

DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE : LES EFFETS ATTENDUS ET OBSERVÉS DE L'ACTION SYNDICALE

Thomas BREDA*

*Doctorant à l'École d'Économie de Paris et enseignant à l'École Normale Supérieure

Janvier 2011

Recherche effectuée dans le cadre d'une convention conclue
entre l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) et la CFE-CGC

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION :	5
PREMIÈRE PARTIE :	
LES SYNDICATS DANS LES ENTREPRISES : MONOPOLES OU NÉGOCIATEURS EFFICACES ?	7
1.1. L'approche « classique » : le syndicat vu comme un monopole	7
1.1.1. <i>Qu'est-ce qu'une entreprise en monopole sur le marché des biens ?</i>	8
1.1.2. <i>En quoi les syndicats sont-ils des monopoles ?</i>	11
1.1.3. <i>Le lien entre marché du travail et marché des biens</i>	12
1.2. Négociation et contrats efficaces : que se passe-t-il lorsque les syndicats négocient directement l'emploi ?	13
1.2.1. <i>Comment modéliser un processus de négociation</i>	13
1.2.2. <i>La négociation sur les salaires et l'emploi est préférable : elle aboutit à un « contrat efficace »</i>	15
DEUXIÈME PARTIE :	
LES SYNDICATS DANS LES ENTREPRISES : APPROCHES SOCIO-ÉCONOMIQUES ET POLITIQUES	21
2.1. La théorie de l'« <i>Exit, voice and Loyalty</i> » : le syndicat humanise la relation employeur/employé	21
2.2. Le syndicat comme acteur institutionnel du dialogue	23
2.3. Le syndicat et le développement de biens publics	23
2.4. La théorie de l'effet choc : syndicat et bonne gestion des entreprises	23
2.5. Quels salariés les syndicats défendent-ils ? Le théorème de l'électeur médian ..	24
2.6. Comment se forme un syndicat ? Le problème des passagers clandestins	26
2.7. Synthèse de l'effet théorique attendu des syndicats sur les performances des entreprises	27
TROISIÈME PARTIE :	
AU-DELÀ DES ENTREPRISES : NÉGOCIATIONS DE BRANCHES ET IMPACT GLOBAL DU SYNDICALISME	31
3.1. Une grande variabilité de situations d'un pays à l'autre	31
3.2. La négociation au niveau des branches serait la moins efficace	32
3.3. L'État intervient quand les relations professionnelles sont conflictuelles	35

QUATRIÈME PARTIE :**LE SYNDICALISME EN FRANCE AU REGARD DES THÉORIES ÉCONOMIQUES :
CADRE LÉGAL ET RÉSULTATS DES ÉTUDES EMPIRIQUES**

37

4.1. L'importance relative des différents niveaux de négociation en France 37

4.2. La négociation dans les entreprises 39

4.2.1. *La représentation syndicale dans les entreprises : contexte légal* 394.2.2. *Les effets de la présence syndicale dans les entreprises :
ce que trouvent les études empiriques* 42

4.3. La situation des salariés syndiqués et des représentants syndicaux 47

CONCLUSION : 51**BIBLIOGRAPHIE :** 53

INTRODUCTION

Le syndicalisme de salarié est le principal – sinon le seul – moyen de représentation des salariés dans les entreprises. Ses effets sociaux et économiques sont débattus de longue date sans émergence de consensus évident.

D'un côté, les économistes classiques ou néo-classiques voient les syndicats comme des monopoles sur le marché du travail, dont le principal effet est d'augmenter les salaires de ses membres au détriment des salariés non couverts, engendrant des inégalités et un mauvais fonctionnement de l'économie. Les syndicats affecteraient alors négativement la productivité des entreprises et limiteraient l'emploi dans les entreprises où ils sont présents du fait de leur effet sur les salaires.

De l'autre côté, bon nombre de spécialistes des relations professionnelles, de sociologues et d'économistes pensent, à l'inverse, que les syndicats ont des effets positifs sur l'économie. Ils insistent sur les meilleures pratiques de management induites par l'action syndicale et sur le développement possible de relations de plus long terme entre employeur et salariés en présence de syndicats. Ces relations de long terme invitent à accroître la formation professionnelle et à développer davantage les compétences des salariés. Enfin, en fournissant un vecteur naturel de communication avec l'employeur, le syndicalisme permet un investissement en biens collectifs qui profite à tous sur le lieu de travail mais que chaque salarié individuellement n'aurait pas demandé.

Cette étude présente les fondements de ces deux regards sur le syndicalisme. Le syndicat, comme institution politique dans l'entreprise, affecte nécessairement le fonctionnement et les performances de celle-ci. Une quantité astronomique de travaux, majoritairement anglo-saxons, a discuté ses effets. Cette littérature est pourtant restée largement ignorée en France où il semble que le syndicalisme soit avant tout un fait historique et social. La construction historique des syndicats français, le développement de leurs courants de pensée et la façon dont ils s'inscrivent dans leur époque sont, en effet, très bien documentés par les historiens français. Le fonctionnement des syndicats, leur rôle ainsi que la situation des syndiqués et des délégués dans les entreprises sont, par ailleurs, bien décrits par de nombreuses études de terrain réalisées par des sociologues. En revanche, rien n'est dit sur l'effet des syndicats français. Que font les syndicats ? C'est à cette question que les théories économiques (anglo-saxonnes) présentées dans cette étude tentent de répondre. Les chapitres 1 et 2 discutent l'effet des syndicats dans les entreprises. Le chapitre 1 développe les théories découlant d'une approche purement économique du fait syndical. Le chapitre 2 présente les théories socio-économiques du syndicalisme. Ces théories tiennent compte de la spécificité du syndicat comme acteur économique et s'efforcent d'en établir une représentation plus nuancée. Le chapitre 3 étend la réflexion à l'effet des syndicats au-delà des entreprises : quels sont les impacts de la négociation de branche et des négociations nationales ? Enfin, le chapitre 4 présente une discussion plus détaillée sur la spécificité du syndicalisme français. Nous nous demanderons dans quelle mesure les théories s'appliquent au cas français et présenterons les résultats de quelques études empiriques françaises existant sur le sujet.

PREMIÈRE PARTIE

LES SYNDICATS DANS LES ENTREPRISES : MONOPOLES OU NÉGOCIATEURS EFFICACES ?

Les syndicats de salariés interviennent dans l'économie à plusieurs échelles : ils négocient à la fois dans les entreprises, dans les branches d'activité et au niveau national. Une attention particulière est portée dans cette étude à l'effet de la présence syndicale dans les entreprises. Nous commençons par présenter le cadre théorique le plus standard d'un point de vue économique pour appréhender l'action syndicale. La conception du syndicalisme qui en découle est clairement négative : les outils de la microéconomie classique délivrent une vision extrêmement noire de l'action syndicale. Ce « mauvais portrait du syndicalisme » (pour reprendre l'expression célèbre de Freeman et Medoff) peut être nuancé si l'on tient compte des spécificités du syndicalisme liées à son rôle de régulateur des relations professionnelles. Un portrait beaucoup plus positif émergera dans la deuxième section dès lors que l'on prendra explicitement en compte le fait que la relation de travail n'est pas une relation marchande comme les autres et que sa compréhension requiert le développement d'outils d'analyse particuliers.

Ce chapitre présente les théories économiques « classiques » du syndicalisme. Ces théories sont « classiques » en ce sens qu'elles découlent de l'application à l'étude des syndicats d'outils d'analyse standards en économie. Même si ces modèles théoriques ne suffisent pas à décrire complètement l'action syndicale, ils ont le bénéfice de s'inscrire dans un cadre de pensée général et rigoureux permettant de délivrer des prédictions riches et testables par la suite. Comprendre ces théories « classiques » du syndicalisme (tout en gardant à l'esprit leurs limites) est absolument crucial pour qui veut comprendre les effets potentiels des syndicats sur l'économie.

1.1. L'APPROCHE « CLASSIQUE » : LE SYNDICAT VU COMME UN MONOPOLE

Dunlop initie dans les années quarante la construction d'une représentation synthétique du fait syndical d'inspiration néo-classique (1). L'idée est de se représenter le syndicat comme un monopole sur le marché du travail. De la même manière qu'une entreprise en monopole vend les biens qu'elle fabrique au prix qui maximise son profit, le syndicat vend le travail de ses membres au prix qui maximise l'utilité agrégée du groupe.

Les monopoles sont des objets très étudiés en économie. Ils sont en général considérés comme sources d'inefficacité et génèrent une répartition inéquitable de la justice. D'un point de vue théorique, seules certaines situations très particulières peuvent justifier l'émergence de monopoles (2). Nous rappelons d'abord les raisons pour lesquelles les firmes en monopoles sont néfastes pour l'économie, avant d'examiner si les théories décrivant les monopoles sur le marché des biens peuvent s'appliquer à l'action des syndicats sur le marché du travail.

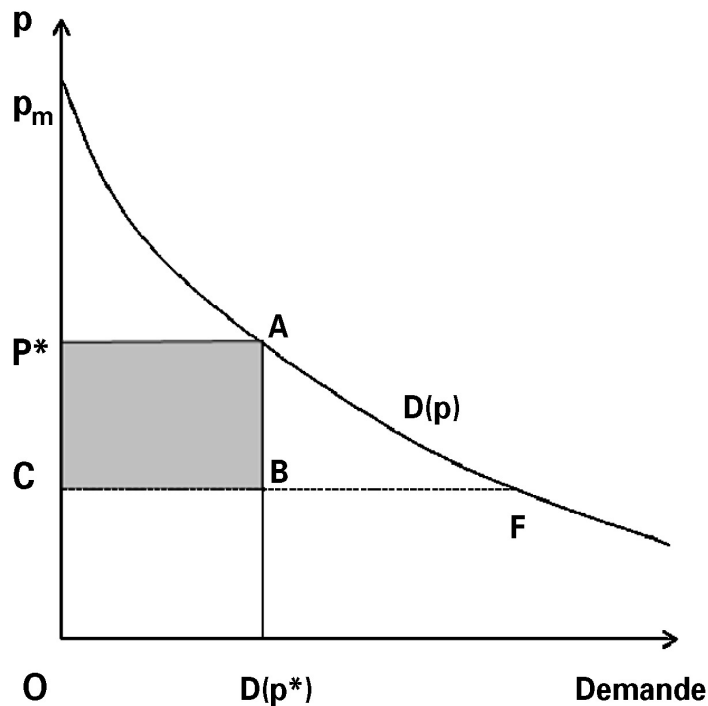
(1) Dunlop J. T., *Wage determination under trade unions*, New York, MacMillan, 1944.

(2) C'est le cas pour les activités dites à rendements d'échelle croissant, c'est-à-dire celles pour lesquelles il y a un gain à concentrer la production d'un bien ou d'un service. Le secteur des technologies de l'information et de la communication (ordinateurs, réseaux, logiciels) est un exemple récent d'activité générant des monopoles : il y a des gains évidents à ce que tous utilisent le même logiciel de traitement de texte, le même réseau social, etc.

1.1.1. Qu'est-ce qu'une entreprise en monopole sur le marché des biens ?

Un monopole est bien sûr une entreprise qui n'a pas de concurrents. Formellement, cela signifie que la demande D pour le bien vendu par cette firme ne dépend que du prix p fixé par la firme. Plus le prix est élevé, moins il y aura de clients capables d'acheter le bien produit, et plus la demande sera faible. La courbe de demande $D(p)$ est donc décroissante avec le prix comme illustré sur la figure 1 (3). Supposons que le coût unitaire de production de la firme soit constant égal à c . Dans ce cas, la firme ne vendra jamais son bien à un prix inférieur à c car sinon elle réaliserait un profit négatif. De façon plus générale, le profit réalisé par la firme s'écrit $(p - c) * D(p)$. Sur la figure 1, lorsque le prix de vente choisi par la firme est p^* , le profit est représenté par le rectangle délimité par les points A, B, c et p^* . En effet la distance entre B et c (ou entre A et p^*) est égale à $D(p^*)$ et la distance entre A et B (ou entre c et p^*) est égale à $p^* - c$. La firme en monopole qui cherche à maximiser son profit cherche donc à trouver le prix p^* qui maximise la taille du rectangle $ABcp^*$. En langage stratégique, on dit que la firme réalise un arbitrage prix-volume afin de maximiser son profit.

Figure 1 : La firme en monopole, fixation du prix en fonction de la demande



Lorsqu'il y a échange d'un bien entre un vendeur – ici une firme en monopole – et un ou plusieurs acheteurs, un surplus économique est dégagé. Ce « surplus » représente le gain total lié à l'activité de la firme en monopole. Il est partagé entre le vendeur et les consommateurs. Le profit de la firme correspond à sa part du surplus. Il est possible sur la figure 1 d'obtenir une mesure « monétaire » du surplus réalisé par les consommateurs. La courbe de demande $D(p)$ représente la quantité d'acheteurs prêts à payer un prix égal ou supérieur à p . Sur la figure 1, le prix p_m est le prix maximal qu'est prêt à payer le consommateur le plus désireux d'acheter le bien produit par la firme. Lorsque ce consommateur paie le prix p^* qui maximise le profit de la firme, il économise $p_m - p^*$ par rapport au montant maximal p_m qu'il était prêt à payer. $p_m - p^*$ est donc une mesure monétaire du surplus réalisé par ce consommateur. Si l'on imagine que les consommateurs sont alignés sur l'axe horizontal suivant le prix maximal qu'ils sont prêts à payer (4), on obtient que le surplus du consommateur situé au point $D(p')$ de l'axe horizontal (pour un prix p'

(3) Pour des raisons pratiques, on a coutume de représenter le prix sur l'axe vertical et non sur l'axe horizontal dans les graphiques d'offre et de demande.

(4) En toute rigueur, la courbe de demande devrait en fait être discontinue et avoir une forme en escaliers, chaque marche de l'escalier correspondant à un consommateur. Par simplicité et parce que la demande totale est en général très grande par rapport à chaque individu, on représente les courbes de demande comme des courbes continues.

quelconque) est égal à $p' - c$. Le surplus total réalisé par l'ensemble des consommateurs est la somme des surplus réalisés par les consommateurs qui achètent effectivement le bien, c'est-à-dire tous ceux situés entre 0 et p^* sur l'axe horizontal. On voit donc que ce surplus est égal à l'aire de la surface délimitée par les points A, p^* et p_m . Le surplus total est donc représenté par l'aire du rectangle $ABcp^*$ (surplus de la firme) plus l'aire de la surface délimitée par les points A, p^* et p_m (surplus des consommateurs).

Mais que se passerait-il si la firme n'était pas en monopole ? L'hypothèse essentielle faite sur la figure 1 pour discuter la fixation du prix de l'entreprise en monopole est que la demande $D(p)$ ne dépend que du prix p fixé par la firme en monopole. Imaginons maintenant qu'une firme concurrente produise exactement le même bien que la première firme, et le vende à un prix p légèrement inférieur au prix du monopole p^* . Dans ce cas, les consommateurs vont rationnellement souhaiter acheter le bien produit par la seconde firme, puisqu'il est identique au premier bien mais moins cher. Au prix p^* , la demande pour le bien de la firme en monopole devient nulle : tous les consommateurs sont partis vers la seconde firme. Ce raisonnement est bien sûr extrême et n'est en fait vrai que sous certaines hypothèses fortes : le bien produit par la seconde firme est exactement identique au premier, et les consommateurs sont parfaitement rationnels. En réalité, deux biens ne sont jamais parfaitement substituables pour les consommateurs. D'une part les biens ne sont jamais tout à fait identiques : le Pepsi n'a pas tout à fait le même goût que le Coca-Cola, ni les yaourts Yoplait que les yaourts Danone. D'autre part, les consommateurs ont des habitudes : ils se refusent à délaissier du jour au lendemain leur produit préféré. Enfin, la qualité des produits telle qu'elle est perçue par les consommateurs dépend aussi de l'image de marque des firmes qui les produisent et de la publicité qu'ils font. La publicité peut ainsi permettre à une firme de vendre plus cher le bien qu'elle produit. Cependant, on peut généralement considérer que la publicité rentre dans le coût de production c de la firme.

Même si la demande pour un bien n'est pas parfaitement élastique et ne réagit pas immédiatement à la baisse du prix des produits concurrents, on peut toutefois considérer que sur le long terme, à qualité égale de produit, la firme ayant le prix de vente le plus bas finira par récupérer toute la demande. Cela donne une incitation forte aux entreprises pour baisser leurs prix. Les prix ne peuvent cependant pas baisser à l'infini car les firmes refusent de vendre à perte. Mais tant qu'il lui est encore possible de réaliser des profits tout en baissant son prix de vente, chaque firme a intérêt à le faire car cela lui permet de récupérer toute la demande pour elle. Si les firmes ne coopèrent pas entre elles, le prix d'équilibre atteint est égal au coût de production des firmes car tant qu'il est supérieur, chaque firme garde un intérêt à baisser légèrement son propre prix de vente. À l'équilibre, le profit des firmes devient donc finalement nul. Il aurait mieux valu pour les firmes qu'elles se soient mises d'accord pour maintenir un prix de vente élevé afin de s'assurer un certain niveau de profit. Il est aussi amusant de constater que c'est en cherchant individuellement à réaliser le maximum de profit (en s'accaparant la demande) que les firmes finissent par se retrouver dans un équilibre dans lequel leurs profits sont nuls. Lorsque les conditions de concurrence sont réunies pour que le prix sur un marché soit effectivement égal au coût de production, on parle de concurrence pure et parfaite. Pour aboutir à cette situation, il faut qu'il y ait suffisamment d'entreprises sur un marché pour qu'il soit difficile pour elles de se coaliser afin de maintenir des prix élevés, et surtout, qu'il y ait libre entrée des firmes sur ce marché. La libre entrée des firmes est cruciale : elle stipule qu'une firme peut sans contrainte venir s'implanter sur un marché et vendre le bien produit sur ce marché au prix qu'elle souhaite. Cette menace de concurrence implicite force les firmes à baisser leurs prix et à innover pour maintenir leur coût de production suffisamment bas afin de dissuader d'autres firmes de venir s'implanter.

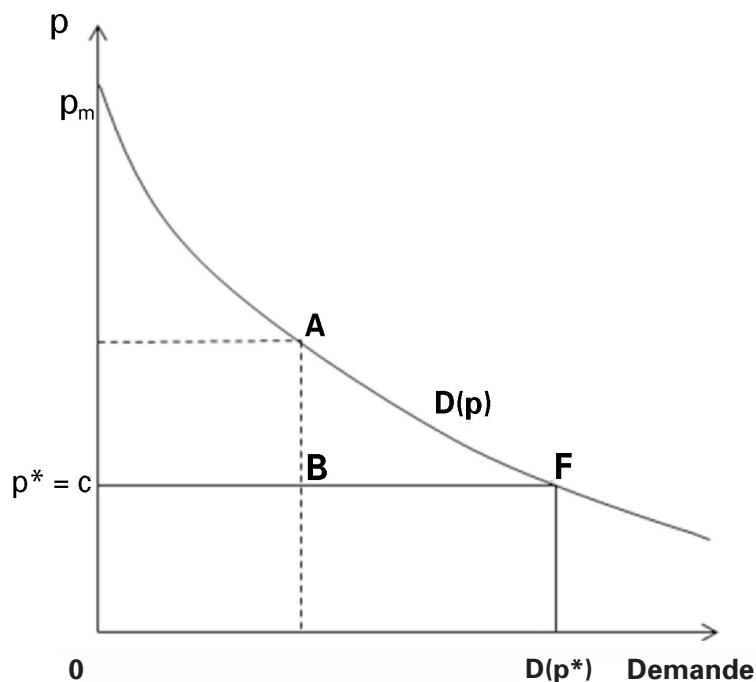
Quel est le surplus dans cette situation de concurrence pure et parfaite qui force les firmes à fixer un prix égal à leur coût de production ? Le surplus de la firme (ou des firmes si elles sont plusieurs) est évidemment nul puisqu'elle ne réalise aucune marge. En revanche le surplus des consommateurs, représenté sur la figure 2, a augmenté. D'abord les consommateurs qui étaient suffisamment intéressés et qui achetaient déjà le bien avec le prix de monopole p^* réalisent un surplus additionnel égal à $p^* - c$. L'intégralité du surplus que réalisait la firme en monopole (le rectangle $ABcp^*$) a été transféré aux consommateurs. Mais surtout de nouveaux consommateurs ont pu acheter le bien : tous ceux qui étaient prêts à payer un prix entre c et p^* . Au final, un surplus additionnel représenté par l'aire de la surface délimitée par les points A, B et F a été réalisé par rapport à la situation de monopole.

Le passage de la situation de monopole à une situation de concurrence pure et parfaite a

donc transféré la totalité du surplus – ou profit – réalisé par la firme vers les consommateurs, et a également augmenté le surplus total.

Le transfert du surplus de la firme vers les consommateurs est une question d'équité : qui gagne quoi ? En l'absence d'hypothèses supplémentaires ou d'un cadre conceptuel plus abouti, l'économie reste prudente sur les questions d'équité. On considère cependant le plus souvent que la concurrence pure et parfaite sur le marché des biens qui aboutit à un profit nul des firmes est une bonne chose non seulement du point de vue de l'efficacité économique mais aussi du point de vue de l'équité. Il faut comprendre que ce que l'on nomme profit en économie caractérise le surplus restant une fois rémunérés l'ensemble des facteurs de production, capital compris. Le coût de production c inclut en principe le coût du travail mais aussi le coût du capital. La rémunération des actionnaires nécessaire à ce qu'ils acceptent d'investir dans la firme est donc incluse dans le coût c . Dire que les profits sont nuls pour la firme ne revient donc pas à dire que le capital ne doit pas être rémunéré. Il s'agit de dire qu'une fois que le travail et le capital ont été rémunérés à leurs prix de marché (définis par les mécanismes de concurrence sur le marché du travail et sur le marché du capital), il ne reste plus de rente résiduelle. Dans le cas où une telle rente subsiste, elle revient évidemment aux propriétaires de la firme ou aux actionnaires. On considère en général que de telles rentes sont indues et contraires aux principes d'équité parce qu'elles sont le plus souvent issues de situations de position dominantes dont ont pu bénéficier les firmes en fonction du secteur dans lequel elles opèrent et du nombre de leurs concurrents. Ces positions dominantes étant le résultat d'éléments extérieurs aux firmes et qui n'ont rien à voir avec leur productivité ou leur performance, il est injuste qu'elles donnent lieu à rémunération. En conclusion, étudiée d'un point de vue théorique comme nous l'avons fait, la concurrence pure et parfaite est à la fois une bonne chose du point de vue de l'efficacité économique et de l'équité. Il faut cependant garder en tête que le cadre théorique très épuré élaboré ici est loin de recouvrir toute la complexité du monde réelle et que nombreux sont les cas particuliers et les imperfections de marché qui nécessitent régulation et intervention publique pour rétablir l'efficacité ou l'équité. En ce qui concerne les questions d'équité notamment, il est connu que la politique du « laisser-faire » consistant à laisser le marché se réguler de lui-même génère de forte inégalités : les entreprises les plus fortes survivent et prospèrent tandis que les autres font faillite, laissant leurs salariés sans emploi. C'est ce que Schumpeter appelle le phénomène de « création destructrice » propre au capitalisme et à son principe de libre concurrence et libre entrée des firmes : l'arrivée de nouvelles firmes concurrentes ou les innovations dont font preuve certaines entraînent la mort de certains concurrents. Cela va dans le sens de l'intérêt général en favorisant le progrès mais génère inévitablement des laisser pour compte que seule une politique de redistribution adaptée peut dédommager.

