

Sommaire

Page	Choix économiques : Ne pas se tromper de relance économique	2
2	Conjoncture : L'état des entreprises en juin 2020	2
	Agent-e-s d'entretien : Mettre à mal la maltraitance des femmes de ménage : encore raté !	4
	Revenus : Salaires les plus élevés, des niveaux indécents pour des inégalités injustifiables	6
	Égalité salariale : Limiter la distanciation salariale	7
	Retraites : Trois leçons à partir des analyses du COR sur « retraites et Covid-19 »	8
	Temps de travail : Se priver de congés : une revendication antisociale mais aussi antiéconomique !	9
	Protection sociale : La dette de la Sécu, un investissement financier « à impact social » ?	9
	32 heures : Et pourquoi pas la baisse du temps de travail ?	10
	L'explication éco : Rachat d'actions	11
	Politique éco : Le capital pour seule boussole économique	12
	CAC 40 : Rapport d'Oxfam : les dangers de la gestion actionnariale	13
	Égalité femmes-hommes : Le vrai chiffre des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : 28,7 % !	14
	Dérégulation de l'économie : La contrefaçon, un dumping à combattre	15

Page  À lire

16

Quelle évolution des droits à l'Assurance-chômage ? (1979-2019)



Édito

Aides publiques : Sauver le fonds de commerce plus que les salariés...

5 milliards de prêt garanti par l'État sans contrepartie, 2 milliards de dividendes versés aux actionnaires en 2018-2019, un nouveau patron mieux payé que son prédécesseur et en même temps Renault annonce son intention de supprimer 15000 emplois (4600 en France) sans que le gouvernement dise mot sur le plan de restructuration.

Cet exemple illustre toute la problématique des aides publiques qui, en guise de soutien aux secteurs stratégiques, financent de fait des plans de licenciements et de fermeture de sites.

En deux mois de crise sanitaire, le gouvernement a octroyé 85 milliards d'euros à 500000 entreprises au titre de la relance de l'économie. Au total des diverses mesures, près de 450 milliards d'euros ont été mis en place à travers les dispositifs (reports d'impôts et de cotisations, prêts garantis par l'État, activité partielle, fonds de solidarité...).

L'argent magique coule à flots pour les entreprises ! 10 fois plus que l'Allemagne, pour quels résultats ? Après une hausse de 7,1 % en mars, le chômage augmente de 22,6 % en avril. On compte désormais plus

d'un million de chômeurs supplémentaires comparé à la période précédant le confinement. La barre des 6 millions de chômeurs est franchie !

Pas d'aide publique sans conditionnalité. C'est indispensable tant en termes d'efficacité pour l'emploi que de démocratie. La CGT revendique la mise en place de véritables structures d'évaluation des aides publiques versées aux entreprises avec la présence active des organisations syndicales devant permettre leur réel contrôle, une meilleure transparence et une meilleure contractualisation.

Les CSE et les comités européens d'entreprise doivent avoir le droit de pouvoir contrôler et suspendre les aides publiques, en même temps que le droit de stopper les plans de suppression d'emploi.

Pour des jours meilleurs, nous avons besoin d'une tout autre politique économique, sociale, environnementale. C'est le sens des propositions que la CGT porte, en grand, au débat public.

Fabrice Angéi,
Secrétaire confédéral de la CGT

Choix économiques

Ne pas se tromper de relance économique

La reprise de l'économie ne doit pas se faire – comme c'est souvent le cas – au détriment des salariés.

À la mi-juin 2020, les premières conséquences économiques de la crise sanitaire sont très préoccupantes. Et les perspectives très inquiétantes. Les prévisions de « croissance » pour 2020 se situent vers - 10 %, voire pire. On ne retrouverait le niveau de 2019 qu'en 2022.

