



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# ÉCLAIRAGE

NOTE D'ÉCONOMIE



Avril 2019

## La lutte contre les inégalités dans les entreprises, un facteur de sortie de crise

### 1. Un ascenseur social français en panne aussi pour les classes moyennes.

Fin février 2019, Laurence Boone et Antoine Goujard, respectivement cheffe économiste et économiste de l'OCDE<sup>1</sup>, dressaient un bilan des inégalités en France<sup>2</sup>.

En s'appuyant sur des données statistiques de l'OCDE, les auteurs constatent que :

- **« Les disparités entre catégories socio-professionnelles et territoires s'ancrent dès le plus jeune âge ».** Les possibilités d'accueils formels (crèches, halte-garderie ou assistantes maternelles) demeurent inégales et insuffisantes selon les quartiers ou les communes. Malgré les aides publiques, les enfants des familles les moins aisées bénéficient insuffisamment de ces lieux de socialisation et d'éveil.

- **L'influence du milieu socio-économique se poursuit à l'école** et de manière beaucoup plus déterminante que dans les autres pays de l'OCDE. À

nouveau, les disparités territoriales sont significatives, avec notamment des concentrations d'élèves en difficulté dans certaines écoles et zones géographiques.

- **Le niveau d'éducation conditionne fortement l'accès à l'emploi.** Les jeunes sans formation et sans emploi sont plus nombreux en France par rapport à la moyenne de l'Union européenne, alors que la qualification procure aux hauts diplômés français « une prime nettement plus élevée » qu'ailleurs. Le taux d'emploi augmente ainsi très significativement avec le niveau de diplôme.

- **Ces inégalités se poursuivent dans l'accès à la formation professionnelle,** créant un sentier de dépendance chez les moins qualifiés (moins de chances d'accéder à une formation formelle).

- **Les inégalités de revenus sont liées à l'accès au marché du travail et reflètent la fiscalité.** S'agissant du premier facteur, selon l'INSEE, les inégalités salariales dans la moyenne basse de la distribution (entre les salariés les moins bien payés et ceux payés au salaire médian) sont principalement le fait du nombre de jours travaillés et du temps de travail (autrement dit, le fait des contrats courts et du temps partiel). Quant à la part des très hauts revenus salariaux, elle a décollé par rapport à la moyenne haute de la distribution (au-dessus du salaire médian).

<sup>1</sup> Organisation de coopération et de développement économiques

<sup>2</sup> Ce document, intitulé « La France, les inégalités et l'ascenseur social », a été publié sur le blog économique de l'OCDE (<https://oecdecoscope.blog/2019/02/25/la-france-les-inegalites-et-lascenseur-social/>), en amont des recommandations qu'adressera l'organisation à la France, en avril, à l'occasion de son étude économique 2019



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# ÉCLAIRAGE

## NOTE D'ÉCONOMIE



S'agissant de la fiscalité, si le système français de redistribution permet d'atteindre (après transferts sociaux et imposition) un niveau d'inégalités de revenus (et un taux de pauvreté) parmi les plus faibles des pays de l'OCDE, il ne suffit pas à résorber les inégalités de revenus et les classes moyennes en bénéficient peu. Ainsi, les auteurs constatent que « le revenu des 20% les plus pauvres, comme le revenu disponible médian, n'a pas cru de 2008 à 2016 ». L'Observatoire des inégalités va plus loin : ces vingt dernières années (1996-2016), les inégalités de revenus (après impôts et transferts sociaux) progressent (mais n'ont pas explosé) : le niveau de vie moyen des 10% les plus riches a beaucoup augmenté jusqu'en 2008, puis a stagné jusqu'en 2016 ; celui des 10% les plus pauvres a légèrement progressé (+2%), mais de manière irrégulière ; celui des classes moyennes (identifiées par le salaire médian<sup>3</sup>) a davantage progressé (+4%), mais seulement en début de période. « Cette morosité est lourde de tensions sociales », avance l'Observatoire. Parallèlement, les dépenses contraintes de logement sont relativement élevées en France. Si les aides publiques et les logements sociaux les atténuent, tous les ménages les moins aisés n'en bénéficient pas, encore moins les classes moyennes.

