représentants utilisées dans nos analyses. Pour éviter de capturer des différences de caractéristiques individuelles liées à la compétence ou la productivité, ces distributions portent sur la part du salaire non expliquée par l'ensemble des variables de contrôle de notre spécification principale : genre, âge, ancienneté et effets fixes au niveau de l'établissement. Ce sont les distributions des résidus d'une régression du logarithme du salaire horaire sur ces variables, représentées pour chaque catégorie de salarié. Les graphiques montrent qu'à la différence de celles des salariés et représentants non syndiqués, les distributions des résidus pour les représentants syndiqués et, en particulier, les délégués syndicaux, ont une allure bimodale, avec deux modes distincts : la majorité des représentants syndiqués est soit plutôt discriminée, soit plutôt avantagée en termes de salaires, avec moins d'observations autour de zéro que pour les autres salariés. Ces profils pour la part non directement explicable du salaire corroborent bien l'idée que les représentants syndiqués sont soit favorisés (en échange d'un comportement conciliant dans les négociations avec l'entreprise), soit pénalisés par l'employeur (pour les punir d'avoir porté des revendications trop grandes et pour dissuader quiconque d'adopter une telle attitude revendicatrice dans l'avenir).

Pour établir la significativité statistique de cette analyse les distributions des résidus de chaque groupe de représentants est comparée à celle des salariés non syndiqués et non RP en effectuant un test de Kolmogorov-Smirnov. L'égalité entre la distribution des résidus des salariés RP et celle des salariés du groupe de référence est rejetée pour les DS et les RP non syndiqués avec des p-values respectives de 0,02 et 0,03, alors que celle des représentants non DS et syndiqués n'est pas statistiquement différente de celles des salariés ni RP ni syndiqués. Cela signifie que non seulement le salaire des représentants et des DS en particulier n'est pas en moyenne égale à celui des salariés ordinaires une fois pris en compte l'effet d'un certain nombre de variables de contrôle, mais que la distribution des salaires autour de la moyenne de cette variable n'est pas la même dans les deux groupes.

Notre cadre théorique suggère non seulement que la distribution des salaires des DS devrait être différente, mais aussi qu'elle devrait avoir une forme particulière, avec deux modes distincts. Pour tester cette hypothèse plus précise, nous avons ainsi implémenté des tests de bimodalité avec différentes méthodes. A noter qu'il n'existe pas de consensus sur le « bon test » à implémenter. Xu et al. (2014) comparent différentes méthodes et suggèrent d'utiliser les tests

de Cheng and Hall (1998) et de Hall and York (2001) plutôt que celui de Silverman (1981), jugé trop conservateur (que Hall and York (2001) corrigent dans leur version). Ameijeiras-Alonso et al. (2018) proposent une méthode qui combine les méthodes de « smoothing » et de « excess mass » utilisées par les auteurs précédents pour aboutir à des résultats « supérieurs ».

Le tableau A11 présente les résultats de ces quatre tests pour chaque catégorie de salariés. Premièrement, les tests autres que celui de Silverman (1981) rejettent clairement l'unimodalité pour les RP syndiqués non DS. Deuxièmement, ce résultat contraste avec celui concernant les RP non syndiqués pour qui l'unimodalité n'est clairement pas rejetée. Troisièmement, en ce qui concerne les DS, l'unimodalité est rejetée avec des p-values allant de 10 à 20 pourcents. Ces statistiques sont à examiner en gardant en tête que le nombre d'observations bien moindre pour les DS que pour les autres catégories réduit la puissance du test correspondant. Enfin, concernant les salariés syndiqués non RP, les tests ont soit plutôt tendance à rejeter l'unimodalité, soit fortement tendance à ne pas le faire. En somme et en se basant sur les p-values moyennes des tests, il semble que ces derniers soutiennent l'idée que la distribution des résidus est bimodale pour les RP syndiqués (DS ou non), et jouent en faveur de l'hypothèse que les employeurs peuvent arbitrer entre discriminer et acheter leurs représentants.

Par ailleurs, si l'employeur est en mesure de tirer parti du pluri-syndicalisme en jouant les syndicats présents les uns contre les autres, on peut s'attendre à ce que l'existence de RP discriminés et favorisés soit plus systématique dans les établissements avec plusieurs syndicats, et ainsi la bimodalité des distributions plus marquée dans ces établissements. C'est en partie ce que montre la Figure 5, même si l'on distingue également un groupe (plus petit) de DS fortement favorisés dans les établissements comportant un seul syndicat. Ce dernier résultat n'est pas théoriquement impossible : rien n'exclut que les employeurs puissent tenter de favoriser les DS quand il y a un seul syndicat. Néanmoins, la bimodalité des distributions semble davantage marquée lorsque plusieurs syndicats sont présents.

Une autre manière d'observer les différences entre les distributions de résidus de salaire pour les RP et les autres salariés consiste à examiner directement l'écart de distribution pour chaque catégorie de représentants, par rapport à celle des salariés de référence. Les figures 6, 7 et 8 représentent ces écarts pour l'ensemble des établissements, ceux avec un seul syndicat et ceux avec plusieurs syndicats. On observe sur la figure 6 que par rapport aux salariés non syndiqués et non RP, il y a plus de DS autour d'un résidu de -0,6 (donc moins bien payés) ainsi que plus de DS autour de 0,2 et moins autour de -0,25 et au-delà de 0,75. En comparant directement entre elles les différentes distributions, cette analyse conforte donc les résultats précédents : les DS ont plus de chances d'être moins bien ou mieux payés que les autres, mais moins de chance d'être proche de la moyenne. Ce résultat pourrait s'expliquer par un double effet de sélection, d'une part de DS très compétents ou très motivés dans leur travail de salarié, et d'autre part de DS très incompetents ou très peu motivés, mais un tel processus de sélection semble difficilement intelligible.

Notons ensuite sur la figure 6 la similitude de distributions entre les DS, les RP syndiqués et les autres salariés syndiqués ainsi que la situation opposée des RP non syndiqués qui sont davantage

payés proche de ma moyenne des salaires (à caractéristiques observables égales). Cette analyse des distributions vient confirmer les différences déjà observées entre ces différents groupes de salariés.

3. Est-il efficace de pénaliser des RP qu'on ne peut pas acheter ?

Nous venons de proposer un certain nombre d'éléments suggérant que certains RP bénéficieraient effectivement de meilleures carrières. La dernière étape de validation de notre théorie de la discrimination stratégique consiste à montrer que, lorsque les acheter n'est pas possible, pénaliser les RP est une stratégie réellement efficace pour décourager l'engagement dans le syndicalisme ou les instances de représentation. En effet, sur le plan théorique, il n'est pas totalement clair que cette stratégie fonctionne, puisqu'elle pourrait également pousser les RP ou les autres salariés à se révolter face à ce qui peut être vu par certains comme une situation profondément injuste.

Or, l'une des contributions principales de ce rapport vis-à-vis de nos travaux antérieurs est d'avoir justement pu mettre en évidence un tel effet de découragement à partir de nouvelles questions dans l'enquête REPONSE sur les motifs de la syndicalisation et de la non syndicalisation (partie 4 du rapport). Même si elle peut sans doute être en partie contestée du point de vue théorique, l'existence d'un tel effet nous semble en réalité parfaitement cohérente au regard de la réalité des rapports de force entre dirigeants et salariés dans les entreprises. Le salarié a besoin de son travail pour vivre ou pour nourrir sa famille. Il passe également une grande partie de son temps dans un cadre de travail dont il ne maîtrise pas les règles qui peuvent potentiellement devenir très contraignantes pour lui. Les enjeux en cas de conflits sont pour lui (ou elle) énormes : ce n'est rien moins que sa vie qui se joue en partie. En comparaison, les enjeux pour l'employeur à entrer en conflit avec certains salariés RP ou syndiqués sont beaucoup plus faibles : il n'en subira que peu les conséquences directes, et il peut mettre lui-même fin à la situation générer quand il le souhaite. Dans ces conditions, inhérentes à l'asymétrie fondamentale de situation entre salariés et employeurs dans les entreprises capitalistes, il n'est pas si surprenant que les salariés hésitent à s'engager quand les coûts potentiels peuvent être tout simplement énormes.

VI. Conclusion

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

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

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

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

VII. Tableaux et figures

A. Tableaux

Tableau 1.a : Distribution des heures annuelles travaillées

	Échantillon total	Échantillon étudié
1 ^{er} décile	835	1716
1 ^{er} quartile	1538	1819
Médiane	1820	1821
3 ^{ème} quartile	1872	1940
9 ^{ème} décile	2033	2200
Moyenne	1634	1872

Note : L'échantillon étudié comprend l'ensemble des salariés du volet salariés de l'enquête REPONSE de 2017 ayant effectué plus de 1400 heures sur l'année et à temps plein. Les observations ont été pondérées par les poids fournis dans l'enquête.

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

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

Non syndiqués 13.8%

Échantillon : Ensemble des salariés de l'enquête REPONSE de 2017. Les observations ont été pondérées par les poids fournis dans l'enquête.

Tableau 1.c : Proportion de représentants par secteur

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

Échantillon : Ensemble de l'enquête REPONSE. Les observations ont été pondérées par les poids fournis dans l'enquête.

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

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

Échantillon : Ensemble de l'enquête REPONSE de 2017. Les observations ont été pondérées par les poids fournis dans l'enquête.

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

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Syndiqué non RP	0.00771 (0.0106)	-0.0121 (0.00968)	-0.0169* (0.00959)	0.0170** (0.00845)	-0.0257*** (0.00782)	-0.0288*** (0.00773)	-0.0150** (0.00662)
DS	0.0376 (0.0264)	-0.0164 (0.0237)	-0.0381 (0.0236)	-0.0186 (0.0206)	-0.0255 (0.0185)	-0.0388** (0.0184)	-0.0285* (0.0156)
RP syndiqué non DS	0.0211 (0.0171)	0.00919 (0.0152)	-0.00161 (0.0151)	0.0145 (0.0132)	-0.0103 (0.0115)	-0.0208* (0.0114)	-0.0151 (0.00966)
RP non syndiqué	-0.0354** (0.0161)	-0.00529 (0.0142)	-0.0148 (0.0141)	-0.0168 (0.0123)	-0.0153 (0.0111)	-0.0265** (0.0109)	-0.0273*** (0.00924)
Observations	20,676	13,495	13,434	13,430	20,633	20,546	20,541
R-squared	0.000	0.500	0.512	0.629	0.761	0.768	0.835
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer+anc	Détaillés	Mincer	Mincer+anc	Détaillés
Contrôles établissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Échantillon : Ensemble des salariés du volet salariés de l'enquête REPONSE de 2017 ayant effectué plus de 1400 heures sur l'année et à temps plein. Les observations sont pondérées par les poids fournis dans l'enquête. Les salaires proviennent des DADS pour l'année 2015.

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

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

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

VARIABLES	(1) Promu	(2) Chances promotion	(3) Risque licenciement
Syndiqué non RP	-0.0418*** (0.0141)	-0.0940*** (0.0316)	0.150*** (0.0310)
DS	-0.103*** (0.0333)	-0.147** (0.0737)	0.141** (0.0705)
RP syndiqué non DS	-0.0234 (0.0208)	-0.0664 (0.0459)	0.124*** (0.0450)
RP non syndiqué	0.00386 (0.0200)	0.0410 (0.0452)	-0.00513 (0.0435)
Observations	19,950	17,741	17,115
R-squared	0.369	0.440	0.463
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui

*Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Résultats obtenus via des modèles de probabilité linéaire (OLS). Les variables de chance de promotion ou d'augmentation et de risque de licenciement sont standardisées pour avoir un écart type de 1. Lecture : Un RP syndiqué a 5,8% de chances de moins de déclarer avoir reçu une promotion dans les 3 années précédant l'enquête qu'un salarié non RP non syndiqué (colonne 1). Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

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

VARIABLES	(1) Heures variables	(2) Travail en soirée	(3) Travail de nuit	(4) Travail le dimanche
Syndiqué non RP	0.0237 (0.0158)	0.0469*** (0.0132)	0.0355*** (0.0108)	0.0229** (0.0110)
DS	0.0371 (0.0358)	0.0310 (0.0310)	0.0376 (0.0254)	0.0393 (0.0261)
RP syndiqué non DS	0.0250 (0.0233)	0.0205 (0.0194)	0.0323** (0.0158)	0.0381** (0.0162)
RP non syndiqué	-0.0278 (0.0206)	-0.0556*** (0.0185)	-0.0129 (0.0151)	-0.0461*** (0.0155)
Observations	18,272	19,955	19,903	19,955
R-squared	0.453	0.467	0.508	0.598
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

*Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Pour les colonnes 2 à 4, les variables sont des indicatrices prenant la valeur 1 lorsque l'employé travaille habituellement ou occasionnellement dans ces conditions. Résultats obtenus via des modèles de probabilité linéaire (OLS). Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

VARIABLES	(1) Satisfaction rémunération	(2) Satisfaction horaires	(3) Satisfaction conditions de travail	(4) Satisfaction accès formation	(5) Satisfaction ambiance travail
Syndiqué non RP	-0.135*** (0.0295)	-0.113*** (0.0307)	-0.173*** (0.0300)	-0.149*** (0.0306)	-0.113*** (0.0308)
DS	-0.287*** (0.0703)	-0.187** (0.0730)	-0.406*** (0.0715)	-0.299*** (0.0731)	-0.307*** (0.0732)
RP syndiqué non DS	-0.176*** (0.0433)	-0.0630 (0.0452)	-0.261*** (0.0441)	-0.273*** (0.0449)	-0.225*** (0.0452)
RP non syndiqué	0.0137 (0.0417)	0.114*** (0.0434)	0.0917** (0.0425)	0.0691 (0.0433)	0.0867** (0.0436)
Observations	20,418	20,495	20,419	20,288	20,434
R-squared	0.406	0.342	0.381	0.364	0.360
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Etablissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Résultats obtenus via des modèles de probabilité linéaire (OLS). Chaque variable de satisfaction est a été standardisée pour avoir un écart type de 1. Lecture: les DS sont moins satisfaits de leur rémunération de 0,29% d'un écart type que leurs collègues non syndiqués non RP. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 5.a : Écarts en termes de satisfaction concernant les conditions de travail

Tableau 5.b : Écarts en termes de qualité de travail

VARIABLES	(1) Travail conciliant	(2) Travaille avec mêmes collègues	(3) Collègues aident	(4) Connait collègues dans un an	(5) Connait chef dans un an	(6) Objectifs précis à atteindre	(7) Règle incident person- nellement	(8) Apprend choses nouvelles	(9) Travail reconnu	(10) Désap- prouve travail	(11) Travail Nuit santé
Syndiqué non RP	-0.126*** (0.0310)	-0.0522* (0.0293)	0.0127 (0.0261)	-0.081*** (0.0302)	-0.174*** (0.0290)	-0.000413 (0.0143)	-0.0341 (0.0307)	-0.108*** (0.0299)	-0.189*** (0.0305)	0.113*** (0.0310)	0.164*** (0.0308)
DS	-0.307*** (0.0738)	-0.106 (0.0699)	0.174*** (0.0622)	0.0966 (0.0717)	-0.0968 (0.0688)	-0.0521 (0.0339)	0.111 (0.0733)	-0.0754 (0.0712)	-0.204*** (0.0725)	0.209*** (0.0740)	0.268*** (0.0735)
RP syndiqué non DS	-0.118*** (0.0457)	-0.0205 (0.0430)	0.0179 (0.0385)	0.0221 (0.0442)	-0.109** (0.0426)	-0.00833 (0.0210)	0.0270 (0.0453)	-0.175*** (0.0440)	-0.190*** (0.0449)	0.119*** (0.0456)	0.141*** (0.0453)
RP non syndiqué	0.108** (0.0438)	0.0742* (0.0412)	0.119*** (0.0369)	0.162*** (0.0425)	0.0956** (0.0409)	-0.0344* (0.0201)	0.0760* (0.0435)	0.120*** (0.0423)	0.0507 (0.0432)	-0.0645 (0.0439)	-0.153*** (0.0437)
Observations	20,500	20,180	20,473	20,191	20,299	20,495	20,477	20,519	20,480	20,480	20,453
R-squared	0.339	0.400	0.372	0.375	0.419	0.448	0.325	0.364	0.355	0.315	0.346
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les variables sont les réponses standardisées à un écart type autour de la moyenne aux questions 11 à 21 du volet salarié de l'enquête REPONSE. Les réponses indiquent la fréquence à laquelle l'employé fait face à chaque situation, à savoir: toujours, souvent, parfois, ou jamais. Travail conciliant dénote si l'employé estime que son travail lui permet de s'organiser de manière satisfaisante dans sa vie privée. Règle l'incident personnellement indique la fréquence à laquelle l'employé règle personnellement l'incident quand au cours de son travail il se produit quelque chose d'anormal. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

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

VARIABLES	(1) Salaire horaire	(2) Promu	(3) Chances promotion	(4) Risque licenciement
Syndiqué depuis moins d'un an	-0.0553** (0.0216)	-0.0747* (0.0394)	-0.286*** (0.0903)	0.176** (0.0886)
Syndiqué depuis 1 à 4 ans	-0.0318** (0.0127)	-0.0813*** (0.0233)	-0.102* (0.0528)	0.244*** (0.0515)
Syndiqué depuis 5 à 9 ans	-0.0258* (0.0147)	-0.0466* (0.0268)	0.0951 (0.0596)	0.0472 (0.0577)
Syndiqué depuis plus de 10 ans	-0.0194 (0.0122)	0.00718 (0.0223)	-0.165*** (0.0499)	0.112** (0.0491)
DS depuis moins d'un an	-0.0262 (0.0593)	-0.00228 (0.110)	-0.157 (0.263)	-0.447* (0.262)
DS depuis 1 à 4 ans	-0.0761** (0.0323)	-0.135** (0.0572)	-0.241* (0.124)	0.412*** (0.120)
DS depuis 5 à 9 ans	0.0115 (0.0361)	-0.142** (0.0655)	-0.0412 (0.147)	0.101 (0.139)
DS depuis plus de 10 ans	-0.0369 (0.0319)	-0.105* (0.0571)	-0.113 (0.124)	-0.0278 (0.119)
RP syndiqué non DS depuis moins d'un an	0.00720 (0.0313)	-0.0709 (0.0552)	-0.0762 (0.123)	0.0848 (0.118)
RP syndiqué non DS depuis 1 à 4 ans	-0.0270 (0.0176)	-0.00882 (0.0321)	-0.0107 (0.0710)	0.104 (0.0694)
RP syndiqué non DS depuis 5 à 9 ans	-0.0216 (0.0223)	-0.0272 (0.0405)	-0.0901 (0.0887)	-0.00121 (0.0868)
RP syndiqué non DS depuis plus de 10 ans	-0.0407* (0.0247)	-0.00468 (0.0451)	-0.224** (0.0992)	0.301*** (0.101)
RP non syndiqué depuis moins d'un an	-0.0669** (0.0280)	-0.0755 (0.0512)	0.138 (0.116)	0.0514 (0.110)
RP non syndiqué depuis 1 à 4 ans	-0.0221 (0.0150)	0.0129 (0.0273)	0.00116 (0.0617)	-0.0123 (0.0594)
RP non syndiqué depuis 5 à 9 ans	-0.0293 (0.0213)	0.0262 (0.0388)	0.0546 (0.0868)	0.0164 (0.0840)
RP non syndiqué depuis plus de 10 ans	0.0423 (0.0365)	0.0378 (0.0660)	0.0148 (0.154)	-0.145 (0.147)
Observations	20,513	20,000	17,785	17,153
R-squared	0.769	0.388	0.453	0.480
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les variables de chance de promotion ou d'augmentation et de risque de licenciement sont standardisées pour avoir un écart type de 1. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 7 : Pénalités et Temps partiel

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)						
Employé à temps partiel	-0.337*** (0.0750)	-0.103 (0.0656)	-0.0631 (0.0649)	0.0383 (0.0574)	-0.0659 (0.0600)	-0.0287 (0.0591)	0.110** (0.0508)
Syndiqué non RP	0.0125 (0.0104)	-0.00621 (0.00948)	-0.0132 (0.00937)	0.0175** (0.00828)	-0.0249*** (0.00765)	-0.0288*** (0.00755)	-0.0170*** (0.00651)
DS	0.0423 (0.0263)	-0.0129 (0.0237)	-0.0370 (0.0236)	-0.0215 (0.0206)	-0.0225 (0.0183)	-0.0388** (0.0182)	-0.0316** (0.0155)
RP syndiqué non DS	0.0254 (0.0168)	0.0118 (0.0150)	-0.00130 (0.0149)	0.0116 (0.0131)	-0.00999 (0.0114)	-0.0217* (0.0112)	-0.0141 (0.00958)
RP non syndiqué	-0.0270* (0.0159)	0.00149 (0.0141)	-0.0109 (0.0139)	-0.0156 (0.0122)	-0.0124 (0.0109)	-0.0257** (0.0108)	-0.0269*** (0.00913)
Observations	21,678	14,152	14,090	14,085	21,632	21,544	21,538
R-squared	0.001	0.498	0.511	0.627	0.756	0.764	0.830
Contrôles salariés	Non	Mincer	Mincer+anc	Détaillés	Mincer	Mincer+anc	Détaillés
Contrôles Etablissements	Non	Oui	Oui	Oui	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 8 : Écarts de salaires en fonction de l'activité de l'entreprise et de son objectif

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

*Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Dans les trois premières colonnes, l'échantillon a été divisé en fonction de la réponse à la question 4.1 du volet Représentant de la direction (RD) de REPONSE, à savoir les établissements pour lesquels le RD interrogé a déclaré une activité croissante ou fortement croissante (réponses 1 et 2), ceux pour lesquels le RD ont déclaré une activité stable (réponse 3), et enfin ceux pour lesquels le RD ont déclaré une activité décroissante ou fortement décroissante (réponses 4 et 5). La spécification de la colonne 4 comprend les établissements pour lesquels le RD déclarent avoir des objectifs précis à atteindre en termes de croissance ou de parts de marché (question 4.6a du volet RD). Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

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

	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
	(1) Effectifs en hausse	(2) Effectifs stables	(3) Effectifs en baisse	(4) Licenciements
Syndiqué non RP	-0.0188 (0.0153)	-0.0147 (0.0155)	-0.0625*** (0.0162)	-0.0315 (0.0274)
DS	-0.0534 (0.0391)	0.0214 (0.0365)	-0.0841** (0.0358)	-0.129* (0.0674)
RP syndiqué non DS	-0.0523** (0.0239)	0.0230 (0.0223)	-0.0366 (0.0226)	-0.0109 (0.0391)
RP non syndiqué	-0.0467** (0.0210)	-0.0187 (0.0193)	-0.00406 (0.0276)	-0.0234 (0.0444)
Observations	5,612	5,590	3,830	1,430
R-squared	0.772	0.759	0.768	0.789
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Lic coll
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

*Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les trois premières spécifications regroupent les entreprises en fonction de l'évolution de leurs effectifs sur les trois dernières années à partir des réponses à la question 4.7a (f) du volet Représentant de la direction de REPONSE. Licenciements indique la spécification comprenant les établissements ayant procédé à un licenciement collectif ou à un plan de sauvegarde de l'emploi sur la période, comme déclaré en réponse à la question 4.7c du volet RD. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 10.a : Pénalités salariales en fonction du résultat par tête

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
Syndiqué non RP	-0.0297** (0.0143)	-0.0464*** (0.0169)	-0.0610*** (0.0200)	-0.0284 (0.0177)
DS	-0.0404 (0.0322)	0.0219 (0.0415)	-0.00133 (0.0425)	-0.0799* (0.0434)
RP syndiqué non DS	0.000664 (0.0198)	-0.0200 (0.0262)	-0.0690*** (0.0258)	-0.0589** (0.0263)
RP non syndiqué	-0.00198 (0.0217)	-0.00351 (0.0230)	-0.0223 (0.0233)	-0.0367 (0.0254)
Observations	4,571	4,127	4,435	4,643
R-squared	0.772	0.741	0.714	0.770
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core / Q1	Core / Q2	Core / Q3	Core / Q4
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Chaque colonne reproduit la spécification 6 du tableau 2 sur des échantillons restreints aux quartiles Q1, Q2, Q3 et Q4 du résultat par tête moyen sur les trois années précédant l'enquête REPONSE, la variable étant définie comme le résultat comptable divisé par l'effectif total de l'entreprise. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 10.b : pénalités salariales en fonction de la productivité par tête

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
Syndiqué non RP	-0.0377** (0.0173)	-0.0420*** (0.0152)	-0.0714*** (0.0171)	-0.0239 (0.0180)
DS	0.0113 (0.0382)	0.00408 (0.0367)	-0.0720* (0.0382)	-0.0997** (0.0411)
RP syndiqué non DS	-0.0114 (0.0236)	-0.0376* (0.0227)	-0.0541** (0.0232)	-0.0658** (0.0261)
RP non syndiqué	-0.00189 (0.0224)	-0.0270 (0.0191)	-0.0173 (0.0222)	-0.0526* (0.0298)
Observations	3,721	4,620	4,767	4,592
R-squared	0.742	0.653	0.684	0.739
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core / Q1	Core / Q2	Core / Q3	Core / Q4
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Chaque colonne reproduit la spécification 6 du tableau 2 sur des échantillons restreints aux quartiles Q1, Q2, Q3 et Q4 de la productivité par tête moyenne sur les trois années précédant l'enquête REPONSE, la variable étant définie comme la valeur ajoutée divisée par l'effectif total de l'entreprise. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 10.c : Pénalités salariales en fonction de la productivité totale des facteurs

