

## Sommaire

### En direct du CESE 2-3

- Rapport annuel sur l'état de la France en 2017

### Emploi et discriminations 4

- Les discriminations dans l'emploi

#### Rédaction :

**Vanessa Jereb**, Secrétaire nationale

**Fanny Arav**, Conseillère UNSA au CESE

**Jacques Freyssinet**, chercheur associé à l'IRES

 [www.facebook.com/Syndicat.UNSA](http://www.facebook.com/Syndicat.UNSA)

 [@Unsa\\_officiel](https://twitter.com/Unsa_officiel)

 [www.unsa.org](http://www.unsa.org)

 +33 1 48 18 88 00

 21 rue Jules Ferry  
93177 BAGNOLET CEDEX

Retrouvez les articles complets

[www.unsa.org/ECO\\_Emploi](http://www.unsa.org/ECO_Emploi)  
[eco.unsa.org](http://eco.unsa.org)

## ÉDITO n°5 juin-juillet-août 2017

### Le chantier des réformes qui s'ouvre, du pain sur la planche pour l'UNSA !

Les législatives du mois de juin 2017 ont donné la majorité à l'Assemblée Nationale au nouveau Président de la République, Emmanuel Macron, qui a créé son mouvement il y a moins d'1 an. Certes l'abstention record de 57,4% a largement été commentée, mais ce sont tout de même 308 députés élus sous l'étiquette La République En Marche sur les 577 que compte l'hémicycle, qui permettront au Président de la République et son gouvernement, de mettre en œuvre le programme annoncé. Au total 350 députés de l'alliance REM-MoDem soutiendront l'action du nouveau Président. Soulignons que plus de 38 % des députés de l'Assemblée Nationale sont des femmes, en effet 224 députées ont été élues contre 155 en 2012.

Les concertations ont démarré avec les partenaires sociaux sur le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances sur les mesures pour la rénovation sociale.

L'UNSA prend toute sa part avec ses fédérations et structures internes dans les propositions qui seront portées.

Un débat sur le sujet a eu lieu, lors du Bureau National des 21 et 22 juin dernier.

Suivront les réformes concernant l'assurance chômage, la formation professionnelle et la réforme des retraites.

C'est donc un programme chargé qui a déjà commencé et qui mobilisera l'UNSA dès cet été pour s'inscrire dans le calendrier annoncé.

Rendez-vous à la rentrée de septembre pour la prochaine parution de ECO-INFO, en attendant, bons congés pour les juilletistes et les aoûtistes !



# Rapport annuel sur l'état de la France en 2017 : l'urgence d'un sursaut collectif pour réconcilier la France

Présenté au nom de la section de l'économie et des finances par Guillaume Duval et Pierre Lafont, cet exercice annuel de photographie économique de la France, via les 10 indicateurs établis par le CESE en complément des indicateurs liés au PIB, prend cette année une résonance toute particulière, en soulignant les ambivalences voire les paradoxes du vécu et du ressenti des français, et les risques de césures toujours plus profondes mettant à mal notre pacte social et la construction d'un projet commun. L'UNSA via son secrétaire général Luc Bérille s'est exprimée favorablement aux conclusions de cet avis en insistant sur l'urgence d'un sursaut collectif : la nécessaire construction d'un projet commun intégrant cohésion sociale et politique.

## Des inégalités qui sont contenues globalement mais se rigidifient

Notre système de redistribution et de filet social permet de limiter, et en volume et en écart, les inégalités ; et d'éviter plus encore le basculement dans la grande pauvreté de nombreux foyers. Pour autant, cet équilibre est particulièrement fragile et masque une scission plus marquée, et surtout durable, entre ceux qui sont acteurs de leur destin et ceux dont les perspectives semblent éteintes ou sans possibilité d'évolution ou de mobilité ascendante. Cette panne d'espérance dans un futur commun est à mettre en parallèle avec la discordance entre le ressenti personnel de sa situation individuelle jugée satisfaisante, où la France se distingue par un degré de satisfaction au-dessus de la moyenne en UE, et une vision d'un futur collectif désenchanté où la France obtient le plus mauvais score sur l'item « sens de la vie ». Ces rigidités sociales, y compris sur le long terme, mettent à mal le principe fondateur de méritocratie et fragmentent le corps social, accentuent la peur du déclassement par l'illisibilité des « nouveaux » parcours sociaux, et le poids prépondérant des