Figure 2 : La situation de concurrence pure et parfaite

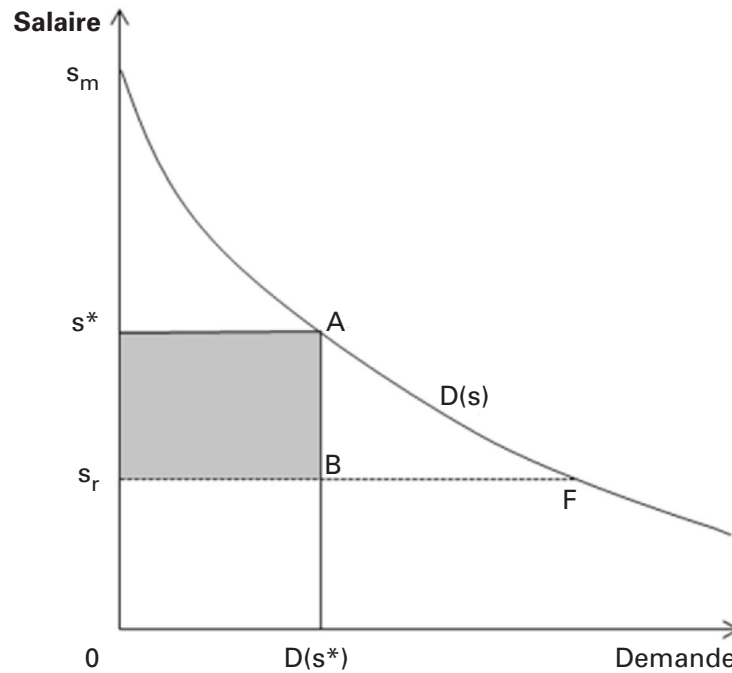


1.1.2. En quoi les syndicats sont-ils des monopoles ?

Le syndicat a fondamentalement pour rôle économique de substituer la négociation collective entre employés et employeur à une négociation individuelle. En l'absence de syndicats, les salaires sont fixés par le marché. Les individus sont en concurrence entre eux pour offrir leur travail. Ce mécanisme génère ce qu'on appelle le salaire de marché ou le niveau de salaire compétitif. Il est par essence identique au mécanisme de concurrence entre les firmes, aboutissant à une baisse des prix jusqu'au coût de production (voir la section précédente). L'analyse des firmes et de leur rôle sur le marché des biens peut servir de point de repère à l'analyse des individus actifs et à leur rôle sur le marché du travail : d'un côté les firmes vendent les biens qu'elles produisent au prix qu'elles choisissent, au risque de ne pas trouver de clients, de l'autre, les individus dits actifs vendent leur travail au prix qu'ils choisissent, au risque de ne pas trouver de firme pour les embaucher. Le salaire d'équilibre sur le marché du travail résulte cependant de deux forces antagonistes. D'une part, les travailleurs potentiels sont en concurrence entre eux, ce qui tend à faire baisser le niveau des salaires. D'autre part, les firmes sont aussi en concurrence entre elles pour produire, et elles ont rationnellement intérêt à embaucher des salariés supplémentaires dès lors que ces salariés leur rapporteront plus qu'ils ne leur coûtent. La tension entre ces deux forces génère le salaire d'équilibre.

Le syndicat est alors représenté comme une institution qui tue le premier mécanisme de concurrence entre les salariés. Il agit comme un monopole qui vend le travail de ses membres au prix – ou salaire – qui maximise son surplus. La figure 3 illustre ce phénomène en proposant un équivalent à la figure 1 mais pour le marché du travail. $D(s)$ est la courbe de demande de travail : il s'agit de la quantité de travailleurs que les firmes sont prêtes à embaucher en fonction du prix du travail s (5). Naturellement, la demande de travail est décroissante avec le salaire : plus le travail coûte cher, moins il y a de firmes capables ou prêtes à embaucher des travailleurs. s_r est ce qu'on appelle le salaire de réserve : il correspond au salaire en-deçà duquel les salariés refusent de travailler. Le salaire de réserve doit être suffisant pour compenser à la fois la perte éventuelle des allocations chômage ou des minima sociaux que touchait le salarié lorsqu'il ne travaillait pas et l'effort lié à l'exercice d'un travail. En l'absence de syndicats, la concurrence entre les salariés les amène à être payés leur salaire de réserve. Dans ce cas, l'intégralité du surplus est représentée par la surface délimitée par les points F , s_m et s_r et ce surplus revient aux firmes. En présence d'un syndicat capable de fixer librement le coût du travail s^* qui maximise le surplus total de ses membres (tous les travailleurs), les salariés peuvent s'approprier un surplus égal à l'aire du rectangle $ABs_r s^*$. En revanche, certains salariés ne sont pas embauchés et se retrouvent au chômage. La quantité totale produite est plus faible ainsi que le surplus total dégagé. De surcroît, des inégalités ont émergé entre les salariés qui ont pu rester en emploi malgré la hausse du coût du travail et ceux qui se sont retrouvés au chômage. Le syndicat peut en théorie redistribuer le surplus réalisé par les salariés entre ses membres afin de rendre également satisfaits ceux qui ont gardé leur emploi et ceux qui l'ont perdu. Mais cela ne se produit pas dans la pratique : les gains de salaires obtenus par les syndicats dans les entreprises ne sont pas reversés aux chômeurs.

Figure 3 : Le syndicat comme monopole sur le marché du travail



En résumé, les syndicats permettent aux salariés d'obtenir des hausses de salaires. Ces gains de salaires augmentent le coût du travail et sont nuisibles pour l'emploi. L'emploi total et alors plus faible et le chômage plus élevé. Du fait de cet emploi plus faible, la quantité totale produite (le PIB) est également plus faible. Enfin, des inégalités sont apparues entre ce que l'on appelle les « insiders », c'est-à-dire les salariés ayant pu conserver leur emploi et les « outsiders », c'est-à-dire ceux qui se sont retrouvés au chômage. Nous y reviendrons.

1.1.3. Le lien entre marché du travail et marché des biens

Les marchés du travail et des biens sont fondamentalement liés. Le salaire fixé sur le marché du travail a en effet des répercussions en aval sur le coût de production des firmes et sur leur prix de vente sur le marché des biens. L'effet des hausses de salaire sur le prix de vente sur le marché des biens va fondamentalement dépendre de la réactivité de la demande au prix (sur la figure 1, la demande est très réactive au prix lorsque la courbe de demande est peu pentue, à l'inverse la demande n'est pas très réactive au prix lorsque la courbe de demande est pentue).

Si les syndicats opéraient sur un marché des biens parfaitement concurrentiel, cela devrait être particulièrement difficile pour eux d'augmenter les salaires. Des salaires plus élevés sont en effet synonymes pour la firme de coûts de production plus élevés, qui risquent de mettre sa survie en danger et donc aussi celle du syndicat. Les syndicats ne peuvent en fait survivre sur des marchés concurrentiels que s'ils investissent l'ensemble du marché. Ils généreront alors des coûts de production et donc des prix de vente supérieurs pour l'ensemble du marché, ce qui aura pour conséquence de diminuer la demande en biens produits par le marché, et donc aussi les niveaux d'emploi et de production sur le marché. Si la demande pour les biens produits sur ce marché varie peu avec le prix (par exemple si le marché produit des biens fondamentaux non substituables : du savon, des ampoules électriques...), l'effet de salaires plus élevés sur le niveau de production sera au final relativement faible. Le syndicat n'aura eu alors qu'un effet inflationniste pour les biens du secteur d'une part, et redistributif des consommateurs vers les travailleurs du secteur d'autre part. En revanche, si la demande pour les biens produits sur ce marché varie fortement avec le prix (biens alimentaires par exemple), le syndicat aura aussi un effet négatif sur l'emploi et la production, comme nous venons de le voir. Remarquons enfin que si les syndicats sont présents sur l'ensemble d'une économie parfaitement concurrentielle, les augmentations de salaires qu'ils peuvent obtenir sont répercutées

dans les mêmes proportions sur les prix, et leur seul véritable rôle est alors d'exercer une pression inflationniste sur l'économie.

Un syndicat pourra aussi survivre s'il investit une firme dont les coûts de production sont plus faibles que ceux de ses concurrents. Le syndicat peut alors tenter de s'accaparer la rente liée à la bonne rentabilité de la firme sans mettre en péril sa survie. Cependant, s'il y a libre entrée des entreprises sur les marchés, de nouvelles firmes sans syndicats, et ayant par conséquent un coût de production plus faible, ont plus de chances de réussir à s'implanter dans le secteur de la première firme et risquent de menacer sa survie.

Enfin, et c'est le cas le plus fréquent, un syndicat peut facilement s'octroyer les rentes d'une entreprise en monopole. Le pouvoir de monopole du syndicat est fortement corrélé au pouvoir de marché des firmes qu'il occupe. En France, les syndicats sont particulièrement bien implantés dans les grands monopoles publics historiques que sont la Poste ou la SNCF.

D'après ce qui précède, les mécanismes de concurrence sur le marché des biens devraient en théorie suffire à ôter tout pouvoir de négociation aux syndicats. Comme le font intelligemment remarquer Richard Freeman et James Medoff (6), cet argument a amené certains économistes américains très libéraux que l'on aurait pu penser fortement opposés aux syndicats, à être en fait indifférents à la question : ils estimaient qu'il suffisait de rendre le marché des biens suffisamment compétitif pour ôter tout pouvoir de monopole aux syndicats.

1.2. NÉGOCIATION ET CONTRATS EFFICIENTS : QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LES SYNDICATS NÉGOCIENT DIRECTEMENT L'EMPLOI ?

Plusieurs hypothèses de la représentation théorique qui précède méritent d'être relâchées. Nous avons d'abord supposé que le syndicat était capable de fixer unilatéralement le niveau de salaire auquel il vend le travail de ses membres. Le niveau de salaire final résulte en fait dans beaucoup de pays d'un processus de négociation entre employeurs et syndicats. La façon dont on conceptualise la négociation en économie, et les implications de ce nouveau point de vue quant à l'effet des syndicats sur l'économie, sont présentées dans la première sous-section ci-dessous. Nous avons ensuite également supposé jusqu'à présent que l'employeur fixait unilatéralement le niveau d'emploi. En effet, dans le modèle du syndicat vu comme un monopole, l'emploi s'ajuste le long de la courbe de demande en fonction du salaire choisi par le syndicat, ce qui revient à considérer que la firme ajuste l'emploi comme elle le souhaite. Mais le syndicat pourrait vouloir négocier également l'emploi. Nous verrons dans la seconde sous-section que les effets attendus de l'action syndicale sur l'économie sont alors largement modifiés par rapport à ce qui précède.

1.2.1. Comment modéliser un processus de négociation

Il est difficile de modéliser ou de conceptualiser un processus de négociation. Les résultats, ou l'absence de résultats, auxquelles aboutissent en général les négociations, apparaissent en général comme imprévisibles et il est difficile de trouver des éléments tangibles pour les légitimer. Les acteurs d'une négociation eux-mêmes ne se représentent pas toujours très clairement quels sont leurs pouvoirs de négociation respectifs réels et quelles sont les conditions sous lesquelles ils refuseraient finalement d'aboutir à un accord.

Les travaux fondateurs de John Nash (1953) ont permis de définir ce que doit être le résultat d'une négociation bilatérale en fonction de deux paramètres : les points de menace des protagonistes de la négociation, et leur pouvoir de négociation. Ce que l'on appelle « point de menace » ou parfois « option de sortie » d'un négociateur est le gain minimal qu'il doit réaliser pour accepter de négocier. Prenons l'exemple d'une négociation entre un revendeur et un acheteur. Le revendeur revend un bien qu'il s'est procuré au prix de

(6) Richard B. Freeman et James L. Medoff, *What Do unions Do?*, Basic Books, 1984.

50 euros (7). L'acheteur, quant à lui, est prêt à payer jusqu'à 100 € pour avoir l'objet. Le point de menace du revendeur est 50 € : il refusera nécessairement toutes les transactions dont le prix est inférieur à 50 €. Le point de menace de l'acheteur est 100 €. Il refusera toutes les transactions dont le prix est supérieur à 100 €. En revanche tous les prix entre 50 € et 100 € permettent à la fois à l'acheteur et au vendeur de réaliser un bénéfice et sont envisageables. Les points de menace des participants à la négociation renseignent sur l'ensemble des accords *a priori* possibles, c'est-à-dire tous les accords qui rendent les participants à la négociation plus satisfaits que s'il n'y avait pas eu d'accord. Le pouvoir de négociation des participants permet ensuite de savoir parmi ces accords possibles celui qui sera finalement choisi. Si les participants ont un pouvoir de négociation identique, l'accord final auquel aboutit la négociation est celui qui revient, selon l'expression bien connue, à « couper la poire en deux ». Plus formellement, il s'agit de l'accord qui donne un égal surplus à chacun des négociants par rapport à la situation sans accord. Dans notre exemple, si l'acheteur et le revendeur ont un pouvoir de négociation identique, le prix final négocié sera donc de 75 €. Mais le pouvoir de négociation peut aussi différer entre les protagonistes de la négociation. Si le revendeur possède tout le pouvoir de négociation, il s'accapatera l'intégralité du surplus et le prix de vente final sera de 100 €. À l'inverse, si l'acheteur possède tout le pouvoir de négociation, le prix de vente final sera de 50 €.

Dans un article fondateur, Rubinstein (1982) présente un exemple de la façon dont une négociation peut se dérouler en utilisant le cadre de la théorie des jeux. Rubinstein considère que deux « joueurs » négocient pour se partager un « gâteau » (les joueurs peuvent être des négociateurs très sérieux, et le gâteau représente le surplus que les négociateurs doivent se partager). Les joueurs se font tour à tour des propositions de partage. Quand c'est au tour du premier joueur de faire une proposition, le second joueur est libre d'accepter ou de refuser cette proposition. S'il refuse la proposition, il peut alors en faire une à son tour. Bien sûr, les joueurs sont impatients. On modélise cela en considérant qu'à chaque tour la valeur du gâteau se déprécie. Cela représente l'idée que si les joueurs ne parviennent pas à se mettre d'accord sur un partage du gâteau, ils finiront par mourir de faim (8). On peut montrer dans cet exemple que les joueurs ont intérêt à se mettre d'accord dès le premier tour et que le partage retenu dépend crucialement du degré d'impatience de chaque joueur. Ainsi le degré d'impatience des joueurs représente directement leur pouvoir de négociation dans la théorie de la négociation de Nash. Dans le cas où les joueurs sont également impatients, le gâteau est partagé en deux parts égales. Dans cet exemple de jeu d'annonces répétées proposé par Rubinstein, les points de menaces des joueurs sont simplement les situations dans lesquelles leur part du gâteau est nulle (formellement, cela revient à dire que les joueurs ne peuvent avoir une part de ce gâteau imaginaire qui est négative).

Comment se passe la négociation entre un employeur et un syndicat ? Le point de menace du syndicat n'est autre que le salaire de marché que ses membres pourraient gagner dans une entreprise sans syndicats (il s'agit également de leur salaire de réserve s_r). Le point de menace de la firme est le niveau de salaire s_m au-delà duquel son profit devient négatif quel que soit son nombre d'employés. Dans le modèle dit du droit à gérer, on considère que la firme a le pouvoir de fixer unilatéralement le nombre de salariés qu'elle emploie. La négociation se déroule donc en deux étapes : la firme et le syndicat négocient d'abord le niveau de salaire qui sera appliqué et ensuite seulement, la firme ajuste l'emploi en fonction du salaire choisi afin de maximiser son profit. Le modèle du syndicat monopole correspond au cas où le syndicat peut fixer seul en première étape le niveau des salaires. La firme prend ensuite le niveau de salaire choisi comme donné et ajuste le niveau d'emploi en fonction. La courbe de demande de travail sur la figure 3 représente simplement le résultat de cet ajustement : elle indique le niveau d'emploi choisi en fonction du salaire. Pour fixer en première étape le niveau de salaire qui maximisera son surplus, le syndicat prend la courbe de demande de travail comme donnée (on suppose qu'il connaît parfaitement la façon dont la firme ajuste l'emploi quand le niveau de salaire varie), et raisonne donc en anticipant l'effet du salaire qu'il fixe sur le niveau d'emploi. Le

(7) On peut imaginer, pour prendre un exemple, que le bien dont on négocie l'échange est une place pour un concert, et que le revendeur est un vendeur « à la sauvette » qui rachète les places des individus ne pouvant finalement pas assister au concert, et les revend aux individus intéressés mais n'ayant pas trouvé de place auparavant.

(8) L'impatience s'applique à presque tous les cas concrets : si le vendeur de places de concerts n'a pas vendu ses places avant le début du concert, les places ne vaudront plus rien. De façon plus générale, le temps de la négociation représente un coût, d'où l'idée qu'un accord rapide est plus profitable.

modèle du droit à gérer relaxe cette hypothèse selon laquelle le syndicat fixe unilatéralement le salaire en première étape. On considère que le salaire choisi résulte d'une négociation. Si le syndicat a tout le pouvoir de négociation, le salaire qui résultera de la négociation sera le salaire s^* qu'il obtient quand il peut fixer librement les salaires, c'est-à-dire dans le modèle du syndicat monopole. En revanche, si le pouvoir de négociation du syndicat est nul, le salaire de première étape sera le salaire de réserve s_r qui a cours en l'absence de syndicat. Le modèle du droit à gérer indique donc simplement que le salaire final se situe quelque part entre s^* et s_r , en fonction du pouvoir de négociation du syndicat. Le niveau d'emploi final se déduit alors *via* la fonction de demande de travail : plus le salaire négocié est élevé, plus le niveau d'emploi résultant est bas. Sur la figure 3, les résultats possibles de la négociation sont ainsi tous les points entre A et F sur la courbe de demande.

1.2.2. La négociation sur les salaires et l'emploi est préférable : elle aboutit à un « contrat efficient »

1.2.2.1. La théorie des contrats efficients et ses implications

Une avancée théorique cruciale consiste à considérer que syndicats et employeurs peuvent négocier conjointement les niveaux de salaire et d'emploi. Cela revient à relâcher l'hypothèse fondamentale du modèle de droit à gérer qui suppose que l'employeur est libre d'ajuster en deuxième étape le niveau d'emploi en fonction du salaire négocié en première étape. Dans le modèle dit « des contrats efficients », syndicat et employeur négocient conjointement et en une unique étape le salaire et l'emploi. Nous allons montrer que cette négociation conjointe permet d'aboutir à un niveau d'emploi et de salaire qui améliorent à la fois le surplus du syndicat et de la firme. Cette conclusion théorique a un impact fort en termes de politiques publiques : il faudrait encourager les négociations conjointes sur l'emploi et les salaires, et forcer les employeurs à s'engager sur les niveaux d'emploi et la gestion de la main-d'œuvre. En faisant cela, on rendrait service à la fois aux salariés et aux employeurs. Il s'agit donc d'un excellent exemple de la façon dont la théorie économique peut éclairer l'action politique sur un point précis, de façon non partisane. En effet, dans ce cas, nous n'émettons aucun jugement sur qui de l'employeur ou du syndicat doit gagner quoi (il s'agit là *a priori* d'une question politique). En revanche, nous proposons une réforme qui, en résolvant une inefficacité de marché, permettrait d'améliorer le bien-être de toutes les parties prenantes.

Montrer que les modèles du syndicat monopole et du droit à gérer aboutissent à une situation sous-optimale en termes de salaire et d'emploi alors que le modèle des contrats efficients aboutit à une situation optimale nécessite de développer un peu ces modèles. Une démonstration graphique est proposée dans la section suivante.

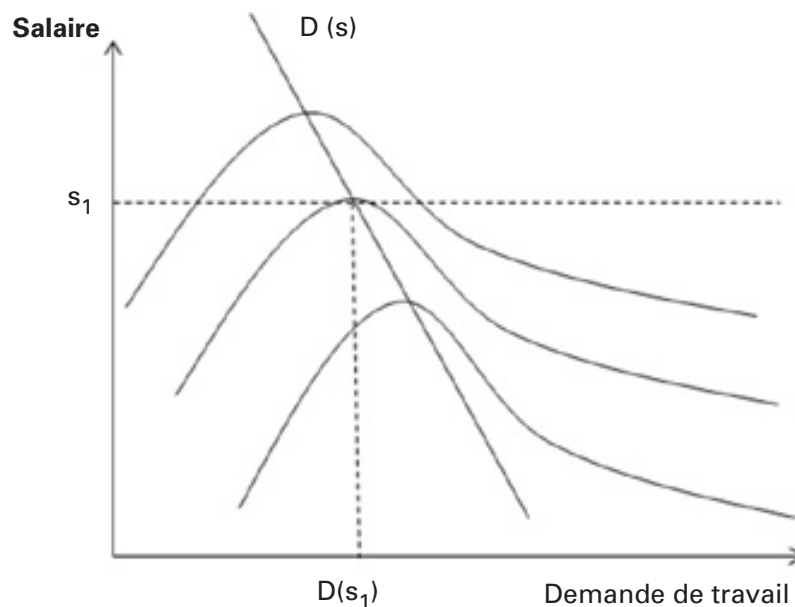
1.2.2.2. Pourquoi le modèle classique aboutit-il à une situation inefficace ?