**« En conclusion, la redistribution par les impôts et transferts sociaux est un puissant outil de réduction des inégalités de revenu mais les inégalités**

<sup>3</sup> La moitié de la population touche plus et l'autre moitié touche moins d'environ 1770 euros nets par mois.

**d'opportunité sont importantes, largement liées au système éducatif ».**

Selon les auteurs, « il faut plus de 6 générations en France à une personne du bas de la distribution des revenus pour en rejoindre la moyenne ». Et cette « inégalité des chances ne frappe pas que les plus pauvres : elle affecte aussi en partie les classes moyennes ». Branko Milanovic, ancien chef économiste à la Banque mondiale, corrobore ce constat lorsqu'il analyse l'impact de la mondialisation sur les inégalités de revenus : aux côtés des plus pauvres, ce sont les classes moyennes des pays développés qui ont été les grands perdants<sup>4</sup>.

La conclusion des économistes de l'OCDE est simple : « la France souffre non pas d'une trop faible redistribution, mais d'une inégalité des chances ». Ceci pourrait ouvrir la porte à des réductions de dépenses publiques ou encore à la baisse du coin fiscal<sup>5</sup> sur les revenus du travail jusqu'au revenu médian, au risque de mettre en péril le financement de la protection sociale et des services publics. **Mais ce serait d'une part évacuer l'enjeu d'une fiscalité plus juste et progressive, et d'autre part exclure du débat un des acteurs incontournables dans la lutte contre les inégalités : l'entreprise.**

<sup>4</sup> À contrario, les classes moyennes et supérieures des pays émergents (particulièrement en Chine) ont été les grandes gagnantes de la mondialisation, aux côtés des plus riches (où qu'ils soient).

<sup>5</sup> Cela désigne le rapport entre le montant des impôts payés par un travailleur salarié moyen (célibataire dont la rémunération équivaut à 100 % du salaire moyen) sans enfant et les coûts totaux de main-d'œuvre qu'il représente pour son employeur.



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# ÉCLAIRAGE

## NOTE D'ÉCONOMIE



### 2. Les entreprises, échos et catalyseurs d'inégalités.

Les entreprises - comme les administrations d'ailleurs, bien que relevant de logiques différentes des entreprises-, contribuent à créer ou à prolonger des inégalités de revenu et de parcours, en leur sein et dans leur écosystème.

La gestion des ressources humaines y joue une place déterminante en perpétuant le modèle français du diplôme. Filtre d'aptitude et mode de certification des compétences productives, le diplôme impose sa valeur dans l'entreprise. Les grilles salariales sont en effet fondées sur le diplôme et la position professionnelle, sachant que cette dernière dépend elle-même fortement du diplôme.

L'influence du diplôme joue aussi dans l'accès à une formation au cours de la vie active. Les salariés les plus diplômés ont davantage accès à la formation que les moins diplômés. Et ils accèdent plus à des formations de qualité et certifiantes, valorisables dans l'entreprise et transférables à l'extérieur de celle-ci.

Mais la mobilité sociale ne repose pas que sur la politique de formation de l'entreprise. Elle dépend aussi de l'articulation entre politique de formation (internalisation ou non de la formation, certifications internes, ciblage de profils de salariés, accompagnement, etc.), organisation du travail (diffusion ou non des innovations professionnelles, autonomie ou non du travail vs division en tâches, apprentissage dans le travail,

répartition des tâches entre unités de production dans un groupe, etc.) et gestion des ressources humaines (orientée ou non à la fois vers le développement de l'entreprise et des salariés). Enfin, elle influe sur la progression salariale et plus largement sur les parcours des salariés (et leur sécurisation).