Les inégalités s'aggravent. Au détriment de millions de travailleurs précaires et soi-disant indépendants, souvent privés de toute couverture sociale. Mais aussi à l'encontre de nombreuses petites entreprises que les banques rechignent à soutenir, malgré les promesses gouvernementales. Inégalités au profit des actionnaires de secteurs « profiteurs de crise », notamment dans le domaine du numérique et de la grande distribution. Le risque est sérieux de voir s'enclencher des évolutions infernales et des cercles vicieux :

- l'explosion du chômage, annoncée et même amorcée, pèse lourd sur la situation matérielle des ménages et donc sur leur consommation – directement par les pertes de revenus qu'elle engendre et indirectement en

poussant les personnes à épargner par précaution. D'où des pertes de débouchés pour les entreprises. En conséquence, celles-ci n'embaucheraient pas, voire licencieraient ou fermeraient carrément boutique. Ce cercle vicieux fait courir le risque sérieux d'une génération sacrifiée chez les jeunes et d'un gaspillage de qualifications chez les moins jeunes, chassés de l'emploi ;

- en l'absence de priorités claires, les centaines de milliards que l'État, l'Union européenne et les banques sont censés déverser sur l'économie risquent d'être peu utiles, voire nuisibles. Ce serait le cas si ces énormes sommes, consenties sans discernement et sans contrepartie, alimentaient la spéculation, les dividendes aux actionnaires et les prix de l'immobilier par exemple...

Quel type de relance ?

Après quelques mesures d'urgence devenues nécessaires, notamment le chômage partiel et l'acceptation d'un certain endettement, le gouvernement parle de relance. Mais il semble bien pencher vers où il a l'habitude de tomber. Tout le pouvoir au Medef et pleine satisfaction à ses vieilles revendications : moins de salaires, augmenta-

tion du temps de travail plutôt que des créations d'emploi, repousser *sine die* les mesures protectrices de l'environnement, baisses d'impôt sur la production... On aurait alors un simulacre de relance, bientôt suivie d'un retour à l'austérité.

Il n'y a pourtant pas de fatalité. La CGT, avec d'autres, a formulé de nombreuses propositions pour « en sortir par le haut », pour une relance de l'économie à la fois sociale et respectueuse de l'environnement. Des mesures audacieuses, depuis longtemps proposées, sont possibles et même nécessaires : les 32 heures, créer une sécurité sociale professionnelle, mettre enfin en place un grand plan de rénovation thermique des bâtiments...

Et, évidemment, concrétiser les belles promesses faites à celles et à ceux qui ont sauvé le pays du désastre et dont on a vu combien leur travail était indispensable : augmentation du Smic et redéfinition des grilles de rémunération. Il faudra sans doute accepter un peu d'inflation, à condition que ce ne soit pas au détriment des salaires et des prestations sociales. Il n'y a pas non plus d'urgence à résorber l'endettement public.

Bref, ne pas se tromper de relance économique !

Alain Gély

Conjoncture

L'état des entreprises en juin 2020

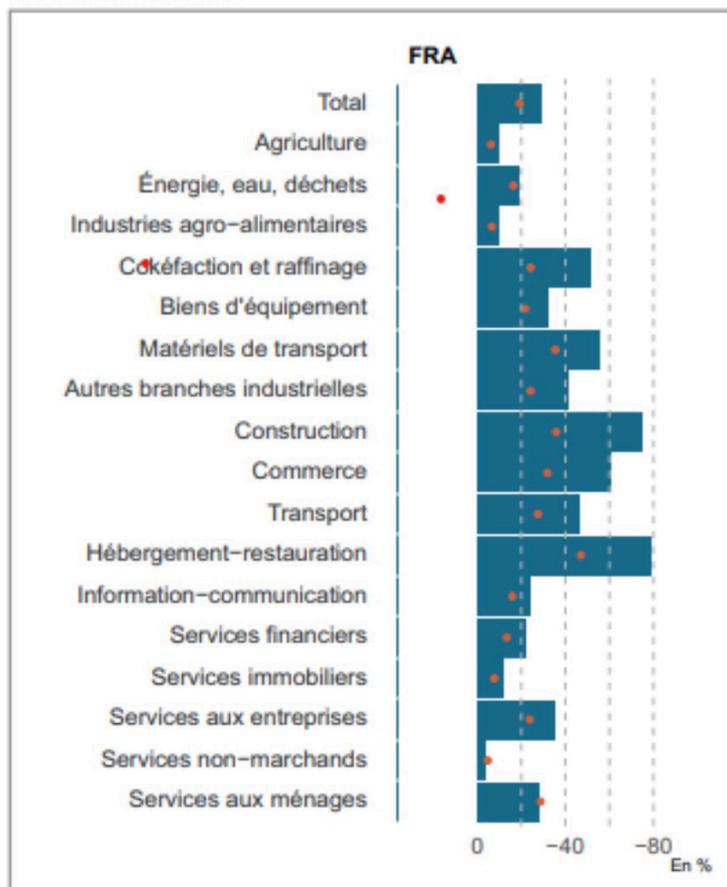
Au sortir du confinement, faisons le point sur la santé économique des entreprises.