Nous donnons ici une version simplifiée de la démonstration proposée par McDonald et Solow (9). Il faut d'abord comprendre d'où vient la fonction de demande de travail d'une firme donnée. Nous avons jusqu'ici supposé que cette courbe était décroissante avec le niveau de salaire sans détailler son origine. Jusqu'ici cette courbe pouvait indifféremment représenter la demande de travail agrégée, c'est-à-dire pour l'ensemble de l'économie, ou la demande de travail d'une firme spécifique. Nous allons nous concentrer maintenant sur ce second cas. On considère donc une firme qui produit une quantité de bien $F(L)$ en fonction du nombre de salariés qu'elle emploie, ou plus généralement de la quantité de travail L qu'elle utilise. Le travail est dans ce cas l'unique facteur de production de la firme. On pourrait compliquer les choses en intégrant le capital comme facteur de production mais cela ne ferait qu'alourdir le raisonnement pour un résultat *in fine* similaire. $F(L)$ est appelée fonction de production de la firme. On considère que la firme produit selon des rendements d'échelle décroissants : cela signifie que plus elle emploie de salariés, plus le gain marginal à embaucher un salarié supplémentaire est faible. Techniquement, cela revient à dire que la fonction de production F est croissante et concave. Cette hypothèse reflète l'idée que les premiers salariés embauchés sont utilisés pour les

(9) McDonald I.M. et Solow R., « Wage bargaining and employment », American Economic Review, vol. 71, n° 5, 1981.

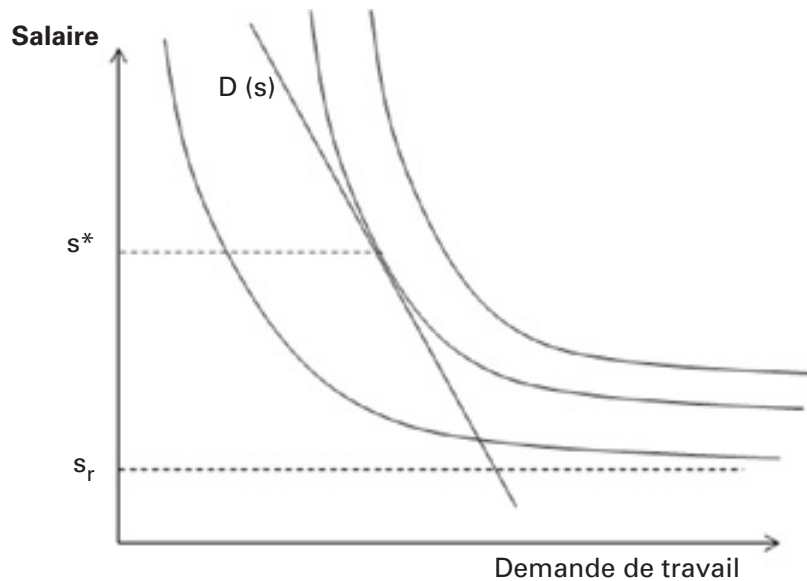
tâches les plus importantes alors que les suivants sont affectés à des tâches de moins en moins productives simplement parce que les emplois très productifs sont déjà occupés. Si le marché sur lequel elle opère est parfaitement compétitif, la firme vend sa production $F(L)$ à un prix p donné par le marché (contrairement à l'entreprise en monopole qui fixe son prix). Le produit $pF(L)$ désigne donc le chiffre d'affaires de la firme, c'est-à-dire la quantité d'argent qui résulte de la vente du bien produit. La firme a ensuite un coût de production : elle paie un salaire s à chacun de ses salariés. En l'absence de capital dans notre modélisation (c'est-à-dire de machines, de locaux,...), le coût total de production est donc simplement égal au produit sL . Le chiffre d'affaires de la firme moins son coût de production nous donne son profit qui est donc égal à $pF(L) - sL$. La figure 4 représente les courbes d'isoprofit de la firme, c'est-à-dire l'ensemble des couples (emploi/salaire) qui donnent un profit identique à la firme. Avec une fonction de production concave, on peut facilement montrer que les courbes d'isoprofit sont d'abord croissantes puis décroissantes comme sur le graphique. L'idée est que pour des niveaux d'emploi faibles relativement au salaire, les salariés sont très productifs en moyenne. Il est donc possible d'augmenter à la fois les salaires et l'emploi tout en gardant un niveau de profit constant. En revanche, à partir d'un certain niveau d'emploi, le travail coûte plus cher que ce qu'il ne rapporte et il faut donc diminuer le niveau de salaire lorsque l'emploi augmente afin de maintenir un profit constant.

Figure 4 : La fonction de demande de travail



La courbe de demande $D(s)$ sur la figure 4 représente le niveau d'emploi finalement choisi par la firme pour un niveau de salaire s donné. Il s'agit du niveau d'emploi qui maximise son profit. Notez que nous avons choisi de représenter la courbe de demande de travail par une droite pour simplifier le dessin, mais qu'il n'y a aucune raison théorique pour que la demande $D(s)$ varie effectivement de façon linéaire avec le salaire s . Le résultat de la maximisation du profit de la firme est illustré sur la figure 4 lorsque le niveau de salaire est fixé par le syndicat égal à s_1 . La courbe d'isoprofit (ou de profit constant) la plus haute correspond à des niveaux d'emploi et de salaire élevés et donc à un niveau de profit faible. Plus les salaires sont faibles, plus les courbes d'isoprofit correspondent à des niveaux de profit élevés. La firme cherche à obtenir le profit le plus élevé possible sous la contrainte que le niveau de salaire ne peut être inférieur à s_1 . Elle va donc chercher à trouver la courbe d'isoprofit la plus basse (celle qui correspond au profit le plus élevé), lui permettant néanmoins de payer un salaire supérieur ou égal à s_1 . Cette courbe d'isoprofit doit donc nécessairement passer par, ou au-dessus, de la droite horizontale correspondant au salaire s_1 . Le niveau d'emploi $D(s_1)$ choisi correspond alors à la seule courbe d'isoprofit tangente à la droite horizontale correspondant au salaire s_1 .

Figure 5 : Le choix du salaire par le syndicat

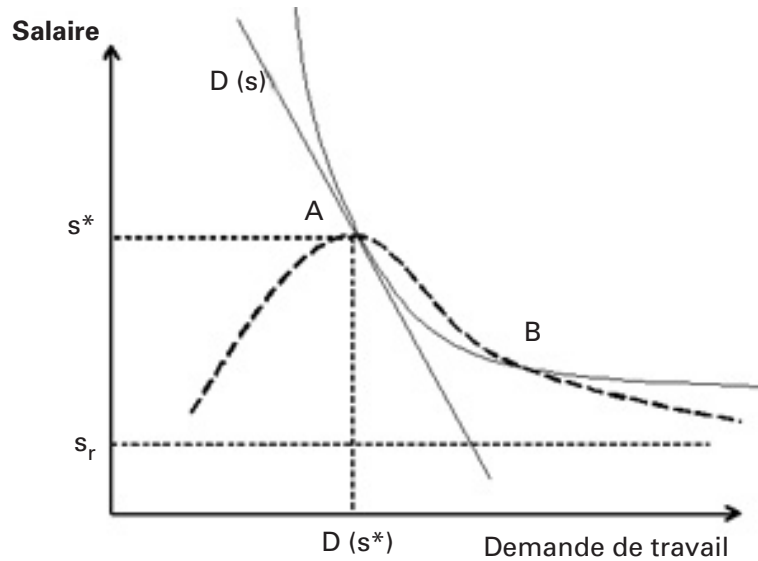


Maintenant que nous avons montré d'où provenait la fonction de demande de travail, nous pouvons regarder plus précisément comment le syndicat choisit le niveau des salaires. Le syndicat sait que la firme garde la liberté d'ajuster l'emploi en fonction du niveau de salaire choisi. Par ailleurs, on suppose qu'il est bien informé (il connaît bien la firme dans laquelle il opère), et qu'il sait que l'ajustement de l'emploi par la firme se fait selon la courbe de demande de travail $D(s)$, de la façon dont nous venons de discuter. Les courbes successives sur la figure 5 représentent ce que l'on appelle les courbes d'indifférence du syndicat. De façon identique aux courbes d'isoprofit de la firme, il s'agit de l'ensemble des couples (emploi, salaire) qui donnent un même niveau de satisfaction au syndicat et à ses membres. Ces derniers souhaitent et négocient des courbes plus élevées, pour lesquelles l'emploi et les salaires sont supérieurs. Notons aussi que les courbes ne peuvent pas passer en-dessous du salaire de réserve s_r qui est le salaire minimal pour que les salariés acceptent de travailler. En effet, pour n'importe quel niveau de salaire inférieur à s_r , les membres du syndicat préfèrent tout simplement ne pas être employés.

Le choix du salaire s^* qui rend le syndicat le plus satisfait se fait dans la première étape, d'une manière similaire au choix du niveau d'emploi par la firme dans la deuxième étape. Le syndicat sait que le couple (emploi, salaire) final se situera sur la courbe de demande de travail $D(s)$, puisque la firme ajustera l'emploi de manière à être sur cette courbe. Le syndicat choisit la courbe d'indifférence la plus élevée, qui touche ou coupe la courbe de demande de travail $D(s)$. Il s'agit de la seule courbe d'indifférence tangente à la courbe de demande. Le salaire en résultant est noté s^* sur la figure.

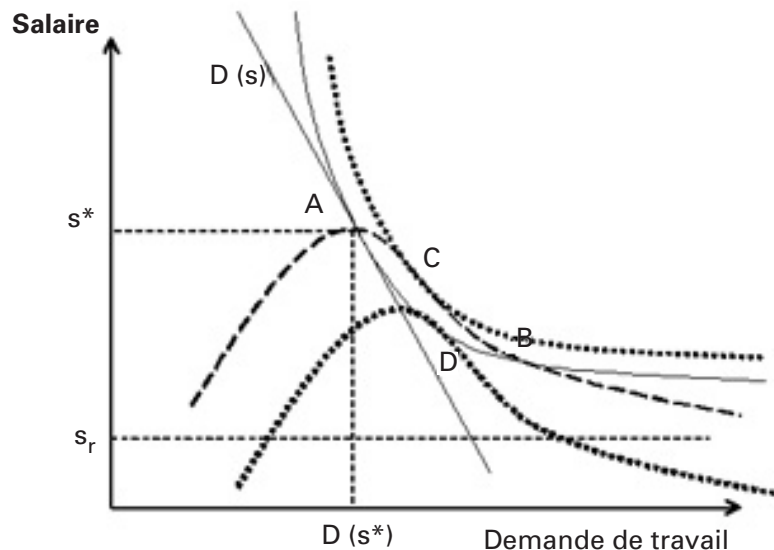
La figure 6 représente à la fois la courbe d'indifférence du syndicat et la courbe d'isoprofit de la firme, passant par le couple (emploi, salaire) d'équilibre résultant du modèle du syndicat monopole. Le salaire et l'emploi d'équilibre sont notés s^* et $D(s^*)$, et sont représentés par le point A sur la figure. Nous avons vu que la courbe d'isoprofit de la firme est tangente au point A à la droite horizontale correspondant au salaire s^* . Nous avons ensuite vu que la courbe d'indifférence du syndicat est tangente à la courbe de demande $D(s)$. Puisque la demande de travail de la firme décroît lorsque le salaire croît, la courbe de demande de travail n'est jamais horizontale. Il en résulte que la courbe d'isoprofit de la firme et la courbe d'indifférence du syndicat se coupent au point A. Ce constat simple mais crucial suffit à prouver que l'équilibre obtenu au point A n'est pas optimal. Tous les points situés **en-dessous** de la courbe d'isoprofit de la firme passant par A rapportent un profit supérieur à la firme. Tous les points situés **au-dessus** de la courbe d'indifférence du syndicat lui apportent une plus grande satisfaction. Si les courbes d'isoprofit de la firme et d'indifférence du syndicat se coupent au point A, cela veut dire qu'en se déplaçant légèrement depuis le point A dans la bonne direction, on peut se retrouver **à la fois** en-dessous de la courbe d'isoprofit et au-dessus de la courbe d'indifférence et obtenir un couple (emploi, salaire) qui rendent à la fois la firme et le syndicat davantage satisfaits. Sur le graphique, c'est ce qu'il se passe lorsqu'on se déplace vers le point B : tous les points situés entre A et B et délimités par les deux courbes d'isoprofit et d'indifférence sont préférés au point A par la firme et le syndicat.

Figure 6 : L'inefficacité du modèle classique du syndicat monopole



En économie, une situation efficace – ou efficiente – est appelée optimum de Pareto. Il s'agit d'une situation dans laquelle on ne peut rendre aucun agent économique davantage satisfait sans rendre au moins un autre agent économique moins satisfait. L'un des objectifs de la recherche en économie est de détecter les situations qui ne sont pas des optima de Pareto, et de proposer des solutions pour les rendre efficaces. La théorie économique prouve que l'allocation des ressources produite par le fonctionnement libre du marché est généralement efficace au sens de Pareto, c'est-à-dire qu'elle ne génère pas de pertes et ne peut être modifiée sans léser au moins un agent économique (entreprise, consommateur, État,...). Notons cependant qu'une situation efficace n'est pas forcément juste. Le concept fort d'optimum de Pareto ne dit rien sur les problèmes d'équité économique. Pour pouvoir trancher les questions d'équité, il faut être capable de savoir ce qui est équitable et ce qui ne l'est pas. Aucune théorie économique ne peut répondre à cette question sans faire appel à des concepts philosophiques ou juridiques. Le plus souvent, le pouvoir politique en place a sa propre vision de ce qui est équitable et met en place des réformes économiques et des transferts fiscaux pour aider les uns ou les autres. Dans ce cas, la science économique a simplement pour but de produire les réformes qui permettent d'aboutir aux objectifs d'équité fixés par le pouvoir politique.

Figure 7 : Les deux situations extrêmes qui sont plus efficaces que l'équilibre initial



Sur la figure 7, le point C représente la situation qui donne la même satisfaction à la firme que le point A (même courbe d'isoprofit), tout en améliorant au maximum le niveau de satisfaction du syndicat. A l'inverse, le point D est la situation qui laisse le syndicat indifférent par rapport au point A mais améliore le plus le profit de la firme.

Dans le modèle du syndicat monopole, la source d'inefficacité est le décalage temporel entre le choix du salaire par le syndicat et le choix du niveau d'emploi par la firme. Le problème vient du fait que la firme ne peut pas s'engager à maintenir un certain niveau d'emploi. Quel que soit le niveau de salaire choisi par le syndicat, la firme va en fait choisir un niveau d'emploi trop bas par rapport à ce qu'aurait souhaité le syndicat. Conscient de cela, le syndicat va avoir tendance en première période à choisir un niveau de salaire trop élevé et supérieur à ce qui aurait arrangé la firme. En revanche, les choses se passent différemment si la firme peut s'engager sur le niveau d'emploi lorsque le niveau de salaire est fixé par le syndicat, autrement dit si salaire et emploi sont négociés simultanément. Dans ce cas, le syndicat sera prêt à concéder un salaire plus faible contre l'assurance d'un niveau d'emploi garanti et réciproquement, la firme acceptera de garantir un niveau d'emploi si le niveau de salaire n'est pas trop élevé. La négociation simultanée sur le salaire et l'emploi aboutit en fait à une situation efficace au sens de Pareto. En effet, si le couple (emploi, salaire) choisi n'était pas efficace, le syndicat pourrait par exemple proposer un autre couple qui augmenterait sa propre satisfaction, tout en laissant la firme avec un profit au moins égal à son profit dans la situation initiale (cela correspond sur la figure 7 à proposer de passer du point A au point C). Il n'y aurait alors pas de raison que la firme refuse puisqu'elle était déjà prête à accepter la situation initiale.

Nous avons étudié en détail les modèles de fixation des niveaux de salaire et d'emploi dans les entreprises. Cette étude a permis d'illustrer sur une question précise comment procède le raisonnement économique. Il en ressort une préconisation claire de politique publique : il faut favoriser les négociations sur les salaires et l'emploi. D'après les statistiques produites en France en utilisant les données fournies par la DARES, les négociations d'entreprise portent dans 50 % des cas uniquement sur les salaires. Si ces négociations aboutissent effectivement à des gains de salaire, elles sont nuisibles pour l'emploi. Une loi obligeant par exemple les accords d'entreprise à inclure un volet sur l'emploi permettrait aux syndicats de maintenir intact leur droit à négocier tout en évitant de risquer une détérioration de l'emploi.

DEUXIÈME PARTIE

LES SYNDICATS DANS LES ENTREPRISES : APPROCHES SOCIO-ÉCONOMIQUES ET POLITIQUES

2.1. LA THÉORIE DE L' « EXIT, VOICE AND LOYALTY » : LE SYNDICAT HUMANISE LA RELATION EMPLOYEUR/EMPLOYÉ

Il s'agit de « l'autre » interprétation donnée aux syndicats, initiée par Albert Hirschman (10) dans les années soixante-dix. Celle-ci repose sur l'idée très simple que le syndicat offre un moyen de communication entre salariés et employeur, et que cette communication ainsi établie va permettre de résoudre certains problèmes. Cette idée banale et relevant du bon sens selon laquelle la communication entre êtres humains est essentielle et peut parfois éviter des événements aussi graves et divers qu'une guerre entre états ou un divorce entre époux est cependant difficile à formaliser et à incorporer à la théorie économique. La théorie économique a pour vocation d'étudier les échanges entre agents économiques : l'échange d'un bien contre de l'argent entre un vendeur et un acheteur, l'échange de temps contre un salaire entre un employeur et un travailleur, ou encore l'échange d'une cotisation contre une promesse d'assurance. Face aux échanges qui leur sont accessibles, les agents économiques ont en général deux choix : accepter ou refuser. L'acheteur qui rentre dans un magasin accepte d'acheter un objet si le prix lui convient ou sort du magasin sans rien acheter dans le cas contraire. De la même manière, le salarié accepte de continuer à échanger une part de son « temps de vie » contre un salaire s'il est satisfait ou refuse et démissionne s'il est insatisfait ou trouve une meilleure situation ailleurs. Dans ces deux cas, il peut cependant exister des solutions « intermédiaires ». Dans le premier cas, un prix de l'objet inférieur à celui affiché dans le magasin aurait peut-être permis au vendeur de réaliser tout de même un profit satisfaisant et à l'acheteur d'accepter l'échange. De la même manière, un salaire plus élevé ou des conditions de travail plus favorables auraient pu permettre au salarié de rester satisfait et de continuer à accepter l'échange de son temps contre un salaire. Cette solution intermédiaire qui consiste à tenter de trouver une solution favorable à toutes les parties prenantes de l'échange en cas de désaccord n'est autre que la négociation. Elle est étudiée pour elle-même en économie et a servi de base à certains modèles de la première section. Mais la particularité de la relation de travail qui consiste à échanger du temps contre un salaire ne permet pas de la considérer comme une pure relation marchande et la rend aussi plus difficile à appréhender par la théorie économique classique (11).

Dans ce contexte, Hirschman formalise la théorie de l'« *Exit, Voice and Loyalty* » en considérant que les sociétés disposent de deux mécanismes basiques pour faire face aux problèmes économiques ou sociaux. Le premier mécanisme, celui de l'« Exit », est le mécanisme de marché classique évoqué ci-dessus de libre entrée/sortie, dans lequel les individus exercent leur liberté de choix pour accepter ou refuser les échanges qui leur sont proposés. Sur le marché du travail, les salariés choisissent ainsi les meilleurs emplois au détriment des moins bons et favorisent ainsi les bons employeurs. Un théorème de l'économie classique, appelé « premier théorème du bien-être », prédit que sous certaines conditions, ce seul mécanisme de libre entrée/sortie sur le marché du travail (ou sur tout autre marché) conduit à un optimum de Pareto, c'est-à-dire une situation où aucun individu, salarié ou employeur, ne peut obtenir plus grande satisfaction sans pénaliser quelqu'un d'autre. Mais l'obtention de l'optimum de Pareto nécessite notamment d'être en situation d'information parfaite. Cela signifie que les acteurs économiques peuvent tous observer parfaitement les actions des autres acteurs, leurs désirs et la qualité des biens qu'ils offrent. Cette condition d'information parfaite n'est plus valide lorsque les firmes ne peuvent plus maximiser leur profit en parfaite connaissance de cause ou surtout lorsqu'il y a asymétrie d'information entre employeur et salarié parce que, par

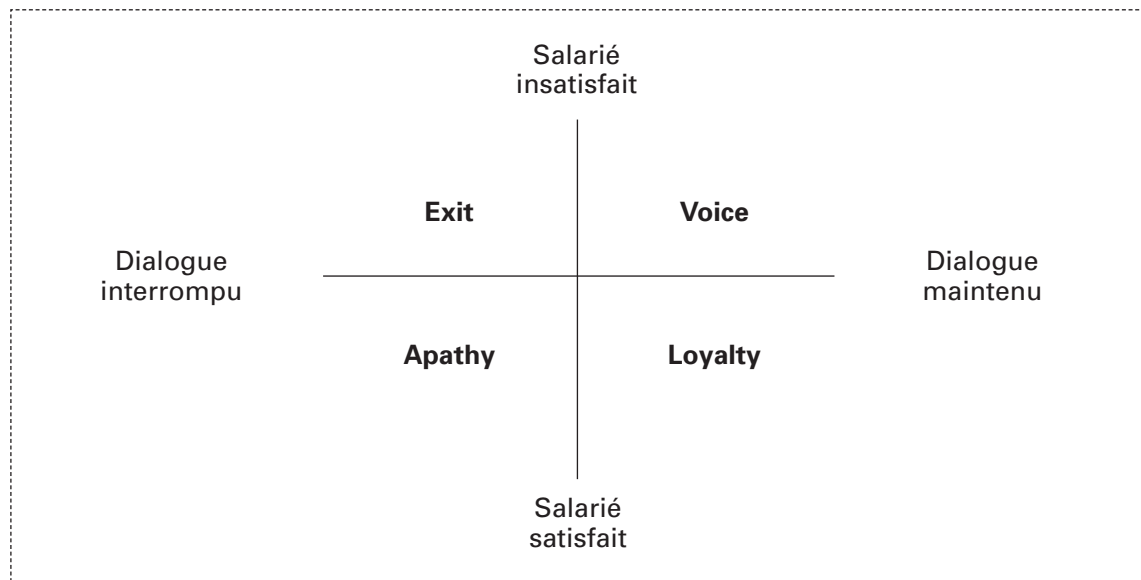
(10) Albert O. Hirschman, *Exit Voice, and Loyalty*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1971.

