

ÉCO info

L'actualité de l'emploi et de l'économie de l'UNSA

Sommaire

Numérique

2-3

- Les plateformes numériques annoncent-elles la fin du salariat ?
- La concertation sur le télétravail a démarré

Emploi

4

Les jeunes de 15 à 29 ans
et le marché du travail

Rédaction :

Vanessa Jereb, Secrétaire nationale
Jean Louis Besnard, Conseiller national
Jean Pierre Yonnet (Orseu)

 www.facebook.com/Syndicat.UNSA

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

 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
eco.unsa.org

ÉDITO

n°3 mars 2017

5,35%, 280 555 voix Des chiffres qui parlent de l'UNSA !

Impossible de faire un édito de notre ÉCO info du mois de mars, sans parler des chiffres issus des résultats de l'audience syndicale nationale du secteur privé concernant le cycle électoral 2013-2017.

Les résultats de la représentativité de l'UNSA affichent une progression en voix (+ 62 801) et en pourcentage (+1,06 points). Ce sont aussi de nombreuses représentativités acquises dans 86 conventions collectives (contre 58 en 2013).

La marque UNSA et nos valeurs sont donc de plus en plus connus et reconnus, notre modèle syndical fédère, force est de constater nos nombreuses nouvelles implantations dans les entreprises et nos résultats aux élections.

Ces chiffres traduisent l'investissement de nos militantes et militants. Bravo pour cette dynamique !

Le conseil national des 26 et 27 avril prochain sera l'occasion d'analyser plus en détail nos résultats et repartir ensemble sur un plan de développement pour la prochaine audience de la représentativité de 2021. On continue !

En attendant, je vous laisse découvrir les articles de cet ÉCO Info numéro 3. Bonne lecture !

Vanessa Jereb
Secrétaire nationale



Les plateformes numériques annoncent-elles la fin du salariat ?

Les plateformes numériques font l'objet de nombreux débats mais aussi de nombreux fantasmes. Il y a déjà presque un an, un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) remettait un certain nombre de pendules à l'heure.

Quelques chiffres clé :

En 2015, le nombre de salariés directs des plateformes était de 2500, ce qui est négligeable du point de vue de l'emploi total. À titre d'exemple, UBER emploie 120 salariés, hors chauffeurs qui, eux, sont indépendants.

Le chiffre d'affaires des plateformes collaboratives pèse peu dans l'économie nationale. Par exemple, en 2015 (derniers comptes publiés), UBER France faisait 20 Millions d'euros de chiffre d'affaires et employait une soixantaine de personnes. L'entreprise aurait doublé de volume depuis, mais cela reste une PME (Petite et Moyenne Entreprise), même pas une ETI (Entreprise de Taille Intermédiaire).

Le nombre de travailleurs collaboratifs, c'est-à-dire des personnes qui prestent un « travail » par l'intermédiaire d'une plateforme, est sans doute de l'ordre de 300 000. Mais il ne s'agit pas d'équivalents temps plein. La plupart sont des revenus d'appoint (Airbnb). Le chiffre demeure faible, puisqu'il s'agit d'environ 1% de la population active qui gagnerait un revenu sur les plateformes. Toutefois, ce chiffre n'inclut pas Blablacar. Même aux États Unis, souvent cités comme en avance dans le domaine, la part des travailleurs collaboratifs est du même ordre.

Les proportions de salariés et d'indépendants en France sont assez stables. Le salariat a progressé tout au long du XX^{ème} siècle, pour devenir le modèle largement dominant (92,9% de l'emploi en 2001). Il a légèrement reculé depuis à 91,2% en 2015, mais on est loin d'une explosion de l'emploi non salarié annoncée par certains.

Le léger recul de l'emploi salarié s'explique en grande partie par le statut d'autoentrepreneur. Celui-ci a facilité le développement des plateformes en permettant à des personnes salariées, retraitées ou chômeuses de prester quelques heures grâce à ce système. Il a aussi permis un développement de petits boulots d'appoint ou le démarrage de nouvelles activités dans l'économie traditionnelle. Il faut donc beaucoup relativiser le phénomène des plateformes qui n'est que la partie émergée de la numérisa-

tion de l'économie. L'intelligence artificielle va impacter l'emploi dans les banques, le médical, etc. La voiture autonome qui pourrait à moyen terme rendre les chauffeurs inutiles, une nouvelle étape de robotisation de l'industrie vont beaucoup plus transformer l'emploi que le développement des plateformes.

