

• DOCUMENT D'ÉTUDES

FÉVRIER 2024
N°272

Conflits du travail et rémunérations

Quelles relations dans les établissements ?

Maxime Lescurieux Dares

Dares

Document d'études

Conflits du travail et rémunérations : quelles relations dans les établissements ?

Maxime Lescurieux¹

En France, dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole, les conflits du travail prennent différentes formes, dont la grève est une figure plutôt rare. Cinq groupes sont distingués de manière statistique : ils sont caractérisés par la fréquence et la nature des conflits du travail, ou par leur absence. La nature des conflits apparaît corrélée à la politique de rémunération des établissements. Plus la conflictualité est intense, multiforme et durable, plus le niveau de rémunération horaire y est élevé. Des disparités significatives existent même à caractéristiques sociodémographiques, productives et économiques comparables même s'il n'existe pas de différences significatives des taux d'évolution de la rémunération horaire brute selon l'existence de conflits et de négociations salariales. Cette corrélation entre niveaux de conflictualité et de rémunérations horaires, qui ne préjuge en rien d'une éventuelle causalité entre les deux, concerne d'abord les établissements dans lesquels les hommes sont majoritaires. Ce résultat souligne un lien inégal de la conflictualité avec le niveau de rémunération horaire brute selon la composition sexuée des établissements, qui s'explique sans doute pour partie par le fait que les établissements où les salariés sont majoritairement des hommes sont aussi ceux où les négociations salariales sont les plus fréquentes.

Mots clés : Relations professionnelles – Conflictualité – Négociation salariale – Genre

Codes JEL : J3, J5, J16, C13

¹ Responsable de l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise, Département Relations professionnelles et temps de travail, Dares, Ministère du Travail de la Santé et des Solidarités, 78 rue Olivier de Serres, - 75015 Paris, 01.87.05.91.00, Maxime.lescurieux@travail.gouv.fr.

Table des matières

1. Introduction	3
2. Données	4
2.1 L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise de 2017 (Reponse)	4
2.2 Les Bases Tous Salariés de 2014 à 2019	5
2.3 Le fichier approché des résultats Esane (FARE 2017).....	5
3. Méthodes	6
3.1 L'analyse en correspondance multiple (ACM).....	6
3.2 La classification ascendante hiérarchique	6
3.3 L'estimation des écarts de salaires en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements	7
4. Résultats généraux.....	8
4.1 Un nuancier de la conflictualité au travail.....	8
4.2 Une corrélation significative entre conflictualité au travail et rémunération... ..	14
4.3 ...mais ambiguë selon la composition sexuée des établissements	18
5. Limites des résultats.....	22
5.1 Les données mobilisées.....	22
5.2 Les méthodes et interprétations des résultats	22
6. Conclusion	23
7. Bibliographie.....	24
8. Annexes	26
Annexe 1 : Estimations détaillées des écarts de rémunérations horaires brutes en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements	26
Annexe 2 : Estimations détaillées des écarts de rémunérations horaires brutes en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements où les femmes sont majoritaires	28
Annexe 3 : Estimations détaillées des écarts de rémunérations horaires brutes en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements où les hommes sont majoritaires	30

1. Introduction

En France, les revendications salariales représentent un motif majeur de grève. Pour 73 % des entreprises concernées par au moins une grève en 2021, les revendications portent sur les rémunérations (Lescurieux, 2023). Ce motif reste le plus fréquent, mais surtout augmente de 25 points par rapport à 2020, où la part relative des revendications salariales était dans la moyenne des dix dernières années (48 % des motifs). Le salaire est également l'un des thèmes les plus négociés, en particulier dans les entreprises qui disposent d'un délégué syndical pour lesquelles le droit impose d'ouvrir des négociations annuelles obligatoires depuis les lois Auroux de 1982. Par ailleurs, 68,4 % des entreprises ayant négocié sur les salaires ont conclu un accord sur ce thème en 2021, une proportion en hausse de 2,1 points par rapport à 2020 (Pesenti, 2023). Si un climat social jugé tendu réduit le taux d'aboutissement des négociations par la signature d'un accord à l'unanimité (Daniel, 2019), la conflictualité peut influencer les mesures salariales prises par la direction. En effet, la mobilisation concomitante ou antérieure aux négociations salariales a un effet significatif et fortement positif, multipliant par 2,3 toutes choses égales par ailleurs le rapport de probabilités entre le fait de voir la direction changer sa décision suite aux négociations par rapport à ne pas la changer. La mobilisation postérieure apparaît quant à elle sans effet, même s'il a été constaté à plusieurs reprises que des conflits sans effets directs avaient pu avoir des résultats après coup, y compris en termes de politique salariale (Pélisse et al, 2021 ; Blavier, Pélisse, 2021).

Cependant, le lien entre la conflictualité en entreprise et le niveau de rémunération est une dimension peu étudiée, quand bien même la formation des salaires et la négociation salariale à différentes échelles (interprofessionnelle, branche, entreprise) nourrissent une riche littérature qu'il ne s'agit pas de recenser ici. Si les inégalités salariales diminuent au sein des entreprises, mais augmentent entre les entreprises de 2002 à 2019 (Babet, Godechot, Pallodino, 2024), la dimension conflictuelle est rarement abordée comme une composante de la formation des salaires. **Les différents visages de la conflictualité au travail ont-ils un lien avec le niveau de rémunération des salariés ? L'évolution des niveaux de rémunération est-elle corrélée à la conflictualité ? Si oui, est-ce le cas pour l'ensemble des salariés du secteur privé non agricole ?**

Pour répondre à ces questions, une définition large de la conflictualité est retenue ici, et va au-delà du seul dénombrement des journées individuelles non travaillées (JINT). Alors que les JINT étaient estimées à plus de trois millions de journées individuelles non travaillées dans le secteur privé à la fin des années 1970, ce chiffre a été divisé par 3 à partir du milieu des années 1990, pour s'établir depuis le début des années 2000 dans une fourchette comprise entre 500 000 et 1 000 000 de JINT (Carlier, 2008). En 2021, le nombre de journées individuelles non travaillées s'établit en France à 1 165 344 (Source Acemo DSE 2022 – Dares, DGAFP pour l'Organisation International du Travail)². Dans ce contexte, l'idée d'une marginalisation du recours à la grève semble s'imposer (Pénissat, 2009). Pourtant, à partir des déclarations des représentants de la direction et des représentants du personnel, l'enquête Reponse met à jour une réalité autrement plus complexe de la conflictualité dans les établissements, en s'intéressant aux différentes formes d'arrêt de travail, aux modes d'action collectifs sans arrêt de travail, aussi bien qu'à des formes plus ou moins individuelles (Brochard, 2005). Autant de registres d'actions hétérogènes et diffus, plus difficilement repérables, qui échappent aussi bien aux statistiques administratives qu'au regard journalistique (Giraud, 2009). Les conflits individuels (tensions entre salariés, représentants de la direction et du personnel, mais aussi incidents, accidents du travail, arrêts maladie, problèmes de qualité et démissions) aussi bien que collectifs (grèves, débrayages, freinages, refus d'heures supplémentaires, rassemblements, manifestations et pétitions) définissent ici un champ étendu de la conflictualité.

² <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/industrial-relations/>

La section 2 est consacrée à la présentation des données mobilisées dans cette étude, et la section 3 aux méthodes mises en place pour étudier le lien entre les conflits du travail et les rémunérations. La section 4 présente les résultats obtenus. La section 5 souligne les limites de cette démarche. Enfin, la section 6 conclut.

2. Données

2.1 L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise de 2017 (Reponse)

Depuis 1993, la Dares interroge tous les six ans, à travers l'enquête Reponse, les acteurs des relations sociales dans les établissements, afin de comprendre la dynamique des relations professionnelles et du dialogue social existant entre les directions des entreprises, les représentants du personnel et les salariés. Le champ couvert par l'enquête est celui des établissements du secteur privé non agricole comptant au moins 11 salariés, établis en France métropolitaine. L'unité d'enquête est l'établissement au sens de l'Insee, c'est-à-dire l'unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Dans le cadre du volet « représentants de direction » mobilisé dans cette étude, 4 364 établissements ont répondu à un questionnaire administré en face-à-face. Le degré d'intensité et les formes de la conflictualité au sein des établissements sont appréhendés à partir des questions suivantes :

Parmi les formes de conflits collectifs suivants, quelles sont celles que votre « entreprise » / « établissement » a connues au cours des 3 dernières années (2014 - 2016) ? (Il s'agit ici uniquement des conflits terminés ; plus de 5 fois, de 3 à 5 fois, de 1 à 2 fois, jamais)

- Un débrayage³
- Une grève de moins de deux jours
- Une grève de deux jours et plus
- Une grève perlée⁴
- Une grève du zèle⁵, ralentissement de production
- Un refus d'heures supplémentaires⁶
- Un rassemblement, une manifestation
- Une pétition

L'un des incidents suivants s'est-il produit au cours des trois dernières années (2014 - 2016), dans votre « entreprise » / « établissement » ?

- De fortes tensions entre certains salariés et leurs supérieurs (leur direction, leur patron)
- De fortes tensions entre certains salariés et leurs collègues
- De fortes tensions entre les ou des représentants du personnel et la direction
- Des incidents répétés provoqués par certains salariés
- Des accidents du travail répétés
- Des arrêts maladies répétés pour plusieurs salariés
- Des problèmes de qualité, des plaintes des clients
- Des démissions fréquentes

³ **Débrayage** : arrêt collectif de travail de courte durée, d'une à quelques heures.

⁴ **Grève perlée** : ralentissement de travail, diminution concertée du rythme de production.

⁵ **Grève du zèle** : ralentissement du travail sous prétexte du respect scrupuleux du règlement.

⁶ **Refus d'heures supplémentaires** : cas où au moins deux salariés refusent en même temps des heures supplémentaires demandées par leur hiérarchie.

2.2 Les Bases Tous Salariés de 2014 à 2019

Afin d'obtenir des données de rémunération et plus généralement d'enrichir les données disponibles, un appariement est réalisé avec les fichiers établissements des Bases Tous salariés (BTS) produites par l'Insee, sur la période 2014-2019. Ces bases statistiques annuelles sont produites à partir de données administratives, en l'occurrence les déclarations annuelles de données sociales (DADS) puis les déclarations sociales nominatives (DSN), les secondes s'étant progressivement substituées aux premières à partir de 2016. Ces déclarations administratives sont des formalités déclaratives que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ces documents communs aux administrations fiscales et sociales, les employeurs fournissent annuellement et pour chaque établissement, un certain nombre d'informations relatives à l'établissement et aux salariés. Pour chaque salarié les informations suivantes, parmi d'autres, sont déclarées : la nature de l'emploi et la qualification, les dates de début et de fin de période de paie, le nombre d'heures salariées, la condition d'emploi (temps complet, temps partiel), le montant des rémunérations versées, etc. Les Bases Tous Salariés permettent de produire des statistiques sur les salaires et l'emploi. À partir du numéro de Siret les données ont été appariées au volet « représentants de la direction » de l'enquête Reponse 2017. Après apurement des données de l'enquête Reponse et appariement avec les Bases Tous salariés, 3 824 établissements du secteur privé non agricole comptant au moins 11 salariés, établis en France métropolitaine font partie de l'échantillon étudié⁷.

