

N° 510

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2019-2020

Enregistré à la Présidence du Sénat le 15 juin 2020

PROPOSITION DE LOI

relative à la représentativité sociale des administrations et des entreprises,

PRÉSENTÉE

Par Mme Hélène CONWAY-MOURET,

Sénatrice

(Envoyée à la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La pérennité de notre cohésion sociale ne peut se contenter de s'appuyer sur des droits fondamentaux et des règles inadaptés. La gratuité de l'école de la République ne garantit plus le règne du modèle méritocratique dans l'enseignement supérieur, l'accès à la fonction publique et l'entrée sur un marché du travail concurrentiel.

Le système des bourses étudiantes n'assure plus une égalité, censée être sauvegardée par le degré et la réputation du diplôme, face à un concours administratif ou un recruteur du secteur privé.

La diversification des « portes d'entrées » par concours continue de se heurter à un plafond de verre au-dessus duquel trônent des postes prestigieux comme la préfectorale, le Conseil d'État ou encore la Cour des comptes.

L'arsenal répressif du code du travail se grippe face à certaines pratiques discriminantes cachées qui détournent la loi.

Les politiques publiques, notamment avec l'incontournable loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, ont cherché à lancer une dynamique dans les zones où résident des publics les plus fragiles et démunis avec l'objectif, d'une part, de leur donner davantage de moyens d'insérer le monde du travail, d'autre part et par conséquent, de (re)tisser un lien avec la société en vue de régénérer la cohésion sociale.

Bien qu'il est indéniable que ces politiques, réduites souvent à la dénomination de « de la ville » ou « de la seconde chance », demeurent incontournables et nécessaires, elles ne sont toujours pas parvenues à briser une certaine forme d'opacité. Dit autrement, s'il était coutumier de justifier cette mise à l'écart par le fait d'une supposée absence de responsabilité et d'accommodement à l'assistantat de ces publics, de récentes études démontrent au contraire que ce sont les strates de l'enseignement et de l'emploi qui pratiquent, volontairement ou non, l'inertie.

Un tel renversement de paradigme nous permet de comprendre la mise en exergue, jugée exagérée, des « jeunes talents des quartiers », le sentiment de rejet et d'abandon de ces publics qui s'illustre par une forme de résignation et de fatalisme sociaux ou encore le manque de représentativité sociale de notre haute administration publique -- source de défiance et d'affaiblissement de la légitimité du pouvoir étatique à terme - - et de notre tissu des entreprises source de reproduction économique stagnante à terme.

Cette nouvelle logique nous oblige, dans un souci de justice sociale, à contraindre, encourager et accompagner notre administration et nos entreprises à ouvrir leurs accès à la diversité socio-sociétale et à leurs donner les moyens d'évoluer dans ces environnements professionnels.

Notre pays ne peut envisager de sauvegarder la cohésion sociale si subsiste un microcosme sociétal volontairement opaque et estimé comme étant inaccessible.

La présente proposition de loi met sur pied différentes mesures et de multiples dispositifs de nature à endiguer les maux précédemment exposés.

Le **titre I^{er}** se concentre sur le secteur public dans la mesure où il met sur pied, avec ce souci d'impulser à notre administration -- actuelle et future -- un visage représentatif de notre société, des dispositifs -- qui seront contrôlés et évalués -- permettant de faciliter l'accès de la diversité sociale aux études supérieures prestigieuses et aux corps administratifs d'un calibre similaire.

Le **chapitre I^{er}**, composé uniquement de l'**article 1^{er}**, se donne pour objectif, en vue de propulser les autres mesures du titre I^{er}, de dresser la très haute fonction publique comme modèle en matière de représentativité sociale. Cette approche, qui constitue l'un des objectifs assignés à Frédéric Thiriez chargé de la mission sur la réforme de la haute administration, vaut spécifiquement pour les préfets. Ce type de mouvement est d'actualité au regard des nominations présidentielles effectuées dans ce corps, depuis le début d'année 2020, qui sont le reflet d'une volonté de rajeunir, féminiser et diversifier ces fonctionnaires.