(11) De nombreux courants théoriques tentent de caractériser la relation salariale. Voir par exemple Akerlof G., Yellen J., « the fair wage/effort hypothesis and unemployment », mimeo., University of California, Berkeley, July 1987 pour une théorie du salaire d'efficience.

exemple, l'employeur n'est pas à même de connaître les offres de travail qui sont faites aux salariés ou encore si ces derniers vont effectivement bien faire le travail pour lequel ils sont payés. Dans ce cas, l'usage d'un second mode d'ajustement peut permettre d'améliorer la situation de l'économie. Ce second mécanisme qu'Hirschman nommait « Voice » est fondateur de la politique. Il consiste à exprimer de façon directe ses sources de mécontentement afin de rapprocher les conditions de vie désirées des conditions réelles. Dans la sphère politique, ce mécanisme consiste à participer au processus démocratique au travers du vote, du débat ou encore de la négociation. Sur le marché du travail, faire usage de la « Voice » revient à discuter avec l'employeur des sources d'insatisfaction plutôt que de quitter directement son travail. Dès lors que l'on n'est plus en situation d'information parfaite, ce mécanisme, en favorisant l'échange d'information, peut rapprocher l'économie de son optimum.

La figure 5 inspirée des travaux de Baloit (12) décrit les différents états possibles de la relation entre salarié et employeur. En présence du seul mécanisme d'« Exit », un seul axe suffirait à décrire cette relation. Ici la présence d'un second mécanisme permet une description dans le plan plus fine. On peut ainsi distinguer quatre états de la relation salarié/employeur suivant que le dialogue entre ces deux parties est maintenu ou interrompu et qu'il y a satisfaction ou insatisfaction au travail. Les deux états en absence de dialogue, l'« Exit » et l'« Apathy », sont ceux résultant du seul mécanisme de libre entrée/sortie. L'état d'« Apathy » correspond au cas où le salarié est suffisamment satisfait de ses conditions de travail pour ne pas démissionner mais où il n'est pas dans une situation de coopération avec l'employeur. La présence d'un second mécanisme de communication entre salarié et employeur permet alors de faire évoluer cet état d'« Apathy » vers l'état qu'Hirschman dénommait « Loyalty ». Cette situation correspond donc au cas où il y a dialogue possible entre salarié et employeur et où le salarié est satisfait de ses conditions de travail. En cas d'insatisfaction, le salarié ne passe plus alors directement à l'état « Exit » (qui correspond à démissionner). Il passe d'abord par l'état « Voice » dans lequel il peut tenter d'obtenir satisfaction en négociant avec l'employeur avant de quitter l'entreprise.

Figure 8 : Les quatre états de la relation salarié/employeur



Après avoir examiné les différents avantages issus de l'usage de la « Voice », il est nécessaire de s'intéresser à la façon dont elle doit être utilisée pour être efficace. D'après Freeman et Medoff, il existe deux raisons principales pour lesquelles les salariés n'ont pas intérêt à faire un usage direct et individuel de la « Voice », mais plutôt à négocier collectivement avec l'employeur, en l'occurrence par l'intermédiaire d'un syndicat. D'abord le syndicat institutionnalise la possibilité d'un dialogue entre les salariés et leur employeur et diminue le risque individuel de chaque salarié à faire valoir son point de vue. Ensuite le syndicat permet de générer des biens collectifs qui profitent à tous et qui n'auraient pas vu le jour sinon.

(12) Baloit, G. (1988). « Exit, voice, loyalty... and apathy ». Revue Française de Sociologie, n° XXIX/2, juin.

2.2. LE SYNDICAT COMME ACTEUR INSTITUTIONNEL DU DIALOGUE

Le risque de perdre son travail rend la négociation seul à seul avec l'employeur risquée pour les salariés. Dans une économie où il serait possible pour les individus de retrouver du travail immédiatement, la négociation individuelle serait suffisante pour permettre aux salariés de défendre leurs intérêts. En revanche, dans un monde où il peut être difficile de retrouver du travail et où les travailleurs sont avertis au risque, les employeurs peuvent être tentés d'intimider les salariés afin de les dissuader de toute négociation individuelle. Les employeurs jouent ainsi sur l'asymétrie de la relation employeur-salarié qui est telle que le salaire est indispensable au salarié pour vivre tandis que le bien-être individuel de l'employeur n'est pas directement affecté par le travail du salarié. Face à cette situation décourageante, la négociation collective permet aux salariés d'exprimer leur volonté sans courir le risque individuel d'être licencié. La loi favorise d'ailleurs ce mode de négociation en autorisant l'existence des syndicats et en protégeant les représentants syndicaux contre les tentatives de licenciement.

2.3. LE SYNDICAT ET LE DÉVELOPPEMENT DE BIENS PUBLICS

La négociation collective plutôt qu'individuelle permet aux salariés d'obtenir des biens publics, c'est-à-dire des avantages bénéfiques à tous mais qui sont tels qu'aucun salarié n'aurait eu intérêt à les négocier individuellement. Tout ce qui concerne les conditions de travail de l'ensemble du salariat s'apparente à des biens publics. Les conditions de sécurité, le chauffage en hiver, les cadences de production, les temps de pause ou encore les assurances complémentaires sont par exemple des biens publics. Chaque salarié, s'il agit individuellement, aura tout intérêt à obtenir pour lui seul ce qu'il est capable de négocier auprès de l'employeur. La présence d'un syndicat capable d'agréger les préférences de ses membres au travers d'un processus démocratique permettra de résoudre ce problème.

En agrégeant ainsi les préférences de l'ensemble des salariés, le syndicat va probablement modifier la nature des relations au sein de l'entreprise et la structure des contrats de travail. En effet, en l'absence de syndicats et lorsque le marché du travail est uniquement régulé par le mécanisme classique d'entrée/sortie, les firmes ont intérêt à orienter la nature des contrats de travail proposés en faveur de l'employé marginal qui est tout juste indifférent entre quitter l'entreprise et rester. Cet employé est typiquement mal payé, peu averse au risque, mobile, et apte à retrouver du travail facilement. Il s'agit donc *a priori* d'un salarié jeune qui préférera obtenir tout son revenu sous forme de salaire « monétaire » plutôt que sous forme de protections sociales ou de garanties salariales ou encore de primes à l'ancienneté. Le syndicat, en négociant au nom de tous, permet ainsi aux salariés les plus intimidables par l'employeur (typiquement des salariés plutôt âgés ou en charge d'une famille) d'obtenir les garanties indispensables à leur bien-être.

2.4. LA THÉORIE DE L'EFFET CHOC : SYNDICAT ET BONNE GESTION DES ENTREPRISES

En offrant la possibilité aux employés de protester, le syndicalisme est aussi censé aboutir à une meilleure gouvernance d'entreprise. C'est la théorie de l'effet « choc » initiée par Slichter, Healy et Livernash (13). L'idée est de remarquer que les directeurs d'entreprises et les managers peuvent se permettre une mauvaise gouvernance lorsque les coûts qui en résultent restent faibles. La présence des syndicats, en augmentant ces coûts, est une incitation pour le gestionnaire de l'entreprise à bien faire son travail. En effet, les erreurs de gouvernance, qui rendent les salariés insatisfaits, sont plus facilement contestées et rendues publiques en présence de syndicats. Elles ne peuvent donc plus passer inaperçues, et le risque est donc plus grand pour les dirigeants d'entreprises de se faire licencier suite à ces erreurs. Ce mécanisme agit donc dans le sens d'une meilleure efficacité productive des firmes. Le mécanisme direct d'expression de la « Voice », en permettant aux salariés de résoudre leurs problèmes, et en initiant une relation « loyale » et presque de confiance

(13) Slichter S.H., *Union policies and industrial management*, Washington D.C. : The Brookings Institution, 1941.
Slichter S.H., Healy J. et Livernash R., *The impact of collective bargaining on management*, Washington D.C. : The Brookings Institution, 1960.

entre employeur et salarié, va réduire le turn-over au sein de la firme. Cette réduction du turn-over réduit les coûts de formation et évite la présence de temps d'adaptation de nouveaux employés, induisant elle aussi une meilleure efficacité productive de la firme.

2.5. QUELS SALARIÉS LES SYNDICATS DÉFENDENT-ILS ? LE THÉORÈME DE L'ÉLECTEUR MÉDIAN

Jusqu'alors, nous avons étudié les effets du syndicalisme sur l'économie *via* son action sur les salaires et éventuellement l'emploi (partie 1) et les effets des syndicats sur l'organisation et les relations professionnelles dans les entreprises (partie 2 jusqu'ici).

Une question importante dans la littérature concerne l'objectif des syndicats. Qui les syndicats défendent-ils et pourquoi ? Nous avons d'emblée supposé que les syndicats cherchaient à négocier de meilleurs salaires mais est-ce vraiment le cas ?

Si les membres du syndicat étaient tous identiques, les préférences et objectifs du syndicat ne seraient rien d'autre que les préférences et les objectifs de chacun de ses membres. Dans ce cas, le syndicat chercherait simplement à obtenir ce que valorisent le plus ses membres il n'y aurait pas de conflit potentiel au sujet de ce qu'il faut négocier : si le syndicat négocie par exemple en priorité de meilleurs salaires (ce qui est souvent le cas en pratique), c'est que tous ses membres souhaitent en effet de meilleurs salaires.

En revanche, si les membres du syndicat diffèrent par leurs attentes et leurs objectifs, le syndicat va devoir adopter une position « moyenne » qui représentera « au mieux » ses membres. **Réfléchir à ce que doit être la position « moyenne » d'un groupe afin de représenter effectivement « le mieux possible » les membres de ce groupe est le but de l'économie politique.**

Un théorème fondamental de l'économie politique est le théorème de l'électeur médian. Ce théorème prédit justement que la position soutenue par le groupe ne sera pas la position moyenne (la moyenne de toutes les positions) mais la position médiane, c'est-à-dire la position qui est telle qu'il y a autant d'individus « à droite de cette position » que d'individus « à gauche de cette position ».

Plus précisément, le théorème de l'électeur médian s'applique initialement au cas d'une élection démocratique à deux candidats, comme le second tour d'une élection présidentielle. On suppose que les électeurs peuvent être ordonnés, selon leurs goûts. Par exemple on peut les ordonner sur une ligne droite, de gauche à droite, suivant leur désir de voir menée une politique économique libérale. Il s'agit dans ce cas de notre représentation classique du monde politique suivant une fracture « gauche/droite » mais le raisonnement est plus général et s'applique dès lors que l'on peut ordonner les électeurs. Les deux candidats à l'élection ont pour unique objectif de se faire élire (cela ne semble pas être une hypothèse déraisonnable). Pour cela, ils doivent chacun se positionner sur l'échelle des goûts. Les votants répartis sur cette échelle des goûts choisissent ensuite le candidat qui est situé le plus près d'eux.

La figure 9 représente différentes configurations possibles et les résultats des votes qui en résultent. Sur le premier schéma, les candidats sont chacun situés dans leur camp et le nombre de votes qu'ils obtiennent, représenté par les surfaces grisées séparées par une ligne en pointillés verticale, est similaire. Sur le schéma B, le candidat B a recentré sa position et peut ainsi récupérer des votes parmi les individus situés vers le centre qui étaient initialement plus proches de A mais qui sont maintenant plus proches de B. Enfin, le schéma C présente ce que doit théoriquement être le positionnement d'équilibre des candidats. Il s'agit du positionnement qui est tel qu'aucun des candidats n'a alors la possibilité d'en dévier pour obtenir davantage de votes. Dans ce « jeu » de positionnement entre les candidats, le seul équilibre est la situation dans laquelle ils sont tous les deux positionnés au centre et se partagent les votes des individus devenus indifférents entre eux (14) (par habitude, on peut penser que les individus à gauche voteront pour le candidat initialement de gauche et vice versa, même si les politiques défendues par les candidats sont devenues sensiblement identiques).

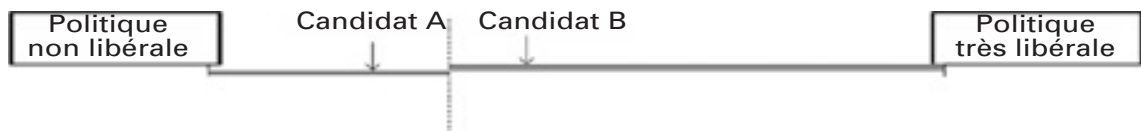
(14) En théorie des jeux, on appelle ce type d'équilibres dans lesquels aucun des joueurs n'a intérêt à dévier des équilibres de Nash.

Figure 9 : Positionnement politique des candidats et vote des électeurs

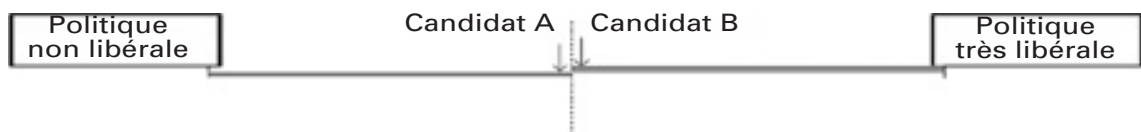
A) Candidat A à gauche et candidat B à droite



B) Le candidat B se repositionne vers le centre et vient « voler » les votes du candidat A.



C) Situation d'équilibre : les deux candidats se positionnent au centre.



Le théorème de l'électeur médian n'explique bien sûr pas tous les phénomènes politiques, mais il permet d'en comprendre un certain nombre. Le jeu politique peut s'étendre à des élections à plus de deux candidats, comme lors du premier tour d'une élection présidentielle. Dans ce cas, on montre facilement par exemple que dans certains cas un candidat peut avoir intérêt, plutôt que de se recentrer, à aller au contraire récupérer les votes d'un candidat situé plus sur le côté que lui...

Le théorème de l'électeur médian peut aussi être utilisé pour définir le positionnement politique des syndicats à l'échelle national ou les objectifs des syndicats élus dans les entreprises. On considère souvent que le syndicat va représenter son membre médian. Cela est d'autant plus vrai lorsque les dirigeants syndicaux sont élus. Considérons par exemple la dialectique entre syndicalisme réformiste et syndicalisme de lutte. Supposons que les membres d'un syndicat, disons ouvrier, puissent être ordonnés en fonction de leur degré de préférence pour un syndicalisme réformiste (à gauche, ceux qui veulent le plus un syndicalisme de lutte et à droite, ceux qui sont le plus favorable à un syndicalisme réformiste). La théorie de l'électeur médian nous dit alors que le candidat syndical qui voudrait être élu (ou réélu) devrait adopter la position « médiane », c'est-à-dire celle du membre de son syndicat situé au milieu de l'échelle de préférence pour le réformisme.

La réalité est évidemment plus complexe. D'abord, lorsque les différents points de vue au sein d'un syndicat sont trop difficiles à concilier, il peut arriver qu'une partie du syndicat fasse scission. D'un point de vue théorique, la prise en compte de la possibilité de faire scission est beaucoup plus complexe. Par ailleurs, les leaders syndicaux ou politiques doivent en général se positionner sur plus d'une dimension, ce qui complexifie aussi le problème théorique. De nombreux développements en économie politique permettent de tenir compte de ces situations plus complexes. Mais l'intuition de base reste inchangée : pour avoir des chances d'être élu, un leader politique ou syndical devrait représenter non pas l'électeur moyen, mais l'électeur médian.

Le théorème de l'électeur médian s'applique aussi lorsque les salariés sont amenés à voter pour ou contre la présence d'un syndicat dans leur entreprise. C'est le cas aux États-Unis où un syndicat ne peut s'implanter dans une entreprise que si une majorité des salariés de l'entreprise vote en sa faveur. Dans ce cas, l'employeur et le syndicat sont implicitement en concurrence. Pour tenter d'éviter l'implantation du syndicat, l'employeur propose souvent aux salariés des augmentations de salaires et des avantages proches de ceux que pourraient obtenir le syndicat. En d'autres termes, l'employeur et le syndicat proposent au moment de l'élection des « programmes » politiques (sur les questions sociales dans l'entreprise) qui sont en général très proches et centrés sur l'électeur médian, c'est-à-dire le salarié susceptible de faire pencher les votes d'un côté ou de l'autre du seuil de 50 %. Comme nous l'avons dit dans la sous-section 2.3, ce salarié médian a des chances d'être un salarié plutôt âgé et éventuellement en charge d'une famille et il sera content de

bénéficier d'un emploi sûr et d'avantages en nature dont il peut faire profiter sa famille. On observe en effet que de tels avantages sont souvent négociés par les syndicats, en plus des gains salariaux qui intéressent tous les employés.

Nous avons vu dans la section 2.3 qu'en l'absence de syndicat (et de menace d'implantation de syndicat), l'employeur a intérêt à orienter la nature des contrats de travail qu'il propose en faveur de l'employé marginal qui est tout juste indifférent entre quitter l'entreprise et rester. Cet employé est typiquement jeune, mal payé, et mobile. En expliquant que le syndicat défend l'employé médian plutôt que l'employé « marginal », la théorie de l'électeur médian permet de comprendre fondamentalement pourquoi les syndicats négocient des avantages en nature, une meilleure protection de l'emploi, davantage de formation et une bonne protection sociale (dans les pays anglo-saxons surtout) lorsqu'ils sont présents et pourquoi tous ces aspects essentiels sont négligés en leur absence (15).

2.6. COMMENT SE FORME UN SYNDICAT ? LE PROBLÈME DES PASSAGERS CLANDESTINS

Nous quittons dans cette section les théories traitant du rôle et des effets du syndicalisme pour nous intéresser à une question connexe : comment les syndicats, en tant que groupes d'individus aux intérêts économiques communs, se forment-ils ?

Mancur Olson, dans son célèbre ouvrage « Logique de l'action collective » décrit les modalités sous lesquelles des groupes aux intérêts économiques communs peuvent se constituer et perdurer. Pour Olson, l'action collective a un coût pour l'individu : elle représente un engagement, elle peut le mettre en situation risquée, lui demander du temps et des efforts et parfois lui coûter de l'argent. Ce coût porté par chaque membre du groupe est compensé par des gains obtenus par l'action du groupe : gains de salaire, protection sociale, meilleures conditions de travail... Chaque individu a alors intérêt à profiter des biens collectifs en minimisant ses coûts individuels. Pour désigner les individus qui profitent des avantages obtenus par le groupe sans supporter leur part du coût lié à l'action collective, on parle en économie de « passagers clandestins ». Pour Olson, il est d'autant plus facile d'agir en passager clandestin que les groupes d'intérêt constitués sont grands. Ainsi, en l'absence de forces coercitives qui obligerait les membres d'un groupe d'intérêt à assumer les coûts liés à l'action collective, la constitution de grands groupes d'intérêt qui fonctionnent de façon efficace est presque impossible. Olson explique alors que de façon paradoxale dans une démocratie, ce ne sont pas nécessairement les plus grands groupes politiques qui l'emportent : « Comme les groupes relativement petits sont fréquemment capables de s'organiser sur la base du volontariat et d'agir en conformité avec leurs intérêts communs et que les grands groupes ne sont pas dans l'ensemble en mesure d'y parvenir, l'issue du combat politique qui oppose les groupes rivaux n'est pas symétrique... Les groupes les plus petits réussissent souvent à battre les plus grands qui, dans une démocratie, seraient naturellement censés l'emporter. » (Olson, 1965).

Il faut garder à l'esprit que la grille de lecture d'Olson s'applique avant tout à des groupes d'intérêts économiques. Cette précision n'est pas sans importance : elle signifie que l'on suppose que les membres du groupe agissent selon les principes du calcul économique. En d'autres termes, pour décider de leurs actions, les membres du groupe quantifient et comparent rationnellement les coûts et les bénéfices liés à leurs actions. L'engagement syndical en France représente, beaucoup plus que dans les pays anglo-saxons, un engagement politique. Le raisonnement d'Olson ne s'applique sans doute pas au militantisme qui est partie intégrante du syndicalisme à la française. La constitution de grands syndicats comme groupes sociaux ou classes sociales aux intérêts communs n'est pas remise en cause directement par Olson. En revanche, **la théorie du passager clandestin permet de préciser ce que peuvent être les freins potentiels au passage à l'action et aussi de comprendre pourquoi tous les salariés ne sont pas syndiqués.**

(15) Il faut tout de même noter que la théorie de l'électeur médian est beaucoup mieux adaptée au syndicalisme anglo-saxon qu'au syndicalisme français, au moins en ce qui concerne la représentation syndicale au niveau des entreprises. En effet, comme dit plus haut, un syndicat ne peut s'implanter dans une entreprise aux États-Unis que s'il gagne une élection à la majorité, ce qui le place de fait dans le cadre du théorème de l'électeur médian (cela explique sans doute la popularité de cette théorie dans la littérature économique américaine). À l'inverse, la présence syndicale dans les entreprises en France dépend de la bonne volonté de certains salariés à devenir délégués syndicaux et ne résulte pas d'une élection à la majorité (voir chapitre 4 pour plus de détails). La théorie de l'électeur médian s'applique donc moins directement au cas français (dans les entreprises du moins).

2.7. SYNTHÈSE DE L'EFFET THÉORIQUE ATTENDU DES SYNDICATS SUR LES PERFORMANCES DES ENTREPRISES

Cette courte partie a pour but de faire la synthèse de l'ensemble des théories étudiées jusqu'ici et de donner, au regard de ces théories, l'effet attendu des syndicats sur le marché du travail.

Effet sur les salaires :

L'objectif principal des syndicats est l'obtention de gains de salaire. Ainsi les syndicats ne peuvent théoriquement avoir qu'un effet positif sur les salaires.

Effet sur l'emploi :

Si les syndicats ne négocient que les salaires, ils ont un effet négatif sur l'emploi. En revanche s'ils négocient conjointement sur les salaires et l'emploi, leur effet sur l'emploi va être positif. L'effet final attendu est donc ambigu.