Pour autant, le phénomène ne doit pas être négligé car même s'il ne concerne que 1% de la population et peut-être à terme 2 à 5%, cela représente quand même plusieurs centaines de milliers de « travailleurs » qui sortent en tout ou partie du salariat et des garanties qu'il offre. Les plus gros problèmes concernent la rémunération et la sécurité tant physique que juridique des travailleurs collaboratifs.

Les plateformes collaboratives ne sont donc pas qu'un épiphénomène. Les livreurs en 2 roues, Airbnb, les petites réparations, les échanges de services etc., sans compter UBER tant que la voiture entièrement autonome n'est pas sur le marché, ont un bel avenir devant eux.

Aussi l'IGAS a-t-elle formulé 36 recommandations parmi lesquelles on peut au moins citer :

- Créer un statut spécifique de plateforme collaborative.
- Faciliter le recours au contrat de type « particulier employeur ».
- Autoriser les plateformes à abonder le CPA.
- Offrir à ces travailleurs un droit de rattachement au régime général de la sécurité sociale.

L'adoption de la plupart de ces mesures est donc pour l'UNSA une priorité afin de garantir des droits aux travailleurs des plateformes.

Par ailleurs, les plateformes peuvent avoir un côté très « vieille économie » en ce sens qu'elles abusent d'un rapport de forces favorable pour capter l'essentiel de la valeur ajoutée. Nous sommes là en terrain connu. Selon le Boston Consulting Group, un chauffeur UBER travaille en moyenne 52 heures par semaine pour 1500€ nets par mois, c'est-à-dire nettement moins que le SMIC.

Fin 2016, UBER a augmenté ses tarifs client de 13% mais a fait passer sa commission de 20 à 25%. Résultat sur une course à 100€ qui augmente pour le client à 113€, le chauffeur voit sa rémunération augmenter de 80€ à 84,75€ et UBER voit sa commission passer de 20€ à 28,25€. Le chauffeur a vu son revenu augmenter de 6% et UBER la sienne de 41%. Autant dire que le résultat d'exploitation d'UBER, déjà très positif en 2015, va exploser en 2017. Grand bien lui fasse, si ce n'était au détriment de chauffeurs.



feurs dont l'exaspération est d'autant plus forte qu'UBER ne dissimule pas l'étape suivante : des voitures sans chauffeur, ce qui maximise le profit et divise par deux la masse de problèmes : au lieu d'avoir à gérer les chauffeurs et les clients, on n'a plus que ces derniers à satisfaire.

Pour l'UNSA, l'objectif n'est ni de forcer à transformer de force des indépendants en salariés (avant UBER, la plupart des taxis étaient bien artisans) ni d'étouffer sous les règles une économie du partage qui répond à une demande sociale. Par contre il s'agit d'empêcher le choix contraint du statut d'indépendant, d'assurer des droits à la retraite et au chômage à tous ceux pour qui l'économie des plateformes est une source significative de revenu, et enfin de veiller à la sécurité. Pensons en particulier aux coursiers à deux roues qui sont presque tous indépendants et ont une accidentologie très élevée. Mais, comme ils ne sont pas salariés des entreprises de livraison, personne ne paie de cotisations d'accident du travail suite à ces accidents souvent graves. Au final, c'est la collectivité qui assume ces coûts alors que la responsabilité vient des donneurs d'ordres qui imposent des délais de livraison incompatibles avec le respect du Code de la route.

En fin de compte, pour l'UNSA il faut que chacun assume ses responsabilités et que tous puissent recevoir une part équitable du revenu généré par les plateformes. Mais le règlement de cette question ne doit pas masquer le chantier énorme de l'évolution de l'emploi induite par le numérique.

Or, ce chantier prend du retard et est trop souvent masqué par des querelles idéologiques sur la transformation du travail.