2.3 Le fichier approché des résultats Esane (FARE 2017)

Enfin, l'exploitation est enrichie par le fichier approché des résultats Esane (FARE 2017) de l'Insee. Il s'agit d'un fichier individuel de données comptables. Il combine des données administratives (obtenues à partir des déclarations annuelles de bénéficiaires que font les entreprises à l'administration fiscale, et à partir des déclarations sociales qui fournissent des informations sur les salariés) et des données obtenues à partir d'un échantillon d'entreprises enquêtées par un questionnaire spécifique pour produire les statistiques structurelles d'entreprises. Le fichier (exercice 2017) fournit des informations sur le bilan et le compte de résultat de l'entreprise. Les informations fournies par FARE permettent de déterminer certains ratios comptables, tels que le chiffre d'affaires rapporté à l'emploi en équivalent temps plein, la valeur ajoutée par salarié ou encore la part du facteur travail dans la valeur ajoutée, qui ne sont ni renseignés dans l'enquête Reponse ni dans les données des Bases Tous Salariés.

⁷ La perte d'établissements ne modifie pas significativement la structure de l'échantillon initial.

3. Méthodes

3.1 L'analyse en correspondance multiple (ACM)

Afin de résumer l'information relative à la conflictualité au travail, une analyse en correspondances multiples (ACM) est menée. L'ACM s'applique à des tableaux de grandes tailles qui renseignent un ensemble de caractéristiques « qualitatives » pour une population d'unités statistiques, à savoir, ici, des établissements. La méthode extrait de ces tableaux les informations considérées comme les plus importantes, les plus structurantes. La synthèse qu'elle réalise se matérialise par des graphiques où la population étudiée, d'une part, et les caractéristiques renseignées, d'autre part, se distribuent dans des espaces : des « plans factoriels ». Les deux premiers axes fournissent une partie généralement importante de l'information contenue dans le tableau initial (l'axe horizontal étant, par convention, le plus significatif). La proximité des points renseigne, *a priori*, sur leurs associations. La disposition des modalités de chaque variable les unes par rapport aux autres aide à donner un sens à chacune. Sur ces graphiques, les unités statistiques qui se ressemblent (tout comme les modalités partagées par les mêmes unités) sont représentées par des points qui tendent à se regrouper ; la dissemblance produit, au contraire, de la distance. Les variables retenues dans l'ACM sont celles qui investissent la conflictualité individuelle et collective des établissements du tableau 1, auxquelles s'ajoutent le secteur d'activité, la taille de l'établissement, la catégorie socioprofessionnelle et le sexe majoritaire dans l'établissement, le taux de salariés en CDD, le taux de salariés en intérim, l'âge de l'établissement, le type d'instance de représentation des salariés et l'engagement de négociations salariales. L'analyse concerne les établissements de 11 salariés ou plus du secteur privé non agricole, soit 3 824 établissements de l'enquête Reponse 2017.

3.2 La classification ascendante hiérarchique

À partir de l'ACM, une classification ascendante hiérarchique (CAH) est effectuée. Cette méthode vise à partitionner une population en sous-groupes selon différentes caractéristiques structurantes. On cherche ainsi à regrouper des établissements qui se « ressemblent » au sein d'une même classe, de sorte que chacune d'entre elles soit la plus homogène possible en son sein (homogénéité intra-classe) et, à l'inverse, que les classes soient les plus hétérogènes possibles lorsqu'on les compare entre elles (hétérogénéité inter-classe). Cette méthode permet d'identifier des comportements typiques, ici autour de la conflictualité au travail. Le principe de la CAH est de rassembler des établissements selon un critère de ressemblance qui détermine une distance entre chaque établissement pris deux à deux. Deux observations identiques auront une distance nulle. Plus les observations seront dissemblables, plus la distance sera importante. Il faut ensuite choisir une méthode d'agrégation pour construire un dendrogramme. On privilégiera la méthode de Ward dans le but de minimiser l'inertie intra-classe et maximiser l'inertie inter-classe, afin d'obtenir des classes les plus homogènes possibles en leur sein (Ward, 1963). La CAH va ensuite rassembler les établissements de manière itérative afin de produire un dendrogramme ou arbre de classification. La classification est ascendante, car elle part des observations individuelles ; elle est hiérarchique, car elle produit des classes ou groupes de plus en plus vastes, incluant des sous-groupes en leur sein. En découpant cet arbre à une certaine hauteur choisie, on produira la partition désirée. Ici, un regroupement en 5 groupes est effectué à partir des deux premiers axes de l'ACM qui synthétisent le mieux les indicateurs cités ci-dessus et sur lesquels elle repose, afin de caractériser les configurations typiques de la conflictualité au travail.

3.3 L'estimation des écarts de salaires en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements

Pour estimer la corrélation de la conflictualité avec le niveau du salaire horaire brut, une régression linéaire (de type log-niveau) est mise en œuvre, visant à expliquer le logarithme du salaire brut à partir des variables explicatives suivantes : type de conflictualité au sein de l'établissement, secteur d'activité, catégorie socioprofessionnelle et sexe majoritaires au sein de l'établissement, taux de CDD et taux d'intérimaires au sein de l'établissement, âge de l'établissement, type d'instance représentative du personnel au sein de l'établissement, taille de l'établissement, existence ou non d'une négociation salariale.

Dans ce modèle de régression linéaire, le coefficient de régression β associé à une forme de conflictualité donnée dans l'établissement s'interprète comme suit : toutes autres caractéristiques contrôlées par le modèle égales par ailleurs, le salaire horaire dans les établissements connaissant cette forme de conflictualité est en moyenne inférieur (si β est négatif) ou supérieur (si β est positif) au salaire horaire des établissements connaissant la forme de conflictualité choisie comme modalité de référence (ici il s'agit des conflits individuels et collectifs fréquents - longs), dans des proportions égales à $[\exp(\beta) - 1] * 100 \%$. Ce facteur est approximativement égal à $\beta * 100 \%$ lorsque β est proche de 0.

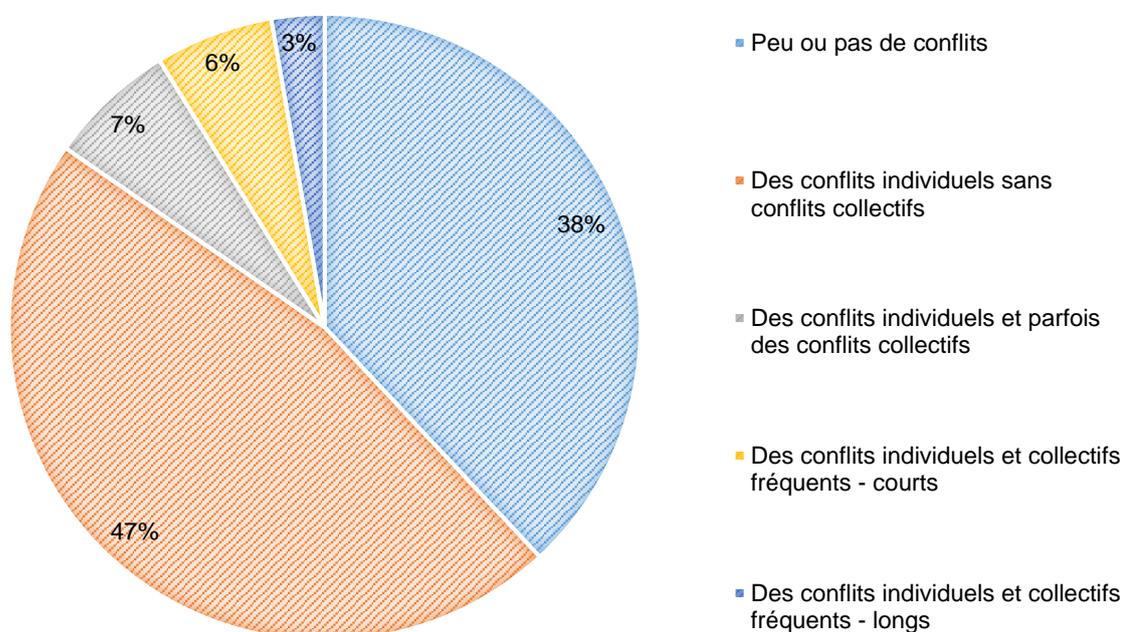
Un deuxième modèle (non présenté ici) a également été testé en ajoutant la part de la rémunération du facteur travail dans la valeur ajoutée, la valeur ajoutée par salarié et le chiffre d'affaires rapporté à l'emploi en équivalent temps plein. L'ajout de ces variables est non significatif. À propos de la productivité, la plus grande partie des inégalités salariales tient à des spécificités propres aux individus : niveau de diplôme, profession, compétences spécifiques, expérience professionnelle, etc. (Babet, Godechot, Pallodino, 2024) qui peuvent s'interpréter comme un témoignage de la « productivité » (Koubi, Roux, 2006).

4. Résultats généraux

4.1 Un nuancier de la conflictualité au travail

La classification ascendante hiérarchique réalisée à partir de l'enquête Reponse distingue cinq types de conflictualité au sein des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole. Ainsi, 38 % des établissements ne sont que peu ou pas concernés par la conflictualité (Graphique 1). 47 % rencontrent des conflits individuels sans connaître de conflits collectifs, 7 % des conflits individuels et parfois des conflits collectifs, 6 % des établissements connaissent conjointement des conflits individuels et des conflits collectifs fréquents, mais relativement courts. 3 % des établissements rapportent des conflits individuels et collectifs réguliers qui s'étirent dans le temps.

Graphique 1 – Répartition des établissements selon le type de conflictualité (%)



Lecture : 38 % des établissements sont « peu ou pas conflictuels ».

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction ».

38 % d'établissements peu ou pas conflictuels

Ce premier groupe emploie 28 % des salariés du secteur privé non agricole (Tableau 1). Entre 2014 et 2016, parmi ce groupe, seul un établissement sur dix a connu des tensions entre certains salariés et leurs supérieurs. Seul un sur six connaît des arrêts maladies répétés pour plusieurs salariés. Les salariés de ce groupe n'ont quasiment pas connu d'autres conflits individuels. En particulier, aucun de ces établissements n'a connu de tensions entre certains salariés et leurs collègues ou entre les représentants du personnel et la direction. Ce constat s'applique également aux conflits collectifs. Aucun établissement de ce groupe n'a connu entre 2014 et 2016 de débrayage, de grève, de ralentissement de la production, de manifestation ou encore de pétition.

Les établissements de moins de 20 salariés sont plus représentés dans ce groupe que dans les autres ; il en est de même, quoique dans une moindre mesure, pour les établissements des secteurs de l'information-communication, de la construction ou des autres services⁸, ainsi que de ceux existant depuis moins de 5 ans ou, inversement, depuis plus de 10 ans (Tableau 2). Les établissements de ce groupe emploient par ailleurs plus fréquemment que la moyenne des cadres, et, dans une moindre mesure, des professions intermédiaires et des hommes. La part de salariés en contrats courts ou intérimaires y est plus basse. Ces établissements disposent moins souvent d'une présence syndicale (29 % contre 37 % en moyenne). Enfin, huit établissements sur dix appartenant à ce groupe n'ont pas ouvert de négociations salariales entre 2014 et 2016.