Effet macroéconomique :

L'action syndicale peut avoir des effets macroéconomiques de long terme : en haussant les salaires, les syndicats augmentent le pouvoir d'achat des travailleurs qui peuvent alors consommer davantage. Cependant, si la hausse des coûts du travail s'est traduite par une hausse des prix à la consommation, l'effet macroéconomique est globalement neutre : les salariés détiennent une plus grande quantité d'argent (de monnaie) mais le coût de la vie a augmenté dans des proportions égales. L'inflation induite par la négociation dans ce cas n'est cependant pas bonne pour l'économie et induira son lot d'effets négatifs. Par ailleurs, en haussant le coût du travail, les syndicats incitent les firmes à substituer du capital au travail comme facteur de production, induisant une proportion non optimale car trop grande de capital par travail et un niveau d'emploi trop faible. De façon générale, les effets macroéconomiques de second ordre de l'action syndicale dans les entreprises peuvent être nombreux et complexes et ils restent souvent ambigus.

Effet sur les avantages « en nature » :

Comme nous l'avons vu, la présence d'un syndicat implique la prise en compte des préférences de tous les salariés (et non uniquement du salarié marginal indifférent entre quitter l'entreprise et rester) pour le versement des salaires. Typiquement, les salariés plus âgés ou chefs de famille sont intéressés par une meilleure protection sociale, des assurances complémentaires, des avantages pour leurs enfants... Le syndicat, en tenant compte de ces préférences ignorées en son absence, augmente la part de ces avantages en nature dans la rémunération totale.

Effet sur les inégalités :

En amenant les salariés à négocier collectivement les avantages dont ils souhaitent bénéficier, les syndicats empêchent la mise en place de rémunérations individualisées et rendent les politiques de rémunération plus transparentes. Par ailleurs, l'exercice d'un pouvoir de monopole par un syndicat correspond à une distorsion de l'équilibre économique en faveur des membres du syndicat et au détriment des autres travailleurs (niveau d'emploi plus faible) et des consommateurs (prix de vente plus élevés). En conclusion, un syndicat diminue les inégalités entre ses membres mais augmente les inégalités entre lui et les autres agents économiques. Le syndicalisme tend finalement à diviser l'économie en deux grands groupes homogènes entre eux mais inégalitaires l'un par rapport à l'autre : d'une part les syndiqués (ou « insiders ») et d'autre part les non-syndiqués (ou « outsiders »).

Effet sur le turn-over :

En offrant la possibilité aux salariés d'exercer la « Voice » plutôt que de démissionner directement en cas d'insatisfaction, les syndicats permettent de diminuer le taux de démissions dans les entreprises et réduisent ainsi le turn-over.

Effet sur la formation du personnel :

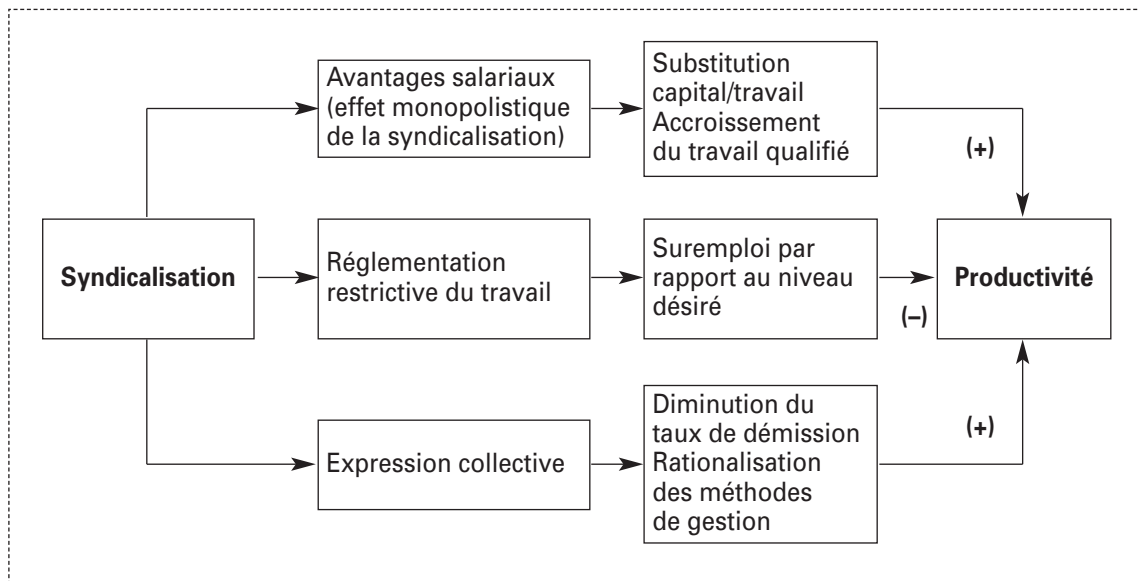
En l'absence de dialogue, les employeurs vont hésiter à former leurs salariés car, dans le cas où les salariés démissionnent, ils ne récupéreront pas les bénéfices issus de ces

formations. La présence de syndicats, en réduisant le taux de démissions et en mettant les salariés dans un état de « Loyalty », rendent moins risqué pour l'employeur le fait d'engager des dépenses de formation. On peut donc s'attendre à ce qu'en présence de syndicats les salariés soient davantage formés.

Effet sur la productivité du travail :

Il n'y a pas de consensus théorique sur ce point. Dans sa version la plus simple, la théorie du syndicat monopole prévoit que le syndicat fixe le niveau des salaires puis qu'ensuite l'entreprise ajuste le niveau d'emploi. Dans ce cas, les salaires plus élevés demandés par le syndicat engendrent des niveaux d'emploi plus faibles et une substitution entre travail et capital, qui impliquent à leur tour une productivité du travail plus élevée. Cependant, lorsque l'on considère, dans une version plus sophistiquée de la théorie du monopoleur, que les syndicats et les employeurs négocient conjointement salaire et niveau d'emploi, le syndicalisme peut avoir un effet négatif sur la productivité par tête. En effet, si la main d'œuvre est plus coûteuse (salaires plus élevés), et si le syndicat est capable de limiter les baisses sur l'emploi, la productivité du travail sera diminuée. De son côté, la théorie de l'« Exit, Voice and Loyalty », en permettant l'expression collective des salariés, la rationalisation des méthodes de gestion, et en diminuant le taux de démissions, attribue aux syndicats un effet positif sur la productivité du travail. Cependant le syndicat donne aussi la possibilité aux salariés d'exiger des conditions de travail plus favorables et un rythme de travail moins soutenu qui peuvent le rendre moins productif. Enfin, la capacité des syndicats de transformer les conflits en arrêts de travail ou en grèves a aussi un impact négatif sur la productivité. La figure 6 résume les différents effets attendus des syndicats sur la productivité du travail selon Freeman et Medoff.

Figure 10. Effets attendus de la syndicalisation sur la productivité du travail d'après Freeman et Medoff



Source : Freeman, R.B., and Medoff, J.L., op. cit., 1987, p. 165.

Effet sur les profits :

L'effet du syndicalisme sur les profits des entreprises est en quelque sorte la somme de ses effets sur les salaires et la productivité. Les syndicats diminuent d'abord de façon directe les profits des entreprises en augmentant les salaires. Cependant, si la présence de syndicats induit effectivement une productivité du travail plus forte, il se peut que ce second effet compense le précédent et aboutisse à une augmentation des profits. L'effet négatif sur les profits par l'intermédiaire des salaires étant avéré, et l'effet positif par l'intermédiaire des gains de productivité restant incertain, la théorie penche finalement plutôt en faveur d'un effet total négatif des syndicats sur les profits.

Le tableau 1 ci-dessous résume les effets attendus du syndicalisme sur toutes les variables économiques dont nous venons de discuter.

Tableau 1 : Synthèse des effets attendus du syndicalisme

VARIABLE CONSIDÉRÉE	EFFET ATTENDU
Salaires	+
Inégalités parmi les membres d'un même syndicat	-
Inégalités entre syndiqués et non-syndiqués	+
Productivité	?
Profits	- (?)
Turn-over	-
Niveau de capital par tête	+
Part des bénéfices « en nature dans la rémunération »	+
Formation du personnel	+

TROISIÈME PARTIE

AU-DELÀ DES ENTREPRISES : NÉGOCIATIONS DE BRANCHES ET IMPACT GLOBAL DU SYNDICALISME

Jusqu'à présent, nous avons présenté les modèles décrivant l'action des syndicats dans les entreprises. Ces théories peuvent pour la plupart s'étendre à un contexte plus large afin de décrire l'action globale des syndicats. Les mécanismes d'action des syndicats et leurs objectifs ne sont pas si différents au niveau des branches d'activité et au niveau national.

Si la façon de négocier et les objectifs poursuivis peuvent être considérés proches quel que soit le niveau de négociation, il n'est pas sûr en revanche que les effets de la négociation soient identiques lorsqu'on négocie à des niveaux différents. Cette section présente les travaux qui tentent de lier le niveau auquel s'effectue la négociation à son efficacité.

3.1. UNE GRANDE VARIABILITÉ DE SITUATIONS D'UN PAYS À L'AUTRE

Il existe essentiellement trois niveaux possibles de négociation : le niveau des entreprises (ou des établissements d'entreprise), le niveau des branches d'activités et le niveau national. Lorsque la négociation se fait de manière privilégiée au niveau national, on dit qu'elle est très centralisée. À l'inverse, lorsqu'elle s'effectue surtout au niveau des entreprises, on dit qu'elle est très décentralisée.

Classer les pays suivant le niveau auquel s'effectue la négociation n'est pas chose facile. D'abord, dans beaucoup de pays, la négociation s'effectue à plusieurs niveaux simultanément. En Australie, en Belgique, en Finlande, en Espagne ou en France, on négocie à la fois au niveau national, au niveau des branches et au niveau des entreprises.

Ensuite, il existe dans certains pays des mécanismes d'extension par lesquels des accords couvrant initialement un nombre limité d'entreprises ou de branches peuvent être étendus à un champ plus large. En France, par exemple, les accords de branches sont initialement signés entre des syndicats et des fédérations d'employeurs. Dans ce cas, seuls les salariés des entreprises dont l'employeur appartient aux organisations patronales signataires sont couverts. Une extension de l'accord à l'ensemble de la branche peut alors être demandée par les syndicats, le gouvernement ou une autre organisation patronale. L'extension a lieu dès lors qu'il a été montré que l'accord est conforme au Code du travail. En pratique, les extensions sont très fréquentes en France (Barrat et Daniel, 2002). En Espagne, l'extension des accords à l'ensemble de la branche se fait automatiquement (sans qu'il n'y ait besoin de le demander), alors qu'en Allemagne, elle ne se fait que sous condition de représentativité des organisations initialement signataires.

Enfin l'État participe plus ou moins aux négociations suivant le niveau auquel elles ont lieu et le thème concerné. Cette participation du gouvernement varie fortement d'un pays à l'autre. Typiquement dans les social-démocraties des pays scandinaves si souvent citées en exemple, les syndicats négocient en général au niveau national avec les fédérations patronales, sans intervention de l'état, toutes les questions relatives aux conditions d'emploi (salaire minimum, temps de travail, assurance chômage,...). En France, l'État intervient, lors des commissions mixtes paritaires, pour favoriser la négociation dans les branches en difficulté.

Le tableau 2 présente les niveaux possibles de négociation et la façon dont la négociation se coordonne entre ces niveaux dans 17 pays de l'OCDE pour la période 1980-1994. Il faut prendre garde à ce que la situation présentée dans le tableau 2 n'est plus toujours d'actualité. Par exemple, le niveau de négociation privilégié aujourd'hui en France est plutôt celui de

l'entreprise que le niveau sectoriel comme cela était le cas il y a 20 ans (voir le chapitre 4 pour plus de détails).

Tableau 2 : Niveaux de négociation collective et coordination, 1980-1994

	Niveau institutionnalisé de la négociation collective	Niveau privilégié de la négociation collective	Coordination au niveau de l'ensemble de l'économie	
			En tant qu'objectif	Capacité de mise en œuvre
Australie (Aus)	1,2,3	2->3,1	Coordination explicite	Forte
Autriche (Aut)	2,3	2	Coordination implicite	Forte
Belgique (Bel)	1,2,3	2	Coordination explicite	Limitée
Canada (Can)	1,2	1	Absence de coordination	Absente
Finlande (Fin)	1,2,3	3->2,1	Coordination explicite	Forte
France (Fr)	1,2,3	2	Coordination explicite	Limitée
Allemagne (All)	1,2	2	Coordination implicite	Forte
Japon (Jap)	1,2	1	Coordination implicite	Forte
Pays-Bas (PB)	1,2,3	2	Coordination explicite	Limitée
Nouvelle-Zélande (NZ)	1,2	2->1	Coordination explicite	Absente
Norvège (Nor)	1,2,3	2->3	Coordination explicite	Forte
Portugal (Por)	1,2,3	2->2,3	Coordination explicite	Limitée
Espagne (Esp)	1,2,3	2,3->2	Coordination explicite	Limitée
Suède (Suè)	1,2,3	3->2	Coordination explicite	Limitée
Suisse (Sui)	1,2	2	Absence de coordination	Limitée
Royaume-Uni (GB)	1,2	2->1	Absence de coordination	Absente
États-Unis (EU)	1,2	1	Absence de coordination	Absente

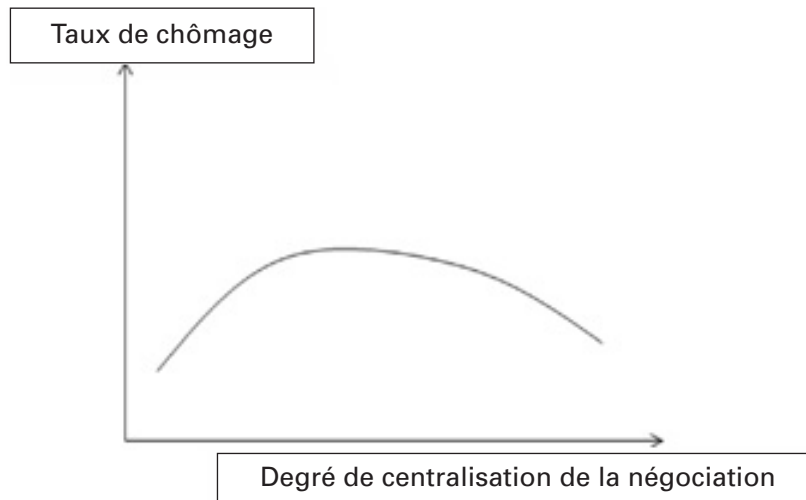
Légende : 1 = Entreprise/Établissement ; 2 = Branche ; 3 = Central. Les flèches indiquent la direction du changement au cours du temps. Par coordination explicite on entend une concertation entre syndicats de travailleurs et d'employeurs, éventuellement avec la participation de l'État. La coordination implicite prend en compte le contrôle des centrales syndicales et le rôle modèle joué par certains secteurs d'activité.

Source : OCDE (1997)

3.2. LA NÉGOCIATION AU NIVEAU DES BRANCHES SERAIT LA MOINS EFFICACE

Y a-t-il un lien entre le niveau auquel on négocie et l'efficacité d'une économie ? Dans un travail fondateur, Calmfors et Driffill (1988) postulent une relation en cloche entre niveau de négociation et taux de chômage au niveau national. Cette relation est illustrée sur la figure 11.

Figure 11 : Lien entre niveau de la négociation et taux de chômage selon Calmfors et Driffill (1988).



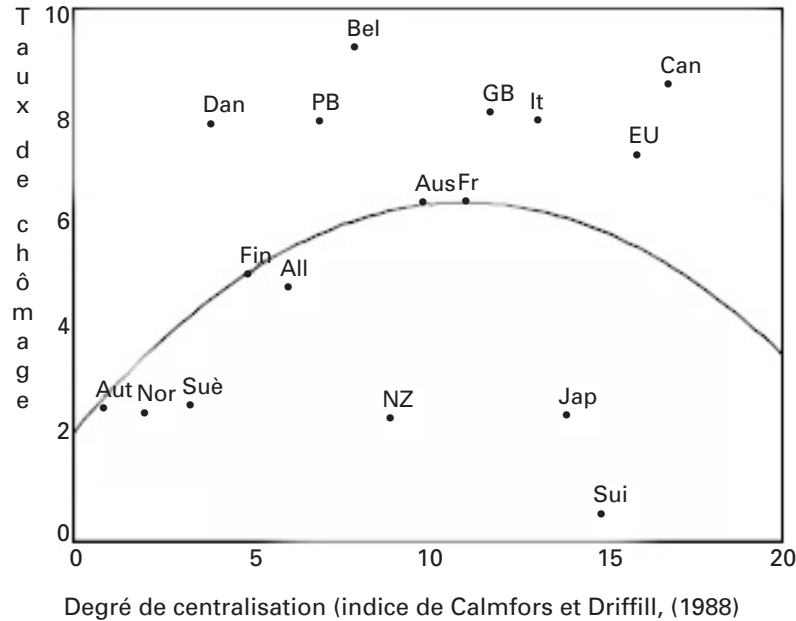
Lecture : le taux de chômage est moins important lorsque la négociation est très décentralisée (négociation au niveau des entreprises) ou lorsqu'elle est très centralisée (négociation au niveau national) que lorsqu'elle est moyennement centralisée (négociation au niveau des branches).

La figure 12 représente le taux de chômage en fonction du degré de centralisation de la négociation dans différents pays (les sigles utilisés pour désigner les différents pays sur la figure sont explicités dans la colonne 1 du tableau 2 ci-dessus). La relation en cloche postulée par Calmfors et Driffill (1988) semble en moyenne vérifiée empiriquement mais avec malgré tout une très forte variabilité entre les pays. À la date de l'étude (1988), la Suisse et le Canada ont par exemple tous deux des systèmes de négociation décentralisés mais des taux de chômage radicalement différents. Depuis 1988, on a aussi observé de fortes variations des taux de chômage alors que les niveaux de négociation dans les différents pays n'ont que peu changé. Plus frappant encore, la négociation est devenue plus décentralisée en France au cours des années 1980-1990 (voir chapitre 4). Si l'on en croit la figure 12, le taux de chômage aurait donc dû plutôt diminué. Il a au contraire augmenté presque continuellement au cours de la période, passant de 5.4 % en 1980 à 10 % en 1999.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà dit, il est très difficile de construire un bon indicateur du degré de centralisation de la négociation dans un pays donné. Les modes de négociation d'un pays à l'autre découlent fortement de spécificités historiques et ne peuvent se distinguer uniquement en termes de degré de centralisation (le degré d'intervention de l'État dans les négociations est par exemple une autre dimension importante sur laquelle il y a de fortes différences entre pays) (16). Si la question du niveau de négociation le plus favorable à l'efficacité économique est intéressante, il faut donc garder en tête que les résultats empiriques à ce sujet restent fragiles.

(16) Voir tableau 2 et section précédente pour plus de détail. Pour déterminer le degré de centralisation de la négociation, on considère en général le niveau privilégié de la négociation (cf. tableau 2) et le degré d'implication de l'état dans les négociations (plus l'état intervient, plus la négociation est considérée centralisée).

Figure 12 : Lien entre niveau de la négociation et taux de chômage selon Calmfors et Driffill (1988).



Lecture : le taux de chômage est moins important lorsque la négociation est très décentralisée (négociation au niveau des entreprises) ou lorsqu'elle est très centralisée (négociation au niveau national) que lorsqu'elle est moyennement centralisée (négociation au niveau des branches).

Et d'un point de vue théorique, pourquoi serait-il moins bon de négocier au niveau des branches qu'au niveau des entreprises ou au niveau national ?

Dans la première partie, nous avons vu que la négociation, et notamment la hausse des salaires peut générer des effets négatifs, notamment un niveau de chômage plus élevé. L'intuition derrière ce résultat est simple : lorsque les salaires augmentent, il est plus coûteux pour les entreprises d'employer des travailleurs et elles le font donc moins. Lorsque les syndicats négocient au niveau national, ils devraient être capables d'« internaliser », c'est-à-dire d'anticiper, ces effets négatifs des hausses de salaire sur l'emploi et donc de modérer leur demande de hausses de salaires. À l'inverse, dans une branche donnée, les entreprises exercent une activité similaire et sont donc potentiellement en concurrence entre elles. Si dans l'une de ces entreprises les syndicats augmentent trop fortement les salaires, l'entreprise concernée sera en conséquence forcée d'augmenter le prix du bien qu'elle produit et risque de perdre ses clients qui pourront se reporter sur le bien produit par les autres entreprises du même secteur. Ce mécanisme de concurrence au sein de chaque secteur est une incitation pour les syndicats à modérer les hausses de salaires qu'ils réclament dans chaque entreprise. Au final, les hausses de salaires au niveau de l'ensemble de l'économie ne seront pas trop élevées et les effets potentiellement négatifs sur l'emploi seront contenus. Ce mécanisme de concurrence entre différentes entreprises d'une même branche ne s'applique pas entre différentes branches d'une même économie. En effet, les différentes branches produisent des biens différenciés et ne sont pas directement en concurrence entre elles pour produire. Un syndicat peut donc tranquillement faire augmenter les salaires dans une branche donnée sans prendre le risque que cette hausse engendre une hausse des prix qui elle-même engendrera une baisse de la demande : la hausse de prix aura bien lieu mais la demande qui ne pourra se reporter ailleurs ne diminuera que faiblement. En conséquence, la négociation de branche aboutit en théorie aux plus fortes hausses de salaire et au niveau d'emploi le plus faible.

Au niveau national, c'est le fait que les syndicats défendent tous les individus dits « actifs », y compris les demandeurs d'emploi, qui implique qu'ils prennent directement en compte les effets négatifs des hausses de salaire sur l'emploi. Au niveau des entreprises, les syndicats ne prennent pas en compte leur effet potentiellement négatif sur l'emploi mais les mécanismes de concurrence entre entreprises ne les incitent pas à demander des hausses de salaire trop fortes. Ils n'ont donc pas d'effet trop fort sur l'emploi.

3.3. L'ÉTAT INTERVIENT QUAND LES RELATIONS PROFESSIONNELLES SONT CONFLICTUELLES

Qu'est-ce qui explique que dans certains pays, syndicats et fédérations d'employeurs parviennent parfaitement à s'entendre tandis que dans d'autres, l'État intervient sans cesse comme médiateur des débats, voire comme acteur prépondérant ?

De manière générale, on observe que l'État intervient surtout dans les pays où les relations professionnelles sont difficiles. Ceci peut sembler logique : lorsque la coopération entre fédérations patronales et syndicats est faible, les acteurs du dialogue social ne parviennent pas d'eux-mêmes à aboutir à un accord et l'État est alors appelé « à la rescousse » pour trancher les débats. Si l'on comprend facilement pourquoi l'État intervient lorsque les relations professionnelles sont conflictuelles, il est en revanche beaucoup plus difficile de comprendre pourquoi ces relations professionnelles sont si fluides dans certains pays (typiquement les pays scandinaves) et si difficiles dans d'autres pays (typiquement les pays latins).