Pendant ce temps, l'Allemagne travaille sur les emplois de l'industrie 4.0 et demain nous entendrons des lamentations sur le manque de compétitivité de la France. D'une manière très pragmatique, il est donc urgent de travailler au niveau des branches sur les emplois susceptibles de disparaître, d'être modifiés en profondeur, mais aussi sur les emplois nouveaux. Un récent rapport de France stratégie minimisait les craintes en la matière. Mais il voyait à relativement court terme et n'intégrait pas des secteurs clé comme le transport.

Ceci nous amène à nouveau à poser la question du dialogue social. À l'UNSA, le dialogue social en entreprise fait partie de notre ADN. Union de syndicats autonomes, nous savons le rôle que jouent nos DS en entreprise et l'importance de négocier sur mesure à ce niveau. Mais quand l'évolution technologique impacte les emplois dans toutes les entreprises d'une même branche, on voit bien que c'est à ce niveau que doivent se négocier des accords-cadres de GPEC. Très atone ces dernières décennies, le dialogue social de branche devrait donc retrouver de la vigueur si on veut que les salariés français ne soient pas les perdants du numérique.

Info flash

La concertation sur le télétravail a démarré

La concertation sur le télétravail de 2017 est issue de la Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016 (dite Loi Travail).

Art. 57 - Concertation sur le télétravail

Ouverture d'une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Elle va s'appuyer sur un état des lieux faisant notamment le point sur le taux du télétravail par branche et les métiers éligibles au télétravail.

La concertation qui devait débuter en décembre 2016, vient de démarrer le 6 mars entre partenaires sociaux pour aborder le calendrier et la méthode de travail retenu.

Des auditions auront lieu avec des organismes comme l'ANACT et des entreprises (Orange, EDF, Sanofi, l'ORSE), dans le but d'avoir un état des lieux complets des accords signés dans les entreprises et les branches depuis l'ANI de 2005 en prenant en compte les changements découlant de la loi du 22 mars 2002 (dite loi Warsmann II).

À l'issue de cette concertation, un guide de bonnes pratiques va être élaboré. Il pourra servir de référence lors de la négociation d'un accord d'entreprise.

Cette concertation va aussi porter sur d'autres points, notamment l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours.

Pour l'UNSA, il est important que cette concertation n'aboutisse pas uniquement à un guide pratique, qui certes peut être utile, mais qui ne permettra pas de répondre à la révolution induite par le numérique dans les entreprises, les nouvelles technologies et les nouvelles formes de travail qui ont évolué depuis l'ANI de 2005 et la loi de 2012. Lors de la dernière réunion prévue le 9 mai, une décision sera prise concernant l'ouverture d'une négociation.

Les jeunes de 15 à 29 ans et le marché du travail

Selon la Dares⁽¹⁾, en 2015, 53,3% des jeunes de 15 à 29 ans étaient actifs. Parmi ces derniers, 43,2% d'entre eux étaient pourvus d'un emploi et 10,1% étaient au chômage, ce dernier chiffre correspondant à un taux de chômage de 18,9% de l'ensemble des actifs de cette tranche d'âge.

Soulignons que le nombre de jeunes de 15-29 ans a fortement augmenté depuis (+286 000), contrairement à ce qui avait été constaté entre 2007 et 2012 (-250 000). La démographie explique donc en partie les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi, le rationnement du volume d'emploi offert expliquant le reste. La part des jeunes au chômage a reflué de 9% depuis 2012, notamment sous l'effet de la croissance rapide des effectifs de cette tranche d'âge, après avoir augmenté de 21,7% durant les cinq années précédentes, sous l'effet de la crise économique de 2008, puisqu'alors l'effectif des jeunes de cette tranche d'âge diminuait fortement (-250 000)