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
Syndiqué non RP	-0.0575*** (0.0169)	-0.0265 (0.0172)	-0.0367** (0.0178)	-0.0594 (0.0219)
DS	-0.0154 (0.0377)	-0.0311 (0.0412)	-0.0393 (0.0384)	-0.0797* (0.0461)
RP syndiqué non DS	-0.0221 (0.0183)	-0.0647*** (0.0243)	-0.0078 (0.0242)	0.0590** (0.0287)
RP non syndiqué	0.0152 (0.0268)	0.0080 (0.0278)	-0.0098 (0.0245)	-0.0934*** (0.0259)
Observations	3,979	4,409	4,771	4,250
R-squared	0.800	0.653	0.720	0.765
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core / Q1	Core / Q2	Core / Q3	Core / Q4
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

*Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Chaque colonne reproduit la spécification 6 du tableau 2 sur des échantillons restreints aux quartiles Q1, Q2, Q3 et Q4 de la productivité totale des facteurs moyenne sur les trois années précédant l'enquête REPONSE. La variable a été calculée à partir des résidus d'une régression de la valeur ajoutée sur une mesure du capital de l'entreprise (immobilisations corporelles et incorporelles), ainsi que sur le nombre total d'employés. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 11 : Écarts de salaires en fonction de la présence de négociation dans l'entreprise

	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Thèmes de la négociation						
	Négociation	Pas de négociation	Salaires	Emploi	Temps travail	Conditions travail	Droit syndical
Syndiqué non RP	-0.0243** (0.00948)	-0.0487 (0.0316)	-0.0236** (0.00963)	-0.0113 (0.0115)	-0.00606 (0.0123)	-0.0202* (0.0110)	-0.0125 (0.0148)
DS	-0.0450** (0.0219)	0.0103 (0.0874)	-0.0492** (0.0222)	-0.0404 (0.0282)	-0.0659** (0.0301)	-0.0462* (0.0257)	-0.0466 (0.0374)
RP syndiqué non DS	-0.0246* (0.0136)	0.0534 (0.0478)	-0.0257* (0.0138)	-0.00639 (0.0167)	-0.00994 (0.0181)	-0.00674 (0.0162)	-0.0106 (0.0216)
RP non syndiqué	-0.0269* (0.0160)	-0.0248 (0.0216)	-0.0242 (0.0175)	-0.0424* (0.0228)	-0.0495** (0.0233)	-0.0205 (0.0208)	-0.0811*** (0.0288)
Observations	11,013	2,599	10,177	7,089	5,944	7,192	4,444
R-squared	0.771	0.749	0.768	0.776	0.781	0.779	0.776
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les établissements sont groupés en fonction de la tenue d'une négociation dans l'établissement sur les trois années précédant l'enquête (question 7.1a du volet Représentant de la direction) ainsi que le thème de cette dernière (question 7.2a du même volet). Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 12 : Écarts de salaires en fonction de l'issue de la négociation

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
	(1) Accord	(2) Décision unilatérale	(3) Sans accord, la décision aurait été très différente	(4) Sans accord, la décision aurait été similaire
Syndiqué non RP	-0.0323*** (0.0116)	-0.0110 (0.0228)	-0.0273 (0.0422)	-0.0366** (0.0175)
DS	-0.0455* (0.0265)	-0.0132 (0.0499)	-0.125 (0.0828)	-0.0566 (0.0431)
RP syndiqué non DS	-0.00738 (0.0170)	-0.0665** (0.0296)	-0.00691 (0.0580)	0.00719 (0.0261)
RP non syndiqué	-0.0109 (0.0225)	-0.0963** (0.0421)	-0.110 (0.0744)	0.0147 (0.0306)
Observations	6,644	2,300	537	3,109
R-squared	0.763	0.766	0.764	0.765
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	<i>Etab. avec négociation</i>	<i>Etab. avec négociation</i>	<i>Etab. avec négociation</i>	<i>Etab. avec négociation</i>
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les spécifications groupent des établissements en fonction de l'issue de la négociation déclaré par le représentant de la direction dans les questions 7.8a et 7.10a du volet RD. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 13 : Écarts de salaires et de chances de promotion en en fonction de l'engagement dans des actions collectives des employés

VARIABLES	(1) Log du salaire horaire (DADS)	(2) Promu	(3) Chances promotion	(4) Risques licenciement
Syndiqué non RP ayant pris part à une action collective	-0.0401*** (0.0115)	-0.0731*** (0.0209)	-0.155*** (0.0466)	0.177*** (0.0456)
Syndiqué non RP n'ayant pas pris part à une action collective	0.00368 (0.0171)	0.0127 (0.0310)	0.206*** (0.0679)	0.167** (0.0670)
Syndiqué non RP dans établissement sans action collective	-0.0372*** (0.0128)	-0.0131 (0.0235)	-0.0622 (0.0538)	0.0113 (0.0517)
DS ayant pris part à l'action collective	-0.0786*** (0.0234)	-0.155*** (0.0425)	-0.231** (0.0930)	0.271*** (0.0884)
DS n'ayant pas pris part à l'action collective	0.214*** (0.0823)	-0.282* (0.149)	0.193 (0.316)	-0.113 (0.303)
DS dans établissement sans action collective	-0.00454 (0.0352)	-0.00908 (0.0634)	-0.00814 (0.142)	-0.133 (0.136)
RP syndiqué non DS ayant pris part à l'action collective	-0.0274* (0.0155)	-0.0330 (0.0280)	-0.0850 (0.0607)	0.241*** (0.0604)
RP syndiqué non DS n'ayant pas pris part à l'action collective	0.0200 (0.0448)	0.0118 (0.0867)	-0.000840 (0.196)	-0.00283 (0.190)
RP syndiqué non DS dans établissement sans action collective	-0.00453 (0.0195)	-0.0255 (0.0357)	-0.0718 (0.0806)	-0.0382 (0.0759)
RP non syndiqué ayant pris part à l'action collective	-0.0691** (0.0276)	-0.115** (0.0500)	-0.0267 (0.112)	0.315*** (0.111)
RP non syndiqué n'ayant pas pris part à l'action collective	-0.0190 (0.0382)	-0.00688 (0.0696)	-0.0160 (0.152)	0.0319 (0.142)
RP non syndiqué dans établissement sans action collective	-0.0208 (0.0130)	0.0336 (0.0238)	0.0632 (0.0541)	-0.114** (0.0514)
Observations	19,990	19,455	17,379	16,788
R-squared	0.772	0.395	0.458	0.488
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles Établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : « Action collective » indique l'existence de grèves ou d'autres formes d'action collective (débrayage, pétition, rassemblement et manifestation) dans les trois années ayant précédé l'enquête. Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les variables de chance de promotion ou d'augmentation et de risque de licenciement sont standardisée pour avoir un écart type de 1. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 14 : Écarts de salaires en fonction de l'opinion des employeurs vis-à-vis des syndicats

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Servent les employés		Sont égoïstes		Représentativité	
	D'accord	Pas d'accord	D'accord	Pas d'accord	Faible	Forte
Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)						
Syndiqué non RP	-0.0203*	-0.0445***	-0.0277	-0.0313**	-0.0301***	-0.0262*
	(0.0116)	(0.0143)	(0.0176)	(0.0132)	(0.0114)	(0.0154)
DS	-0.0111	-0.0661**	-0.0228	-0.0175	-0.0782***	0.0365
	(0.0309)	(0.0300)	(0.0600)	(0.0258)	(0.0266)	(0.0384)
RP syndiqué non DS	-0.0153	-0.0242	-0.0159	-0.0155	-0.0172	-0.0226
	(0.0173)	(0.0206)	(0.0304)	(0.0169)	(0.0161)	(0.0239)
RP non syndiqué	-0.0552***	-0.0125	-0.0144	-0.0441**	-0.0325**	0.00174
	(0.0209)	(0.0162)	(0.0258)	(0.0217)		(0.0352)
Observations	6,968	7,833	7,466	7,253	11,294	3,301
R-squared	0.776	0.752	0.845	0.858	0.767	0.771
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les différents modèles sont estimés sur des groupes d'établissements en fonction des réponses des employeurs aux questions 2.16 du volet « représentants de la direction » de REPONSE relatives à leur opinion sur les syndicats. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 15 : Écart de salaires en fonction des syndicats présents dans l'entreprise

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Contestataires : CGT SUD	Réformistes : CFDT CFTC UNSA CGC	Mélange contestataires et réformistes	CGT	CFDT	FO	CFTC
VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)						
Syndiqué non RP	-0.00983 (0.0285)	-0.0640*** (0.0243)	-0.0128 (0.0110)	-0.0170 (0.0321)	-0.0913*** (0.0330)	-0.0568 (0.0567)	-0.0878 (0.0773)
DS	-0.126 (0.0775)	-0.0107 (0.0509)	-0.0417 (0.0255)	-0.119 (0.0816)	-0.0690 (0.0782)	-0.100 (0.109)	0.168 (0.157)
RP syndiqué non DS	0.0146 (0.0378)	-0.0136 (0.0329)	-0.0249 (0.0161)	0.0208 (0.0397)	0.00357 (0.0446)	-0.0530 (0.0772)	-0.0849 (0.0978)
RP non syndiqué	-0.0166 (0.0393)	-0.0363 (0.0347)	-0.0681** (0.0286)	-0.00595 (0.0400)	0.00949 (0.0451)	0.0436 (0.0616)	-0.0752 (0.0832)
Observations	961	2,338	6,233	822	927	416	248
R-squared	0.770	0.786	0.766	0.772	0.723	0.703	0.791
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les différents modèles sont estimés sur des groupes d'établissements en fonction des syndicats présents en leur sein. Les syndicats présents sont déterminés à partir des réponses à la question A.1a du volet « représentants du personnel » de l'enquête REPONSE. Par exemple la première spécification a été estimée sur les établissements ou sont seulement présents soit la CGT, soit SUD, soit les deux. Écart types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 16 : Écarts de salaires en fonction du nombre de syndicats dans l'entreprise

VARIABLES	Variable dépendante : log du salaire horaire (DADS)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Un seul	Deux	Trois	Quatre
	Salaire horaire			
Syndiqué non RP	-0.0591*** (0.0199)	0.00927 (0.0206)	-0.0227 (0.0182)	-0.0133 (0.0185)
DS	-0.0873* (0.0467)	-4.83e-05 (0.0431)	-0.0647* (0.0392)	0.0276 (0.0444)
RP syndiqué non DS	-0.0395 (0.0258)	0.0339 (0.0267)	0.00415 (0.0268)	-0.0828*** (0.0282)
RP non syndiqué	-0.00834 (0.0259)	-0.0330 (0.0330)	-0.149*** (0.0470)	0.0911 (0.0705)
Observations	2,809	2,579	2,584	1,619
R-squared	0.748	0.758	0.765	0.801
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les différents modèles sont estimés sur des groupes d'établissements en fonction du nombre de syndicats présents en leur sein. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 17 : Raisons d'adhérer à un syndicat en fonction des caractéristiques des individus