La crise a bien fait quelques gagnants (essentiellement les Gafam et quelques entreprises du numérique), mais

tous les secteurs et l'écrasante majorité des entreprises ont vu leur activité se contracter. C'est le sens du graphique

Graphique AII. Perte de VA sectorielle par pays

En % de la VA nationale



Source : OFCE, 5 juin 2020, Annexe II

« perte de valeur ajoutée sectorielle par pays » (ci-dessus).

La situation générale des entreprises: trésorerie et dette élevées

La question de la trésorerie est multiple. À bien y regarder, le problème n'est pas tant le niveau de trésorerie (l'épargne des entreprises) que leur capacité à obtenir facilement et à moindre coût un prêt bancaire. Que nous dit la banque de France ? On voit un paradoxe : une forte trésorerie (en bleu sur le graphique de la page suivante) et en même temps un plus fort endettement (en orange sur ce même graphique). L'explication ? Les entreprises constatent et anticipent une chute de leurs ventes, mais ont un besoin de

trésorerie pour faire face aux coûts fixes et régler les contrats passés en amont de la crise (elles le font d'ailleurs avec retard, ce qui met les fournisseurs, et donc les PME, en grande difficulté). Les entreprises empruntent donc, *via* des prêts garantis par l'État, pour sécuriser leur trésorerie. Celle constituée en ce moment va s'effacer sous forme de décaissements dans les semaines ou mois à venir.

L'enjeu de la dépréciation de la base industrielle

De manière générale, les salaires ont été « socialisés » dans la période *via* le dispositif d'activité partielle. Ce sont les coûts fixes qui expliquent, en plus de la chute d'activité, les pertes actuelles.

Pour l'OFCE, « ce sont les coûts des locaux et bâtiments non utilisés, des usines et machines de production à l'arrêt, des avions au sol, des camions immobilisés et de l'ensemble des équipements (technologiques, logistiques...) des entreprises qui ne sont pas utilisés ». Le plus gros problème est bien sûr le risque de perdre les technologies les plus importantes (notamment celles liées à la transition écologique). Il s'agit ni plus ni moins que de préserver la base industrielle (déjà amoindrie) du pays. Cette dépréciation du capital a un coût très important, qui pourrait conduire à terme à des faillites en chaîne :