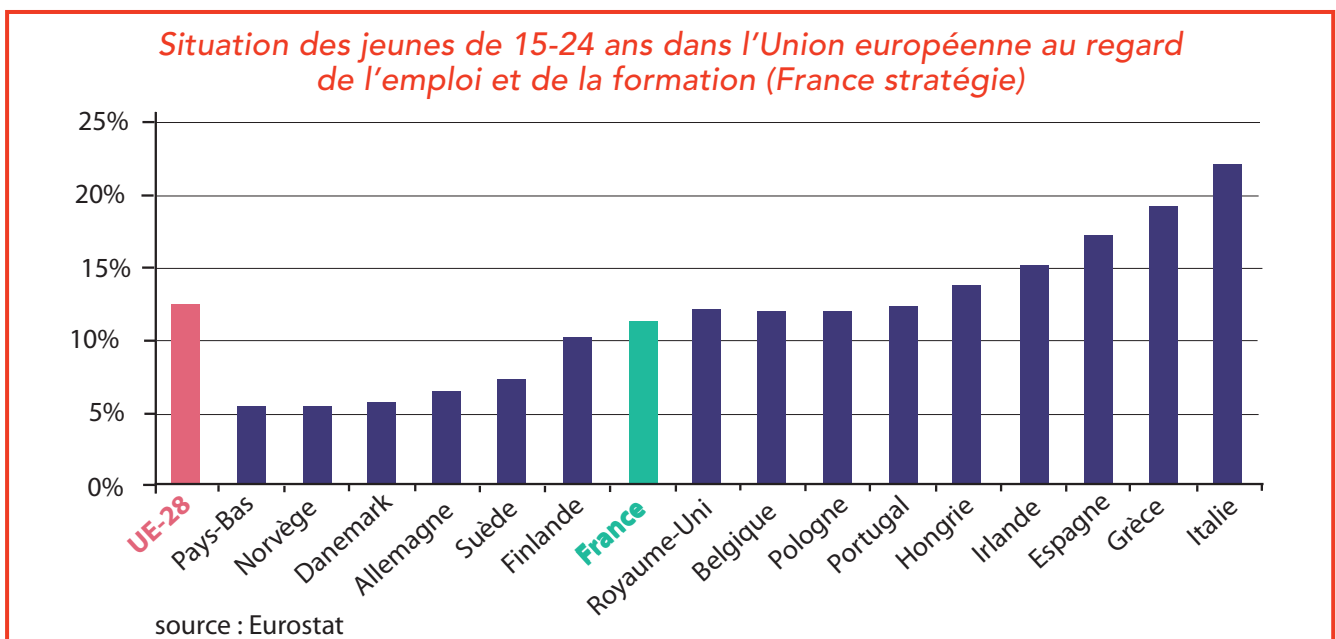
Le taux d'emploi des jeunes s'est stabilisé depuis 2012 (-1,8%), après avoir nettement diminué de 2007 à 2012 avec un recul de 3,5 points (-7,4%). Mais en 2015, 14,7% d'entre eux, soit près 1,7 million, étaient sans emploi et inactifs ou chômeurs, sans suivre une quelconque formation⁽²⁾.

Il s'ajoute logiquement à l'effet négatif de la crise persistante de l'emploi, du moins jusqu'en 2014, et ce en tenant compte des emplois aidés dans le secteur non marchand, dont les effectifs ont plus que doublé de 2012 à 2015 pour atteindre 101 000 en moyenne, cette dernière année.

Il faut enfin souligner que le recul de l'alternance, dont principalement l'apprentissage, depuis 2012 a joué négativement à la fois sur l'activité et l'emploi des jeunes sur cette période.

Le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans a nettement diminué depuis le pic atteint en 2012, passant de 26,1% à 23,8%, contrairement aux 15-29 ans dont le taux a continué d'augmenter depuis à 18,9% en moyenne en 2015, ce qui traduit une sélectivité persistante du marché du travail dont les derniers entrés font les frais.

Enfin, sur un plan plus qualitatif, le sous-emploi continue d'affecter de façon croissante les jeunes depuis 2012, de même que le « halo » autour du chômage pour les 15-29 ans ce qui conduit à relativiser la baisse constatée des inscriptions des jeunes à pôle emploi que ce soit en catégorie A ou en catégories A, B, C (respectivement -60000 et -26 700 de la fin 2012 à la fin 2016).



⁽¹⁾Cf. Dares résultats ; n°16, mars 2017

⁽²⁾La Commission européenne a adopté en 2010 un nouvel indicateur concernant l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Cet indicateur, comptabilise les jeunes en « NEET » (Neither in Employment nor in Education and Training). En font partie, les jeunes au chômage ou inactifs au sens du BIT qui ne poursuivent pas une formation formelle et qui n'ont pas déclaré suivre une formation non formelle dans le mois précédant l'enquête.