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			Raison d'adhérer à un syndicat			
	Problème avec employeur	Conflit collectif	Démarchage syndical	Conseil collègue	Conseil proche	Autre
Femme	0.0459** (0.0188)	-0.00143 (0.0141)	-0.0813*** (0.0199)	0.0131 (0.0193)	0.0189 (0.0142)	-0.0178 (0.0171)
Age	-0.00615 (0.0102)	-0.0196** (0.00765)	0.00818 (0.0108)	0.0258** (0.0105)	-0.00983 (0.00767)	-0.0114 (0.00925)
Age carré	8.66e-05 (0.000111)	0.000198** (8.35e-05)	-0.000109 (0.000118)	-0.000306*** (0.000114)	8.40e-05 (8.37e-05)	0.000103 (0.000101)
Technicien	0.0842*** (0.0293)	0.0524** (0.0220)	0.0173 (0.0311)	-0.00985 (0.0302)	-0.00353 (0.0221)	-0.0327 (0.0267)
Employé	0.0697** (0.0316)	0.0204 (0.0238)	0.0404 (0.0335)	-0.0644** (0.0326)	0.0275 (0.0238)	-0.0545* (0.0287)
Ouvrier	0.0356 (0.0320)	0.0472* (0.0241)	0.0814** (0.0339)	-0.0210 (0.0330)	-0.000315 (0.0241)	-0.0901*** (0.0291)
Ancienneté	-0.00685* (0.00359)	0.00588** (0.00270)	0.00526 (0.00380)	-0.00250 (0.00370)	-0.000528 (0.00271)	-0.00176 (0.00327)
Ancienneté carré	0.000109 (8.52e-05)	-0.000106* (6.41e-05)	-9.06e-05 (9.03e-05)	4.81e-05 (8.78e-05)	1.23e-05 (6.43e-05)	9.70e-05 (7.75e-05)
Certificat d'études	-0.0364 (0.0643)	-0.100** (0.0484)	0.133* (0.0682)	-0.0424 (0.0663)	-0.0285 (0.0485)	-0.0282 (0.0585)
Brevet collègue	0.0661 (0.0454)	0.0103 (0.0342)	0.142*** (0.0481)	-0.138*** (0.0468)	-0.0904*** (0.0342)	0.0522 (0.0413)
CAP/BEP	0.0151 (0.0325)	0.0222 (0.0245)	0.0868** (0.0345)	-0.0515 (0.0335)	-0.105*** (0.0245)	0.0341 (0.0296)
BAC	0.0302 (0.0349)	0.0313 (0.0262)	0.0856** (0.0369)	-0.108*** (0.0359)	-0.0976*** (0.0263)	0.0597* (0.0317)
BAC +2	0.0384 (0.0374)	0.00640 (0.0281)	0.135*** (0.0396)	-0.115*** (0.0385)	-0.119*** (0.0282)	0.0417 (0.0340)
BAC +3/4	0.0222 (0.0426)	-0.0103 (0.0320)	0.0579 (0.0451)	-0.156*** (0.0438)	-0.0372 (0.0321)	0.0886** (0.0387)
BAC +5 et plus	0.0577 (0.0467)	0.0198 (0.0351)	0.101** (0.0495)	-0.0817* (0.0481)	-0.115*** (0.0352)	0.0612 (0.0425)
Observations	2,655	2,655	2,655	2,655	2,655	2,655
R-squared	0.013	0.013	0.022	0.015	0.018	0.019
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 18 : Raisons de ne pas adhérer à un syndicat en fonction des caractéristiques des individus

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Raison pour ne pas adhérer à un syndicat					
VARIABLES	Peur de répercussion carrière	Pas de syndicat dans entreprise	Non représente par syndicat	Pas besoin	Pas de quoi payer cotisation	Autre raison
Femme	-0.00547 (0.00633)	-0.00959 (0.00708)	-0.0420*** (0.00661)	-0.0630*** (0.00803)	0.0118*** (0.00423)	0.0481*** (0.00628)
Age	0.0100*** (0.00269)	-0.00930*** (0.00300)	0.00450 (0.00280)	-0.00769** (0.00340)	-0.000444 (0.00179)	0.00510* (0.00266)
Age au carré	-0.000157*** (3.05e-05)	0.000112*** (3.41e-05)	-4.69e-05 (3.18e-05)	8.53e-05** (3.86e-05)	-3.99e-06 (2.03e-05)	-4.89e-05 (3.02e-05)
Technicien	0.0230** (0.00932)	0.0325*** (0.0104)	0.0175* (0.00973)	-0.0650*** (0.0118)	0.0152** (0.00623)	-0.0214** (0.00924)
Employé	0.00925 (0.0102)	0.102*** (0.0114)	-0.0244** (0.0107)	-0.0601*** (0.0130)	0.0407*** (0.00684)	-0.0605*** (0.0102)
Ouvrier	0.00914 (0.0105)	0.112*** (0.0118)	0.00665 (0.0110)	-0.128*** (0.0133)	0.0362*** (0.00702)	-0.0410*** (0.0104)
Ancienneté	0.00186 (0.00116)	-0.00625*** (0.00130)	0.00864*** (0.00121)	-0.00167 (0.00147)	-0.00155** (0.000777)	0.000240 (0.00115)
Ancienneté carré	-8.62e-06 (2.93e-05)	5.10e-05 (3.28e-05)	-9.89e-05*** (3.06e-05)	1.07e-05 (3.72e-05)	8.81e-06 (1.96e-05)	-8.09e-06 (2.91e-05)
Certificat d'études	0.0180 (0.0254)	0.0672** (0.0284)	-0.000537 (0.0265)	-0.0537* (0.0322)	0.0155 (0.0170)	-0.0540** (0.0252)
Brevet collègue	0.0296* (0.0177)	-0.0164 (0.0198)	0.0352* (0.0185)	-0.0368 (0.0225)	-0.0205* (0.0119)	-0.0165 (0.0176)
CAP/BEP	0.0383*** (0.0120)	-0.0131 (0.0134)	0.0152 (0.0125)	-0.0216 (0.0152)	-0.00539 (0.00803)	0.00351 (0.0119)
BAC	0.0659*** (0.0129)	-0.0466*** (0.0145)	0.0625*** (0.0135)	-0.0370** (0.0164)	-0.0116 (0.00865)	0.00784 (0.0128)
BAC +2	0.0781*** (0.0136)	-0.0410*** (0.0152)	0.0336** (0.0142)	-0.0366** (0.0172)	-0.0344*** (0.00906)	0.0430*** (0.0135)
BAC +3/4	0.0449*** (0.0148)	-0.0431*** (0.0166)	0.0464*** (0.0155)	-0.0169 (0.0188)	-0.0494*** (0.00989)	0.0336** (0.0147)
BAC +5 et plus	0.0854*** (0.0152)	-0.0795*** (0.0170)	0.0920*** (0.0159)	-0.0287 (0.0193)	-0.0564*** (0.0102)	0.0277* (0.0151)
Observations	17,895	17,895	17,895	17,895	17,895	17,895
R-squared	0.015	0.031	0.024	0.013	0.019	0.012
Contrôles salaires	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 19 : Répercussions négatives du mandat des RP sur leur carrière ou leur emploi en fonction des couleurs syndicales

VARIABLES	(1) Effet négatif sur stabilité de son emploi	(2) Effet négatif sur sa carrière
DS (référence RP non syndiqué)	0.0765*** (0.0159)	0.0670*** (0.0203)
RP non DS syndiqué (référence RP non syndiqué)	0.0551*** (0.0172)	0.0638*** (0.0220)
RP CGT (référence RP CGC)	0.176*** (0.0178)	0.212*** (0.0228)
RP FO (référence RP CGC)	0.0285 (0.0183)	0.248*** (0.0234)
RP Solidaires (référence RP CGC)	0.170*** (0.0317)	0.260*** (0.0406)
RP CFDT (référence RP CGC)	0.0596*** (0.0166)	0.140*** (0.0212)
RP UNSA (référence RP CGC)	0.0692*** (0.0244)	0.0276 (0.0312)
RP CFTC (référence RP CGC)	-0.0353* (0.0194)	-0.0430* (0.0248)
RP autre syndicat (référence RP CGC)	0.201*** (0.0280)	0.228*** (0.0358)
Observations	8,468	8,468
R-squared	0.358	0.466
Contrôles taille	Oui	Oui
Contrôles âge établissement	Oui	Oui
Contrôles industrie	Oui	Oui
Échantillon	RP	RP
Pondéré	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui du volet Représentant du personnel de REPONSE. Les variables dépendantes sont des indicatrices qui prennent la valeur 1 lorsque le représentant du personnel a déclaré que son mandat a eu un effet négatif sur son emploi (colonne 1), ainsi que sur sa carrière (colonne 2). Écarts types entre parenthèses. *** p<0,01 ** p<0,05, * p<0,1*

Tableau 20.a : Raisons de ne pas se syndiquer en fonction de l'effet de son mandat sur la carrière du RP interrogé – échantillon des établissements à un seul syndicat

VARIABLES	(1) Peur de répercussion carrière	(2) Pas de syndicat dans entreprise	(3) Non représenté par syndicat	(4) Pas besoin	(5) Pas de quoi payer cotisation	(6) Autre raison
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	0.0728* (0.0393)	-0.0572* (0.0335)	0.101** (0.0448)	-0.0696 (0.0490)	-0.0337 (0.0300)	0.0273 (0.0381)
Observations	402	402	402	402	402	402
R-squared	0.167	0.235	0.191	0.182	0.180	0.106
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes Un syndicat / RP interrogé	Effets fixes Un syndicat / RP interrogé	Effets fixes Un syndicat / RP interrogé	Effets fixes Un syndicat / RP interrogé	Effets fixes Un syndicat / RP interrogé	Effets fixes Un syndicat / RP interrogé
Échantillon	syndiqué	syndiqué	syndiqué	syndiqué	syndiqué	syndiqué
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements où un seul syndicat est présent, et dont le RP interrogé est syndiqué. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 20.b : Raisons de ne pas se syndiquer sur l'effet du mandat sur la carrière du RP – échantillon des établissements avec plusieurs syndicats

VARIABLES	(1) Peur de répercussion carrière	(2) Pas de syndicat dans entreprise	(3) Non représenté par syndicat	(4) Pas besoin	(5) Pas de quoi payer cotisation	(6) Autre raison
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	0.0607*** (0.0208)	0.0109 (0.00664)	0.0306 (0.0232)	-0.0168 (0.0242)	-0.00989 (0.0144)	-0.0500** (0.0203)
Observations	1,111	1,111	1,111	1,111	1,111	1,111
R-squared	0.098	0.149	0.081	0.119	0.101	0.066
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé
Échantillon	syndiqué	syndiqué	syndiqué	syndiqué	syndiqué	syndiqué
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements où plusieurs syndicats sont présents, et dont le RP interrogé est syndiqué. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 20.c : Raisons de ne pas se syndiquer sur l'effet du mandat sur la carrière du RP – échantillon des établissements sans syndicats

VARIABLES	(1) Peur de répercussion carrière	(2) Pas de syndicat dans entreprise	(3) Non représenté par syndicat	(4) Pas besoin	(5) Pas de quoi payer cotisation	(6) Autre raison
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	0.0367* (0.0222)	0.0350 (0.0330)	0.00710 (0.0145)	-0.0561* (0.0319)	-0.0288* (0.0165)	0.0143 (0.0213)
Observations	2,270	2,270	2,270	2,270	2,270	2,270
R-squared	0.033	0.040	0.041	0.050	0.029	0.034
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé non syndiqué	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé non syndiqué	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé non syndiqué	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé non syndiqué	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé non syndiqué	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé non syndiqué
Échantillon Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements sans syndicats, et dont le RP interrogé n'est pas syndiqué. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Écarts types entre parenthèses.

*** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 20.d : Peur de se syndiquer régressé sur l'effet sur la carrière du RP syndiqué, par taux de syndicalisation dans l'établissement

VARIABLES	(1) Taux syndic < 5%	(2) Taux syndic 5%- 10%	(3) Taux syndic 11%- 20%	(4) Taux syndic > 20%
	Peur de se syndiquer			
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	0.0611* (0.0370)	0.0957** (0.0383)	0.0247 (0.0540)	0.0399 (0.0430)
Observations	476	445	276	237
R-squared	0.159	0.140	0.205	0.300
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes RP interrogé syndiqué	Effets fixes RP interrogé syndiqué	Effets fixes RP interrogé syndiqué	Effets fixes RP interrogé syndiqué
Échantillon Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements dont le RP interrogé est syndiqué. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Chaque colonne rapporte les résultats de la régression par groupe d'établissements en fonction du taux de syndicalisation tel que déclaré par le représentant du personnel dans le volet RP de REPONSE. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$*

** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau 21.a : Relation entre les raisons d'avoir adhéré à un syndicat et l'effet du mandat sur la carrière du RP – établissements à un seul syndicat

VARIABLES	(1) Problème employeur	(2) Conflit	(3) Démarchag e syndical	(4) Invitation collègue	(5) Conseil entourage	(6) Autre
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	0.0360 (0.313)	-0.00293 (0.194)	-0.0922 (0.286)	-0.503** (0.224)	0.0960 (0.137)	-0.0468 (0.224)
Observations	55	55	55	55	55	55
R-squared	0.533	0.636	0.532	0.771	0.812	0.648
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes Un syndicat / RP	Effets fixes Un syndicat / RP	Effets fixes Un syndicat / RP	Effets fixes Un syndicat / RP	Effets fixes Un syndicat / RP	Effets fixes Un syndicat / RP
Échantillon	interrogé syndiqué	interrogé syndiqué	interrogé syndiqué	interrogé syndiqué	interrogé syndiqué	interrogé syndiqué
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements dont le RP interrogé est syndiqué et où un seul syndicat est présent. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 21.b : Relation entre les raisons d'avoir adhéré à un syndicat et l'effet du mandat sur la carrière du RP – établissements à plusieurs syndicats