D'autres facteurs créent des inégalités dans l'entreprise : le manque de présence syndicale, le degré de financiarisation des entreprises, les mutations technologiques ou la mondialisation et leurs impacts différenciés selon le type d'emploi ou les niveaux de compétence, les pratiques discriminantes, l'influence des stéréotypes sur les pratiques des dirigeants ou les managers – et donc l'appréciation des compétences de certain(e)s salarié(e)s –, etc. S'agissant des inégalités de genre, la progression professionnelle au cours de la carrière est toujours plus favorable aux hommes (plafond de verre). On constate également une faible évolution dans la mixité des métiers (cloison de verre), les femmes occupant en majorité des emplois dans des filières métiers moins dynamisantes pour la carrière.

S'agissant des deux derniers facteurs, on observe l'impact particulier sur l'organisation économique des activités et in fine sur les inégalités entre entreprises :

i. La constitution de chaînes de valeur éclatées, intégrant de multiples entreprises de toutes tailles à l'échelle mondiale, a pu donner lieu à l'émergence de stratégies non coopératives entre entreprises. C'est le cas notamment dans



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# ÉCLAIRAGE

## NOTE D'ÉCONOMIE



des secteurs comme l'automobile, où les niveaux de marge et in fine de rémunérations sont très variables selon la position des entreprises dans la filière et leur taille. En particulier, les TPE/PME sont souvent les grandes perdantes. Le constat est aussi valable entre unités de profit d'un même groupe.

ii. Les pratiques d'externalisation, en forte croissance depuis les années 1980, ont contribué à éclater des communautés de travail avec des effets de long terme sur les inégalités. D'une part, le passage d'entité d'un grand groupe à entreprise sous-traitante de ce même groupe renvoie au constat précédant. D'autre part, ces externalisations entraînent parfois un changement défavorable de convention collective pour les salariés – c'est en particulier le cas pour de nombreuses fonctions support sorties d'entreprises relevant de la métallurgie – voire de statut. Les différences de rémunération s'observent en effet entre les domaines professionnels et les secteurs d'activité. Enfin, l'éclatement du tissu productif en entreprises spécialisées sur une fonction de la chaîne de valeur affecte sur le long terme la mobilité des travailleurs, bien plus contrainte que dans un grand groupe intégré.

iii. La fragmentation des chaînes de valeur à l'échelle internationale résulte de pratiques de dumping social, fiscal et environnemental, qui accentue la pression sur les sous-traitants domestiques, obligés de s'aligner sur des entités opérant dans des cadres économiques, sociaux et environnementaux très différents.

iv. Plus globalement, la mondialisation et la révolution technologique en cours accélèrent le rythme de la vie économique et renforcent le besoin d'agilité des entreprises. C'est l'une des raisons invoquées pour justifier le développement de l'intérim ou des contrats courts ; pensant lourd dans l'évolution de la rémunération.

### 3. La responsabilité des entreprises face aux inégalités : construire collectivement l'équité<sup>6</sup>.

Le rôle de la puissance publique dans la réduction des inégalités doit donc être pensé en complémentarité avec l'indispensable mobilisation des entreprises, y compris dans leurs propres pratiques, face aux inégalités.

Pour ce faire, l'action syndicale peut s'appuyer sur différents leviers pour lutter contre les inégalités reconnues à l'échelle de la société : encadrement législatif et/ou négocié des écarts de rémunération, plan de mobilité, négociation annuelle obligatoire basée sur les gains de productivité, révision des classifications pour revaloriser certains métiers, harmonisation des grilles de salaires au sein d'un groupe, négociation de dispositifs d'épargne salariale, etc.

Mais certaines inégalités sont sous-estimées, invisibles, ressenties ; les réalités très différentes d'une entreprise à une autre. C'est donc aussi à cette échelle que le débat doit être mené, ainsi que, le cas échéant, au niveau d'une filière, en

<sup>6</sup> Ce qui est considéré comme juste.