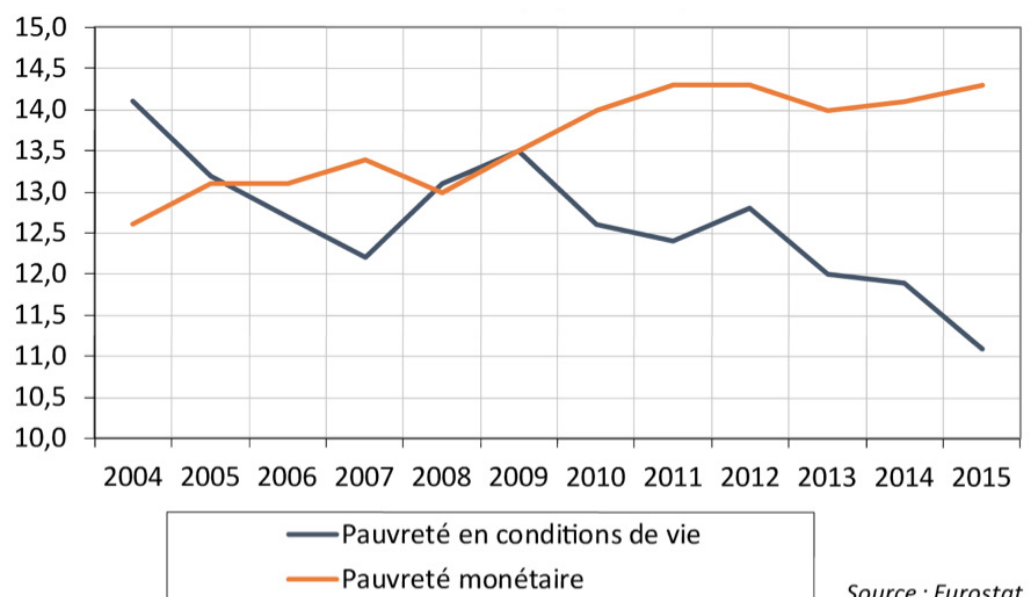
facteurs cumulatifs d'inclusion ou d'exclusion et d'inégalité (zone géographique, santé, scolarité, patrimoine immobilier et culturel, ...). Les femmes (et plus encore en situation de famille monoparentale) et les jeunes constituent des populations en situation d'urgence sociale, tant les cumuls de précarité les entraînent vers la pauvreté, sans réponse sociale suffisamment adaptée.

L'indicateur d'espérance de vie en bonne santé est particulièrement intéressant et porteur de sens. Il reflète la première promesse de notre pacte social, celle de plus d'équité en termes de santé, de condition de retraite et face à la mort.

## Préconisations :

- ▶ Adopter un indicateur spécifique de la qualification des actifs (mesurer élévation des qualifications par la formation professionnelle et l'expérience, impact sur chômage, ...).
- ▶ Ajouter au taux d'emploi, une approche qualitative de l'emploi.
- ▶ Enrichir l'indicateur d'espérance de vie en bonne santé par des études et méta-analyse notamment sur la « prévalence des maladies chroniques et professionnelles », l'âge de l'entrée en dépendances, niveau des incapacités, inégalités sociales, financières et territoriales de santé.