Concrètement, la proposition de loi insère un nouvel article dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la fonction

publique de l'État. Il institue une **proportion des emplois supérieurs, pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement, devra être attribuée à un personnel qui a ou eu une activité professionnelle dans une collectivité territoriale comptant un ou plusieurs quartiers prioritaires de la politique de la ville.** Une telle mesure valorisera les personnes issues des quartiers sensibles ainsi que ces territoires, elle donnera aussi des exemples à suivre pour un jeune public résidant dans ces zones. Une telle mesure n'est pas illégale compte tenu que l'article L. 1133-5 du code du travail stipule que « *les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination* ». L'article 1^{er}, toujours dans sa logique de création d'une haute fonction publique comme source d'exemplarité, complète la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine avec, d'une part, la mise sur pied législative des **délégués du préfet dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville** et, d'autre part, que **ces postes seraient prioritairement occupés par des individus ayant eu une activité dans une collectivité territoriale comptant un ou plusieurs quartiers prioritaires de la politique de la ville.**

Il est à noter que les délégués du préfet dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville existent depuis la circulaire n° 52319 SG (Premier ministre) du 30 juillet 2008 relative à la mise en place des délégués du préfet dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ce texte précise que ce délégué a pour mission de « *coordonner l'action des services de l'État dans les quartiers, sous l'autorité du représentant de l'État dans le département et, le cas échéant, du préfet délégué pour l'égalité des chances ou du sous-préfet, chargé de mission pour la politique de la ville* ». Cet acte réglementaire sera complété par la circulaire interministérielle n° CGET/DVCU/2017/114 du 21 avril 2017, relative aux missions, aux conditions d'exercice, aux modalités d'accompagnement et à la gestion administrative des délégués du préfet.

Le **chapitre II** expose les dispositifs chargés d'adapter notre actuelle et future administration à la diversité de notre société avec ce souci, à court et moyen termes, de décroiser certains secteurs de notre haute fonction

publique et, à long terme, de redonner à cette dernière une nouvelle forme de légitimité sociale.

L'**article 2** se donne pour ambition de réhabiliter les diplômes obtenus dans des établissements scolaires situés dans des zones prioritaires. D'une part, il prévoit, dans le code de l'éducation, que **les sélections d'entrée (examen, concours...) dans des établissements prestigieux de l'enseignement supérieur soient aménagées pour les candidats ayant obtenu leur baccalauréat au sein d'un établissement scolaire situé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.** D'autre part, il prévoit, dans la loi portant dispositions statutaires à la fonction publique de l'État, **le même type de disposition pour les concours d'entrée dans la fonction publique d'État.**

Cet article s'attache donc à corriger les reproches faits aux concours d'entrée dans les « grandes écoles » et la fonction publique, à savoir qu'ils favorisent « *les élèves scolaires, issus de milieux favorisés* » selon François GARÇON, enseignant-chercheur d'histoire, à l'université Paris-I-Panthéon-Sorbonne. De plus, ce type d'épreuve reste très formaliste et sélectionne avant tout sur les connaissances : « *Comme ils reposent sur des exercices répétitifs, les concours sont incapables de repérer les étudiants les plus créatifs, innovants, ceux qui ont une grande capacité d'adaptation* » (Ibid). Sous le couvert d'être méritocratique, le concours est en réalité profondément élitiste comme le souligne Agnès Van ZANTEN, directrice de recherche au CNRS et professeure en sociologie à Sciences Po : « *Une partie du programme sur lequel planchent les candidats aux plus grandes écoles n'est enseignée que dans quelques classes préparatoires, auxquelles n'ont accès que ceux qui ont bénéficié d'un solide parrainage familial et scolaire. C'est vrai dans les disciplines littéraires, mais également dans les matières scientifiques [...] les concours récompensent un certain type de rapport à la connaissance fait à la fois de distance et d'élégance, directement lié au milieu social de l'élève* ».