VARIABLES	(1) Problème employeur	(2) Conflit	(3) Démarchag e syndical	(4) Invitation collègue	(5) Conseil entourage	(6) Autre
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	-0.0726 (0.0482)	0.0710* (0.0372)	-0.0449 (0.0543)	0.0387 (0.0538)	-0.00540 (0.0353)	-0.0794 (0.0494)
Observations	314	314	314	314	314	314
R-squared	0.236	0.150	0.220	0.178	0.155	0.178
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé	Effets fixes Plusieurs syndicats / RP interrogé
Échantillon	syndiqué	syndiqué	syndiqué	syndiqué	syndiqué	syndiqué
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements dont le RP interrogé est syndiqué et où plusieurs syndicats sont présents. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 21.c : Relation entre les raisons d'avoir adhéré à un syndicat et l'effet du mandat sur la carrière du RP – établissements sans syndicats

VARIABLES	(1) Problème employeur	(2) Conflit	(3) Démarchage syndical	(4) Invitation collègue	(5) Conseil entourage	(6) Autre
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	-0.0665 (0.393)	-0.0110 (0.394)	0.0635 (0.356)	-0.137 (0.408)	-0.292 (0.340)	0.729 (0.603)
Observations	43	43	43	43	43	43
R-squared	0.948	0.835	0.879	0.883	0.946	0.815
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé	Effets fixes Pas de syndicat / RP interrogé
Échantillon	non syndiqué	non syndiqué	non syndiqué	non syndiqué	non syndiqué	non syndiqué
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements dont le RP interrogé n'est pas syndiqué et sans syndicat. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 22 : Lien entre la peur de se syndiquer et l'écart de salaire entre les RP syndiqués et les autres employés dans les établissements syndiqués

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Raison de non-syndicalisation : peur que cela nuise au bon déroulement de la carrière professionnelle							
Écart salaire DS et employés	-0.158** (0.0785)							
Écart salaire RP syndiqués et employés		-0.102** (0.0417)						
Écart promotion DS et employés			-0.0702 (0.0555)					
Écart promotion RP syndiqués et employés				-0.00654 (0.0263)				
Écart chances promotion DS et employés					-0.0555** (0.0246)			
Écart chances promotion RP syndiqués et employés						0.00378 (0.0121)		
Écart risque licenciement DS et employés							-0.0235 (0.0196)	
Écart risque licenciement RP syndiqués et employés								-0.0148 (0.0109)
Observations	431	1,360	424	1,328	397	1,223	398	1,203
R-squared	0.099	0.045	0.093	0.043	0.092	0.050	0.098	0.045
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes Core / Etab	Effets fixes Core / Etab	Effets fixes Core / Etab	Effets fixes Core / Etab	Effets fixes Core / Etab	Effets fixes Core / Etab	Effets fixes Core / Etab	Effets fixes Core / Etab
Échantillon	syndiqués	syndiqués	syndiqués	syndiqués	syndiqués	syndiqués	syndiqués	syndiqués
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements dont le RP interrogé est syndiqué et où un seul syndicat est présent. La variable d'écart de salaire est calculée comme la différence moyenne au niveau établissement, des résidus de salaire d'une régression avec contrôles de « Mincer », ancienneté, et effets fixes établissement, entre les représentants syndiqués et les employés non syndiqués non RP. Les variables de promotion et de licenciement ont été construites de façon similaire. Lecture : Un écart de salaire négatif signifie que les RP syndiqués sont moins bien payés que leurs collègues non syndiqués non RP. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 23 : Ancienneté dans le mandat en fonction de l'effet du mandat sur l'emploi et la carrière du RP

VARIABLES	(1) Ancienneté dans le mandat	(2) Ancienneté dans le mandat	(3) Ancienneté dans le mandat
Effet négatif sur l'emploi (catégorie de référence : effet positif)	-0.299*** (0.0368)		-0.321*** (0.0373)
Effet neutre sur l'emploi (catégorie de référence : effet positif)	-0.160*** (0.0317)		-0.165*** (0.0317)
Effet négatif sur la carrière (catégorie de référence : effet positif)		0.168*** (0.0317)	0.196*** (0.0317)
Effet neutre sur la carrière (catégorie de référence : effet positif)		0.152*** (0.0302)	0.141*** (0.0301)
Observations	5,844	5,844	5,844
R-squared	0.637	0.634	0.639
Contrôles taille	Oui	Oui	Oui
Contrôles âge établissement	Oui	Oui	Oui
Contrôles industrie	Oui	Oui	Oui
Échantillon	Volet RP / syndiqués	Volet RP / syndiqués	Volet RP / syndiqués
Pondéré	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui du volet Représentant du personnel de REPONSE restreint aux seuls représentants syndiqués. La variable dépendante, « ancienneté dans le mandat » est le logarithme de cette dernière telle que rapportée en années par le RP interrogé. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 24.a : Relation entre effets fixes établissements et écart de résidu de salaire entre RP syndiqués et employés non syndiqués non RP – un seul syndicat

VARIABLES	(1)	(2)	(3)
	Δ log salaire représentant syndiqué		
Δ log salaire moyen établissement	-0.345*** (0.0667)	-0.290*** (0.0689)	-0.162** (0.0754)
Pourcentage de salariés syndiqués (référence : 0%)			
1% à 5%			-0.0162 (0.0903)
5% à 10%			-0.205** (0.0985)
11% à 20%			0.0252 (0.0887)
Plus de 20%			0.0283 (0.0900)
Observations	563	534	501
R-squared	0.045	0.715	0.737
Contrôles taille	Non	Oui	Oui
Contrôles âge établissement	Non	Oui	Oui
Contrôles industrie	Non	Oui	Oui
	Core / établissements avec un seul syndicat		
Échantillon			
Pondéré	Oui	Oui	Oui

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. La variable « Δ salaire représentant syndiqué » est calculée comme la différence moyenne entre le résidu de salaire des représentants syndiqués et celui des employés non syndiqués non RP au niveau établissement. La variable « Δ salaire moyen établissement » est calculée comme la différence des effets fixes des établissements issue une équation de salaire mincerienne entre l'établissement et ceux de son secteur défini par la catégorisation NAF à quatre niveaux.

*L'échantillon est le même que celui des analyses principales présentées dans le tableau 2, réduit aux établissements ayant un seul syndicat comme déclaré dans le volet RP de l'enquête. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau 24.b : Relation entre effets fixes établissements et écart de résidu de salaire entre RP syndiqués et employés non syndiqués non RP – plusieurs syndicats

VARIABLES	(1)	(2)	(3)
	Δ salaire représentant syndiqué		
Δ salaire moyen établissement	-0.0984*** (0.0318)	-0.0862*** (0.0330)	-0.0726** (0.0343)
Pourcentage de salariés syndiqués (référence : 0%)			
1% à 5%			-0.127 (0.0874)
5% à 10%			-0.144* (0.0873)
11% à 20%			-0.189** (0.0870)
Plus de 20%			-0.170* (0.0870)
Observations	2,346	2,092	2,031
R-squared	0.004	0.440	0.445
Contrôles taille	Non	Oui	Oui
Contrôles âge établissement	Non	Oui	Oui
Contrôles industrie	Non	Oui	Oui
Échantillon	Core / établissements où plusieurs syndicats sont présents		
Pondéré	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. La variable « Δ salaire représentant syndiqué » est calculée comme la différence moyenne entre le résidu de salaire des représentants syndiqués et celui des employés non syndiqués non RP au niveau établissement. La variable « Δ salaire moyen établissement » est calculée comme la différence des effets fixes des établissements issue une équation de salaire mincerienne entre l'établissement et ceux de son secteur défini par la catégorisation NAF à quatre niveaux. L'échantillon est le même que celui des analyses principales présentées dans le tableau 2, réduit aux établissements où plus d'un syndicat est présent comme déclaré dans le volet RP de l'enquête. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

B. Figures

Figure 1 : Raisons de ne pas adhérer à un syndicat en fonction de l'âge de l'employé dans les établissements avec délégué syndical

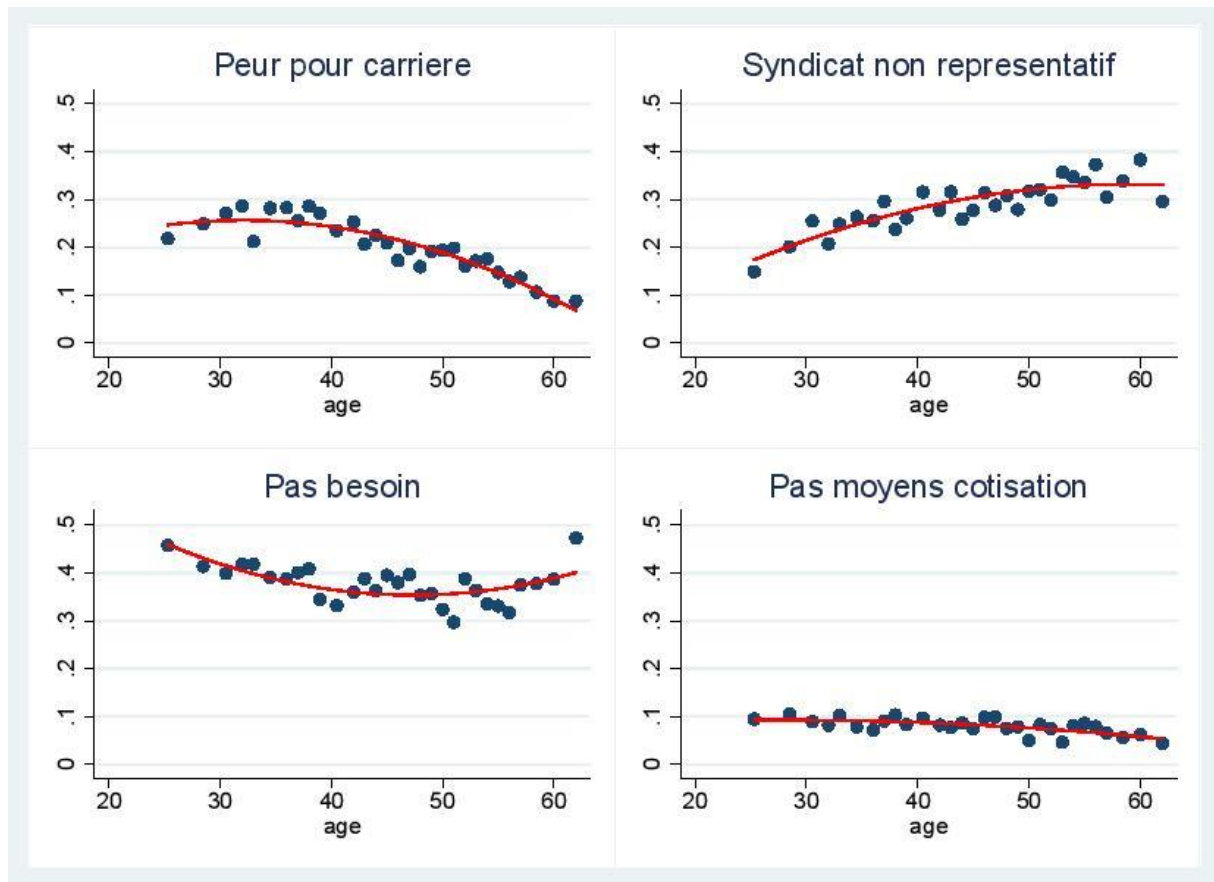


Figure 2 : Raisons de ne pas adhérer à un syndicat en fonction de l'âge de l'employé dans les établissements sans délégué syndical