47 % des établissements avec des conflits individuels, mais sans conflits collectifs

Ce groupe d'établissements concerne 42 % de salariés du secteur privé non agricole (Tableau 1). Parmi ces établissements, une très grande majorité connaît des tensions entre les salariés (71 %), et dans une moindre mesure entre les représentants du personnel et les représentants de la direction (30 %). Les fréquences d'incidents (30 %), des accidents du travail répétés (13 %), des arrêts maladie (40 %), des problèmes de qualité (40 %) et des démissions fréquentes (15 %) y sont supérieures à la moyenne. Néanmoins, si ce groupe se caractérise par un nombre relativement élevé de conflits individuels au travail, les conflits collectifs y sont presque inexistantes. En effet, entre 2014 et 2016, aucun des établissements de ce groupe n'a été confronté à une mobilisation collective.

Les établissements concernés par ce type de conflictualité sont plus souvent issus des secteurs du commerce et des autres services (Tableau 2). Les employés y sont plus souvent présents (44 % contre 40 %). Ces établissements disposent d'un peu plus d'élus que la moyenne (68 % contre 66 %) mais ils sont plus souvent dépourvus de délégués syndicaux (67 % contre 63 %) et réalisent un peu moins de négociations sur les salaires (78 % n'ont pas ouvert de négociation contre 75 %).

7 % des établissements avec des conflits individuels et quelques conflits collectifs

Ces établissements emploient 10 % des salariés du secteur privé non agricole (Tableau 1). Les conflits individuels rencontrés par ce groupe font état de tensions entre les salariés, les représentants du personnel et la direction. Des arrêts maladie répétés et des problèmes de qualité sont également plus fréquents parmi ces établissements. En matière de conflictualité collective, ce groupe n'est pas concerné par les formes les plus dures. Dans ces établissements, les grèves sont pour la plupart de courte durée : 25 % des établissements ont connu une grève dont la durée est systématiquement de moins de deux jours, 31 % des établissements ont été confrontés à un débrayage. Ces établissements connaissent aussi d'autres formes de mobilisation comme des pétitions (36 %) et parfois des rassemblements (22 %).

Les établissements de ce groupe sont plus souvent issus de la santé et de l'action sociale privées et, dans une moindre mesure de l'information-communication (Tableau 2). Les établissements d'au moins 50 salariés sont plus souvent dans cette situation. Les femmes et les professions intermédiaires sont plus souvent majoritaires dans ces établissements. La part de CDD et d'intérimaires parmi les effectifs y est relativement importante. Enfin, 72 % des établissements de ce groupe disposent d'au moins un délégué syndical, soit bien plus que la moyenne. Cette présence syndicale favorise la mise en place d'une négociation sur les salaires : près d'un établissement sur deux a ouvert des négociations sur les salaires entre 2014 et 2016 contre seulement un sur quatre en moyenne.

⁸ Services hors information-communication, santé, action sociale, transport.

6 % des établissements connaissant des conflits individuels et des conflits collectifs à la fois fréquents et courts

10 % des salariés du secteur privé non agricole appartiennent à ce groupe (Tableau 1). Ces conflits individuels sont nombreux avec d'importantes tensions, accidents du travail (25 %), arrêts maladie (58 %) et des démissions fréquentes (20 %). Les conflits collectifs sont aussi courants, néanmoins relativement brefs et temporaires. Pratiquement aucun établissement ne déclare avoir connu une grève de plus de deux jours entre 2014 et 2016. Plus souvent qu'ailleurs, les conflits prennent la forme de ralentissement de la production et en particulier de refus d'heures supplémentaires (69 % contre 5 % en moyenne).

Comparativement à la moyenne, ce groupe compte de grands établissements de l'industrie, de la santé et de l'action sociale privées ainsi que des transports, de moins de 10 ans d'existence, où les hommes et les ouvriers sont plus souvent majoritaires (Tableau 2). L'usage de contrat de travail précaire (CDD et intérim) est important. 55 % des établissements disposent d'au moins un délégué syndical, ce qui favorise l'ouverture de négociations salariales relativement fréquentes entre 2014 et 2016 (38 % contre 25 % en moyenne).

3 % des établissements avec des conflits individuels et des conflits collectifs fréquents et longs

Si ce groupe paraît modeste, il est constitué d'unités de taille importante (Tableau 2) et représente 10 % des salariés du secteur privé non agricole (environ 955 000 salariés du champ de l'enquête) (Tableau 1). Les secteurs de l'industrie et des transports y sont surreprésentés (respectivement 23 % et 25 % des établissements, Tableau 2). Les conflits individuels sont portés par des tensions, auxquelles s'adjoignent des accidents du travail (25 %) et des arrêts maladie (67 %) (Tableau 1). La conflictualité s'exprime également collectivement à travers des grèves relativement longues auxquelles s'additionnent pétitions, rassemblements, manifestations et débrayages.

Ce groupe compte davantage d'anciens et grands établissements de l'industrie et des transports (Tableau 2). Les professions intermédiaires y sont plus souvent majoritaires que dans la moyenne des établissements considérés dans l'analyse. Le recours aux contrats précaires y est récurrent : seuls 33 % des établissements ont un taux de salariés en CDD inférieur à 1 %, contre 41 % en moyenne. La présence syndicale est forte et majoritaire (87 % des établissements), comme la tenue de négociations salariales entre 2014 et 2016 (74 % contre 25 % en moyenne).

Tableau 1 – Les cinq profils de la conflictualité au travail en France (%)

	Peu ou pas de conflits	Des conflits individuels sans conflits collectifs	Des conflits individuels et parfois des conflits collectifs	Des conflits individuels et collectifs fréquents - courts	Des conflits individuels et collectifs fréquents - longs	Total
Poids des classes en établissements	38	47	7	6	3	100
Poids des classes en salariés	28	42	10	10	10	100
Conflits individuels						
Connaitre de fortes tensions entre certains salariés et leurs supérieurs	9	43	45	70	59	33
Connaitre de fortes tensions entre certains salariés et leurs collègues	0	71	50	71	63	42
Connaitre de fortes tensions entre les ou des représentants du personnel et la direction	0	30	32	35	54	20
Connaitre des incidents répétés provoqués par certains salariés	0	30	28	42	35	19
Connaitre des accidents du travail répétés	0	13	13	25	25	9
Connaitre des arrêts maladie répétés pour plusieurs salariés	16	40	48	58	67	33
Connaitre des problèmes de qualité, des plaintes des clients	1	40	37	50	41	26
Connaitre des démissions fréquentes	0	15	11	20	14	9
Conflits collectifs						
Connaitre au moins un débrayage	0	0	31	24	45	5
Connaitre au moins une grève de deux jours ou moins	0	0	25	25	52	5
Connaitre au moins une grève de trois jours ou plus	0	0	0	1	51	1
Connaitre au moins une grève perlée, zèle, un ralentissement	0	0	6	7	19	1
Connaitre au moins un refus d'heures supplémentaires	0	0	0	69	12	5
Connaitre au moins un rassemblement, une manifestation	0	0	22	19	45	4
Connaitre au moins une pétition	0	0	36	18	39	5

Lecture 1 : 38 % des établissements sont « peu ou pas conflictuels » sur la période 2014-2016.

Lecture 2 : 9 % des établissements qui sont « peu ou pas conflictuels » déclarent connaitre de fortes tensions entre des salariés et leurs supérieurs, sur la période 2014-2016.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Réponse 2017, volet « représentants de la direction ».

Tableau 2 – Caractéristiques socio-économiques et productives des établissements selon le type de conflictualité (répartition des établissements en %, excepté pour la part de la rémunération du facteur travail dans la valeur ajoutée, la valeur ajoutée par salarié et le chiffre d'affaires rapporté à l'emploi en équivalent temps plein)

	Peu ou pas de conflits	Des conflits individuels sans conflits collectifs	Des conflits individuels et parfois des conflits collectifs	Des conflits individuels et collectifs fréquents - courts	Des conflits individuels et collectifs fréquents - longs	Total
Secteur d'activité						
Commerce	25	30	17	18	15	26
Construction	13	9	5	15	1	10
Industrie	16	16	17	20	23	17
Information-communication	8	5	9	6	13	7
Santé, action sociale	15	16	34	18	12	17
Transport	4	6	7	10	25	6
Autres services	18	18	12	13	10	17
Total	100	100	100	100	100	100
Taille de l'établissement						
Moins de 20 salariés	45	34	21	17	13	36
Entre 20 et 49 salariés	38	40	39	41	24	39
Entre 50 et 199 salariés	14	21	31	31	33	20
Entre 200 et 499 salariés	2	3	7	7	18	3
Plus de 500 salariés	1	1	3	4	11	2
Total	100	100	100	100	100	100
Catégorie socioprofessionnelle majoritaire						
Ouvriers	36	34	32	51	31	36
Employés	37	44	35	35	37	40
Professions intermédiaires	14	12	23	9	23	13
Cadre	13	11	11	5	10	11
Total	100	100	100	100	100	100
Sexe majoritaire						
Femmes	40	41	46	36	42	41
Hommes	60	59	54	64	58	59
Total	100	100	100	100	100	100
Taux CDD						
Moins de 1%	46	40	29	37	33	41
Entre 1% et 5%	12	15	18	20	21	15
Entre 5% et 10%	19	22	28	20	22	21
Plus de 10%	23	23	26	23	25	24
Total	100	100	100	100	100	100
Taux intérim						
Moins de 1%	80	76	72	66	58	76
Entre 1% et 5%	5	7	8	8	16	6
Entre 5% et 10%	6	6	6	7	9	6
Plus de 10%	9	11	14	20	18	12
Total	100	100	100	100	100	100

Age de l'établissement						
Moins de 5 ans	11	9	11	10	9	10
Entre 5 ans et 10 ans	24	28	21	29	25	26
Entre 10 ans et 20 ans	31	30	33	30	38	31
Plus de 20 ans	34	33	36	31	28	34
Total	100	100	100	100	100	100
Type d'instance représentative du personnel						
Sans institutions représentatives du personnel	45	32	8	25	6	34
Elus sans délégué syndical	26	35	20	20	7	29
Elus avec délégué syndical	29	33	72	55	87	37
Total	100	100	100	100	100	100
Négociations salariales engagées entre 2014 et 2016						
Oui	19	22	47	38	74	25
Non	81	78	53	62	26	75
Total	100	100	100	100	100	100
Part de la rémunération du facteur travail dans la valeur ajoutée (en %)						
	68	74	75	72	59	70
Valeur ajoutée par salarié (base 100 : colonne « Total »)						
	106	85	96	100	139	100
Chiffre d'affaires rapporté à l'emploi en équivalent temps plein (base 100 : colonne « Total »)						
	114	80	89	106	136	100

Lecture 1 : 25 % des établissements qui sont « peu ou pas conflictuels » appartiennent au secteur du commerce.