L'**article 3** se fonde sur l'analyse d'Annabelle ALLOUCH dans son livre *La Société du concours. L'empire des classements scolaires*. Elle explique que « *le concours incarne le contrat social entre l'État et les citoyens* » et que ce mode d'accès des élites républicaines aux grandes écoles s'est transformé au fil des décennies en un mode de régulation des flux et un moyen de distinction sociale « *loin des référents démocratiques* ».

et républicains » selon elle. De plus, cet article 3 ne méconnaît pas le rapport du Sénat, relative à la réforme de la haute fonction publique, dans lequel Luc ROUBAN, sociologue au CNRS, fut auditionné et a évoqué le fait que deux tiers des jeunes Français d'origine maghrébine, ayant fait Sciences Po Paris, décident de ne pas s'orienter vers la fonction publique car ils estiment qu'ils vont être victimes de discrimination.

Concrètement, l'article 3 propose que, **dans la mesure du possible et sauf dérogation, les jurys chargés des épreuves orales des concours d'entrée dans la fonction publique d'État soient composés au moins d'une personne issue de la société civile (associations, entreprises, inactifs...) c'est-à-dire qui n'appartient pas au corps de recrutement.** Ce dispositif permettrait d'endiguer une forme de reproduction des modèles et de donner un visage du recruteur plus conforme à la diversité sociale. Cet article propose **les mêmes pratiques pour les concours d'entrée dans les « grandes écoles » sur la base du volontariat de ces dernières, ces spécificités de la sélection seraient évaluées afin de rendre l'outil plus performant au fil des années.**

Le **chapitre III**, composé uniquement de l'**article 4**, constitue la pierre angulaire de l'accompagnement et de l'évaluation des dispositifs, existants ou créés par cette proposition de loi, relatif à l'égalité des chances dans la fonction publique d'État. Il se fonde sur le rapport L'Horty, remis au Premier ministre en juillet 2016, sur « les discriminations d'accès à l'emploi dans la fonction publique », qui démontre, tout d'abord, que le recrutement par voie de concours est insuffisant pour se prémunir contre toutes formes de discrimination, ensuite, que le secteur public n'est pas plus vigilant que le secteur privé en matière de prévention du risque discriminatoire et, enfin, que les réformes des dix dernières années dans la fonction publique d'État n'ont pas vraiment réduit le risque discriminatoire d'accès à l'emploi. Il se fonde aussi sur le rapport Rousselle, remis au Premier ministre en février 2017, sur « les écoles des services publics et la diversité », qui constate que des marges de manœuvre importantes demeurent pour promouvoir la diversité dans la fonction publique. Il se réfère, enfin, au rapport Borloo de 2018 qui établit clairement les objectifs à atteindre pour « *mettre fin à la reproduction des modèles dans la haute fonction publique* ».

À cet effet, l'article 4 met sur pied **l'observatoire national pour l'égalité des chances dans la fonction publique**, placé sous l'autorité du ministre chargé de la fonction publique, qui aura pour but de promouvoir l'égalité des chances dans la fonction publique grâce à des propositions de gestion et de promotion des personnels. Cette instance fera figure d'une cellule de veille sur toutes les situations et configurations de nature à obstruer le principe d'égalité. Elle aura des pouvoirs et des compétences élargis comme une capacité d'auditionner, d'émettre des rapports et formuler des recommandations et des préconisations.

Le **titre II** se concentre, à l'inverse du titre I^{er}, sur le secteur privé avec cet attachement à préciser et renforcer notre arsenal pénal contre certaines formes de discrimination, à imposer des pouvoirs complémentaires aux instances internes qui contrôlent les mesures de leurs entreprises et à ériger une instance inédite chargée de contrôler et d'évaluer les dispositifs au même titre que l'observatoire national pour l'égalité des chances dans la fonction publique.

Le **chapitre I^{er}** se penche sur l'accentuation pénale de la lutte contre les discriminations et notamment à l'embauche.

L'**article 5** complète l'emblématique article du code du travail qui liste les éléments discriminatoires que ce soit dans la phase de rédaction d'une offre d'emploi comme celle de l'entretien d'embauche qui précède l'éventuel recrutement. Il part du constat selon lequel le lieu d'origine (quartier) peut être discriminatoire même si le candidat n'y réside plus (lieu de résidence) après un déménagement par exemple.