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# ÉCLAIRAGE

## NOTE D'ÉCONOMIE



intégrant les sous-traitants, les donneurs d'ordre, en considérant un bassin d'emploi, une zone d'activité, etc. (Cf. *Note BN sur une sous-traitance responsable de mars 2017*). Ce travail peut être mené avec le réseau des mandatés et s'appuyer, le cas échéant, sur les informations pertinentes de la base de données économiques et sociales.

Le dialogue social peut permettre de co-construire, à l'échelle de l'entreprise (comme de l'administration), une stratégie de lutte contre les inégalités contre lesquelles l'entreprise peut agir – sans se perdre dans les débats sur les inégalités dont elle est responsable. Seul le dialogue social est à même de contextualiser et de co-construire des avis partagés visant l'équité, luttant contre ce qui est considéré collectivement comme injuste.

Cela nécessite de ne pas uniquement comparer les salariés au regard de leurs droits (à la formation, à un salaire égal, etc.), leurs « ressources » (diplômes, santé, salaires, aides financières, etc.) et leurs situations à un instant « t ». Cela implique aussi de se demander dans quelles mesures ils ont la possibilité de choisir et de construire leurs projets de vie ; de bénéficier d'un accompagnement lorsqu'ils en ont besoin ; quelles sont les contraintes qui les en empêchent ? Plus largement, quelles situations inégales existent dans l'entreprise et dans son environnement élargi, et lesquelles sont injustes ? Pour ce faire, il convient d'élargir le champ des inégalités et d'initier le débat en se posant plusieurs questions pour à la fois construire un diagnostic partagé et

hiérarchiser les priorités de l'action syndicale au plus près des réalités de l'entreprise :

- ✓ Quelle politique de recrutement et quel management des compétences sont mis en œuvre et quels sont leurs impacts sur les parcours des salariés, par catégorie socio-professionnelle ?
- ✓ Quelles ont été les évolutions salariales dans l'entreprise par type d'emploi ? Par rapport à l'évolution de leur productivité ? Y-a-t-il un décalage entre les activités clés pour l'entreprise et les activités valorisées d'un point de vue salarial ? Les compétences valorisées sont-elles genrées ?
- ✓ Quels salariés ont l'opportunité de monter en compétences dans le travail ?
- ✓ Quelle politique de formation et d'évolution est mise en œuvre dans l'entreprise ? Qui accède à la formation professionnelle ? Des salariés n'ont-ils jamais mis en œuvre leurs droits à la formation alors qu'ils le souhaitent ou que le projet de l'entreprise le nécessiterait ?
- ✓ Quelle reconnaissance de la pénibilité et pour quels métiers ?
- ✓ L'entreprise inclue-t-elle des clauses sociales dans ses contrats commerciaux ? De quelle durée sont ces contrats ? Où sont localisés ses sous-traitants ? Et ses fournisseurs ?
- ✓ Comment les salariés se déplacent-ils pour venir travailler ? Quelles contraintes (financières, mais pas seulement) connaissent-ils ?



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# ÉCLAIRAGE

NOTE D'ÉCONOMIE



- ✓ À quelle heure les dernières réunions sont-elles organisées ?
- ✓ Les nouveaux recrutés rencontrent-ils des difficultés de logement ?
- ✓ ...

**En conclusion, l'objectif de lutte contre les inégalités, sous toutes leurs formes, implique de dépasser le concept d'égalité des chances et d'élargir le périmètre des acteurs concernés. Sans être exhaustive sur les facteurs d'inégalités, cette note vise donc à réaffirmer que si les inégalités soulèvent l'enjeu de la redistribution et de l'action publique (par l'éducation et la formation tout au long de la vie notamment), elles sont aussi le fruit de processus de gestion qui s'opèrent à l'intérieur des entreprises. Il est urgent de réaffirmer que les entreprises ont un rôle à jouer face aux inégalités! Et c'est en s'appuyant sur un dialogue social de qualité et en partageant davantage le pouvoir dans l'entreprise que l'on pourra co-construire davantage d'équité au profit des salariés.**