Lecture 2 : dans 40 % des établissements « peu ou pas conflictuels », les femmes sont majoritaires.

Lecture 3 : dans les établissements « peu ou pas conflictuels », la part de la rémunération du facteur travail dans la valeur ajoutée s'élève à 68 %.

Lecture 4 : comparativement à une moyenne de 100 sur l'ensemble des établissements considérés ici, la valeur ajoutée par salarié des établissements « peu ou pas conflictuels » s'élève à 106.

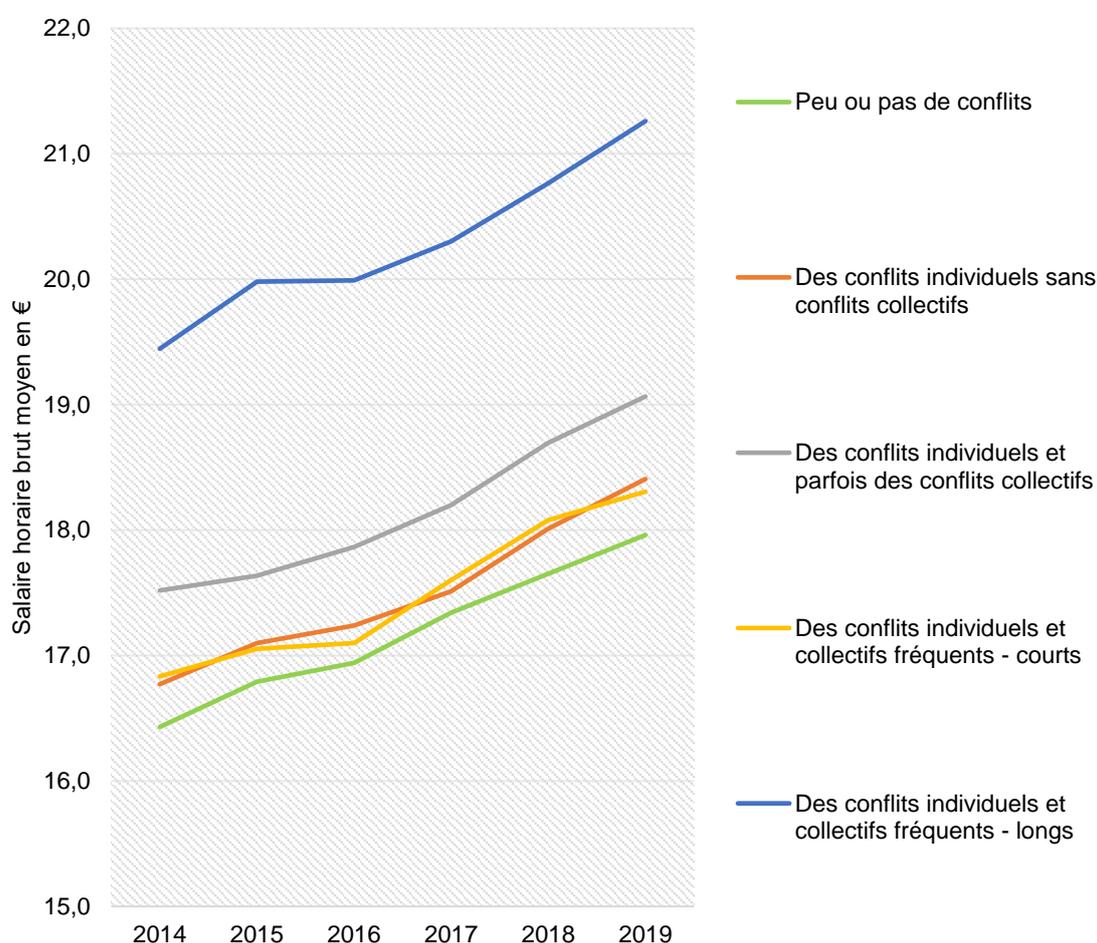
Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Réponse 2017, volet « représentants de la direction ».

4.2 Une corrélation significative entre conflictualité au travail et rémunération...

Entre 2014 et 2019, la rémunération horaire brute⁹ moyenne versée par les établissements concernés par des conflits individuels et collectifs fréquents – longs est supérieure à celle des établissements peu ou pas concernés par la conflictualité au travail. En 2014, elle s'élève à 19,40 € dans les établissements les plus conflictuels contre 16,40 € dans les structures non conflictuelles (Graphique 2). En 2019, cet écart persiste. Il est en moyenne de 3,30 € en faveur des établissements aux conflits individuels et collectifs fréquents – longs. Ce constat s'applique également aux établissements pour lesquels des conflits ont été engagés spécifiquement sur les salaires. En 2014, les établissements qui ont connu au moins un conflit salarial versent une rémunération horaire brute moyenne supérieure de 1,80 € à celle des établissements sans conflit sur les salaires (Graphique 3). Cet écart s'accroît de 0,20 € en 2019 en faveur des établissements qui ont connu au moins un conflit sur les salaires.

Graphique 2 – Évolution de la rémunération horaire brute moyenne selon le type de conflictualité des établissements entre 2014 et 2019



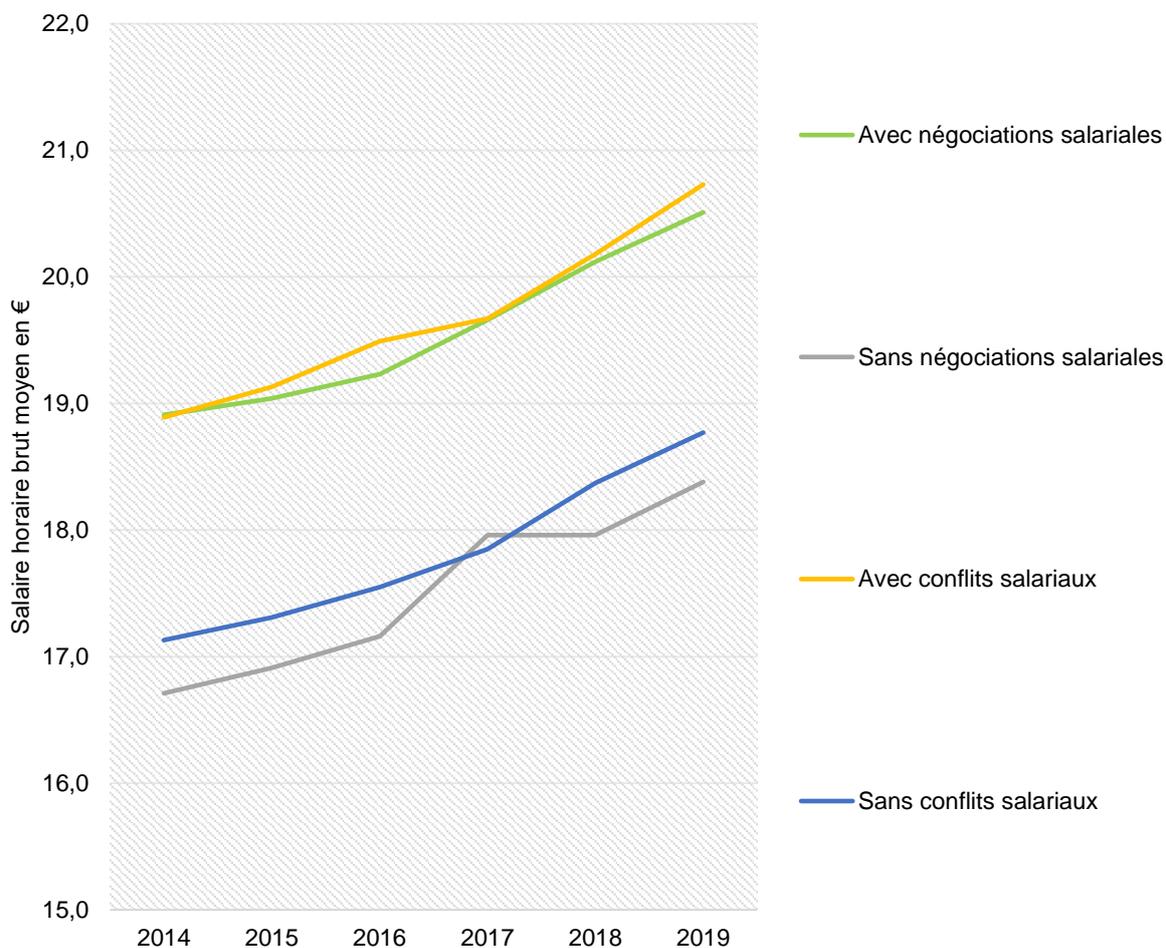
Lecture : en 2019, la rémunération horaire brute moyenne des établissements « peu ou pas conflictuels » est de 18 €.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction », appariée aux Bases Tous Salariés (Insee).

⁹ La rémunération horaire brute est obtenue en divisant dans les Bases Tous Salariés la rémunération annuelle brute totale par le nombre total d'heures rémunérées dans l'année.

Graphique 3 – Evolution de la rémunération horaire brute moyenne selon la tenue de négociations et de conflits salariaux entre 2014 et 2019



Lecture : en 2019, le salaire horaire brut moyen des établissements ayant engagé des négociations salariales entre 2014 et 2016 est de 20,5 €.

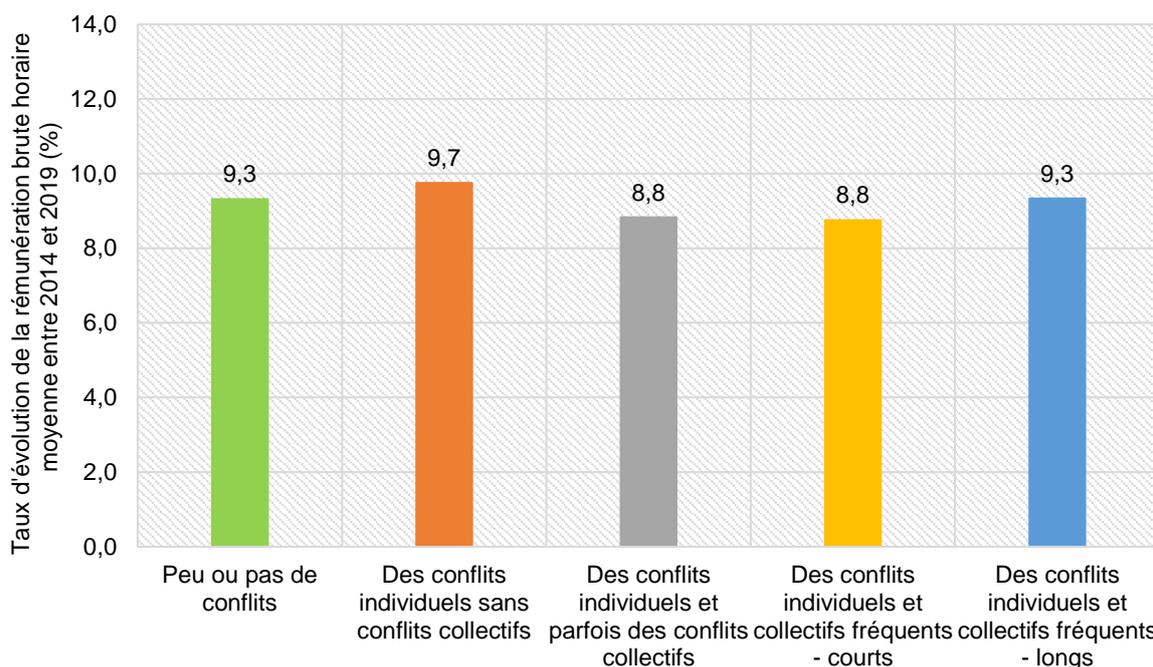
Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction », appariée aux Bases Tous Salariés (Insee).