À cet effet, **l'article 5 rend illégal et punissable pénalement la référence à la mention de « lieu d'origine » lors de la rédaction de l'offre d'emploi et de l'entretien d'embauche.**

L'**article 6** s'appuie sur une multitude d'études qui démontre que la France a régressé en matière de lutte contre les discriminations et l'exclusion du marché de l'emploi. Tout d'abord, l'enquête « Trajectoires et origines » de l'INSEE/INED de 2010 soulignait que l'intégration économique des populations liées à l'immigration était trop lente. Ensuite, deux rapports de l'Institut Montaigne sont révélateurs en la matière. Le

premier, intitulé « Dix ans de politiques de diversité en France : Quel bilan ? », daté en 2014, souligne un bilan mitigé. Le deuxième, intitulé « Les discriminations religieuses à l'embauche » de 2015 pointe que 44 % des Français d'origine extra-européenne déclarent avoir rencontré une situation discriminante au moins une fois dans leur vie. Enfin, l'étude du CERECQ, intitulé « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? » de 2015 note que les jeunes issus de l'immigration maghrébine éprouvent plus de difficultés pour accéder à l'emploi que les Français d'origine (les premiers mettent plus de 11 mois en moyenne avant d'obtenir un premier emploi d'au moins six mois, contre 7 mois pour les seconds) et que, dès qu'ils y parviennent, ils occupent des postes de moindre qualité et semblent pâtir d'une pénalité liée à leurs origines qui, aggravée par la crise économique, ne s'atténue pas à long terme. Par conséquent, **l'article 6 veut apporter plus de transparence dans la phase de recrutement en imposant à l'entreprise de notifier au candidat les raisons et motivations pour lesquelles elle a refusé de le recruter à la suite d'un entretien d'embauche.**

Dans la même logique que les deux articles précédents, le **chapitre II**, composé uniquement de l'**article 7**, renforce les attributions du comité social et économique (CSE) qui, pour rappel, est une instance représentative du personnel née de la fusion des délégués du personnel, du comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) et du comité d'entreprise (CE) depuis le 1^{er} janvier 2018. Concrètement, **il complète, tout d'abord, son pouvoir d'information et de consultation, sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, relatives aux mesures prises en vue de promouvoir l'égalité des chances, notamment dans la politique de recrutement, de formation professionnelle et de promotion interne, qui sont de nature à favoriser la représentativité sociale de l'effectif.**

Cet article lui donne, ensuite, la possibilité **d'évaluer, chaque trimestre, les mesures et dispositifs de l'entreprise de nature à promouvoir l'égalité des chances et favoriser la représentativité sociale de l'effectif.**

L'article 7 complète, enfin, **les informations qui seront recueillies par la base de données économiques et sociales (BDES) à savoir des**

indicateurs relatifs à l'égalité des chances de promotion et d'accès à l'emploi.

Le **chapitre III**, composé uniquement de l'**article 8**, constitue la pierre angulaire de l'accompagnement et de l'évaluation des dispositifs, existants ou créés par cette proposition de loi, relatif à l'égalité des chances dans le monde de l'entreprise.

Il met sur pied une nouvelle instance, à savoir **l'observatoire de l'inclusion économique et sociale pour la cohésion des territoires**. Placé sous l'autorité du ministre chargé du travail, cet observatoire sera le garant de la mise en œuvre d'une politique d'inclusion économique et sociale. Proposée par le Conseil présidentiel des villes (CPV), cette instance sera chargée de rassembler, analyser et diffuser les consultations citoyennes effectuées dans le cadre de ses missions, d'optimiser les moyens et les ressources alloués préexistants et futurs, et d'orienter les politiques économiques et sociales vers une réduction des inégalités. Elle sera partie intégrante de l'ensemble des politiques, mesures et dispositifs relatifs aux quartiers prioritaires de la politique de la ville et à l'ensemble des instances et organismes qui y concourent. Enfin, elle aura aussi la possibilité d'émettre un rapport synthétisant les travaux d'études, de recherche et d'évaluation réalisés aux niveaux national et régional, regroupant le relevé des situations discriminantes non conformes au principe d'inclusion économique et sociale, et proposant des recommandations dans ce sens qu'il détermine librement.