Des travaux récents menés par Philippe Aghion, Yann Algan et Pierre Cahuc proposent une explication intéressante. Ils tentent de montrer que l'origine des mauvaises relations professionnelles dans certains pays est culturelle : dans les pays où les individus ont naturellement tendance à penser que « les patrons » et « les travailleurs » ne peuvent pas s'entendre, les relations professionnelles deviennent conflictuelles. En d'autres termes, lorsqu'on pense qu'on ne parviendra pas à s'entendre, alors on ne parvient effectivement pas à s'entendre.

La subtilité des travaux de ces auteurs est que de petites différences initiales de croyances peuvent aboutir à des situations finales très différentes. Dans les pays où l'on pense *a priori* que salariés et employeurs ne peuvent pas se faire confiance pour négocier, les individus vont souhaiter être protégés directement par des lois mises en place par l'État : un salaire minimum national, des indemnités de licenciement, ... explicitement spécifiées par des lois. Ces lois qui protègent les travailleurs par défaut et au niveau national laissent peu d'espace de négociation pour les syndicats et les employeurs par la suite. Ceux-ci n'ont donc pas l'occasion d'expérimenter un véritable dialogue social qui leur demanderait d'aboutir à un consensus (sans qu'il y ait une solution par défaut proposée par l'État) et leur permettrait de réaliser qu'ils peuvent parvenir à coopérer, c'est-à-dire de modifier leurs croyances initiales sur les possibilités d'entente entre eux. **En résumé, de mauvaises croyances sur la qualité des relations professionnelles entraînent une demande forte pour une régulation de l'État qui elle-même empêche la mise en place d'un dialogue social qui pourrait être fructueux.**

À l'inverse, dans les pays où les individus pensent que le dialogue social peut être fructueux, celui-ci se met naturellement en place sans que l'État n'intervienne. Comme le dialogue social fonctionne alors correctement, les croyances initiales sur la qualité potentielle des relations professionnelles sont renforcées et l'économie évolue vers un équilibre positif avec de bonnes relations professionnelles et un niveau faible d'intervention de l'État (comme c'est le cas dans les pays scandinaves).

Philippe Aghion, Yann Algan et Pierre Cahuc montrent qu'à partir de faibles différences initiales de confiance dans la qualité potentielle des relations professionnelles, les pays peuvent évoluer vers des équilibres radicalement différents suivant qu'ils sont au-delà ou en-deçà du seuil de confiance au-dessous duquel les individus souhaitent une intervention de l'État.

QUATRIÈME PARTIE

LE SYNDICALISME EN FRANCE AU REGARD DES THÉORIES ÉCONOMIQUES : CADRE LÉGAL ET RÉSULTATS DES ÉTUDES EMPIRIQUES

Cette section détaille les spécificités françaises en termes de relations professionnelles et présente les quelques études économiques qui évaluent les performances des syndicats français. Les résultats empiriques de ces études sont comparés aux résultats trouvés dans d'autres pays, notamment dans les pays anglo-saxons. On examinera en particulier dans quelle mesure les différences de contexte institutionnel et légal entre les pays peuvent conduire à des syndicalismes aux effets différents.

4.1. L'IMPORTANCE RELATIVE DES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE NÉGOCIATION EN FRANCE

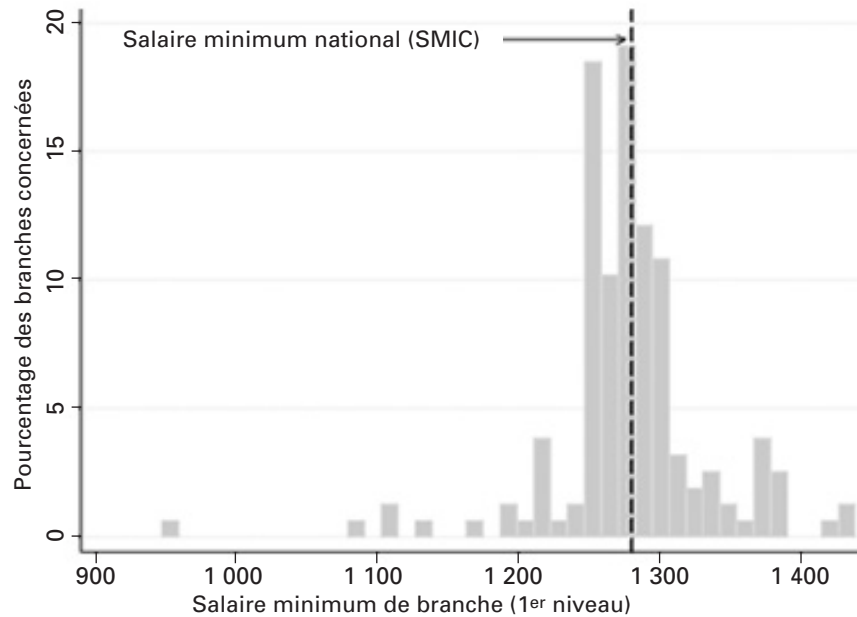
La négociation en France s'effectue à la fois au niveau national, au niveau des branches d'activité et au niveau des entreprises.

Au niveau national, les syndicats sont consultés (ou font savoir leur point de vue) sur les projets de loi touchant directement au droit du travail ou aux relations professionnelles et peuvent négocier les règles (lois 2007). Concernant les salaires, un salaire minimum national (SMIC) protège l'ensemble des salariés et est revalorisé chaque année.

Au niveau sectoriel, la négociation s'organise par branches. Une branche est une unité de négociation qui regroupe des salariés d'un même secteur ou d'un même ensemble de secteurs, parfois dans une région spécifique, et parfois avec un type de métier spécifique. Par exemple, dans le secteur de la construction, les cadres négocient au niveau national tandis que les autres métiers négocient au niveau régional. Quand un accord est signé dans une branche entre des syndicats et des fédérations patronales, il ne couvre initialement que les entreprises membres des fédérations patronales signataires. Une extension de l'accord à toutes les entreprises de la branche peut être demandée par les participants à l'accord ou le ministère du travail. L'extension est accordée de droit une fois qu'il a été prouvé que l'accord initial est conforme à la législation. En pratique, l'extension d'accords de branche est très courante (Barrat et Daniel, 2002), ce qui explique qu'une grande majorité des salariés soient *in fine* couverte par des accords de branche.

Les lois Auroux de 1982 ont encouragé la décentralisation de la négociation collective en instaurant notamment une obligation annuelle de négocier sur les salaires au niveau des entreprises. En conséquence, la négociation de branche, jusqu'alors principal niveau de négociation, a perdu de son importance (Barrat et al, 1996). Un certain nombre d'accords de branche sont même désuets parce qu'ils ont peu été renégociés au cours des deux dernières décennies et qu'ils sont de ce fait devenus moins favorables aux travailleurs que les minima nationaux. Ainsi, en 2006, exactement 50 % des 160 branches d'activité couvrant plus de 5 000 salariés, disposaient d'un salaire minimum de branche inférieur au salaire minimum national. Ce salaire minimum de branche est par conséquent dans ce cas sans effet. Ceci est illustré sur la figure 13 qui présente la distribution des salaires minimaux des 160 branches de plus de 5000 salariés et le salaire minimum national en 2006.

Figure 13 : Salaire minimum national (SMIC) et distribution des minima de branche en France en 2007.



Source : calculs de l'auteur à partir du livre annuel de la négociation collective (2007) publié par la Direction Générale du Travail. Seules les 160 branches de plus de 5 000 salariés sont représentées. Ces branches couvrent plus de la moitié de l'emploi total dans le secteur privé.

Le tableau 2 présenté au chapitre 3 indiquait qu'en France sur la période 1980-1994, le niveau privilégié de la négociation était la branche. Mais du fait de la perte de vitesse de la négociation de branche durant les trente dernières années (suite aux Lois Auroux de 1982), notamment en ce qui concerne les salaires, on peut considérer que le niveau principal pour la négociation en France est aujourd'hui l'entreprise (ou l'établissement d'entreprise). C'est en tout cas ce que considèrent les spécialistes de cette question (Barrat et Daniel 2002, Avouyi-Dovi, Fougère et Gautier 2010). La figure 13 confirme bien cela en illustrant que la plupart des accords de branches sur les salaires sont désuets.

Le tableau 3 ci-dessous, issu des travaux de Avouyi-Dovi, Fougère et Gautier (2010), présente un résumé de l'étendue des accords de branche et d'entreprise et donne la proportion de salariés couverts par des accords de branche ou d'entreprise pour une année donnée (17). On voit que sur la période 2002-2005, 63,9 % des salariés étaient couverts par un accord de branche tandis que 47,1 % des salariés étaient couverts par un accord d'entreprise. Les accords de branche couvrent donc mieux les salariés que les accords d'entreprises. La raison à cela est simple : il y a (presque) toujours des négociations de branches et elles aboutissent souvent à des accords alors que la signature d'accord d'entreprise nécessite la présence de syndicats dans les entreprises. Or, il y a beaucoup d'entreprises dans lesquelles il n'y a pas de syndicats. C'est le cas des petites entreprises (moins de 10 salariés) dans lesquelles la loi ne prévoit pas la présence de délégués syndicaux. Mais c'est aussi en partie le cas d'entreprises plus grosses : les syndicats ne sont présents que dans 34 % des entreprises de plus de 20 salariés et ils couvrent 65 % des salariés de ces entreprises (Breda 2010a).

Le fait que plus de salariés sont couverts par des accords de branche que par des accords d'entreprise semble en apparence contradictoire avec l'idée que le niveau privilégié de la négociation est celui de l'entreprise. Dans les faits, il n'en est rien : les accords de branche sur les salaires sont souvent faibles (voir figure 13) et correspondent à des acquis sociaux ou salariaux en général de plus faible envergure que ceux issus des accords d'entreprise (18). On peut donc considérer que le niveau de la branche est moins important, en termes de négociation réelle, que celui de l'entreprise.

(17) Pour calculer leurs statistiques pour une année donnée, les auteurs ne prennent en compte que les accords signés l'année considérée.

(18) Une pratique courante dans les nombreuses branches dans lesquelles la négociation est en difficulté est de simplement réajuster le premier niveau des salaires minimum de branche sur le salaire minimum national. On voit ainsi sur la figure 13 que de nombreuses branches sont juste « à flot », avec un minimum égal ou très proche du SMIC.

Tableau 3 :

Salariés couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise

En %

	Pourcentage de salariés couverts en...			
	1994-2005	1994-1997	1998-2001	2002-2005
Branches professionnelles				
Branches hors métallurgie et BTP	65,5	69,5	65,5	62,5
Branches de la métallurgie	80,0	93,4	66,6	80,4
Branches du BTP	74,3	83,5	64,0	75,6
Total des branches	66,0	73,1	61,7	63,9
Entreprises				
Tous types d'accords	41,4	33,6	43,3	47,1
Accord de salaire	21,1	19,5	22,0	21,7
Branches et entreprises				
Pas d'accord de branche ou d'entreprise	27,8	22,2	30,9	29,7
Accord de branche – pas d'accord d'entreprise	51,0	58,3	47,2	48,7
Pas d'accord de branche – accord d'entreprise	6,2	4,7	7,4	6,3
Accord de branche et accord d'entreprise	14,9	14,8	14,6	15,3
Inflation annuelle moyenne	1,55	1,81	0,90	1,94

Lecture : le pourcentage de salariés couverts correspond au nombre de salariés couverts par un accord de branche ou d'entreprise rapporté au nombre total de salariés dans la branche. Les statistiques sont pondérées par le nombre de salariés dans les entreprises, elles correspondent à des moyennes sur la période 1994-2005. Par exemple, entre 1994 et 2005, 65,5 % des salariés sont couverts en moyenne chaque année par un accord de branche hors métallurgie et BTP.

Champ : échantillon Fiben d'entreprises hors activités financières, activités immobilières, éducation, santé, actions sociales et administration, toutes tailles.

Source : Avouyi-Dovi, Fougère et Gautier (2010).

4.2. LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES

4.2.1. La représentation syndicale dans les entreprises : contexte légal

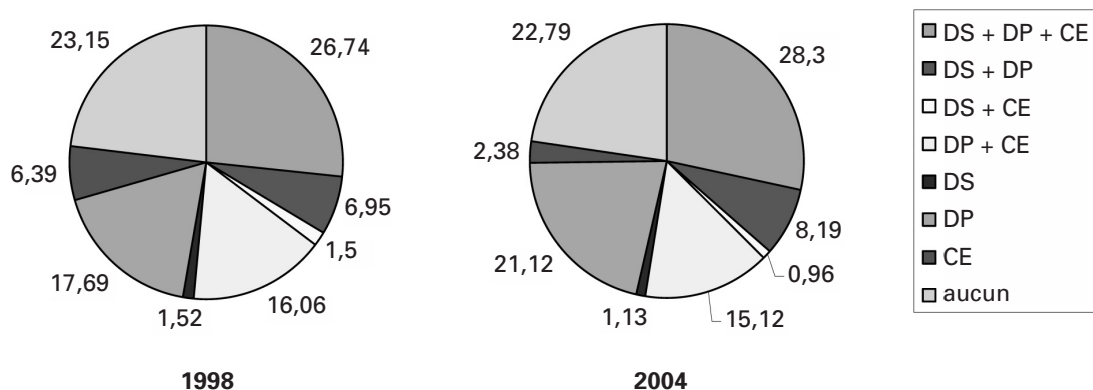
Quelles sont les attributions des délégués syndicaux, des délégués du personnel et des comités d'entreprise ?

L'action des syndicats au sein des entreprises se fait soit directement par l'intermédiaire d'un délégué syndical (DS), soit au travers des instances représentatives du personnel, à savoir les comités d'entreprise ou d'établissement (CE), les délégués du personnel (DP) et les délégations uniques (DU). La législation française étant parfois complexe, nous tentons d'en résumer l'esprit plutôt que d'en faire une description exhaustive. « Les deux visages du syndicat », comme le disent Freeman et Medoff, sont d'une part son rôle purement revendicatif de monopole (cf. Partie 1), et d'autre part son rôle de porte-parole et d'intermédiaire entre direction et employés (cf. Partie 2). La législation française tend en partie à séparer ces deux aspects au sein d'instances différentes. Ainsi les délégués syndicaux représentent les salariés lors des négociations qui ont lieu obligatoirement une fois par an dans les entreprises françaises sur les questions salariales, de l'emploi et des conditions de travail (d'autres thèmes peuvent être abordés mais seuls les trois précédents sont obligatoires). « Le comité d'entreprise a pour vocation d'être informé et consulté sur la marche de l'entreprise, ainsi que sur les décisions générales. La fonction première des délégués du personnel est de « présenter aux employeurs les réclamations individuelles et collectives des salariés » (art. L. 422-1 du Code du travail). « Elle consiste également à

s'assurer de l'application des textes et conventions spécifiques à l'entreprise. » (19). Ainsi la loi a tendance à réduire le délégué syndical à son rôle « basique » et à le dissocier de l'aspect « voice » plus progressiste et dévolu au comité d'entreprise. Ceci explique peut-être la tendance revendicative que l'on prête aux syndicats français : dans les statuts, on les exclut *a priori* d'une partie du dialogue entre employés et dirigeants, celle qui se passe au CE. Le délégué du personnel joue les deux rôles. Il est essentiel dans les petites entreprises dans lesquelles il n'y a pas toujours de DS et de CE. Dans les faits, la distinction précédente s'atténue, car les délégués du personnel et les membres du CE sont généralement aussi délégués syndicaux. La figure 13 réalisée à partir des enquêtes REPONSE 1998 et 2004 permet d'avoir une bonne vision de la façon dont se répartissent présence syndicale et instances représentatives du personnel au sein des établissements de plus de vingt salariés. On observe qu'une faible proportion des établissements dispose d'un CE sans avoir de DP (2,38 + 0,96 % en 2004). De la même manière, il est aussi très rare qu'il y ait des DS sans avoir de DP (1,13 + 0,96 % en 2004). Ceci témoigne du fait que le délégué du personnel joue le rôle d'intermédiaire entre salariat et patronat essentiellement dans les petites entreprises dans lesquelles il n'y a ni CE, ni DS. Dans les entreprises qui disposent d'un CE et/ou de DS, les DP sont en général toujours présents mais leur rôle intrinsèque est sans doute atténué, les DS et le CE prenant à leur charge la part des échanges avec la direction qui leur revient.

La description précédente des rôles respectifs reste assez grossière et n'est sans doute pas applicable à toutes les situations. Il faut bien garder à l'esprit qu'il est difficile de savoir vraiment qui fait quoi, tant les rôles des uns et des autres sont imbriqués. Cela dépend aussi bien sûr des personnalités des divers représentants du personnel (DS, DP et membres du CE) et des responsabilités qu'ils veulent bien prendre. Il ne faut pas oublier non plus qu'à ces fonctions différentes correspondent en fait en général des mêmes individus qui cumulent les responsabilités.

Figure 14. Evolution de la répartition des établissements d'entreprises de plus de vingt salariés en termes de présence syndicale et d'instances représentatives du personnel entre 1998 et 2004 (en pourcentage des établissements)



Sources : enquêtes REPONSE 1998 et 2004 (résultats pondérés afin d'être représentatifs de l'ensemble des établissements français de plus de vingt salariés).

Comment devient-on DS, DP ou membre du CE ?

Le contexte légal de la représentativité syndicale s'est vu modifié en profondeur ces dernières années, d'abord à la marge par la loi du 4 Mai 2004 puis plus en profondeur par la loi de rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008. L'étude commence par décrire le contexte légal « historique », c'est-à-dire avant l'application de ces lois avant de discuter brièvement le nouveau virage pris par la législation sur la représentativité syndicale.

Les obligations et les droits légaux concernant les instances représentatives du personnel dans l'entreprise diffèrent suivant la taille de l'entreprise. La plupart des différences s'opèrent lorsqu'une entreprise passe au-delà du seuil de 50 salariés.

(19) Patrice Laroche, *L'influence des organisations syndicales de salariés sur la performance économique et financière des entreprises*, Thèse de doctorat ès Sciences de Gestion soutenue le 17 décembre 2002, p. 179.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner tout salarié comme délégué syndical si celui-ci accepte cette fonction. Si le syndicat est l'un des cinq syndicats disposant de la présomption irréfragable de représentativité (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC), la personne ainsi nommée délégué syndical sera représentative de droit et l'employeur sera tenu de l'inviter à la table des négociations chaque année. En revanche si le syndicat ne dispose pas de la présomption irréfragable de représentativité, il devra être capable de prouver devant la loi sa représentativité au sein de l'entreprise pour disposer des mêmes droits. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. De la même manière, si le syndicat n'est pas représentatif de droit, il devra prouver sa représentativité. Les DP doivent être présents dans les entreprises de plus de 10 salariés et les CE dans les entreprises de plus de 50 salariés. Ces dispositifs légaux ne sont pas toujours respectés, le plus souvent parce qu'il n'y a pas de candidat dans l'entreprise pour endosser ces fonctions. Les DP et les membres du CE sont élus lors des élections professionnelles qui ont lieu tous les quatre ans (au lieu de 2 ans avant 2005). Ces élections se déroulent en deux tours et les syndicats représentatifs dans l'entreprise (de droit ou prouvé) ont le monopole des candidatures au premier tour. Au second tour, les syndicats non représentatifs, les listes non syndiquées et les candidats indépendants peuvent se présenter pour occuper les postes qui n'ont pas été pourvus à l'issue du premier tour. Cette disposition légale offre un avantage de taille aux syndicats représentatifs dans l'entreprise et leur permet en général d'occuper bon nombre des postes au sein des instances représentatives du personnel. Si dans certaines entreprises les DP ou les membres du CE sont indépendants, c'est peut-être parce que les syndicats ne sont pas implantés dans l'entreprise et moins à cause d'un refus du syndicalisme en soi. Les différentes législations entre entreprises de moins et de plus de cinquante salariés sont loin d'être anodines en termes de représentation syndicale. Les DP sont des représentants élus et, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les syndicats ne peuvent désigner leur DS que parmi les DP, ce qui signifie que dans ces entreprises, les DS sont pratiquement élus. Si par exemple il n'y a pas de DP affilié à la CFE-CGC dans une entreprise de moins de cinquante salariés, la CFE-CGC n'aura alors pas droit de présence dans cette entreprise. En vertu des lois exposées précédemment, ceci n'est plus vrai dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Prenons un exemple extrême et imaginons que dans une grande entreprise de plus de 1 000 salariés, seulement une minorité de salariés soutient la CFDT. Il suffit alors qu'un seul salarié accepte d'endosser le statut de délégué syndical CFDT pour que cette dernière puisse s'inviter chaque année à la table des négociations et avoir droit de signature. On pourrait alors penser qu'un DS CFDT dans une telle entreprise, n'étant absolument pas représentatif du personnel, n'aurait aucun poids lors des négociations salariales. Jusqu'au 4 mai 2004, ceci n'était pas vrai non plus : un accord d'entreprise (ou même de branche) était considéré valide dès lors qu'il était signé par un représentant de la direction et par UN syndicat représentatif du personnel (de droit ou prouvé). La CFDT étant représentative de droit, elle pouvait donc, dans notre exemple fictif, signer un accord contre le gré des autres organisations syndicales et rendre celui-ci valide. On comprend ici la nature des avantages que procurait la présomption irréfragable de représentativité et les nombreux débats autour de cette notion typiquement française. Dans les faits, l'exemple précédent n'est pas tout à fait vrai : un syndicat représentatif pouvait tout de même contester l'accord en justice et, sur certaines matières (par exemple le temps de travail), mener une contestation majoritaire qui invaliderait l'accord. Le 4 mai 2004, la loi a enfin été modifiée une première fois sur ce point. Un accord était désormais considéré valide s'il était signé par un ou des syndicats majoritaires aux élections du personnel (DP et CE) ou si aucun syndicat majoritaire ne s'opposait à sa signature.