Cependant, il n'existe pas de différences significatives des taux d'évolution de la rémunération horaire brute moyenne selon l'existence de conflits et de négociations salariales. Entre 2014 et 2019, la rémunération horaire brute moyenne des établissements peu ou pas conflictuels augmente de 9,3 % (Graphique 4). L'augmentation est de 9,7 % pour les établissements ayant connu des conflits individuels sans conflits collectifs. Lorsque des établissements ont connu à la fois des conflits individuels et collectifs, le taux d'évolution de la rémunération horaire brute est du même ordre. Ainsi par exemple, la rémunération horaire brute des établissements concernés par des conflits individuels et collectifs fréquents – longs augmente de 9,3 % entre 2014 et 2019.

Ce constat s'applique également aux établissements pour lesquels des conflits et des négociations sur les salaires ont été engagés. Le taux d'évolution de la rémunération horaire brute des établissements qui ont engagé des négociations salariales entre 2014 et 2019 est de 8,5 % (Graphique 5). C'est 1,5 point de moins que pour les établissements dépourvus de négociations salariales.

Graphique 4 – Taux d'évolution de la rémunération horaire brute moyenne selon le type de conflictualité entre 2014 et 2019 (%)



Lecture : entre 2014 et 2019, la rémunération horaire brute moyenne des établissements "peu ou pas conflictuels" augmente de 9,3 %.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction », appariée aux Bases Tous Salariés (Insee).

Graphique 5 – Taux d'évolution de la rémunération horaire brute moyenne selon la tenue de négociations et de conflits salariaux entre 2014 et 2019 (%)



Lecture : entre 2014 et 2019, la rémunération horaire brute moyenne des établissements où il y a eu des négociations salariales augmente de 8,5 %.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction », appariée aux Bases Tous Salariés (Insee).

Néanmoins, la nature des conflits reste corrélée au niveau de rémunération. Des disparités significatives existent même à caractéristiques sociodémographiques, productives et économiques comparables. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs¹⁰, en 2017, les établissements concernés par des conflits individuels et collectifs fréquents – longs obtiennent en moyenne une rémunération horaire brute supérieure de 5 % aux établissements qui connaissent des conflits plus éparses (Tableau 3). Dans ces établissements à forte conflictualité, les salariés sont plus productifs et dégagent une valeur ajoutée par salarié supérieure à la moyenne (Tableau 2). Néanmoins, la part du facteur travail dans la rémunération y est relativement moins élevée. La structure des grandes entreprises – surreprésentées là où la conflictualité est élevée – étant plus complexe, avec davantage de parties prenantes (direction, diversité d'actionnaires et de salariés), cette caractéristique pourrait s'avérer être un motif de conflictualité supplémentaire (Giraud, Pélisse, Pénissat, 2014). Cependant, leurs directions disposeraient de plus de marges dans les négociations salariales, afin de proposer des salaires plus élevés que dans les autres établissements (Tall, 2020).

Tableau 3 – Estimations des écarts de rémunérations horaires brutes en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements

En %	Variable dépendante : log de la rémunération horaire brute		
Ensemble	2017	2018	2019
Des conflits individuels et collectifs fréquents - longs	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Peu ou pas de conflits	-1,4	-1,6	-1,5
Des conflits individuels sans conflits collectifs	-5,8**	-5,8**	-5,9**
Des conflits individuels et parfois des conflits collectifs	-5,3**	-5,1*	-5,6*
Des conflits individuels et collectifs fréquents - courts	-5,0*	-5,0*	-5,8**

*** : $p < 0,01$ - ** : $p < 0,05$ - * : $p < 0,1$ - NS : non significatif

Note : toutes les régressions linéaires sont pondérées au niveau des établissements à l'aide des poids fournis par l'enquête Reponse 2017. La spécification en logarithme de la variable d'intérêt favorise la robustesse des estimations en limitant l'impact de la variance des observations de rémunération horaire brute. Les variables de contrôle sont la taille (effectifs) de l'établissement (5 catégories), la CSP majoritaire dans l'établissement (4 catégories), le sexe majoritaire dans l'établissement (2 catégories), le secteur d'activité (7 catégories), les parts de salariés CDD et d'intérimaires dans l'établissement (respectivement 4 catégories chacune), l'âge de l'établissement (4 catégories), la présence syndicale (3 catégories), la tenue de négociations salariales entre 2014 et 2016 (2 catégories) et le type de conflictualité des établissements (5 catégories), détails des régressions en annexes.

Lecture : en 2017, toutes choses égales par ailleurs, la rémunération horaire brute d'un établissement aux conflits individuels sans conflits collectifs est en moyenne inférieure de 5,8 % à la rémunération horaire brute dans les établissements aux conflits individuels et collectifs fréquents - longs.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction », appariée aux Bases Tous Salariés (Insee).

¹⁰ Cf. Annexe 1 pour davantage de détails sur la modélisation retenue.

4.3 ...mais ambiguë selon la composition sexuée des établissements

Si le niveau des rémunérations est donc significativement corrélé à un certain niveau de conflictualité, cette concomitance varie cependant selon la composition sexuée des établissements. En 2017, au sein des établissements les plus conflictuels et où les hommes sont majoritaires, la rémunération horaire brute est significativement supérieure à celle des établissements qui n'appartiennent pas à ce groupe. Toutes choses égales par ailleurs, ce niveau de rémunération est supérieur de 9,3 % à celui des établissements sans conflits (Tableau 4). En revanche, parmi les établissements où les femmes sont surreprésentées, les résultats obtenus sont nettement moins significatifs : la rémunération horaire brute n'apparaît significativement pénalisée qu'en cas de conflits collectifs ponctuels ou courts en 2019. Cela souligne un lien ambigu de la conflictualité avec le niveau de la rémunération horaire brute selon la composition sexuée des établissements.

Tableau 4 – Estimations des écarts de rémunérations horaires brutes en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements et la composition sexuée

En %	Variable dépendante : log de la rémunération horaire brute		
	2017	2018	2019
Les hommes sont majoritaires	2017	2018	2019
Des conflits individuels et collectifs fréquents - longs	Ref	Ref	Ref
Peu ou pas de conflits	-9,3***	-11,2***	-11,1***
Des conflits individuels sans conflits collectifs	-12,5***	-15,0***	-13,7***
Des conflits individuels et parfois des conflits collectifs	-9,1**	-11,4***	-9,1**
Des conflits individuels et collectifs fréquents - courts	-8,4**	-11,1***	-10,6***
Les femmes sont majoritaires	2017	2018	2019
Des conflits individuels et collectifs fréquents - longs	Ref	Ref	Ref
Peu ou pas de conflits	4,2	4,0	3,4
Des conflits individuels sans conflits collectifs	-0,9	-0,8	-1,6
Des conflits individuels et parfois des conflits collectifs	-3,9	-1,6	-3,0
Des conflits individuels et collectifs fréquents - courts	-4,9	-4,0	-7,8*

*** : $p < 0,01$ - ** : $p < 0,05$ - * : $p < 0,1$ - NS : non significatif

Note : toutes les régressions linéaires sont pondérées au niveau des établissements à l'aide des poids fournis par l'enquête Reponse 2017. La spécification en logarithme de la variable d'intérêt favorise la robustesse des estimations en limitant l'impact de la variance des observations de la rémunération horaire brute. Les variables de contrôle sont la taille (effectifs) de l'établissement (5 catégories), la CSP majoritaire dans l'établissement (4 catégories), le sexe majoritaire dans l'établissement (2 catégories), le secteur d'activité (7 catégories), les parts de salariés CDD et d'intérimaires dans l'établissement (respectivement 4 catégories chacune), l'âge de l'établissement (4 catégories), la présence syndicale (3 catégories), la tenue de négociations salariales entre 2014 et 2016 (2 catégories) et le type de conflictualité des établissements (5 catégories), détails des régressions en annexes.

Lecture : en 2017, toutes choses égales par ailleurs, la rémunération horaire brute d'un établissement aux conflits individuels sans conflits collectifs où les hommes sont majoritaires est en moyenne inférieure de 12,5 % à la rémunération horaire brute dans les établissements aux conflits individuels et collectifs fréquents – longs où les hommes sont également majoritaires.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction », appariée aux Bases Tous Salariés (Insee).

Comment expliquer ce résultat ? Est-ce en raison d'une moindre intensité de la conflictualité parmi les établissements où les femmes sont majoritaires ? Les statistiques descriptives de l'enquête Reponse 2017 réfutent l'hypothèse d'une division sexuée de la conflictualité au travail. En effet, si les établissements où les femmes sont majoritaires connaissent légèrement plus de conflits individuels (entre collègues, représentants du personnel, la direction et également davantage d'arrêts maladie), en revanche, on ne distingue pas de différences significatives en matière de conflictualité collective selon le « genre » de l'établissement (Tableau 5). Ainsi, entre 2014 et 2016, les établissements où les femmes sont majoritaires ont autant participé que les établissements où les hommes sont majoritaires aux grèves, débrayages, rassemblements, manifestations et pétitions.