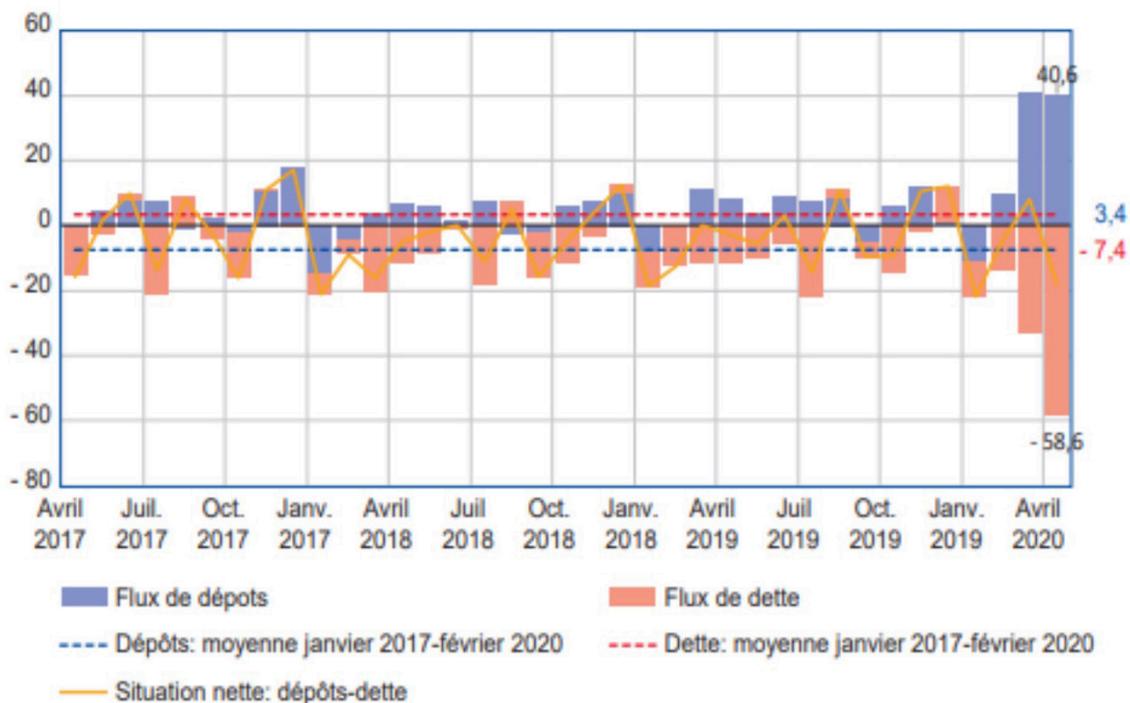
- les grands groupes stoppent leurs investissements et licencient (ce qu'ils ont déjà commencé à faire) ;
- les ETI et PME (et particulièrement les sous-traitants) voient leurs commandes diminuer et sont les premières exposées au risque de faillite. À cela s'ajoutent les paiements des grands groupes avec retard, qui vient mettre une pression supplémentaire sur les PME.

Pour tenter de faire face aux pertes, les entreprises cherchent à diminuer leurs dépenses (et notamment l'investissement, qui selon l'OFCE a été divisé par deux en huit semaines, et devrait diminuer de 8 % sur un an, un chiffre très important¹). Un investissement en moins, c'est schématiquement de l'achat de machines en moins et une activité réduite pour les sous-traitants. C'est là tout le problème des mesures de soutien du gouvernement : le soutien sans conditions. Les mesures de soutien devraient comporter des obligations en faveur de la transition écologique et en soutien aux PME. On pourrait aller plus loin et exiger le contrôle public des grands groupes pour éviter par exemple la folie du versement de dividendes en période de crise.

1. FBCF en 2020, source : OFCE.

Sociétés non-financières : trésorerie et endettement

(flux mensuels non cvs en milliards d'euros)



Source : Banque de France.

Le coût du capital et la nécessité du contrôle des grands groupes

Si le gouvernement montre les muscles, rappelons que 54 % des dividendes prévus avant la crise seront versés (soit 24,5 milliards d'euros)².

Le scandale réside évidemment dans le maintien des dividendes de certains groupes du CAC 40. Total (7 milliards d'euros), Sanofi (3,9 milliards d'euros),

Schneider (1,5 milliard d'euros), Danone (1,4 milliard d'euros), Air Liquide (1,3 milliard euros), Vivendi (711 millions d'euros) et Dassault Systèmes (185 millions d'euros).

Du point de vue économique, c'est surtout la réduction des dépenses de ces groupes qui va avoir des conséquences en cascade – notamment sur les PME. On comprend alors l'importance de contrô-

ler fortement l'utilisation des sommes allouées aux entreprises, avec un raisonnement par filière d'activité. Il est très probable que l'État rentre au capital de certains grands groupes voire procède à des nationalisations. Il serait incompréhensible qu'il le fasse sans imposer une nouvelle trajectoire industrielle et écologique.

Mathieu Cocq

Agent·e·s d'entretien

Mettre à mal la maltraitance des femmes de ménage : encore raté !

Pourtant en première ligne lors de la crise, les agent·e·s d'entretien sont toujours

invisibilisé·e·s... Et on ne peut compter sur l'État pour changer cette situation...

Les agent·e·s d'entretien ont été quasiment invisibles et pourtant en première ligne pendant la crise du

2. <https://www.tradingsat.com/cac-40-FR0003500008/actualites/cac-40-les-groupes-du-cac-40-ont-baisse-de-24-milliards-d-euros-leurs-dividendes-en-2020-917047.html>.