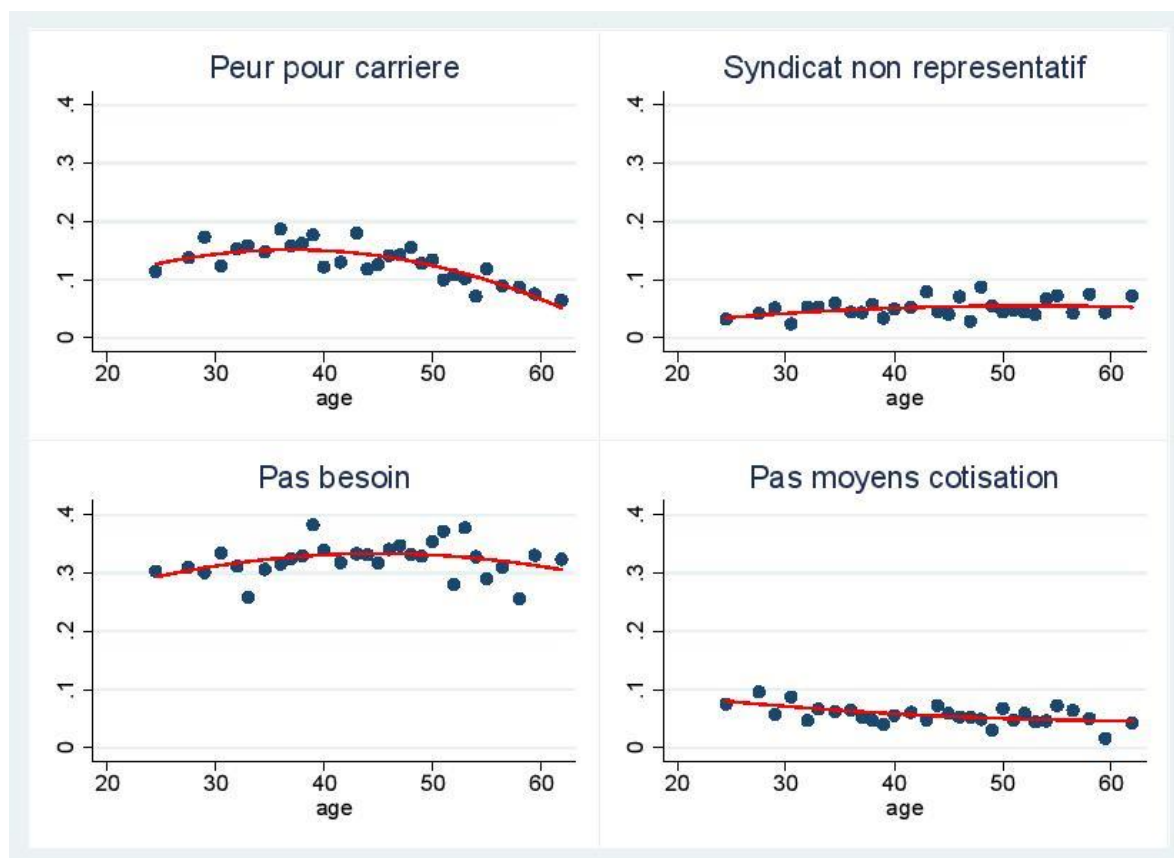
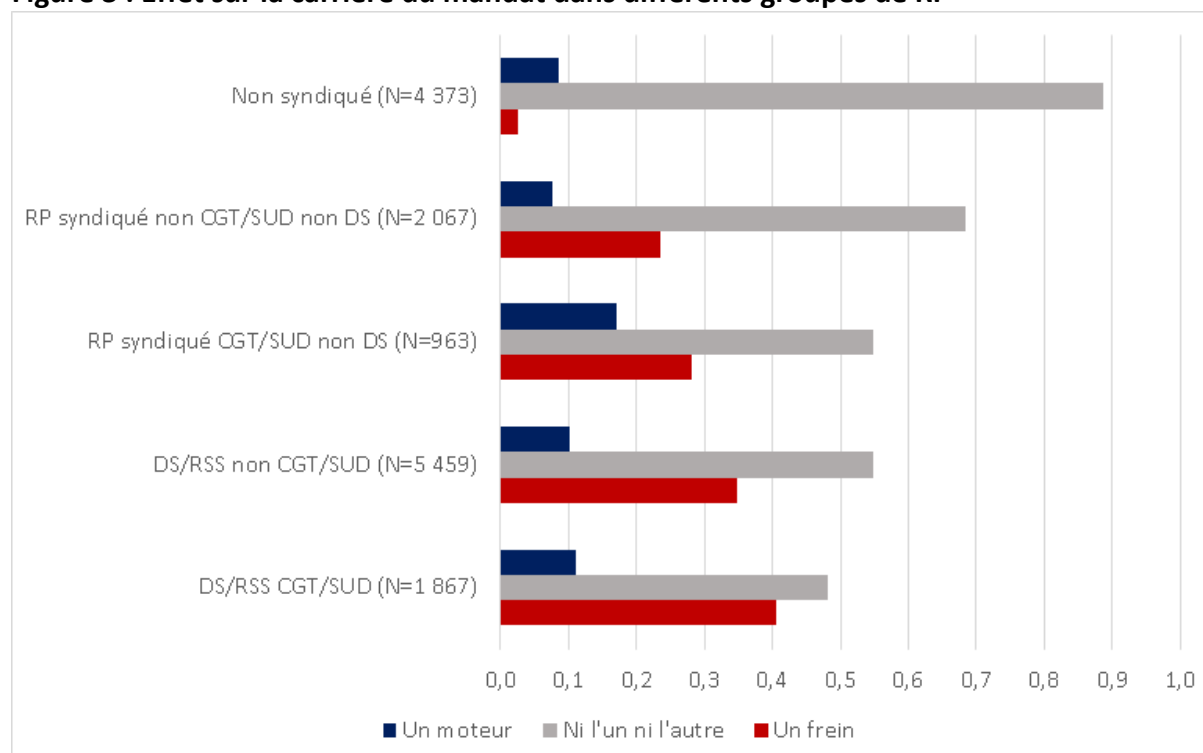
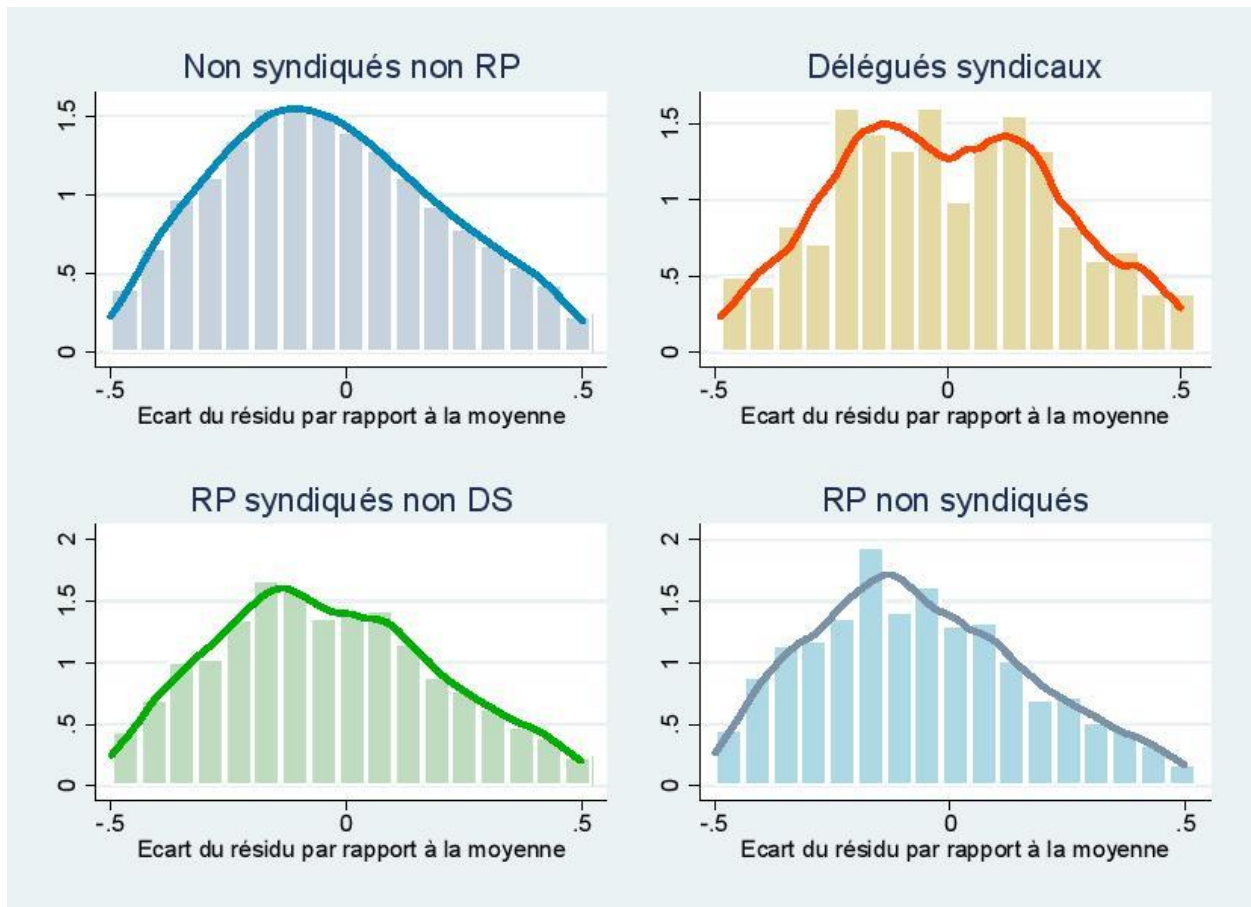


Figure 3 : Effet sur la carrière du mandat dans différents groupes de RP



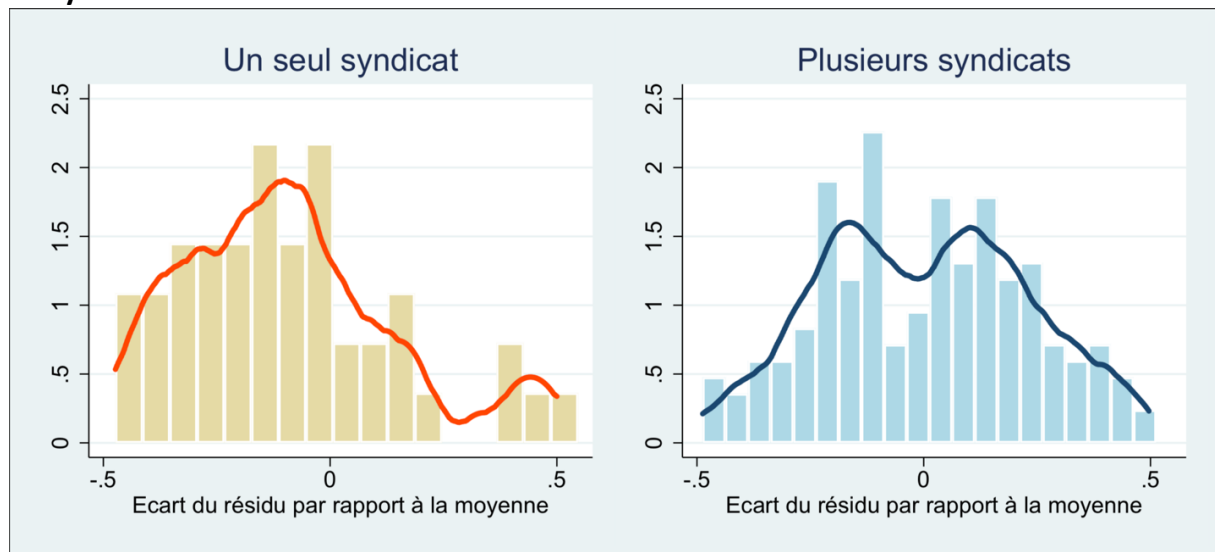
Lecture : La Figure indique la proportion de chaque groupe de RP considéré considérant que le mandat a été un moteur, un frein ou ni un frein ni un moteur pour leur carrière.

Figure 4 : Distribution des résidus de salaires pour les différents groupes d'employés



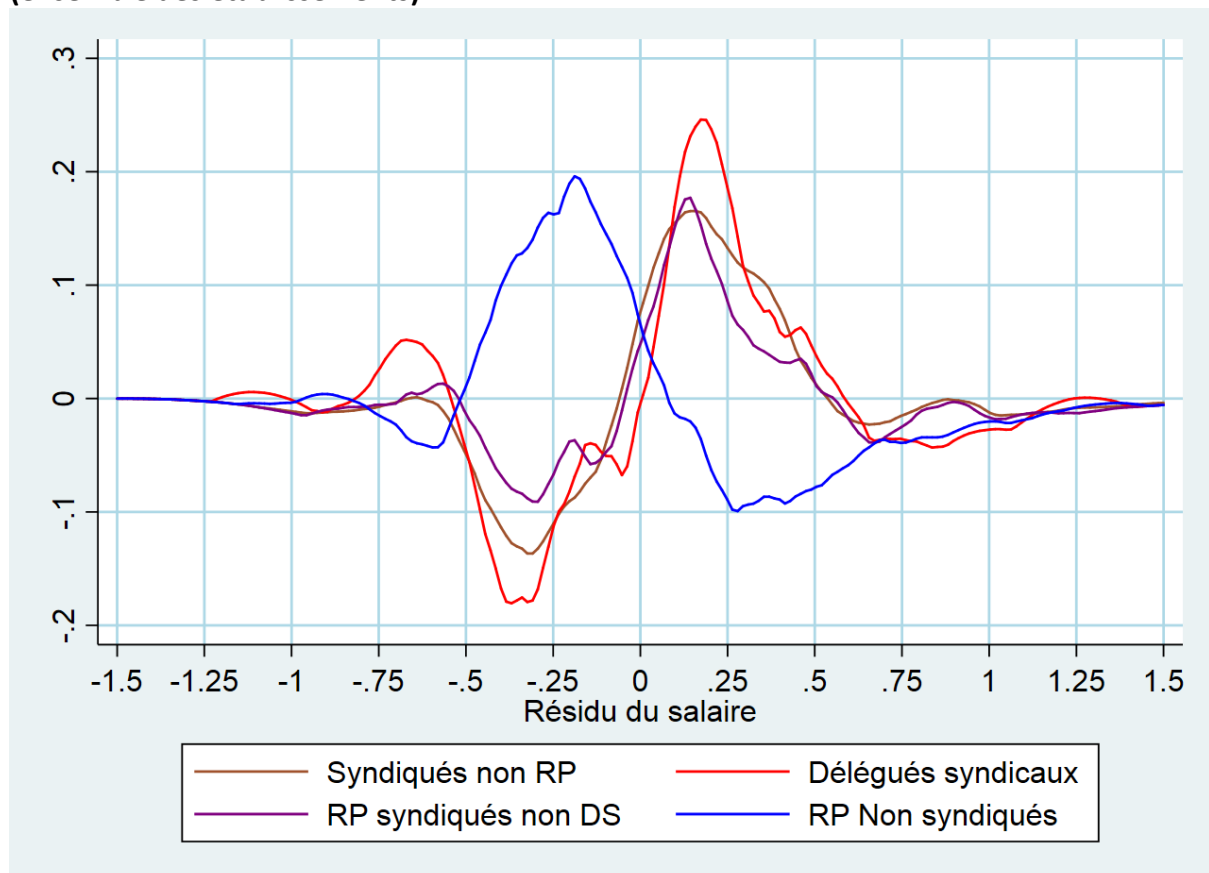
Note : les résidus proviennent d'une régression « Mincerienne » du log du salaire horaire incluant des effets fixes au niveau établissement. Ils capturent donc la composante des salaires non expliquée par ces variables et comprenant donc les possibles pénalités ou bonus salariaux propres au statut des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