Le **titre III**, composé d'un unique chapitre lui-même composé d'un unique article (**article 9**), veut briser ce préjugé qui associe les personnes issues de la diversité à des intégristes ou délinquants de banlieue. À cet effet, ce titre s'attache à valoriser les parcours des personnes issues des minorités visibles en leur permettant d'obtenir plus de visibilité ; à accroître la visibilité au profit des entreprises partenaires en les érigeant comme des références sur cette thématique ; et décupler l'engagement de l'État sur ce chantier.

Afin de concilier ces préceptes, **l'article 9 institue une journée nationale de la réussite et des parcours professionnels des talents et des personnes issues de la diversité**. Ainsi, chaque 21 février -- jour

anniversaire de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine -- sera l'occasion de mettre en exergue ces valorisations.

Proposition de loi relative à la représentativité sociale des administrations et des entreprises

TITRE I^{ER}

HUMANISER LE VISAGE DE NOTRE ADMINISTRATION D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

CHAPITRE I^{ER}

Créer l'exemple d'une haute fonction publique représentative

Article 1^{er}

- ① I. – Après l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, il est inséré un article 25 *bis* ainsi rédigé :
- ② « *Art. 25 bis.* – En vue de favoriser la représentativité sociale dans les nominations aux emplois mentionnés au premier alinéa de l'article 25, un décret en Conseil d'État détermine une proportion de postes susceptibles d'être proposés à un personnel, appartenant ou non à l'administration, exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle dans une collectivité territoriale comptant un ou plusieurs quartiers prioritaires de la politique de la ville au sens de l'article 5 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine. »
- ③ II. – Au début du chapitre III du titre III de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, il est ajouté un article 10 A ainsi rédigé :
- ④ « *Art. 10 A.* – Les missions, conditions d'exercice, modalités d'accompagnement et la gestion administrative des délégués du préfet dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville sont définis par voie réglementaire.
- ⑤ « Ces postes sont, dans la mesure du possible, occupés par un personnel, appartenant ou non à l'administration, exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle dans une collectivité territoriale comptant un ou plusieurs quartiers prioritaires de la politique de la ville. »

CHAPITRE II

Adapter notre future administration à la société

Article 2

- ① I. – Le chapitre préliminaire du titre V du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation est complété par un article L. 650-2 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L.650-2.* – Pour les formations sélectives mentionnées au VI de l'article L. 612-3, des modalités particulières d'admission destinées à assurer un recrutement d'étudiants titulaires du baccalauréat, ou d'une équivalence, obtenu au sein d'un établissement scolaire situé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au sens de l'article 5 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, sont mises en œuvre par les instituts et écoles extérieures aux universités et par les grands établissements au sens du chapitre VII du titre I^{er} du livre VII de la présente partie. Ces modalités sont fixées par décret après avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche et, pour les formations conduisant au titre d'ingénieur, après avis de la commission des titres d'ingénieur.
- ③ « Le conseil d'administration d'un grand établissement, d'un institut ou d'une école extérieures aux universités, ou l'organe qui en tient lieu, applique ces modalités particulières à ses procédures d'admission. »
- ④ II. – Le 1^o de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑤ « En vue de favoriser la représentativité sociale, lorsque l'obtention du baccalauréat ou de son équivalent est requise, les candidats, ayant obtenu ce diplôme dans un établissement scolaire situé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au sens de l'article 5 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, bénéficient d'un aménagement des épreuves du concours précisé par voie réglementaire ; ».