## Pauvreté en conditions de vie et pauvreté monétaire (en % de la population)



## De fortes sensibilités aux politiques publiques sur de nombreux secteurs et groupes économiques

L'imbrication des politiques publiques et des faits générateurs directs et indirects rend souvent difficile l'évaluation d'une action isolée. Pour autant, un certain nombre d'indicateurs enseigne sur les impacts par sous-catégories de population et révèlent ainsi les inflexions de politiques économiques. A ce titre la question patrimoniale est particulièrement révélatrice, l'immobilier (2/3 du patrimoine détenu) pèse incontestablement trop dans les actifs économiques mais reste le facteur principal de sécurisation et souvent le seul support d'épargne (sans surprises se sont les ménages les plus riches qui ont un portefeuille diversifié, et des actifs financiers dont la part croît avec leur niveau de richesse). Aujourd'hui, ce sont les 60-69 ans qui ont le plus de patrimoine (6 fois supérieurs au moins de 30 ans, mais baisse après 70 ans). L'UNSA appuie les mesures permettant une meilleure répartition des inégalités patrimoniales, mais aussi d'alléger le poids du logement, par un accroissement de l'offre et par une maîtrise des prix au regard des revenus du travail.

Le cumul des inégalités nécessite une vigilance particulière quant aux politiques économiques et sociales sectorielles pouvant donner lieu à des effets induits d'accès (services publics, énergie, habitat, mobilité, isolement social), et plus encore à l'échelle des territoires où les transferts redistributifs mais aussi la politique d'aménagement du territoire y sont particulièrement porteurs de soutien et sont d'une extrême sensibilité dans les facteurs d'inclusion des citoyens.

Le premier niveau d'inégalité étant l'inégalité sur les revenus primaires (avant impôts et transferts), la priorité est donc la lutte contre le chômage, le travail insuffisamment rémunérateur et le partage de la valeur au sein des salariés.

### Préconisations :

- ▶ Intensifier la lutte contre l'évitement fiscal et chercher des solutions communes européennes.
- ▶ Préserver la capacité d'autofinancement des entreprises et améliorer l'accès des TPE-PME au financement.
- ▶ Maîtriser les prix de l'immobilier.
- ▶ Lutter contre le chômage et améliorer les conditions des travailleurs insuffisamment rémunérés.

## Des enjeux de transitions numériques, écologiques et modèle de travail encore trop faiblement pris en compte

La transition numérique est encore peu intégrée au processus de transformation des entreprises, et la mesure des impacts tant sur les transformations des métiers futurs que sur les mutations des secteurs de l'économie est difficilement prévisible. Par ailleurs, on pressent que les prérequis indispensables des individus y compris à titre personnel, en termes de compétences techniques et cognitives sont insuffisantes et si ces écarts sont déjà perceptibles, ils ne sont pas encore suffisamment dimensionnés (l'indicateur de niveau de vie pour les ménages, ne comprend pas encore l'accès au numérique, la détention d'un poste mobile ou fixe, ...). Ces transformations ne passent pas que par les « d'outils » mais aussi par des modes de travail plus collaboratifs et adaptatifs. Pour autant la France bénéficie d'infrastructures, d'une densité territoriale, devant lui permettre de se saisir profitablement de nouvelles politiques d'investissements publics (Recherches notamment). Par ailleurs notre retard en termes d'empreinte carbone des produits importés, nous oblige à revoir nos processus et sont autant de sources de richesses futures.

### Préconisations :

- ▶ Revoir la stratégie de recherche en associant l'ensemble des parties prenantes, et élaborer des sous-indicateurs sectoriels en lien avec une démarche d'évaluation des politiques publiques de recherche.
- ▶ Intégrer les innovations quant aux « structures sociales et organisation des parcours professionnels permettant d'assurer à chacun les risques qui peuvent survenir ».
- ▶ Encadrer juridiquement l'activité numérique afin de garantir revenus et droits sociaux de qualité.
- ▶ Faire de l'empreinte carbone un véritable outil d'aide à la décision publique.

**Retrouvez l'article complet sur :**  
**[www.unsa.org](http://www.unsa.org) - Eco/info**  
**Retrouvez le rapport du CESE sur :**  
**[www.lecese.fr](http://www.lecese.fr)**

# Les discriminations dans l'emploi : des condamnations unanimes, une réalité inquiétante

L'ampleur des discriminations, en particulier dans l'emploi, constitue un phénomène paradoxal. Elles font l'objet d'une condamnation unanime, si l'on excepte l'extrême droite xénophobe. Des lois ont été votées et des institutions ont été créées pour les combattre. Leur coût économique est élevé. Cependant, elles persistent à une échelle importante.