Figure 5 : Distribution des résidus de salaires des délégués syndicaux en fonction du nombre de syndicats dans leur établissement



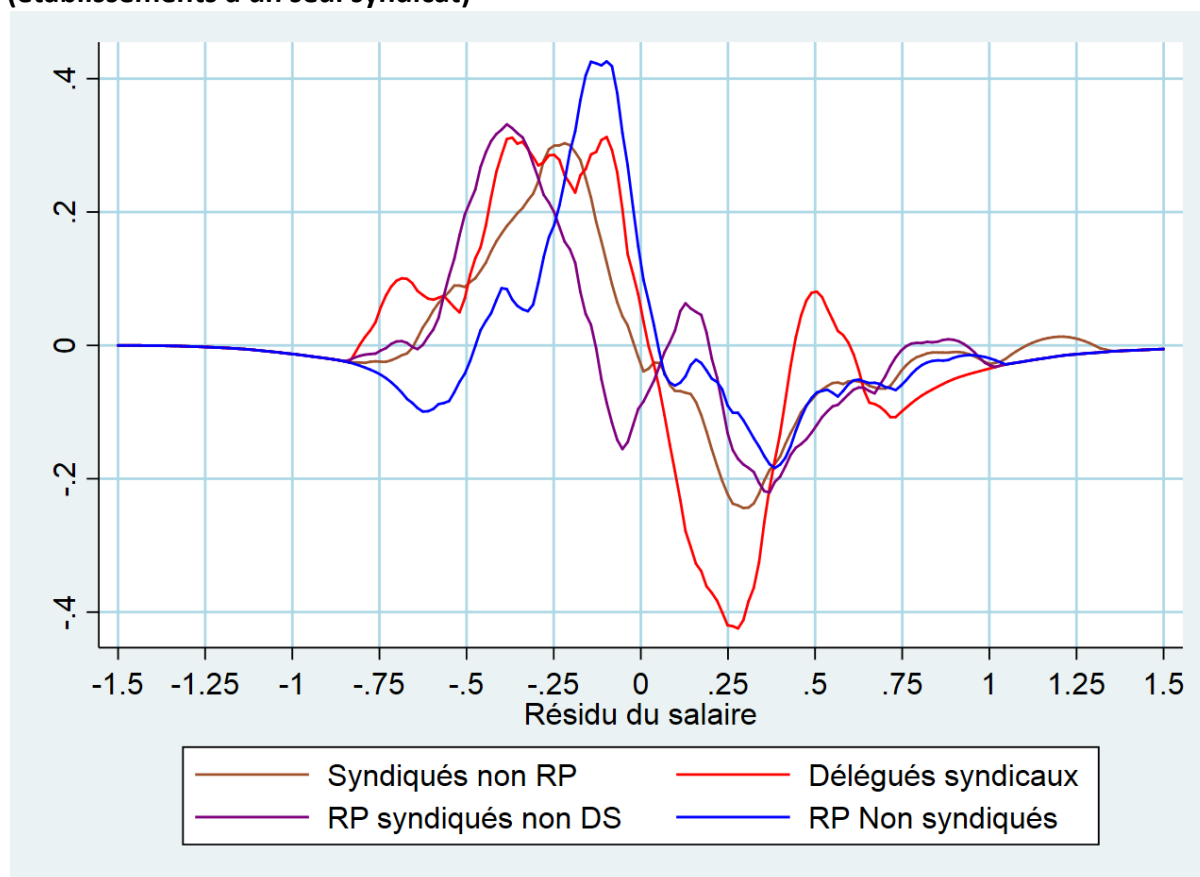
Note : les résidus proviennent d'une régression « Mincerienne » du log du salaire horaire incluant des effets fixes au niveau établissement. Ils capturent donc la composante des salaires non expliquée par ces variables et comprenant donc les possibles pénalités ou bonus salariaux propres au statut des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

Figure 6 : Différences de densité entre représentants et employés non syndiqués/non RP (ensemble des établissements)



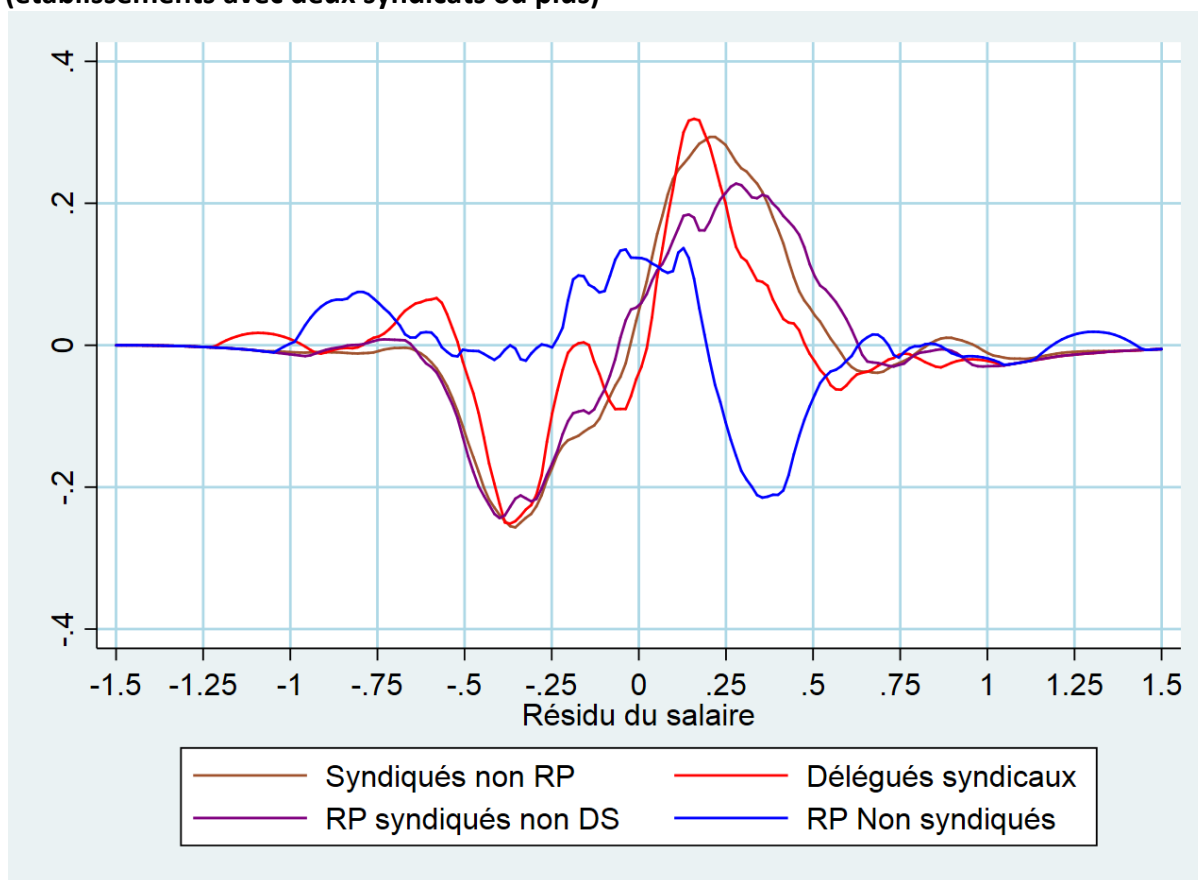
Note : La figure représente les différences de densité des résidus de salaire entre les groupes de représentants (et d'employés syndiqués) et celui de des employés non syndiqués et non représentants.

Figure 7 : Différences de densité entre représentants et employés non syndiqués/non RP (établissements à un seul syndicat)



Note : La figure représente les différences de densité des résidus de salaire entre les groupes de représentants (et d'employés syndiqués) et celui de des employés non syndiqués et non représentants. L'échantillon est restreint aux établissements à un seul syndicat.

Figure 8 : Différences de densité entre représentants et employés non syndiqués/non RP (établissements avec deux syndicats ou plus)



Note : La figure représente les différences de densité des résidus de salaire entre les groupes de représentants (et d'employés syndiqués) et celui de des employés non syndiqués et non représentants. L'échantillon est restreint aux établissements à plusieurs syndicats.

VIII. Annexe

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

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

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

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

Tableau A2 : Comparaisons des heures travaillées dans l'année par les RP, les syndiqués et les autres salariés

	Employés non syndiqués non RP	Employés syndiqués non RP	Délégués syndicaux	RP syndiqués non DS	RP non syndiqués	Total
Heures annuelles (échantillon total)	1622.1 (503.1)	1658.0 (448.1)	1748.6 (360.5)	1735.0 (369.2)	1782.4 (304.6)	1633.8 (491.1)
Temps partiel (échantillon total)	0.155 (0.362)	0.133 (0.340)	0.0971 (0.297)	0.107 (0.309)	0.100 (0.300)	0.150 (0.357)
Heures annuelles (échantillon d'analyse)	1873.4 (166.6)	1861.0 (154.3)	1855.6 (158.0)	1863.6 (155.0)	1876.1 (166.8)	1872.0 (165.2)

Note: Les variables proviennent des données DADS. Les observations ont été pondérées avec les poids fournis dans l'enquête REPONSE.

Tableau A3 : Comparaison entre pénalités évaluées sur salaires horaires et salaires annuels

Tableau	Log du salaire horaire	Log du salaire annuel
T2 Pénalités salariales	3,9% pour specification (6)	5,4% pour specification (6)
T6 Selection	8% pour DS - 1 a 4 ans	10% pour DS - 1 a 4 ans
T8 Objectifs	13% lorsque croissance	Similaire
T9 Effectifs	Pénalités lorsqu'en baisse	Similaire
T11 Négociation	Pénalités de 4 pourcents pour négociation et la plupart des sujets	Pénalités 6 pourcent pour tous les sujets
T12 Résultats dernière négociation	Pénalités lorsque accord et lorsque décision unilatérale	Pénalités plus fortes et significatives
T13 Participation action collective	Résultats similaires	
T14 Opinions employeur	Résultats similaires	
T15 Couleur DS	Résultats non significatifs	Résultats similaires
T17 Nombre syndicats	Pénalités ressortent pour 1 / 3	Résultats similaires
T17 Pénalité moyenne	Effet sur la non syndicalisation pour peur pour sa carrière	Pas d'effet significatif

Note : Le tableau compare les principaux résultats du rapport concernant l'analyse des pénalités de salaire horaire avec les mêmes analyses faites-en termes de salaire annuel.