Article 3

- ① I. – L'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Dans la mesure du possible, en vue de favoriser la représentativité sociale, le jury, chargé d'une ou des épreuves orales, est composé au moins d'un membre n'appartenant à aucune administration. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application et notamment la liste des concours concernés ainsi que les conditions de dérogation. »
- ③ II. – Le VI de l'article L. 612-3 du code de l'éducation est complété par trois alinéas ainsi rédigés :
- ④ « La sélection, mentionnée au premier alinéa du présent VI, peut être opérée, dans la mesure du possible, par les commissions de recrutement ou toute autre instance spécifique dont la composition comprend au moins un membre n'appartenant pas ni à l'établissement ni à l'autorité académique.
- ⑤ « Les établissements, qui appliquent la spécificité de la sélection mentionnée au troisième alinéa, doivent rédiger un rapport annuel sur les recrutements effectués dans l'année avec un avis circonstancié sur les profils retenus et recalés. Les modalités de ce rapport sont fixées par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.
- ⑥ « Le rapport, mentionné à l'avant-dernier alinéa, est transmis à l'Observatoire national pour l'égalité des chances dans la fonction publique au sens de l'article 94 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. »

CHAPITRE III

Accompagner et évaluer l'égalité des chances dans la fonction publique d'État

Article 4

- ① Le chapitre X de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est complété par un article 94 ainsi rédigé :
- ② « *Art. 94.* – L'observatoire national pour l'égalité des chances dans la fonction publique placé auprès du ministre chargé de la fonction publique est chargé de rassembler, analyser et diffuser les informations et données relatives à la promotion de l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique, à la promotion du personnel au sein de l'administration, à la représentativité et la diversité sociales de la haute fonction publique ainsi qu'aux politiques menées en ce domaine.
- ③ « Il fait réaliser des travaux d'études, de recherche et d'évaluation quantitatives et qualitatives en lien étroit avec le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État. Ces travaux s'attachent à assurer le suivi et l'évaluation des dispositifs d'ordre législatif et réglementaire qui contribuent à la promotion de la représentativité sociale lors de l'accès à la fonction publique d'État et en son sein. Les administrations de l'État, les établissements publics et tout organisme concerné sont tenus de communiquer à l'observatoire les éléments qui lui sont nécessaires pour la poursuite de ses buts sous réserve de l'application des dispositions législatives imposant une obligation de secret. Dans le cadre de cette mission, il peut effectuer des auditions d'individus ou d'organismes qu'il juge utile.
- ④ « Il contribue au développement de la connaissance et des systèmes d'information dans les domaines mal couverts, en liaison notamment avec les banques de données et organismes régionaux, nationaux et internationaux.
- ⑤ « Il élabore chaque année, à destination du Premier ministre et du Parlement, un rapport synthétisant les travaux d'études, de recherche et d'évaluation réalisés aux niveaux national et régional, regroupant le relevé des situations discriminantes non conformes au principe d'égalité d'accès à la fonction publique d'État, et proposant des recommandations dans ce sens qu'il détermine librement. Ce rapport est rendu public.
- ⑥ « Un décret en Conseil d'État détermine la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de l'observatoire. »

TITRE II

HUMANISER LE VISAGE DE NOTRE MARCHÉ DU TRAVAIL D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

CHAPITRE I^{ER}

Accentuer la lutte contre les discriminations

Article 5

À l'article L. 1132-1 du code du travail, après le mot : « résidence », sont insérés les mots : « , de son lieu d'origine ».

Article 6

① Après l'article L. 1221-8 du code du travail, il est inséré un article L. 1221-8-1 ainsi rédigé :

② « *Art. L. 1221-8-1.* – En cas de refus de recruter un candidat, l'entreprise est tenue de lui notifier cette décision et ses motivations, par tout moyen et dans un délai raisonnable. »

CHAPITRE II

Adapter nos entreprises à la diversité sociale

Article 7

① I. – Après le 5° de l'article L. 2312-8 du code du travail, il est inséré un 6° ainsi rédigé :

② « 6° Les mesures prises en vue de promouvoir l'égalité des chances, notamment dans la politique de recrutement, de formation professionnelle et de promotion interne, qui sont de nature à favoriser la représentativité sociale de l'effectif. »