Tableau 5 - La conflictualité au travail selon la composition sexuée des établissements (%)

	Les hommes sont majoritaires	Les femmes sont majoritaires	Total
Conflits individuels			
Connaître de fortes tensions entre certains salariés et leurs supérieurs	31	35	33
Connaître de fortes tensions entre certains salariés et leurs collègues	40	45	42
Connaître de fortes tensions entre les ou des représentants du personnel et la direction	18	22	20
Connaître des incidents répétés provoqués par certains salariés	18	21	19
Connaître des accidents du travail répétés	8	11	9
Connaître des arrêts maladie répétés pour plusieurs salariés	29	39	33
Connaître des problèmes de qualité, des plaintes des clients	27	24	26
Connaître des démissions fréquentes	9	10	9
Conflits collectifs			
Connaître au moins un débrayage	5	4	5
Connaître au moins une grève de deux jours	5	4	5
Connaître au moins une grève de trois jours	2	1	1
Connaître au moins une grève perlée, zèle, un ralentissement	1	1	1
Connaître au moins un refus d'heures supplémentaires	5	4	5
Connaître au moins un rassemblement, une manifestation	4	3	4
Connaître au moins une pétition	4	5	5

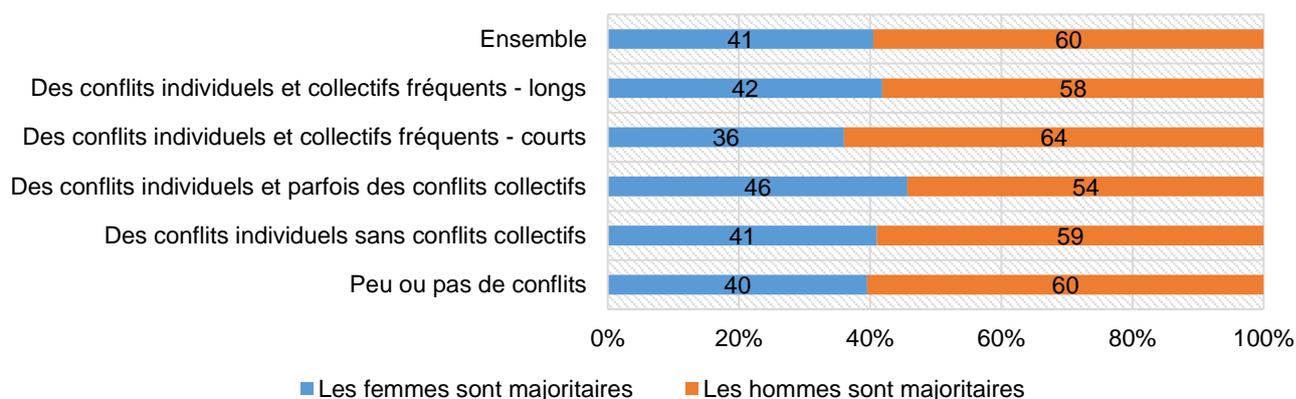
Lecture : 31 % des établissements où les hommes sont majoritaires déclarent connaître de fortes tensions entre certains salariés et leurs supérieurs.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Réponse 2017, volet « représentants de la direction ».

En outre, il n'existe pas de différences significatives quant à l'intensité des pratiques conflictuelles au travail, quand bien même les femmes souffrent d'une moindre représentation syndicale (Silvera, 2006). À mesure que la conflictualité s'intensifie, la présence d'établissements où les femmes sont majoritaires ne décroît pas (Graphique 6).

Graphique 6 – Type de conflictualité et genre majoritaire au sein des établissements (%)



Lecture : dans 42 % des établissements du groupe avec des conflits individuels et fréquents – longs, les femmes sont majoritaires.

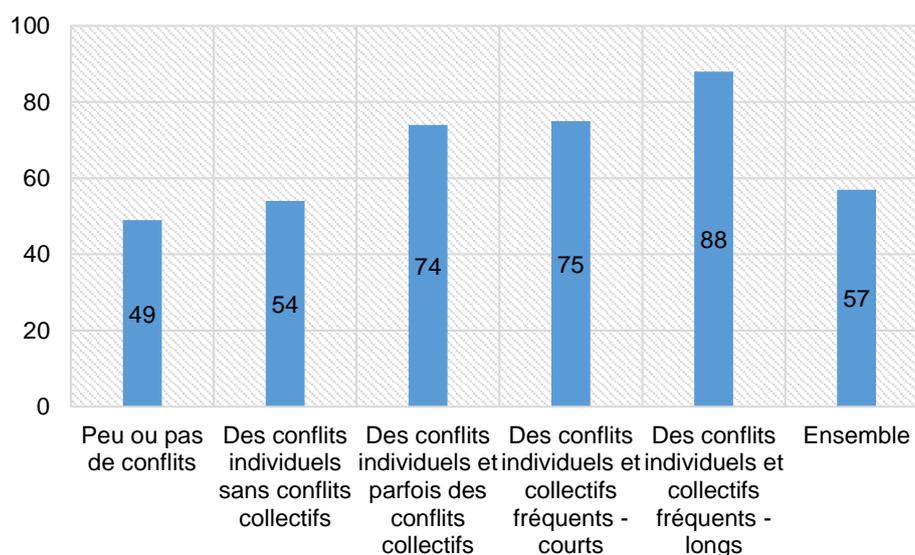
Champ : Etablissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Réponse 2017, volet « représentants de la direction ».

Sur ce sujet, Maruani et Borzeix (1982), Gallot (2015) ou encore Meuret-Campfort (2021) montrent comment les ouvrières parviennent à s'organiser de façon à tenir compte de leur vie quotidienne lors de conflits du travail. La charge de la sphère privée, commune à toutes, liée aux tâches parentales et domestiques, fait reposer les négociations sur une minorité de représentantes (les plus disponibles), mais favorise le développement d'une synergie et d'une solidarité commune sur le lieu de travail (Benquet, 2009). Cette organisation et ces liens spécifiques permettent aux ouvrières de tenir sur la durée et d'investir des formes de luttes considérées comme masculines, telles que l'occupation ou la séquestration. Ainsi, les actions collectives, quelles que soient leurs formes et leur intensité, ne sont pas l'apanage des secteurs ouvriers masculins. Néanmoins, peu de recherches font état de mobilisations parmi les femmes de professions intermédiaires ou cadres. Les dispositions au conflit et à la mobilisation collective de ces catégories socioprofessionnelles ne semblent pas clairement établies, tant ces catégories forment un ensemble hétérogène, tiraillées entre des « aspirations catégorielles » et un engagement collectif (Denis, 2005).

Pour comprendre ce lien inégal entre conflictualité au travail et inégalités de rémunération selon le genre majoritaire au sein des établissements, une autre voie de recherche consiste à étudier la nature des négociations collectives à l'œuvre dans les établissements, en l'occurrence ici les négociations salariales. La classification ascendante hiérarchique de la conflictualité confirme à nouveau les relations étroites entre conflits et négociations. Les données de l'enquête Réponse 2017 attestent que ces deux registres se combinent bien plus qu'ils ne s'excluent. En effet, plus la conflictualité est présente et importante, plus des négociations ont été engagées avec des représentants de salariés dans le but d'aboutir à un accord collectif, que celui-ci ait été signé ou non. Alors qu'un établissement sur deux « peu ou pas conflictuel » déclare l'ouverture de négociations collectives dans l'optique d'aboutir à un accord entre 2014 et 2016, cette pratique augmente significativement à mesure que la conflictualité (individuelle et collective) s'accroît (Graphique 7). 9 établissements sur 10 ayant connu des conflits individuels et collectifs fréquents-longes déclarent l'engagement de négociations dans le but d'aboutir à un accord collectif, que celui-ci ait été signé ou non.

Graphique 7 : Ouverture de négociations collectives dans le but d'aboutir à un accord, selon le type de conflictualité (%)



Lecture : 88 % des établissements aux conflits individuels et collectifs fréquents – longs ont engagé des négociations collectives avec des représentants de salariés dans le but d'aboutir à un accord collectif, que celui-ci ait été signé ou non.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Réponse 2017, volet « représentants de la direction ».

Néanmoins, si le thème des salaires est le premier à être abordé parmi les établissements qui ont connu des négociations collectives entre 2014 et 2016 (84 %), ces négociations sont plus fréquentes dans les établissements à dominante masculine (87 %), comparés aux établissements majoritairement féminins (80 %) (Tableau 6). À cela s'ajoutent des différences en matière de type de négociation salariale. En effet, les établissements majoritairement masculins tendent à privilégier la négociation sur le niveau des augmentations générales ou catégorielles et sur la part des augmentations individuelles de salaire. Ce dernier sujet présente un écart de 16 points, en faveur des établissements majoritairement masculins : seulement 22 % des établissements majoritairement féminins ayant engagé des négociations salariales ont abordé la question de la part des augmentations individuelles de salaire, quand les établissements majoritairement masculins sont 38 % à traiter cette question.

Tableau 6 – Les thèmes négociés selon la composition sexuée des établissements (%)

	Les hommes sont majoritaires	Les femmes sont majoritaires	Total
Les négociations collectives menées ces trois dernières années ont porté sur le thème des salaires ?			
	87	80	84
Sur quoi a porté la dernière négociation salariale ?			
L'évolution de la masse salariale	33	22	29
Le niveau des augmentations générales ou catégorielles des salaires	70	63	67
La part des augmentations individuelles des salaires	38	22	31
Les critères d'attribution des augmentations individuelles de salaire	18	15	17
Les primes de performances individuelles	19	17	18
Les primes de performances collectives	25	23	24
Les primes non liées à la performance	21	20	21

Lecture : 87 % des établissements qui ont engagé des négociations collectives et où les hommes sont majoritaires ont abordé le thème des salaires ; parmi eux, 33 % ont négocié l'évolution de la masse salariale.

Champ : établissements de 10 salariés et plus du secteur privé non agricole qui ont engagé des négociations collectives entre 2014 et 2016 (première ligne) / qui ont engagé des négociations collectives sur le thème des salaires entre 2014 et 2016 (lignes suivantes).

Source : Dares, enquête Réponse 2017, volet « représentants de la direction ».

Le tableau 6 met en évidence des pratiques salariales distinctes selon la composition sexuée des établissements. Si les établissements font de plus en plus souvent le choix de combiner les différents outils salariaux disponibles, individualisés et collectifs, réversibles et irréversibles, à destination des cadres et des non-cadres (Chaput, Wolff, 2008), cela s'applique davantage au sein des établissements où les hommes sont majoritaires. Or, ces paramètres individuels et collectifs ont un effet direct sur le niveau des rémunérations, bien que l'individualisation des politiques salariales ait des conséquences sur les collectifs de travail et leurs capacités à se mobiliser (Bernard, 2020).

5. Limites des résultats

Comme toute étude statistique, ce document comporte certaines limites qu'il convient d'exposer. Elles sont liées aux données mobilisées d'une part, aux méthodes employées d'autre part.

5.1 Les données mobilisées

L'enquête Reponse 2017 est une source statistique transversale. La photographie des relations sociales sur une période de référence donnée n'envisage pas la conflictualité de manière dynamique et processuelle. Les événements sont circonscrits aux années 2014, 2015 et 2016 et ne sont pas rapportés à des événements en dehors de cette borne temporelle, qui peuvent avoir influencé la trajectoire salariale des établissements tout en s'inscrivant dans la continuité de dynamiques de mobilisations antérieures (Giraud, 2009).

Par ailleurs, l'enquête Reponse interroge les acteurs des relations sociales dans les établissements, afin de comprendre la dynamique des relations professionnelles et du dialogue social existant entre les directions des entreprises, les représentants du personnel et les salariés. Néanmoins, cette étude n'adopte que le point de vue des représentants de la direction. Or, si l'existence majoritaire d'accords entre représentants du personnel et représentants de la direction a été démontrée, il subsiste des désaccords importants, que ce soit en matière d'opinion sur le rôle des représentants des personnels ou en matière d'appréciation du climat social dans les entreprises (Blavier, Pélisse, 2019).

Il convient par ailleurs de rappeler que les données de l'enquête Reponse portent sur un échantillon de quelques milliers de répondants. La richesse des dimensions abordées dans les modélisations, combinée au fait que les formes de conflictualité les plus intenses ne concernent qu'une proportion restreinte d'établissements (voire ne concernent qu'une poignée de grandes entreprises de certains secteurs), peut altérer la précision de certaines estimations, qui reposent de fait sur un nombre d'observations assez réduit. L'existence de corrélations entre certaines variables explicatives des modèles peut également limiter la significativité et l'interprétation de certains coefficients de régression : ainsi s'explique *a priori* l'absence de significativité de la valeur ajoutée rapportée à à l'emploi en équivalent temps plein dans la régression la plus détaillée du log de la rémunération horaire brute, dont le lien avec cette dernière, maintes fois attesté dans la littérature économique, est déjà capté ici par d'autres variables du modèle.