La loi du 20 août 2008 met fin à la présomption irréfragable de représentativité. Pour être considéré représentatif dans une entreprise, un syndicat doit désormais avoir obtenu 10 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Pour être valide, un accord d'entreprise doit maintenant avoir été signé par une ou des organisations syndicales totalisant au moins 30 % des suffrages exprimés dans l'entreprise lors des précédentes élections professionnelles. Les dispositions de la loi du 4 mai 2004 sont par ailleurs en partie maintenues : un accord peut être contesté et refusé par une ou plusieurs organisations syndicales totalisant plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

En quoi la France diffère-t-elle d'autres pays ?

On parle pour décrire les relations professionnelles en France de syndicalisme de représentativité. L'idée qu'incarne cette formule est que les salariés n'ont pas besoin d'être

membres d'un syndicat pour être couverts par la négociation syndicale. Un second aspect du syndicalisme français, plus rarement mis en avant, est que d'une façon générale la législation tend à favoriser et à encourager la présence syndicale dans les entreprises *via*, d'une part l'obligation annuelle de négocier, et d'autre part des contraintes légales faibles liées à l'implantation de délégués syndicaux. Jusqu'à la loi de rénovation de la démocratie sociale de 2008, il suffisait en pratique pour l'un des cinq grands syndicats bénéficiant de la présomption irréfragable de représentativité de trouver un salarié volontaire pour le représenter dans les entreprises. Sans entrer dans les détails des modalités d'implantation des syndicats dans les entreprises dans chaque pays, il est clair que la France fait partie des pays dans lesquelles cette implantation est la plus facile. À titre d'exemple, pour être autorisé à représenter les salariés d'une entreprise aux États-Unis, un syndicat doit avoir au préalable obtenu le droit de tenir une élection en récoltant 30 % de signatures favorables dans l'entreprise et en répondant à un certain nombre de critères démocratiques et il doit ensuite gagner cette élection à la majorité.

Les spécificités du syndicalisme français – négociation à plusieurs niveaux, implantation facilitée des syndicats, non-obligation d'être syndiqué pour être couvert par un accord professionnel ou une convention collective – permettent d'expliquer que la France soit le pays développé ayant à la fois le plus haut taux de couverture conventionnelle (97,7 % des salariés étaient couverts par un accord collectif en 2004, selon les statistiques de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du Ministère du Travail) et le plus bas taux de syndicalisation (de l'ordre de 8 %, voir les Perspectives de l'Emploi de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques pour la comparaison inter-pays).

4.2.2. Les effets de la présence syndicale dans les entreprises : ce que trouvent les études empiriques

Cette section détaille les spécificités françaises en termes de relations professionnelles et présente les études économiques qui évaluent l'effet des syndicats français sur le niveau des salaires, les profits ou l'emploi. Malheureusement, il n'existe pas d'études en France (à ma connaissance) reliant directement la présence syndicale et les performances sociales des entreprises : conditions de travail, satisfaction au travail, qualité des relations de travail... Ces aspects essentiels sont par essence moins tangibles et plus difficiles à mesurer que les indicateurs comptables de performance économique. Les études statistiques traitant ces questions sont par ailleurs difficiles à résumer en quelques mots : la complexité par nature des relations sociales se résume rarement en quelques phrases. Cela, et le manque de données disponibles, expliquent probablement l'absence d'études statistiques à grande échelle sur ces questions.

Si l'accent n'est pas mis dans cette revue de littérature économique sur les performances sociales des entreprises en présence de syndicat, ce n'est pas en raison d'un « biais productiviste », mais parce que le corpus de recherche existant en France permet difficilement, à ma connaissance, de trancher ces questions d'un point de vue statistique. Il existe néanmoins quelques études statistiques sur des thèmes proches et surtout de nombreux travaux sociologiques qui tentent d'objectiver *via* des études de terrain le lien entre présence syndicale et performances sociales des entreprises. Ces travaux sont rapidement présentés à la fin de cette section.

Les effets de la présence syndicale sur les salaires en France

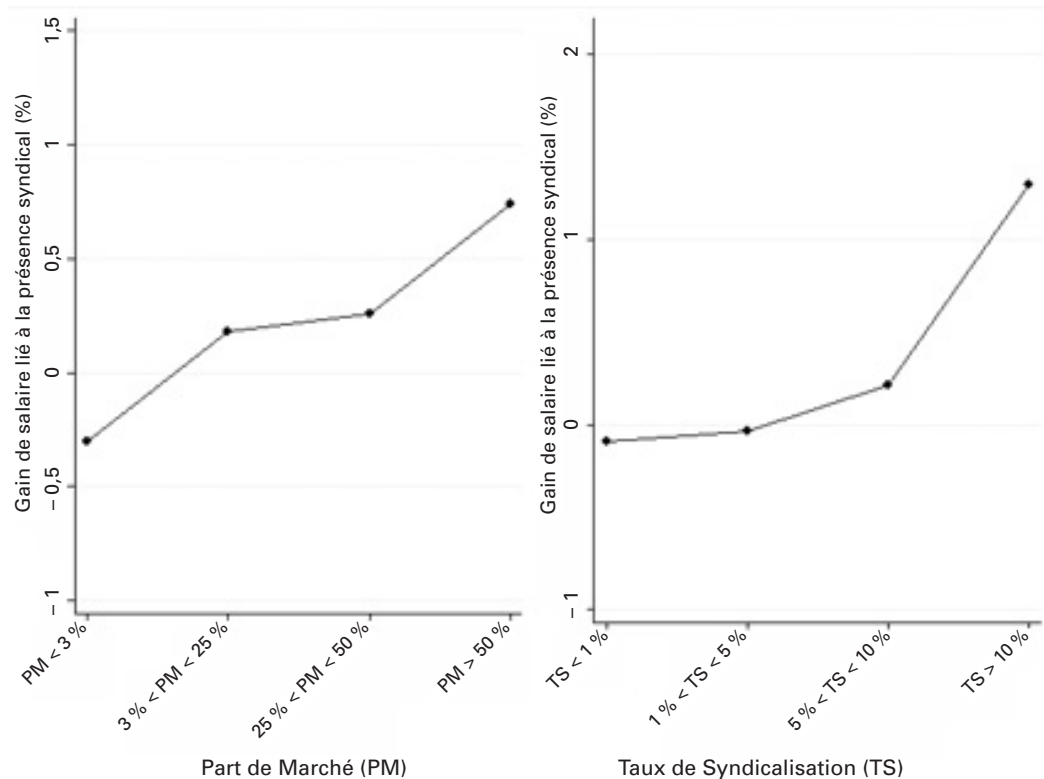
Il existe relativement peu d'études empiriques en France qui tentent de lier présence syndicale et salaire. On peut néanmoins citer Coutrot (1996), Laroche (2002), Leclair et Petit (2004), Duguet et Petit (2009) et Breda (2010a).

Les écarts bruts de salaire entre les entreprises ou établissements d'entreprises dans lesquels un délégué syndical est présent et celles dans lesquelles il n'y a pas de syndicats sont élevés, de l'ordre de 20 %. Mais ces écarts s'expliquent facilement par le fait que les entreprises dans lesquelles les syndicats sont présents (les « entreprises syndiquées ») sont plus grandes et présentes dans des secteurs particuliers. Le différentiel de salaire entre entreprises syndiquées et non syndiquées pour des entreprises de taille égale et situées dans un même secteur d'activité tombe en-dessous des 5 %. Autrement dit, la plus grande partie de l'écart moyen de salaire entre entreprises syndiquées et non syndi-

quées s'explique par des caractéristiques des entreprises qui n'ont rien à voir avec l'activité syndicale. D'autres informations présentes dans les enquêtes statistiques peuvent être exploitées pour corriger des différences observables entre entreprises avec et sans syndicats : l'âge des entreprises, leurs pratiques de management, le niveau de qualification de la main-d'œuvre, son ancienneté, etc. Les études citées plus haut montrent qu'une fois corrigé pour ces différences de structure ou de composition, l'écart de salaire entre entreprises avec et sans syndicats est de l'ordre de 3 %.

Des techniques statistiques dites de régression linéaire permettent de prendre en compte les différences observables dans les données entre entreprises avec et sans syndicats. C'est en utilisant ce type de techniques que les études françaises parviennent à cet écart de 3 %. Un problème inhérent à cette approche est que l'on ne peut évidemment corriger que pour les différences entre entreprises avec et sans syndicats que l'on observe à partir des enquêtes statistiques. Mais il se peut qu'un certain nombre d'autres différences, non observables, expliquent les écarts de salaires entre entreprises avec et sans syndicats. Si tel était le cas, cela signifierait que l'écart de salaire de 3 % subsistant, une fois que l'on a corrigé par les différences observables entre entreprises avec et sans syndicats, ne pourrait pas non plus être attribué à l'action syndicale. Ce problème méthodologique inhérent à presque toutes les études statistiques en sciences sociales (à moins de choisir au hasard qu'elles vont être les entreprises avec et sans syndicats) est difficile à dépasser. Une stratégie possible adoptée dans l'étude de Breda (2010a) consiste à examiner plus en détail ce que l'on devrait observer lorsqu'il y a négociation. Si les syndicats sont effectivement capables de négociation, on devrait observer que plus une entreprise fait de profit et dispose de rentes, plus les gains obtenus qu'ils obtiennent dans cette entreprise sont grands. De la même manière, si l'écart de salaire de 3 % entre entreprises avec et sans syndicats est effectivement dû à la négociation collective dans l'entreprise, on devrait observer que plus les syndicats ont de pouvoir de négociation, plus leurs gains sont importants. C'est effectivement ce que l'on observe dans les données en utilisant la part de marché des entreprises comme indicateur de leurs rentes potentielles (plus une entreprise a une part de marché importante, plus elle est en situation de monopole, plus elle peut librement fixer son prix de vente sans craindre de concurrence et donc plus ses profits potentiels sont élevés) et la proportion de salariés syndiqués dans l'entreprise comme indicateur du pouvoir de négociation des syndicats (on peut penser que lorsque il y a beaucoup de salariés syndiqués dans une entreprise, les délégués syndicaux sont plus légitimes à négocier et peuvent plus facilement faire peser des menaces de grèves par exemple). La figure 14 présente les résultats. On constate que les gains liés à la présence syndicale vont jusqu'à 8 % dans les entreprises ayant une part de marché supérieure à 50 % et jusqu'à plus de 10 % dans les entreprises dans lesquelles il y a plus de 10 % de salariés syndiqués.

Figure 15 : Les gains de salaire liés à la présence syndicale en fonction du pouvoir de négociation des salariés (taux de syndicalisation) et des profits potentiels des entreprises (part de marché)



Source : Breda (2010a) à partir de l'enquête REPNSE 2004. Résultats obtenus en contrôlant pour les caractéristiques observables des entreprises (âge, secteur, taille) et des salariés (ancienneté, expérience, sexe, diplôme).

Pour conclure, il ressort des études françaises que l'écart de salaires entre entreprises avec et sans syndicats est faible (de l'ordre de 3 % en moyenne) lorsque l'on prend en compte les caractéristiques des entreprises. En revanche, il semble que cet écart soit bien expliqué par la négociation collective, puisqu'il augmente dans les entreprises dans lesquelles le gâteau à négocier est plus gros et dans lesquelles les syndicats semblent plus forts pour négocier.

Que trouvent les études étrangères ?

Les études les plus nombreuses ont été faites au Royaume-Uni et aux États-Unis. Même s'il n'y pas de consensus clair, les gains de salaire dus à la présence syndicale dans ces pays sont supérieurs à ce que l'on trouve en France : ils sont de l'ordre de 10 %. On dispose dans ces pays de suffisamment de travaux de recherche et de recul pour pouvoir aussi affirmer que les effets de la présence syndicale au cours du temps ont plutôt déclinés au cours du temps. Une étude menée en Espagne (Card et De La Rica, 2006) trouve des écarts de l'ordre de 8 %. Breda (2010) a tenté de reproduire ce résultat pour la France : en utilisant des données exactement similaires à celles de Card et De La Rica pour la France et en reproduisant les mêmes techniques d'estimation empiriques, il ne trouve pourtant, à l'instar des autres études françaises, qu'un écart de 3 %.

L'écart plus faible trouvé en France n'est donc pas dû à des différences méthodologiques ou à des données de moins bonnes qualités qui ne permettraient pas d'observer correctement l'action des syndicats sur les salaires. Mais alors pourquoi les syndicats français, qui ont pourtant la réputation d'être puissants (même s'ils sont également touchés par la crise mondiale du syndicalisme qui frappe la plupart des pays développés depuis trente ans), sont-ils si peu aptes à négocier de bons salaires dans les entreprises ?

Deux explications peuvent être avancées. D'une part, l'existence en France d'un salaire minimum national élevé et de salaires minimaux de branches ne laisse pas forcément beaucoup de place pour des gains supplémentaires dans les entreprises. Nous avons vu dans la section précédente que la négociation au niveau sectoriel en France était en perte de vitesse et que les minima de branche s'en trouvaient parfois même inférieurs au salaire minimum national (cf. figure 12). Sans entrer dans les détails, il semble donc que ce ne soit pas l'existence de la négociation de branche qui entrave fortement les possibilités de négociation au niveau des entreprises. Mais qu'en est-il du salaire minimum national ? En France en 2007, 12,9 % des salariés étaient rémunérés au SMIC (Berry, 2008). Pour ces salariés, le SMIC représente déjà un gain de salaire potentiel : sans lui, ils auraient sans doute gagné moins. En outre, le salaire minimum peut avoir des répercussions de second ordre sur l'ensemble des salariés en translatant l'ensemble de la grille des salaires, de manière à ce que la hiérarchie des salaires reste respectée. Par ailleurs, d'après les travaux d'Aghion et al (2008), le salaire minimum peut avoir agi comme un substitut à de bonnes relations professionnelles dans les entreprises. **Selon ces auteurs, l'émergence d'un salaire minimum élevé empêcherait par sa présence même la possibilité de négocier dans de bonnes conditions.**

Une seconde explication, moins classique, permet d'expliquer les faibles gains liés à la présence syndicale dans les entreprises françaises. **En France jusqu'à 2008, les contraintes légales pesant sur les syndicats pour qu'ils puissent s'implanter dans les entreprises sont très faibles : il leur suffisait de trouver des salariés volontaires pour les représenter.** Après la loi du 20 août 2008, les représentants syndicaux doivent avoir récolté 10 % des suffrages aux élections professionnelles. Quoique plus contraignant, ce seuil de 10 % reste encore très éloigné du seuil de 50 % exigé aux États-Unis par exemple. Ce faible coût légal permet aux syndicats français d'être présents dans de nombreuses entreprises françaises (64 % des salariés d'établissements d'entreprises de plus de 20 salariés sont défendus par un syndicat sur leur lieu de travail). Mais d'un autre côté, il se peut que les syndicats ne soient pas toujours très bien implantés dans les entreprises dans lesquelles ils sont légalement reconnus. **Rappelons que pour pouvoir être reconnu légalement dans une entreprise, un syndicat américain doit d'abord récolter les signatures de 30 % des salariés afin d'avoir le droit de tenir une élection de certification. Après avoir obtenu l'accord d'une commission nationale (le National Labor Relations Board), le syndicat peut procéder à l'élection et il doit obtenir cette fois-ci au moins 50 % des suffrages exprimés pour être finalement reconnu. Cette procédure est particulièrement lourde.** Mais une fois qu'un syndicat est implanté dans une entreprise, il est sûr que la majorité des salariés soutient son action. Tel n'est pas le cas en France, où de nombreux salariés peuvent être indifférents ou même opposés à l'action syndicale dans leurs entreprises sans que cela n'empêche les syndicats de s'implanter. Les exemples de salariés ne sachant pas qu'ils sont défendus par un syndicat sur leur lieu de travail sont aussi fréquents. **La faiblesse des contraintes légales liées à la reconnaissance officiel des syndicats dans les entreprises peut donc expliquer qu'en moyenne, les syndicats sont moins puissants dans les entreprises où ils sont présents et ont plus de mal à négocier de meilleurs salaires.** On remarque cependant sur la figure 14 que lorsque les syndicats sont soutenus par les salariés (ce que nous mesurons par la proportion de salariés dans les entreprises), ils obtiennent des gains de salaires importants et comparables à ce que trouvent les études non françaises. **La faiblesse relative des gains de salaire moyens obtenus par les syndicats français dans les entreprises ne doit donc pas être interprétée comme une faiblesse des syndicats eux-mêmes mais comme une conséquence du manque de soutien des salariés à leur action.**

Le lien avec les modèles théoriques : doit-on redouter l'action des syndicats sur les salaires ?

Rappelons que les modèles économiques théoriques considèrent en général comme délétère l'action des syndicats sur les salaires : en haussant les salaires, les syndicats forcent les entreprises à augmenter leur prix de vente ; en conséquence, elles vendent moins et doivent réduire leurs embauches. Pire, en haussant les coûts de production des entreprises qui font face à une concurrence forte, l'action des syndicats peut menacer leur survie. D'autre part, si les syndicats ne sont pas présents dans toutes les entreprises, leur action génère des inégalités injustifiées entre les salariés ayant la chance d'être défendus par un syndicat et ceux qui doivent s'en remettre au marché pour fixer leur salaire ou encore ceux qui se retrouvent au chômage parce que la hausse des coûts du travail induite par l'activité syndicale les empêche de trouver du travail (20).

(20) Ces résultats théoriques sont détaillés dans la partie 1.

En montrant que l'effet des syndicats sur les salaires dans les entreprises françaises est limité, les études empiriques peuvent rassurer les économistes les plus libéraux : la libre concurrence entre les travailleurs sur le marché du travail ne semble pas menacée par une action syndicale qui distordrait massivement la hiérarchie « naturelle » des salaires. En outre, un résultat intéressant illustré sur la figure 14 est que les syndicats n'obtiennent des gains de salaire que dans les entreprises ayant une forte part de marché. Parmi les entreprises ayant une faible part de marché, c'est-à-dire celles qui font face à une forte concurrence, les salaires ne sont pas plus élevés lorsque des syndicats sont présents. En revanche, parmi les entreprises bénéficiant d'une rente de situation (celles avec une forte part de marché), les syndicats permettent aux salariés d'obtenir de meilleurs salaires. **Autrement dit, lorsque le marché des biens n'est pas parfaitement concurrentiel et que des entreprises se retrouvent à jouir de rentes de situations, les syndicats permettent aux salariés de ces entreprises de s'approprier une partie de ces rentes « illégitimes ».** L'action des syndicats sur les salaires semble donc difficile à critiquer, même en adoptant un point de vue libéral : lorsque les entreprises ne font pas de profits, les syndicats ne négocient pas de meilleurs salaires et lorsqu'elles en font, ils induisent simplement un partage plus équitable de ces profits entre travail et capital.

Une autre prédiction des études théoriques est que la négociation de salaires plus élevés par les syndicats est moins problématique lorsqu'elle s'accompagne d'une négociation jointe sur l'emploi. Mais quelle est la situation réelle ? Les syndicats négocient-ils l'emploi ?

Les effets de la présence syndicale sur l'emploi en France : les syndicats protègent-ils leurs salariés ?

On sait très peu de choses sur le lien entre présence syndicale et protection de l'emploi en France. Kramarz (2008) montre à partir d'une enquête portant sur l'année 1992 que dans seulement environ un tiers des cas, les négociations annuelles d'entreprise, qui incluent obligatoirement un volet sur les salaires, ont aussi inclus explicitement un volet sur l'emploi. Mais négocier ne signifie pas obtenir. On observe par exemple que la négociation des salaires ne permet souvent pas aux syndicats d'obtenir des gains significatifs et que c'est justement lorsque syndicats et employeurs ne sont pas parvenus à un accord que les gains obtenus par les syndicats sont les plus forts. Cela s'explique par le fait qu'un syndicat qui a des revendications importantes et négocie très dur peut parvenir à obtenir des gains significatifs sans toutefois avoir tout ce qu'il demandait initialement. Dans ce cas, on observe que l'action syndicale a eu un impact sur les salaires par exemple, quand bien même aucun accord officiel n'a été signé.

Breda (2010a) examine le lien entre présence syndicale et protection de l'emploi. Il trouve que **le taux de licenciement dans les entreprises avec syndicats est en effet un peu plus faible. Fait plus marquant, le taux de départs volontaires de salariés y est de l'ordre de un tiers plus faible : d'après les statistiques officielles, les salariés partent beaucoup moins d'eux-mêmes dans les entreprises dans lesquelles il y a des syndicats.** Ce résultat reste vrai lorsque l'on prend en compte les potentielles différences entre les caractéristiques observables des entreprises syndiquées et de leurs salariés et celles des entreprises non syndiquées et de leurs salariés (comme on le fait dans les études sur les salaires). Deux explications sont possibles pour ce résultat : d'une, il est possible que les salariés des entreprises avec syndicats soient davantage satisfaits et ne souhaitent par conséquent pas partir, d'autre part les syndicats peuvent aider leurs salariés à transformer les départs volontaires en licenciements (21). Il est clair que lorsqu'un salarié quitte son entreprise parce que ses conditions de travail sont trop difficiles et non pas pour exercer immédiatement un autre emploi, il a intérêt à se faire licencier et à toucher des indemnités tandis que son entreprise a intérêt à le laisser partir volontairement. Les syndicats peuvent jouer un rôle en aidant les salariés qui seraient « poussés vers la sortie » à bénéficier d'une procédure de licenciement. Si tel est le cas, on devrait voir plus de licenciement dans les entreprises avec syndicats, à moins qu'en parallèle les syndicats ne limitent aussi la quantité totale de licenciements. Or, on observe que les taux de licenciement sont un peu inférieurs lorsqu'il y a des syndicats. Si les syndicats transforment des départs

(21) Il y a en fait une troisième explication possible : il se pourrait en théorie que les salariés des entreprises avec syndicats soient en moyenne moins compétents et qu'ils aient donc moins la possibilité de partir et de retrouver un emploi dans une autre entreprise facilement. Cette explication peut être directement testée en considérant des entreprises avec et sans syndicats dans lesquelles la productivité moyenne des employés est identique : lorsqu'on fait ceci, on trouve toujours un taux de départ volontaire beaucoup plus faible lorsqu'il y a des syndicats, ce qui invalide cette troisième explication.

volontaires en licenciements, on peut donc dire qu'ils réduisent aussi substantiellement les licenciements. Ensemble, les résultats sur les taux de licenciements et de départs volontaires indiquent que les syndicats ont probablement une action sur l'emploi. Il faut cependant rester prudent et il n'est par ailleurs pas possible de dire, en l'absence d'études plus poussées à cette heure, si sur le long terme ils nuisent à l'emploi ou au contraire le favorise (22).