## Un arsenal législatif

La loi sanctionne tout traitement différencié en fonction de l'âge, du sexe, de l'origine, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'engagement syndical et mutualiste ou des opinions politiques. En 2005, est créée la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) qui a la capacité de saisir le Procureur de la République. Ses missions sont transférées en 2011 au Défenseur des droits. De leur côté, les organisations patronales et syndicales signent en 2006 un accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise qui est consacré à la lutte contre les discriminations.

Du point de vue des normes légales et conventionnelles tout semble avoir été fait pour combattre les discriminations.

## Un coût économique élevé

Si la condamnation des discriminations relève des valeurs démocratiques et des droits fondamentaux de la personne, il se trouve qu'elles ont, de plus, un coût économique qui devrait renforcer la volonté de les combattre. A l'échelle des entreprises, la discrimination entraîne le recrutement de salariées et de salariés ou leur affectation à des postes de travail qui ne reposent pas sur le critère de leurs performances productives, donc une perte d'efficacité qui est difficile à mesurer mais indiscutable<sup>(1)</sup>.

A l'échelle macroéconomique, les discriminations réduisent la performance en écartant leurs victimes de l'acquisition de qualifications ou de l'accès au marché du travail ou aux postes de travail qui correspondent à leurs aptitudes potentielles. Malgré des difficultés méthodologiques, un rapport de France Stratégie montre que la réduction des discriminations pourrait, à long terme, assurer une augmentation du PIB de l'ordre de 14 %<sup>(2)</sup>.

## Des discriminations multiformes

Si tous, ou presque tous, semblent s'accorder pour estimer que les discriminations sont moralement condam-

nables et économiquement inefficaces, si l'Etat, les acteurs sociaux et les entreprises s'engagent à les combattre, si les tribunaux les punissent, le constat est qu'elles demeurent un phénomène massif.

Quant à l'accès à l'emploi, des expériences de testing montrent qu'en présence de candidatures avec des CV identiques à l'exception d'une seule caractéristique, la probabilité d'obtenir un entretien d'embauche est significativement différente en fonction de l'origine, de la religion, du lieu de résidence et, pour certaines professions, du sexe.

Les statistiques mettent en évidence les mêmes phénomènes pour les taux d'emploi ou les niveaux de salaires. On peut les illustrer par des exemples extrêmes qui cumulent deux facteurs de discrimination<sup>(3)</sup>. Une femme d'origine africaine a, si toutes les autres caractéristiques sont identiques, un taux d'emploi 27 % plus faible qu'un homme sans ascendance migratoire. Les mêmes inégalités s'observent sur les taux de salaire pour celles et ceux qui sont en emploi.

## Le cas spécifique « des discriminations syndicales »

Les discriminations à l'encontre des syndicalistes et surtout des militantes et militants peuvent se manifester soit à l'embauche, soit ensuite en termes de salaires et de carrière, soit enfin lors des licenciements<sup>(4)</sup>. Longtemps, elles n'ont été connues que par des témoignages ou des enquêtes de terrain. Plus récemment, le contentieux judiciaire s'est développé avec des affaires spectaculaires comme celle qui a concerné Peugeot. Enfin, des analyses statistiques ont permis la mesure de certaines modalités de discrimination. Par exemple, en 2011, les délégués syndicaux ont en moyenne un salaire inférieur de 10 % à celui des autres salariés de même sexe, même âge, même diplôme et même ancienneté dans l'établissement.

Il faut donc se méfier des consensus dans les discours lorsque la réalité est aussi résistante. Il y a là une longue et difficile tâche pour l'action syndicale.

<sup>(1)</sup> Jean-Christophe Sciberras, *Rapport du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise*.

<sup>(2)</sup> *Le coût économique des discriminations*, septembre 2016.

<sup>(3)</sup> Voir le rapport déjà cité de France Stratégie pour des informations détaillées.

<sup>(4)</sup> Voir le numéro spécial de la revue *Travail et Emploi* : « La discrimination syndicale en question : la situation en France », n° 145, janvier-mars 2016.