5.2 Les méthodes et interprétations des résultats

L'estimation des écarts de rémunérations en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements repose sur une hypothèse simplificatrice. Elle suppose qu'il n'y a pas d'effet d'interaction entre le type d'entreprise et le type de travailleur, ce qui signifie que les effets fixes sont additifs dans la modélisation du log de la rémunération. Cette hypothèse suppose que « l'avantage salarial » spécifique à un type d'entreprise sera le même pour tous les travailleurs au sein de ces entreprises, quelles que soient leurs caractéristiques, telles que le sexe, l'âge ou la catégorie socioprofessionnelle, en niant de possibles effets discriminants sur le marché du travail (Arnoult, 2023).

L'incorporation d'interactions dans l'estimation du log de la rémunération connaît également certaines limites, comme celle de la puissance statistique, car les effets d'interactions impliquent généralement des échantillons plus petits. Le deuxième problème est lié aux difficultés d'interprétation entourant les interactions. Ces termes font face à des défis tant interprétatifs que techniques qui peuvent limiter la compréhension comme la portée des résultats.

Plutôt qu'en niveaux, un modèle alternatif, non étudié dans la présente étude, pourrait également investiguer l'estimation du log de la rémunération en variations, afin d'apprécier la corrélation entre conflictualité et dynamiques salariales.

Une des richesses de l'approche développée ici est de s'intéresser aux différentes formes de la conflictualité au sein des entreprises. Dans la modélisation du log de la rémunération horaire, la typologie réalisée au préalable sur les différents types de conflits est reprise. Des analyses complémentaires pourraient permettre de reprendre ce modèle, en s'intéressant cette fois de manière individualisée à chacun des conflits détaillés dans l'enquête Reponse. Ce travail pourrait être complété par l'exploitation d'une question posée dans l'enquête sur l'existence de conflits portant directement sur les rémunérations, afin de voir si leur survenue est corrélée au niveau de rémunération, voire à son évolution dans le temps.

Enfin, si les modèles économétriques mis en œuvre dans cette étude permettent une analyse de la corrélation entre les formes de conflictualité au travail et les niveaux de rémunérations, il convient de rappeler que cette corrélation ne préjuge en rien d'une éventuelle causalité entre ces deux variables, dans un sens comme dans l'autre, causalité que – si elle existe – seuls des analyses complémentaires pourraient établir.

6. Conclusion

Outre la grève, qui en est une figure relativement rare, les résultats confirment une nouvelle fois l'importance d'étudier la conflictualité sur les lieux de travail dans ses différentes formes : depuis les expressions plus ou moins individuelles de la conflictualité (incidents et tensions dans l'établissement, absentéisme, recours aux prud'hommes, demande de licenciement de salariés protégés, refus d'heures supplémentaires), jusqu'aux différentes formes collectives de conflit avec arrêt de travail (grèves, débrayage) ou sans arrêt de travail (manifestations, pétitions, grève du zèle, etc.). Cette vision plus large de la conflictualité au travail permet d'en dégager cinq formes dans les établissements.

La nature des conflits est corrélée à la politique de rémunération des établissements. Il existe une concomitance entre la morphologie des conflits (forme, durée, évolution...) et la politique salariale des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole. Des disparités significatives existent même à caractéristiques sociodémographiques, productives et économiques comparables même s'il n'existe pas de différences significatives des taux d'évolution de la rémunération horaire brute selon l'existence de conflits et de négociations salariales. Toutes choses égales par ailleurs, la rémunération horaire brute dans les établissements concernés par des conflits individuels et collectifs fréquents – longs est en moyenne supérieure à celle des établissements qui connaissent des conflits plus éparses.

Néanmoins, si un écart des rémunérations brutes est significativement corrélé à un certain niveau de conflictualité, cette concomitance varie selon la composition sexuée des établissements. Au sein des établissements où les hommes sont majoritaires, la rémunération horaire brute est significativement supérieure là où la conflictualité est la plus intense. En revanche, parmi les établissements où les femmes sont surreprésentées, la rémunération horaire brute est pénalisée en présence de conflits, tout particulièrement en cas de conflits collectifs ponctuels ou courts. Ce lien inégal de la conflictualité avec le niveau de rémunération horaire brute selon la composition sexuée des établissements s'explique sans doute pour partie par le fait que les établissements où les salariés sont majoritairement des hommes sont aussi ceux où les négociations salariales sont les plus fréquentes.

7. Bibliographie

Arnoult E. (2023), « Le risque discriminatoire diminue-t-il avec le niveau de diplôme ? Une analyse comparée de trois mesures de la discrimination », *Document d'études*, n°270, Dares.

Babet D. Godechot O. Palladino M (2024), « Les différences de composition de la main-d'œuvre entre entreprises expliquent une part croissante des inégalités de salaire », *Insee Analyses*, n°92.

Benquet M. (2019), « Nathalie M. Le refus d'encaisser », *Travail, genre et société*, vol. 21, n°1, 2009, p. 9-21.

Bernard S. (2020), *Le nouvel esprit du salariat. Rémunérations, autonomie, inégalités*. Presses Universitaires de France, p. 254.

Blavier P. Péliasse J (2019), « Voir toujours midi à sa porte ? Divergences et désaccords entre acteurs des relations professionnelles en entreprises pendant les années 2000 », *Sociologie*, vol. 10, n° 2, p. 113-129.

Blavier P. Péliasse J (2021), « Négocier collectivement les salaires en entreprise. Quels effets de la (non-)mobilisation des salarié-es ? », *Travail et emploi*, vol. 164-165, n°1-2, p. 111-136.

Brochard D. (2005), « Conflits du travail : Une analyse statistique », in Denis J-M (dir.), *Le conflit en grève, tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La dispute, p. 97-119.

Carlier A. (2008), « Mesurer les grèves dans les entreprises : Des données administratives aux données d'enquêtes », *Document d'études*, n°139, Dares, août.

Chaput H. Wolff L. (2008), « L'évolution des politiques salariales dans les établissements français : des combinaisons de plus en plus complexes de pratiques », Thomas Amossé éd., *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*. La Découverte, p. 355-375.

Daniel C. (2019), « La négociation collective d'entreprise entre 2014 et 2016 : quelles caractéristiques, quelles pratiques ? », *Dares Analyses*, n°11, février.

Denis J-M. (2005), « Les cadres et l'action collective : un rapport ambivalent », *Les Cahiers du GDR cadres*, n° 10.

Gallot F. (2015), *En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*. La Découverte, p.288.

Giraud B. (2009), « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », *Politix*, vol. 86, n°2, p. 13-29.

Giraud B. Péliasse J. Pénissat E. (2014). « Gérer, négocier, résister : Une approche dynamique des politiques patronales, des négociations et conflits au travail (des années 2000 à aujourd'hui) », Rapport final pour la Dares, p. 260.

Koubi A. Roux S. (2006), « Une réinterprétation de la relation entre productivité et inégalités salariales dans les entreprises », *Document de travail*, n°2006/13, Insee.

Lescurieux M. (2023), « Les grèves en 2021. Une hausse portée par des revendications salariales », *Dares Résultats*, février.

Maruani M. Borzeix A. (1982), *Le temps des chemises : la grève qu'elles gardent au cœur*. Syros, p.315.

Meuret - Campfort E. (2021), *Lutter « comme les mecs ». Le genre du militantisme ouvrier dans une usine de femmes*, Editions du croquant, p.438.

Péliasse J. *et al.* (2021), « Tensions et conflits du travail dans les établissements français depuis les années 2000 », *Rapport d'études* n°08, Dares, p. 353.

Penissat E. (2009), « Mesure des conflits, conflits de mesure. Retour sur l'histoire des outils de quantification des grèves », *Politix*, vol. 86, n°2, p. 51-72.

Pesenti M. (2023), « La négociation collective d'entreprise en 2021. Regain de dynamisme après la crise sanitaire », *Dares Résultats*, juin.

Tall A. (2020), « Dialogue social et performance : une étude sur données d'entreprises françaises », *Document d'études*, n°240, Dares, septembre.

Ward J. (1963), « Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function », *Journal of the American Statistical Association*, vol. 58, n°301, p. 236-244.

Silvera R. (2006), « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, vol. 50, n°1, p. 137-172.

8. Annexes

Annexe 1 : Estimations détaillées des écarts de rémunérations horaires brutes en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements

Variable dépendante : log de la rémunération horaire brute

Ensemble des établissements		2017	2018	2019
Taille de l'établissement				
	<i>Moins de 20 salariés</i>	-0,043**	-0,022	-0,031
	<i>Entre 20 et 49 salariés</i>	-0,021	-0,008	-0,017
	<i>Entre 50 et 199 salariés</i>	-0,041*	-0,023	-0,036
	Entre 200 et 499 salariés	Ref	Ref	Ref
	<i>500 salariés et plus</i>	0,101***	0,108***	0,083**
Catégorie socioprofessionnelle majoritaire				
	Cadre	0,443***	0,452***	0,460***
	<i>Professions intermédiaires</i>	0,180***	0,184***	0,178***
	Employés	Ref	Ref	Ref
	<i>Ouvriers</i>	-0,034***	-0,038***	-0,049***
Sexe majoritaire				
	Les hommes	Ref	Ref	Ref
	<i>Les femmes</i>	-0,039***	-0,046***	-0,034***
Secteur d'activité				
	Industrie	Ref	Ref	Ref
	<i>Construction</i>	-0,01	0,039**	0,040**
	<i>Commerce</i>	-0,102***	-0,102***	-0,108***
	<i>Transport</i>	-0,090***	-0,084***	-0,081***
	<i>Informatique, Communication</i>	0,090***	0,104***	0,102***
	<i>Santé action sociale</i>	-0,180***	-0,182***	-0,202***
	<i>Autre services</i>	-0,038***	-0,023	-0,037**
Taux de salariés en CDD				
	<i>Moins de 1%</i>	0,080***	0,071***	0,065***
	<i>Entre 1% et 5%</i>	0,078***	0,078***	0,079***
	<i>Entre 5% et 10%</i>	0,068***	0,062***	0,060***
	Plus de 10%	Ref	Ref	Ref
Taux de salariés en intérim				
	<i>Moins de 1%</i>	-0,011	-0,013	-0,017
	<i>Entre 1% et 5%</i>	0,052***	0,068***	0,066***
	<i>Entre 5% et 10%</i>	0,014	0,015	0,018
	Plus de 10%	Ref	Ref	Ref
Âge de l'établissement				
	<i>Moins de 5 ans</i>	-0,034**	-0,034**	-0,033**
	<i>Entre 5 ans et 9 ans</i>	-0,053***	-0,052***	-0,054***
	Entre 10 ans et 19 ans	Ref	Ref	Ref
	<i>20 ans et plus</i>	-0,047***	-0,047***	-0,046***