Tableau A4 : Écarts en termes de qualité de travail

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
VARIABLES	Travail conciliant	Travaille avec mêmes collègues	Collègues aident	Connait collègues dans un an	Connait chef dans un an	Objectifs précis à atteindre	Règle incident personnell ement	Apprend choses nouvelles	Travail reconnu	Désapprou ve travail	Travail Nuit santé
Syndiqué non RP	-0.127*** (0.0310)	-0.0524* (0.0293)	0.0131 (0.0261)	0.0131 (0.0261)	-0.174*** (0.0290)	-0.000665 (0.0143)	-0.0346 (0.0307)	-0.108*** (0.0299)	-0.189*** (0.0305)	0.112*** (0.0310)	0.165*** (0.0308)
RP syndiqué	-0.170*** (0.0397)	-0.0439 (0.0374)	0.0603* (0.0335)	0.0603* (0.0335)	-0.102*** (0.0370)	-0.0216 (0.0182)	0.0433 (0.0394)	-0.151*** (0.0383)	-0.197*** (0.0390)	0.136*** (0.0397)	0.178*** (0.0394)
RP non syndiqué	0.108** (0.0438)	0.0742* (0.0412)	0.119*** (0.0369)	0.119*** (0.0369)	0.0957** (0.0409)	-0.0345* (0.0201)	0.0758* (0.0435)	0.120*** (0.0423)	0.0506 (0.0432)	-0.0647 (0.0439)	-0.153*** (0.0437)
Observations	20,500	20,180	20,473	20,473	20,299	20,495	20,477	20,519	20,480	20,480	20,453
R-squared	0.338	0.400	0.371	0.371	0.419	0.448	0.325	0.364	0.355	0.315	0.346
Contrôles salariés	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer	Mincer
Contrôles établissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Notes : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les variables sont les réponses standardisées à un écart type autour de la moyenne aux questions 11 à 21 du volet salarié de l'enquête REPONSE. Les réponses indiquent la fréquence à laquelle l'employé fait face à chaque situation, à savoir : toujours, souvent, parfois, ou jamais. Travail conciliant dénote si l'employé estime que son travail lui permet de s'organiser de manière satisfaisante dans sa vie privée. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau A5 : les différentes pénalités se cumulent-elles ?

Résidus des variables de :	Log du salaire horaire					Promotion sur les trois dernières années					Chances de promotion futures					Risque de licenciement				
Log du salaire horaire	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
Promotion sur les trois dernières années	0,20	0,16	0,23	0,22	0,19	1	1	1	1	1										
Chances de promotion future	0,18	0,15	0,29	0,21	0,20	0,32	0,26	0,16	0,27	0,34	1	1	1	1	1					
Risque de licenciement	0,00	-0,07	-0,05	-0,04	0,03	-0,13	-0,15	-0,13	-0,07	-0,09	-0,24	-0,27	-0,29	-0,27	-0,22	1	1	1	1	1
Échantillon d'analyse	Ref	Synd	DS	RP NDS	RP NS	Ref	Synd	DS	RP NDS	RP NS	Ref	Synd	DS	RP NDS	RP NS	Ref	Synd	DS	RP NDS	RP NS

Note : Le tableau rapporte la corrélation des résidus de régressions de type Mincer avec contrôles au niveau établissement, pour les différentes variables de la colonne de gauche par catégories d'employés. Ref indique les employés de référence non syndiqués et non représentants du personnel. Synd indique les employés syndiqués non RP, RP NDS indique les RP syndiqués mais non DS, et RP NS indique les RP non syndiqués. On peut par exemple lire concernant les délégués syndiqués, que les raisons expliquant les promotions passées et indépendantes des caractéristiques individuelles ou de leur établissement, sont corrélées à hauteur de 16% avec les facteurs qui expliquent leur salaire.

Tableau A6 : Écarts de salaires et de chances de promotion en fonction de la participation à des réunions des délégués du personnel

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

Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les variables de chance de promotion ou d'augmentation et de risque de licenciement sont standardisées pour avoir un écart type de 1. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Tableau A7 : Écarts de salaires et de chances de promotion en en fonction du vote aux élections des délégués du personnel

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

Échantillon	Core	Core	Core	Core
Pondération	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles et échantillons sont définis dans le tableau 2. Les variables de chance de promotion ou d'augmentation et de risque de licenciement sont standardisées pour avoir un écart type de 1. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau A8.a : Raisons de ne pas se syndiquer sur l'effet du mandat sur la carrière du RP – échantillon des RP interrogés syndiqués dans les établissements syndiqués

VARIABLES	(1) Peur de répercussion carrière	(2) Pas de syndicat dans entreprise	(3) Non représenté par syndicat	(4) Pas besoin	(5) Pas de quoi payer cotisation	(6) Autre raison
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	0.0604*** (0.0177)	-0.00761 (0.00917)	0.0516*** (0.0197)	-0.0273 (0.0208)	-0.00401 (0.0125)	-0.0438** (0.0171)
Observations	1,111	1,111	1,111	1,111	1,111	1,111
R-squared	0.098	0.149	0.081	0.119	0.101	0.066
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes Etab syndiqué	Effets fixes Etab syndiqué	Effets fixes Etab syndiqué	Effets fixes Etab syndiqué	Effets fixes Etab syndiqué	Effets fixes Etab syndiqué
Échantillon	/ RP syndiqué	/ RP syndiqué	/ RP syndiqué	/ RP syndiqué	/ RP syndiqué	/ RP syndiqué
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements dont le RP interrogé est syndiqué. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau A8.b : Peur de se syndiquer et effet sur la carrière en contrôlant pour les conditions de travail

VARIABLES	(1) Peur de repercussion carriere	(2) Peur de repercussion carriere	(3) Peur de repercussion carriere	(4) Peur de repercussion carriere	(5) Peur de repercussion carriere
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	0.0574*** (0.0176)	0.0580*** (0.0177)	0.0558*** (0.0177)	0.0562*** (0.0177)	0.0607*** (0.0176)
Observations	1,511	1,502	1,503	1,501	1,505
R-squared	0.079	0.080	0.081	0.084	0.083
Contrôles salariés	Mincer+anc+ conditions rémunération	Mincer+anc+ conditions horaires	Mincer+anc+ conditions travail	Mincer+anc+ conditions formation	Mincer+anc+ conditions ambiance

Contrôles	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Etablissements	Etab syndiqué /	Etab syndiqué /	Etab syndiqué /	Etab syndiqué /	Etab syndiqué /
Échantillon	RP syndiqué	RP syndiqué	RP syndiqué	RP syndiqué	RP syndiqué
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements dont le RP interrogé est syndiqué. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Chaque spécification inclut des indicatrices pour les réponses du salarié en termes de satisfaction aux différentes questions de conditions de travail comme indiqué dans la ligne contrôles salariés. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau A9 : Relation entre les raisons d'avoir adhéré à un syndicat et l'effet du mandat sur la carrière du RP – échantillon des RP interrogés syndiqués dans les établissements syndiqués

VARIABLES	(1) Problème employeur	(2) Conflit	(3) Démarchage syndical	(4) Invitation collègue	(5) Conseil entourage	(6) Autre
Effet négatif du mandat sur la carrière du RP	-0.0491 (0.0449)	0.0742** (0.0344)	-0.0193 (0.0491)	0.00793 (0.0482)	0.00211 (0.0322)	-0.0756* (0.0443)
Observations	55	55	55	55	55	55
R-squared	0.533	0.636	0.532	0.771	0.812	0.648
Contrôles salariés	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc	Mincer+anc
Contrôles Etablissements	Effets fixes Etab syndiqué /	Effets fixes Etab syndiqué /	Effets fixes Etab syndiqué /	Effets fixes Etab syndiqué /	Effets fixes Etab syndiqué /	Effets fixes Etab syndiqué /
Échantillon	RP syndiqué	RP syndiqué	RP syndiqué	RP syndiqué	RP syndiqué	RP syndiqué
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements dont le RP interrogé est syndiqué. La variable « Effet négatif du mandat sur la carrière du RP » est une indicatrice qui prends la valeur 1 lorsque le représentant du personnel interrogé dans le volet RP de REPONSE déclare que son mandat de RP a été un frein pour sa carrière. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau A10 : Peur de se syndiquer et effet sur la carrière en contrôlant pour les conditions de travail

VARIABLES	(1) Peur de repercussion carriere	(2) Peur de repercussion carriere	(3) Peur de repercussion carriere	(4) Peur de repercussion carriere	(5) Peur de repercussion carriere
Écart salaire DS et employés	-0.158** (0.0789)	-0.175** (0.0801)	-0.169** (0.0786)	-0.170** (0.0793)	-0.154* (0.0788)

Observations	430	429	429	429	431
R-squared	0.101	0.106	0.108	0.102	0.111
	Mincer+anc+ conditions rémunération	Mincer+anc+ conditions horaires	Mincer+anc+ conditions travail	Mincer+anc+ conditions formation	Mincer+anc+ conditions ambiance
Contrôles salariés					
Contrôles					
Etablissements	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes	Effets fixes
Échantillon	Etab syndiqués	Etab syndiqués	Etab syndiqués	Etab syndiqués	Etab syndiqués
Pondéré	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

*Note : Les contrôles sont définis dans le tableau 2. L'échantillon est celui de base tel que défini dans le tableau 2, mais en plus restreint aux établissements dont le RP interrogé est syndiqué et où un seul syndicat est présent. La variables d'«écart DS et employés » est définies comme la différence de salaire au niveau établissement, entre la moyenne des résidus du groupe des salariés non syndiqués non RP et la moyenne des résidus du groupe des DS pour chaque mesure des pénalités. Chaque spécification inclut des indicatrices pour les réponses du salarié en termes de satisfaction aux différentes questions de conditions de travail comme indiqué dans la ligne contrôles salariés. Écarts types entre parenthèses. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$*

Tableau A11 : Tests de bimodalité des distributions des résidus de salaires

Groupe considéré	P-value du test ayant pour H0 l'unimodalité					Modes détectés (Hall and York, 2001)
	(1) Ameijeiras-Alonso et al. (2018)	(2) Cheng and Hall (1998)	(3) Hall and York (2001)	(4) Silverman (1981)	(5) Moyenne	
Syndiqués	0,67	0,594	0,056	0,16	0,37	(-0,126 ; 0,041)
Délégués syndicaux	0,204	0,162	0,094	0,22	0,17	(-0,135 ; 0,120)
RP non DS syndiqués	0,028	0,018	0,016	0,112	0,0435	(-0,121 ; 0,0555)
RP non syndiqués	0,452	0,508	0,306	0,646	0,478	(-0,151 ; 0,046)

Notes : les tests sont basés sur les méthodes développées dans les articles cités en tête de chaque colonne. Lecture : Une p-value de 0,056 signifie qu'il y a 5,6% de chances de se tromper dans le rejet de l'hypothèse nulle de l'unimodalité des distributions des résidus des régressions de salaires. Les modes détectés correspondent aux sommets des distributions bimodales détectées par le test de Hall and York, 2001

Tableau A12 : Comparaison entre les pénalités DS/RP syndiqués non DS séparés et les pénalités des RP syndiqués dans leur ensemble

Tableau	Spécification	DS	RP syndiqués non DS	RP syndiqués groupés
T2 Pénalités salariales		-3,9%***	-2,1%*	2,7%***
T4 Travail décalé	Heures variables	0.0371	0.0250	0.0252
	Travail soiree	0.0310	0.0205	0.0213
	Travail nuit	0.0376	0.0323**	0.0334**
	Travail dimanche	0.0393	0.0381**	0.0362**
T8 Objectif	Activité croissante	-0.0463	-0.0189	-0.0252
	Activité stable	-0.00726	-0.0445**	-0.0387**
	Activité décroissance	-0.0450	0.00780	-0.00784
	Objectif croissance	-0.122**	-0.0107	-0.0528
T9 Effectifs	Effectifs en hausse	-0.0534	-0.0523**	-0.0526**
	Effectifs stables	0.0214	0.0230	0.0190
	Effectifs en baisse	-0.0841**	-0.0366	-0.0501**
	Licenciements	-0.129*	-0.0109	-0.0392
T14 Opinions employeur	Servent employes	-0.0111	-0.0153	-0.0144
	Pas d'accord	-0.0661**	-0.0242	-0.0404**
	Egoistes	-0.0228	-0.0159	-0.0230
	Pas d'accord	-0.0175	-0.0155	-0.0161
	Representativité	-0.0782***	-0.0172	-0.0335**
	Pas d'accord	0.0365	-0.0226	-0.00986
T15 Couleur DS	Durs CGT	-0.126	0.0146	-0.0114
	Souples	-0.0107	-0.0136	-0.0187
	Mix	-0.0417	-0.0249	-0.0295**
	CGT	-0.119	0.0208	-0.00472
	CFDT	-0.0690	0.00357	-0.0137
	FO	-0.100	-0.0530	-0.0685
	CFTC	0.168	-0.0849	-0.0148
T17 Nombre de syndicats	Un seul	-0.0873*	-0.0395	-0.0504**
	Deux	-4.83e-05	0.0339	0.0248
	Trois	-0.0647*	0.00415	-0.0217
	Quatre	0.0276	-0.0828***	-0.0555**

Notes : le tableau compare les pénalités de salaires des DS, des RP syndiqués non DS, et de celles du groupe constitué par l'ensemble des RP syndiqués, pour les analyses principales du rapport.