Les effets de la présence syndicale sur la productivité et la performance économique des entreprises françaises

D'un point de vue théorique, nous l'avons vu, les effets des syndicats sur la productivité sont ambigus. D'un point de vue empirique, peu d'études portant sur la France existent sur ce sujet. Sachant que l'effet des syndicats français sur les salaires est faible, alors même que le principal objectif affiché par les syndicats dans les entreprises est de négocier de meilleurs salaires, on peut s'attendre à ne pas trouver de lien fort entre présence syndicale et productivité ou profits. C'est effectivement le cas : les quelques études existantes (Mathieu-Morvan, 2001 ; Laroche, 2002 ; Bryson, Forth et Laroche, 2008) ne trouvent pas de lien statistiquement significatif entre la présence syndicale et les profits ou la productivité des entreprises françaises.

Et le reste ? Les effets des syndicats sur les performances sociales des entreprises

Le rôle des syndicats ne se limitent évidemment pas à négocier les salaires ou l'emploi et à améliorer les performances économiques des entreprises. Ils jouent aussi le rôle de courroie de transmission entre la direction et les salariés et sont vraisemblablement à même de ce fait d'améliorer les performances sociales (au sens large) des entreprises. En l'absence d'indicateurs quantitatifs objectifs, ces effets potentiels des syndicats sont difficiles à mesurer. Il existe de nombreuses monographies et études de terrain dans la littérature sociologique qui documentent et objectivent l'action syndicale et ses effets sur l'organisation sociale des entreprises. En revanche, il existe peu, à ma connaissance, d'études quantitatives à grande échelle qui tentent de relier la présence syndicale aux performances sociales des salariés. On peut néanmoins mentionner l'excellent ouvrage collectif « *Les relations sociales en entreprise* » (2008), dirigé par Thomas Amossé, Catherine Bloch-London et Loup Wolff et initié par la DARES (l'institut statistique du ministère du travail). Cet ouvrage regroupe de nombreuses études réalisées à partir de l'enquête REPONSE et portant de manière large sur les relations sociales en entreprises (23). Michel Lallement (2008) propose par ailleurs une bonne introduction à la sociologie des relations professionnelles. Le lecteur intéressé pourra y puiser de nombreuses informations et références.

4.3 LA SITUATION DES SALARIÉS SYNDIQUÉS ET DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Deux études empiriques (Bunel et Raveaud, 2009, Breda 2010b) examinent la situation des salariés syndiqués et des délégués syndicaux dans les entreprises. Ces études ne s'intéressent pas aux effets de l'action syndicale mais plutôt à ses déterminants et aux motifs qui peuvent pousser certains salariés à se syndiquer ou à devenir délégués syndicaux.

Nous avons discuté dans la section 2.6 la façon dont se forment les syndicats (et de manière plus générale les groupes d'intérêt) et les problèmes de « passagers clandestins » qui y sont afférents. Le problème des passagers clandestins se pose de façon spécifique à propos d'action collective en entreprise. **La loi française, à l'instar des lois américaines et britanniques, obligent les représentants syndicaux à négocier pour l'ensemble des salariés de leur entreprise et non pour les seuls syndiqués.** Dès lors, quel intérêt les salariés ont-ils à se syndiquer puisqu'ils seront couverts par la négociation collective quoi qu'il en soit ? Le contexte légal semble ainsi inciter les salariés à agir en passagers clandestins en laissant les délégués négocier pour eux sans s'investir. Bien sûr, nous l'avons

(22) En parallèle des taux de licenciement et de départs volontaires plus faibles, on observe aussi lorsqu'il y a des syndicats des taux d'embauche plus faibles.

(23) Aucune de ces études ne porte directement sur le lien entre présence syndicale et performance des entreprises mais le lecteur intéressé pourra trouver matière à réflexion en consultant les études de Amossé et Jacod (p. 165), de Lurol et al. (p. 193), de Bérout et al. (p. 223) et de Laroche et Wechtler (p. 256).

dit, les syndicats ne sont pas que des groupements d'intérêts économiques et les salariés se syndiquent aussi par choix politique. Cependant, la tendance de long terme en France est à un détachement de plus en plus marqué entre action syndicale et action politique. Dès lors qu'un syndicat souhaite cantonner son action à la défense des intérêts et des droits des salariés, il doit prendre en compte les intérêts non politiques que ceux-ci peuvent avoir en le rejoignant. Si les fruits de l'action syndicale bénéficient de fait à tous les salariés, il est clair que l'intérêt économique pour chacun à devenir membre et à payer sa cotisation est nul.

Partant de cette constatation, on peut penser que les syndicats tentent d'exercer leur influence afin de procurer des avantages non officiels spécifiques pour leurs membres, ce qui rendrait économiquement attractive l'adhésion syndicale. Une littérature empirique s'est efforcée de mettre en évidence ces avantages. Aux États-Unis, les travaux de Blake-more et al. (1986), Schumacher (1999), Budd and Na (2000) and Eren (2008) montrent que, toutes choses égales par ailleurs, l'adhésion syndicale semble permettre d'augmenter son salaire d'environ 10 %. Par contraste, les études portant sur le Royaume-Uni de Hildreth (2000) and Booth and Bryan (2004) ne trouvent pas de gain lié au fait d'être syndiqué. En France, l'unique étude sur le sujet, menée par Matthieu Bunel et Gilles Raveaud (2008) ne trouve pas non plus de gain spécifique lié au fait d'être syndiqué : **à diplôme, âge et qualification égaux, les salariés syndiqués ne sont pas mieux rémunérés que leurs collègues travaillant dans la même entreprise** (24). Cette étude est intéressante car elle montre qu'effectivement les syndicats ne parviennent pas à obtenir des avantages spécifiques pour leurs membres, du moins en termes de salaire. Ce résultat est cohérent et explique peut-être pourquoi le taux de syndicalisation en France reste si peu élevé (de l'ordre de 8 %), alors même que les syndicats sont présents dans de nombreuses entreprises.

Dans la lignée de l'étude de Bunel et Raveaud (2008), Breda (2010b) s'est intéressé à la situation particulière des délégués syndicaux et trouve qu'**à âge, diplôme et qualification égaux, les délégués sont en fait moins bien payés que leurs collègues. L'écart trouvé est d'ailleurs important : il est de l'ordre de 10 %**. Comment expliquer ce résultat ?

Comme nous l'avons vu, la législation française est très peu contraignante en ce qui concerne l'implantation des syndicats dans les entreprises : il suffit, à peu de choses près, pour les syndicats de trouver un salarié volontaire pour être leur délégué. Cette législation favorable permet aux syndicats français d'être présents dans de nombreuses entreprises (65 % des employés des entreprises de plus de 20 salariés sont défendus par un syndicat sur leur lieu de travail) même si peu de salariés sont syndiqués. Le revers de la médaille est que **les délégués peuvent être relativement isolés sur le terrain et avoir à défendre les intérêts de salariés qui ne les ont pas élus pour cela et qui sont peu au fait de leur action**. Une interaction spécifique entre l'employeur et le(s) délégué(s) s'instaure alors naturellement. Une telle interaction, qui n'inclut pas les autres salariés de l'entreprise, a moins de chances d'avoir lieu dans des pays comme le Royaume-Uni ou les États-Unis par exemple. En effet, dans ces pays, les syndicats ne sont présents dans les entreprises que lorsqu'une majorité des salariés soutient leur action et le délégué est simplement dans ce cas un membre d'un collectif soudé et parfaitement au courant des pratiques et décisions prises. Il est donc plus difficile pour les employeurs de mener des actions spécifiques pour ou contre les représentants syndicaux sans que cela ne soit remarqué. **A contrario**, le contexte légal français semble à l'inverse faciliter ces pratiques. **Un employeur peut par exemple tenter d'acheter la paix sociale en soudoyant les délégués syndicaux. A l'inverse, il peut aussi plus facilement décourager l'action syndicale en rendant la vie des délégués difficile. Quelle que soit la situation finale, le relatif isolement des délégués sur le terrain permet aux employeurs de les traiter de manière spécifique (alors même qu'ils agissent au nom d'intérêts communs) sans que cela ne se repère facilement**. D'un point de vue théorique, il est difficile de savoir quelle situation va prévaloir : 1) la situation de coopération entre l'employeur et le délégué dans laquelle le délégué ne négocie pas trop fort en échange d'une situation personnelle avantageuse, ou 2) la situation non coopérative dans laquelle le délégué négocie fort et menace les profits de l'employeur tandis que l'employeur le pénalise individuellement (non pas parce qu'il en a

(24) Les études dont nous parlons tentent de comparer, dans une entreprise donnée, la différence de salaire entre les salariés syndiqués et non syndiqués. Il ne s'agit donc pas d'études cherchant à mesurer les gains de salaire liés à l'action syndicale. Ces dernières ont été présentées plus haut et comparent les entreprises dans lesquelles il y a des syndicats à celles dans lesquelles il n'y en a pas.

directement après lui mais plutôt dans une perspective stratégique afin de limiter son action et de désinciter d'autres organisations syndicales à venir s'implanter). Breda (2010b) montre qu'en moyenne, c'est la situation non coopérative qui prévaut. Elle met aussi en lumière une anomalie du dialogue social : les représentants des salariés ne sont pas des salariés moyens mais plutôt des salariés marginalisés qui négocient pour leurs collègues des gains de salaire dont ils seraient à titre individuel les premiers à avoir besoin.

Enfin, cette étude sur les délégués syndicaux peut permettre de comprendre pourquoi les syndicats ne sont pas présents dans toutes les entreprises. Certes, nous avons dit que 65 % des employés des entreprises de plus de 20 salariés sont défendus par un syndicat sur leur lieu de travail. Mais, il reste tout de même plus d'un tiers des salariés de ces entreprises qui ne sont pas couverts et une proportion bien plus importante dans les petites entreprises. Être délégué syndical offre un certain nombre d'avantages non monétaires au salarié qui accepte d'endosser cette fonction : les délégués bénéficient de décharges horaires pour leur activité syndicale (ces décharges ne sont pas négligeables pour les salariés exerçant un travail pénible), ils participent à la vie de leur entreprise et ont accès à des informations importantes, ils peuvent jouir d'une reconnaissance sociale pour leur action et d'un statut privilégié et enfin cela peut leur permettre d'être en cohérence avec leurs idées politiques. Connaissant ces avantages, on peut se demander pourquoi il n'y a pas des salariés qui acceptent de devenir délégués dans toutes les entreprises. On peut calculer qu'il n'y a en fait qu'un salarié sur 125 qui devient délégué alors que potentiellement, tous pourraient l'être. Le coût salarial de 10 % pour les délégués pourrait bien être le coût caché qui explique finalement pourquoi les syndicats, malgré une législation peu contraignante, ne parviennent pas à être présents dans la plupart des entreprises : devenir délégué syndical signifie parfois pour un salarié un renoncement au moins partiel à ses opportunités de carrière professionnelle (25).

(25) Au-delà de la pénalité salariale, il est probable que les formes diverses de répression qui peuvent potentiellement être exercées par les employeurs à l'égard des délégués contribuent à rendre leur situation difficile.

CONCLUSION

Cette étude a présenté les principaux développements théoriques permettant de décrire l'action des syndicats sur l'économie. Nous avons vu que lorsqu'un syndicat se contente de négocier de meilleurs salaires sans prendre en compte explicitement le niveau d'emploi, cela tend à produire du chômage et à creuser l'écart entre les salariés disposant d'un syndicat pour les défendre (les « insiders ») et ceux qui n'en bénéficient pas (les « outsiders »). L'augmentation des inégalités entre les salariés défendus par les syndicats et les autres salariés se produit ainsi : 1) Les syndicats haussent le niveau de salaire dans les entreprises où ils sont présents. 2) En l'absence d'une négociation parallèle sur l'emploi, ces entreprises diminuent leur niveau d'emploi (en licenciant des salariés ou en diminuant leur taux d'embauche) car le coût du travail a augmenté (typiquement, elles substituent du capital au travail). 3) Du fait de la baisse du niveau d'emploi dans les entreprises avec syndicats, de nombreux actifs se retrouvent à chercher du travail dans les entreprises sans syndicats. 4) Du fait de cette recrudescence de demandeurs d'emploi, le niveau de salaire qui n'est pas contrôlé dans les entreprises sans syndicats diminue afin de permettre au secteur d'embaucher tous les demandeurs (il s'agit là de la loi classique de l'offre et de la demande). Les inégalités entre entreprises avec et sans syndicats se sont donc doublement creusées, d'une part *via* la hausse des salaires dans les entreprises avec syndicats, et d'autre part *via* la baisse des salaires induite dans celles sans syndicats. Si l'on suppose de plus l'existence d'un salaire minimum, le niveau de salaire dans les entreprises sans syndicats ne peut pas forcément diminuer suffisamment pour absorber tous les nouveaux demandeurs d'emploi qui affluent vers le secteur sans syndicats et le niveau de chômage augmente.

Ces premiers constats très négatifs sont déjà largement atténués dès lors que les syndicats négocient conjointement salaire et emploi. Dans ce cas, ils peuvent obtenir des gains de salaires sans nécessairement nuire au niveau d'emploi. D'un point de vue empirique, nous avons aussi vu que les syndicats français n'engendrent pas de hausses de salaires démesurées (hausses de 2 % en moyenne) et surtout que ces hausses sont concentrées au sein des entreprises ayant une forte part de marché et donc bénéficiant de rentes potentielles importantes. Il semble donc que les syndicats permettent aux salariés de s'approprier une part des rentes de situation dont bénéficient certaines entreprises mais qu'ils ne mettent pas en danger les entreprises déjà dans une situation fortement concurrentielle ou difficile. De plus, l'emploi est relativement souvent à l'ordre du jour des négociations d'entreprises et les premiers résultats empiriques obtenus semblent indiquer que les salariés sont plutôt mieux protégés contre le licenciement et moins enclin à quitter leur entreprise lorsqu'il y a des syndicats.

Evidemment, les syndicats ne se contentent pas de négocier les salaires et l'emploi. Ils modifient également en profondeur les rapports entre salariés et employeur. Ils induisent en théorie une meilleure formation des salariés et un développement plus accru de leurs compétences, ils permettent de rendre compte naturellement de l'activité et des besoins des salariés sur leur lieu de travail et par leur présence et leur capacité de défense, ils induisent une gestion des ressources humaines plus professionnelle et moins discrétionnaire.

Comme le montre Hirschman dans son ouvrage « Exit, Voice, and Loyalty », les sociétés disposent de deux mécanismes basiques pour régler les problèmes économiques et sociaux. Le premier est le mécanisme de marché classique d'entrée/sortie par lequel les individus répondent à l'écart entre leurs conditions sociales désirées et réelles en exerçant leur liberté de choix. Par ce mécanisme, un salarié insatisfait va chercher à changer d'emploi, de la même manière qu'un client de restaurant insatisfait déciderait d'aller manger ailleurs la fois suivante. Le second mécanisme d'ajustement qu'Hirschman appelle « Voice » (« Voix » en français) consiste à communiquer directement afin de rapprocher les conditions sociales désirées des conditions sociales réelles. Dans l'entreprise, les syndicats facilitent l'usage de la « Voice » par les salariés au détriment du mécanisme économique d'entrée/sortie. Ils permettent ainsi la mise en place d'une relation de confiance loyale entre employeur et salariés dans laquelle les problèmes, lorsqu'ils surviennent, peuvent être réglés par le dialogue. En l'absence de syndicats, l'usage de la « Voice » est plus difficile, car chaque salarié individuellement s'expose lorsqu'il va solliciter son employeur pour régler d'éventuels problèmes. L'asymétrie de la relation employeur/employé et la menace du licenciement pour chaque salarié pris individuellement rendent difficile la mise en place d'un dialogue sain en l'absence d'un organe de communication collectif, en l'occurrence le syndicat.

Le syndicat permet aussi la mise en place de biens collectifs, qui peuvent profiter à tous les salariés : chauffage dans les ateliers, nouveau parking à l'entrée de l'entreprise,... Ces biens collectifs tendent à manquer lorsque chaque salarié agit individuellement et lorsqu'il n'y a pas d'instance collective pour en faire la demande après avoir évalué les besoins de chacun.

Dans la littérature économique, le syndicalisme a donc deux visages. Le premier visage est celui d'un monopole qui agit sur le marché du travail en augmentant le coût du travail et en creusant les inégalités entre syndiqués et non syndiqués. Le second visage est celui d'une instance de dialogue entre salariés et employeur qui permet naturellement de régler les problèmes, d'améliorer les conditions de travail et de favoriser la mise en place de relation de confiance durables. Les études empiriques pour la France permettent de relativiser les effets éventuellement négatifs du syndicalisme sur l'économie *via* son action sur les salaires. Il ne reste donc potentiellement que le second visage, dont les effets sont par nature beaucoup plus difficiles à évaluer, mais qui, en théorie, ne peuvent être que positifs.

BIBLIOGRAPHIE

- Aghion, P., Y. Algan, et al.** (2008). "Can Policy influence culture? Minimum wage and the Quality of Labor Relations." *NBER Working Paper* 14327.
- Akerlof, G. A. and J. L. Yellen** (1986). *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge Univ Press.
- Amossé, T. et O. Jacod** (2008). « Salariés, représentants du personnel et directions : quelles interactions entre les acteurs des relations sociales en entreprise ? » *Recherches* (1) : 165-191.
- Avouyi-Dovi, S., D. Fougère, et al.** (2009). « Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994-2005). » *Économie et Statistique* 426 : 29-65.
- Bajoit, G.** (1988). "Exit, Voice, Loyalty... and Apathy: Les réactions individuelles au mécontentement." *Revue française de sociologie* 29(2) : 325-345.
- Barrat, O., T. Coutrot, et al.** (1996). « La négociation salariale en France, des marges de manœuvre réduites au début des années 1990. » *Données Sociales* : 199-209.
- Barrat, O. et C. Daniel** (2002). « La négociation d'entreprise de 1995 à 2000 ». *Données sociales 2002-2003, INSEE*.
- Béroud, S., J.-M. Denis, et al.** (2008). *La lutte continue ? : les conflits du travail dans la France contemporaine*, Éditions du Croquant.
- Berry, J.-B.** (2008). « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2007 ». *Premières Informations*.
- Blakemore, A. E., J.-C. Hunt, et al.** (1986). "Collective bargaining and union membership effects on the wages of male youths." *Journal of Labor Economics* 4 (2) : 193-211.
- Bloch-London, C., T. Amossé, et al.** (2008). *Les relations sociales en entreprise : un portrait à partir des enquêtes relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005)*, La Découverte.
- Booth, A. L.** (1995). *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press.
- Booth, A. L. and M. L. Bryan** (2004). "The union membership wage-premium puzzle: is there a free rider problem?" *Industrial and Labor Relations Review* 57 (3) : 402-421.
- Breda, T.** (2010a). "Firms' rents, workers' bargaining power and the union wage premium in France." *PSE Working Paper n°25*.
- Breda, T.** (2010b). "Are union representatives badly paid? Evidence from France." *PSE Working Paper n° 26*.
- Bryson, A., J. Forth, et al.** (2009). "Unions and workplace performance in Britain and France." *NIESR Discussion Papers*.
- Budd, J. W. and I. G. Na** (2000). "The union membership wage premium for employees covered by collective bargaining agreements." *Journal of Labor Economics* 18 (4) : 783-807.
- Bunel G. et M. Raveaud** (2008). "Unionism does not pay: Evidence from France" Association of Labour Economics Conference Paper, Amsterdam.
- Calmfors, L., J. Driffill, et al.** (1988). "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance." *Economic policy* 3 (6) : 14-61.
- Card, D. and S. De La Rica** (2005). "Firm-level contracting and the structure of wages in Spain." *Industrial and Labor Relations Review*. 59 : 573.
- Coutrot, T.** (1996). « Relations sociales et performance économique : Une première analyse empirique du cas français. » *Travail et Emploi* (66) : 39-58.

Du Caju, P., E. Gautier, et al. (2008). "Institutional features of wage bargaining in 22 EU countries, the US and Japan." *European Central Bank*.

Duguet, E. and P. Petit (2009). « La présence syndicale réduit-elle la discrimination salariale à l'encontre des femmes ? Un examen sur l'année 2002. » *Revue d'économie politique* (3) : 401-450.

Dunlop, J. T. (1966). *Wage determination under trade unions*, Augustus m Kelley Publications.

Eren, O. (2008). "Does Membership Pay Off for Covered Workers-A Distributional Analysis of the Free Rider Problem." *Industrial and Labor Relations Review*. 62 : 367.

Freeman, R. B. and J.-L. Medoff (1984). "What do unions do." *Industrial & Labor Relations Review* 38 : 244.

Hildreth, A. K. G. (2000). "Union wage differentials for covered members and nonmembers in Great Britain." *Journal of Labor Research* 21 (1) : 133-147.

Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*, Harvard Univ Pr.

Kramarz, F. (2008). "Offshoring, wages, and employment: Evidence from data matching imports, firms, and workers." *CREST-INSEE mimeo*.

Lallement, M. (1996). *Sociologie des relations professionnelles*, La Découverte.

Laroche, P. (2004). « Présence syndicale et performance financière des entreprises : une analyse statistique sur le cas français. » *Finance Contrôle Stratégie* 7 (3) : 117-146.

Laroche, P. and H. Wechtler (2008). « 11. La présence syndicale est-elle liée à la performance économique et financière des entreprises ? » *Recherches* (1) : 256-274.

Leclair, M. and P. Petit (2004). « Présence syndicale dans les établissements : quel effet sur les salaires masculins et féminins ? » *Économie et statistique* 371(1) : 23-47.

Lewis, H. G. (1986). *Union relative wage effects: A survey*, University of Chicago Press.

Mathieu-Morvan I. (2001), *Syndicats et performance financière des entreprises : le cas des équipementiers automobiles français*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Lille I, juillet.

McDonald, I. M. and R. M. Solow (1981). "Wage bargaining and employment." *The American Economic Review* 71 (5) : 896-908.

Olson, M. (1965). *The logic of collective action*, Cambridge University Press.

Schumacher, E. J. (1999). "What Explains Wage Differences Between Union Members and Covered Nonmembers?" *Southern Economic Journal* 65 (3) : 493-512.

Slichter, S. H. and E. Brookings Institution. Institute of (1941). *Union policies and industrial management*, Brookings Institution.

Slichter, S. H., J. J. Healy, et al. (1960). *The impact of collective bargaining on management*, Brookings Institution.