Type d'instance représentative du personnel				
	<i>Sans IRP</i>	-0,080***	-0,081***	-0,087***
	<i>Elus sans DS</i>	-0,030***	-0,034***	-0,033***
	<i>Elus avec DS</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Négociations salariales au cours de 2014-2016				
	<i>Oui</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
	<i>Non</i>	-0,021*	-0,014	-0,011
Type de conflictualité				
	<i>Peu ou pas de conflits</i>	-0,014	-0,016	-0,015
	<i>Des conflits individuels sans conflits collectifs</i>	-0,058**	-0,058**	-0,059**
	<i>Des conflits individuels et parfois des conflits collectifs</i>	-0,053**	-0,051*	-0,056*
	<i>Des conflits individuels et collectifs fréquents - courts</i>	-0,050*	-0,050*	-0,058**
	<i>Des conflits individuels et collectifs fréquents - longs</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>

*** : p < 0,01 - ** : p < 0,05 - * : p < 0,1 - NS : non significatif

Note : toutes les régressions linéaires sont pondérées au niveau des établissements à l'aide des poids fournis par l'enquête Reponse 2017. La spécification en logarithme de la variable d'intérêt favorise la robustesse des estimations en limitant l'impact de la variance des observations de la rémunération horaire brute. Les variables de contrôle sont la taille (effectifs) de l'établissement (5 catégories), la CSP majoritaire dans l'établissement (4 catégories), le sexe majoritaire dans l'établissement (2 catégories), le secteur d'activité (7 catégories), les parts de salariés CDD et d'intérimaires dans l'établissement (respectivement 4 catégories chacune), l'âge de l'établissement (4 catégories), la présence syndicale (3 catégories), la tenue de négociations salariales entre 2014 et 2016 (2 catégories) et le type de conflictualité des établissements (5 catégories).

Lecture : en 2017, toutes choses égales par ailleurs, la rémunération horaire brute d'un établissement aux conflits individuels sans conflits collectifs est en moyenne inférieur de 5,8 % à la rémunération horaire brute dans les établissements aux conflits individuels et collectifs fréquents - longs.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction », appariée aux Bases Tous Salariés (Insee).

Annexe 2 : Estimations détaillées des écarts de rémunérations horaires brutes en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements où les femmes sont majoritaires

Variable dépendante : log de la rémunération horaire brute

Établissements où les femmes sont majoritaires	2017	2018	2019
Taille de l'établissement			
<i>Moins de 20 salariés</i>	-0,013	0,014	0,002
<i>Entre 20 et 49 salariés</i>	-0,001	0,011	0,005
<i>Entre 50 et 199 salariés</i>	-0,058*	-0,03	-0,052
Entre 200 et 499 salariés	Ref	Ref	Ref
<i>500 salariés et plus</i>	0,110**	0,135***	0,121***
Catégorie socioprofessionnelle majoritaire			
<i>Cadre</i>	0,427***	0,413***	0,419***
<i>Professions intermédiaires</i>	0,168***	0,146***	0,147***
Employés	Ref	Ref	Ref
<i>Ouvriers</i>	-0,184***	-0,157***	-0,179***
Secteur d'activité			
Industrie	Ref	Ref	Ref
<i>Construction</i>	0,077	0,202**	0,197**
<i>Commerce</i>	-0,249***	-0,251***	-0,257***
<i>Transport</i>	-0,096**	-0,095*	-0,095*
<i>Informatique, Communication</i>	0,026	0,065*	0,049
<i>Santé action sociale</i>	-0,246***	-0,238***	-0,259***
<i>Autre services</i>	-0,109***	-0,059*	-0,096***
Taux de salariés en CDD			
<i>Moins de 1%</i>	0,061***	0,067***	0,043***
<i>Entre 1% et 5%</i>	0,058***	0,059***	0,045**
<i>Entre 5% et 10%</i>	0,044***	0,051***	0,042***
Plus de 10%	Ref	Ref	Ref
Taux de salariés en intérim			
<i>Moins de 1%</i>	0,013	0,022	0,016
<i>Entre 1% et 5%</i>	0,104***	0,129***	0,145***
<i>Entre 5% et 10%</i>	-0,029	-0,007	0,009
Plus de 10%	Ref	Ref	Ref
Âge de l'établissement			
<i>Moins de 5 ans</i>	-0,03	-0,022	-0,067***
<i>Entre 5 ans et 9 ans</i>	-0,086***	-0,092***	-0,097***
Entre 10 ans et 19 ans	Ref	Ref	Ref
<i>20 ans et plus</i>	-0,044***	-0,053***	-0,052***
Type d'instance représentative du personnel			
<i>Sans IRP</i>	-0,081***	-0,092***	-0,102***
<i>Élus sans DS</i>	-0,006	-0,012	-0,002
Élus avec DS	Ref	Ref	Ref
Négociations salariales au cours de 2014-2016			
Oui	Ref	Ref	Ref
<i>Non</i>	-0,030*	-0,019	-0,021
Type de conflictualité			
<i>Peu ou pas de conflits</i>	0,042	0,040	0,034

<i>Des conflits individuels sans conflits collectifs</i>	-0,009	-0,008	-0,016
<i>Des conflits individuels et parfois des conflits collectifs</i>	-0,039	-0,016	-0,030
<i>Des conflits individuels et collectifs fréquents - courts</i>	-0,049	-0,040	-0,078*
<i>Des conflits individuels et collectifs fréquents - longs</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>

*** : p < 0,01 - ** : p < 0,05 - * : p < 0,1 - NS : non significatif

Note : toutes les régressions linéaires sont pondérées au niveau des établissements à l'aide des poids fournis par l'enquête Reponse 2017. La spécification en logarithme de la variable d'intérêt favorise la robustesse des estimations en limitant l'impact de la variance des observations de la rémunération horaire brute. Les variables de contrôle sont la taille (effectifs) de l'établissement (5 catégories), la CSP majoritaire dans l'établissement (4 catégories), le secteur d'activité (7 catégories), les parts de salariés CDD et d'intérimaires dans l'établissement (respectivement 4 catégories chacune), l'âge de l'établissement (4 catégories), la présence syndicale (3 catégories), la tenue de négociations salariales entre 2014 et 2016 (2 catégories) et le type de conflictualité des établissements (5 catégories).

Lecture : en 2017, toutes choses égales par ailleurs, la rémunération horaire brute d'un établissement aux conflits individuels sans conflits collectifs où les femmes sont majoritaires est en moyenne inférieur de 0,9 % à la rémunération horaire brute dans les établissements aux conflits individuels et collectifs fréquents – longs où les femmes sont également majoritaires.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction », appariée aux Bases Tous Salariés (Insee).

Annexe 3 : Estimations détaillées des écarts de rémunérations horaires brutes en pourcentage selon le type de conflictualité des établissements où les hommes sont majoritaires

Variable dépendante : log de la rémunération horaire brute

Établissements où les hommes sont majoritaires	2017	2018	2019
Taille de l'établissement			
<i>Moins de 20 salariés</i>	-0,058**	-0,052*	-0,077**
<i>Entre 20 et 49 salariés</i>	-0,035	-0,033	-0,058**
<i>Entre 50 et 200 salariés</i>	-0,026	-0,015	-0,031
Entre 200 et 499 salariés	Ref	Ref	Ref
<i>500 salariés et plus</i>	0,113**	0,077	0,056
Catégorie socioprofessionnelle majoritaire			
<i>Cadre</i>	0,470***	0,489***	0,469***
<i>Professions intermédiaires</i>	0,204***	0,225***	0,206***
Employés	Ref	Ref	Ref
<i>Ouvriers</i>	0,003	0,003	-0,01
Secteur d'activité			
Industrie	Ref	Ref	Ref
<i>Construction</i>	-0,015	0,038**	0,038**
<i>Commerce</i>	-0,043***	-0,029*	-0,034***
<i>Transport</i>	-0,101***	-0,091***	-0,086***
<i>Informatique, Communication</i>	0,043	0,059**	0,0562**
<i>Santé action sociale</i>	-0,306***	-0,282***	-0,383***
<i>Autre services</i>	-0,035**	-0,035*	-0,048***
Taux de salariés en CDD			
<i>Moins de 1%</i>	0,083***	0,068***	0,067***
<i>Entre 1% et 5%</i>	0,080***	0,076***	0,084***
<i>Entre 5% et 10%</i>	0,073***	0,056***	0,068***
Plus de 10%	Ref	Ref	Ref
Taux de salariés en intérim			
<i>Moins de 1%</i>	-0,018	-0,022	-0,009
<i>Entre 1% et 5%</i>	0,018	0,034	0,027
<i>Entre 5% et 10%</i>	0,029	0,026	0,040*
Plus de 10%	Ref	Ref	Ref
Âge de l'établissement			
<i>Moins de 5 ans</i>	-0,052***	-0,047**	-0,050**
<i>Entre 5 ans et 9 ans</i>	-0,031**	-0,026*	-0,025*
Entre 10 ans et 19 ans	Ref	Ref	Ref
<i>20 ans et plus</i>	-0,048***	-0,044***	-0,040***
Type d'instance représentative du personnel			
Élus avec DS	Ref	Ref	Ref
<i>Sans IRP</i>	-0,071***	-0,083***	-0,062***
<i>Élus sans DS</i>	-0,034**	-0,042**	-0,022
Négociations salariales au cours de 2014-2016			
Oui	Ref	Ref	Ref
<i>Non</i>	-0,018	-0,01	-0,019
Type de conflictualité			
<i>Peu ou pas de conflits</i>	-0,093***	-0,112***	-0,111***

<i>Des conflits individuels sans conflits collectifs</i>	-0,125***	-0,150***	-0,137***
<i>Des conflits individuels et parfois des conflits collectifs</i>	-0,091**	-0,114***	-0,091**
<i>Des conflits individuels et collectifs fréquents - courts</i>	-0,084**	-0,111***	-0,106***
<i>Des conflits individuels et collectifs fréquents - longs</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>

*** : p < 0,01 - ** : p < 0,05 - * : p < 0,1 - NS : non significatif

Note : toutes les régressions linéaires sont pondérées au niveau des établissements à l'aide des poids fournis par l'enquête Reponse 2017. La spécification en logarithme de la variable d'intérêt favorise la robustesse des estimations en limitant l'impact de la variance des observations de la rémunération horaire brute. Les variables de contrôle sont la taille (effectifs) de l'établissement (5 catégories), la CSP majoritaire dans l'établissement (4 catégories), le secteur d'activité (7 catégories), les parts de salariés CDD et d'intérimaires dans l'établissement (respectivement 4 catégories), l'âge de l'établissement (4 catégories), la présence syndicale (3 catégories), la tenue de négociations salariales entre 2014 et 2016 (2 catégories) et le type de conflictualité des établissements (5 catégories).

Lecture : en 2017, toutes choses égales par ailleurs, la rémunération horaire brute d'un établissement aux conflits individuels sans conflits collectifs où les hommes sont majoritaires est en moyenne inférieur de 12,5 % à la rémunération horaire brute dans les établissements aux conflits individuels et collectifs fréquents – longs où les hommes sont également majoritaires.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Reponse 2017, volet « représentants de la direction », appariée aux Bases Tous Salariés (Insee).