- ③ II. – Après l'article L. 2312-13 du code du travail, il est inséré un article L. 2312-13-1 ainsi rédigé :
- ④ « *Art. L. 2312-13-1.* – Le comité social et économique procède, chaque trimestre, à une évaluation des mesures et des dispositifs de l'entreprise de nature à promouvoir l'égalité des chances et favoriser la représentativité sociale de l'effectif. Il s'attache à en vérifier les effets dans la politique de recrutement, de formation professionnelle et de promotion interne. Il est informé des suites réservées à ses observations et recommandations.
- ⑤ « Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée. »
- ⑥ III. – L'article L. 2312-17 du code du travail est complété par un 4° ainsi rédigé :
- ⑦ « 4° Les actions en faveur de l'égalité des chances de promotion et d'accès à l'emploi. »
- ⑧ IV. – Le premier alinéa de l'article L. 2312-18 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ces informations comportent aussi des indicateurs relatifs à l'égalité des chances de promotion et d'accès à l'emploi. »
- ⑨ V. – Après le 2° de l'article L. 2312-36 du code du travail, il est inséré un 2° *bis* ainsi rédigé :
- ⑩ « 2° *bis* Egalité des chances de promotion et d'accès à l'emploi : diagnostic et analyse de la situation comparée en fonction des lieux de résidence et d'origine pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des personnels en fonction de leurs lieux de résidence et d'origine par métiers dans l'entreprise, part de ces catégories dans le conseil d'administration ; ».

CHAPITRE III

Accompagner et évaluer l'égalité des chances dans le monde de l'entreprise

Article 8

① La huitième partie du code du travail est complétée par un livre IV ainsi rédigé :

② « *LIVRE IV*

③ « ***OBSERVATOIRE DE L'INCLUSION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE
POUR LA COHÉSION DES TERRITOIRES***

④ « *Art. L. 8411-1. – L'observatoire de l'inclusion économique et sociale pour la cohésion des territoires, placé auprès du ministre chargé du travail, est garante de la mise en œuvre d'une politique d'inclusion économique et sociale. Il est chargé de rassembler, analyser et diffuser les consultations citoyennes effectuées dans le cadre de ses missions, d'optimiser les moyens et les ressources alloués préexistants et futurs, et d'orienter les politiques économiques et sociales vers une réduction des inégalités.*

⑤ « Il est partie intégrante de l'ensemble des politiques, mesures et dispositifs relatifs aux quartiers prioritaires de la politique de la ville au sens de l'article 5 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine et à l'ensemble des instances et organismes qui y concourent. À cet effet, en lien avec les acteurs publics et privés compétents, il s'attache notamment à analyser la part du recrutement des cadres et professions supérieures dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, à veiller à l'effectivité de la mise en place de la clause d'insertion et à évaluer la représentativité de la diversité dans l'espace audiovisuel national.

⑥ « Dans l'hypothèse où le deuxième alinéa du présent article concerne des contrats de marchés et de travaux publics, l'observatoire assure le suivi de la performance de l'opérateur, de l'engagement du maître d'ouvrage et l'appréciation des publics éligibles. Il dispose d'outils, définis par décret en Conseil d'État, à des fins d'évaluation, de mesure et de labellisation.

⑦ « Il élabore chaque année, à destination du Premier ministre et du Parlement, un rapport synthétisant les travaux d'études, de recherche et d'évaluation réalisés aux niveaux national et régional, regroupant le relevé des situations discriminantes non conformes au principe d'inclusion économique et sociale, et proposant des recommandations dans ce sens qu'il détermine librement. Ce rapport est rendu public.

- ⑧ « Un décret en Conseil d'État détermine la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de l'observatoire. »

TITRE III

HONORER LA RÉUSSITE DE LA DIVERSITÉ

CHAPITRE UNIQUE

Créer une journée nationale

Article 9

- ① La République française institue une journée nationale de la réussite et des parcours professionnels des talents et des personnes issues de la diversité.
- ② Cette journée, ni fériée ni chômée, est fixée au 21 février, jour anniversaire de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.
- ③ La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

TITRE IV

MISE EN PLACE DE GAGE FINANCIER

Article 10

La charge pour les collectivités territoriales induites par la présente loi est compensée, à due concurrence, par la majoration de la dotation globale de fonctionnement et, corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.