Covid-19 : dans les hôpitaux surtout, mais aussi les espaces publics, les supermarchés et toutes les entreprises ouvertes pour assurer les besoins essentiels. Ils et elles étaient présent·e·s et ont pris des risques considérables pour leur santé.

Ce secteur représente au sens large plus de 2 millions de salarié·e·s (soit 8 % de l'emploi total et près de 15 % des femmes en emploi). Et, si une partie d'entre eux et elles travaillent auprès des particulier·ère·s, 800 000 personnes environ sont dans la Fonction publique et 450 000 sont salarié·e·s d'entreprises privées. Au total et selon les métiers, il y a entre 70 et 80 % de femmes³.

Selon François-Xavier Devetter et Julie Valentin⁴, l'invisibilité de ces salarié·e·s « *risque de perdurer car elle est le produit d'une double extériorisation : horaire (ils et elles travaillent le plus souvent en dehors des heures de présence des autres usagers des bâtiments) et juridique (ils et elles ne sont plus inclus·e·s dans la communauté de travail du donneur d'ordre sans pour autant être réellement intégré·e·s dans celle de leur employeur formel)* ».

C'est pour lutter contre ce double phénomène que le député François Ruffin a fait une proposition de loi, le 27 mai 2020, en vue « *d'encadrer la sous-traitance et de cesser la maltraitance* » des femmes de ménage⁵.

La proposition de loi initiale...

L'objectif indirect de cette proposition était de mettre à mal les excès de l'externalisation massive de l'entretien, opérée dans la plupart des entreprises privées, mais aussi dans la Fonction publique (lycées, univer-

sité et même hôpitaux). Avec cette externalisation, ces salarié·e·s ont perdu bon nombre de droits sociaux, comme « *le comité d'entreprise, les chèques vacances, le Noël des gosses* » ou le 13^e mois – quand il existe. À cela s'ajoute une systématisation des horaires à temps partiel, qui se traduit pour ces salarié·e·s par une amplitude horaire journalière digne d'un·e cadre sup, avec au mieux, un demi-Smic mensuel.

L'objectif de cette proposition de loi était donc double : accorder les mêmes droits sociaux (légaux, conventionnels ou d'usage) aux personnels du nettoyage en sous-traitance qu'aux salarié·e·s de l'entreprise donneuse d'ordre et majorer de 50 % les heures effectuées entre 18 heures et 9 heures pour les entreprises, relevant de la convention collective des entreprises de propreté, afin de les inciter à proposer des horaires « normaux » sur la journée.

... et son dévoiement

Mais la commission des affaires sociales a modifié largement le texte : il ne restait que des engagements formels des entreprises sous-traitantes sur des « *garanties sociales minimales conformes aux lois et normes conventionnelles* ». Et surtout, la majoration des heures décalées n'est plus évoquée. On trouve à la place : « *À défaut de convention ou d'accord collectif, l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel d'une entreprise extérieurement fournissant un service dans une entreprise utilisatrice s'étend sur un horaire de jour entre 9 heures et 18 heures et en continu. Le donneur d'ordre qui refuse d'accorder le béné-*

fice du travail en continu et en journée entre 9 heures et 18 heures à un salarié de l'entreprise éligible à un mode d'organisation en horaire de jour doit motiver son refus. »⁶

Autrement dit, en cas d'horaires décalés – comme dans la majorité des cas – au lieu d'imposer une majoration, l'entreprise devra... motiver son refus.

Devant cette dénaturation de sa proposition, vidée de tout engagement réel contre le travail en horaires atypiques, François Ruffin a décidé de retirer son projet de loi le lundi 1^{er} juin 2020...

Vers un véritable engagement pour les femmes de ménage

L'enjeu reste entier : comment permettre à ces centaines de milliers de salarié·e·s, une majorité de femmes souvent en situation monoparentale et d'origine étrangère, de sortir de la pauvreté (rappelons qu'un·e travailleur·se pauvre sur six est agent·e d'entretien et même un·e sur quatre si on inclut ceux et celles qui interviennent dans les domiciles privés) ? Comment mettre fin à ces salaires de misère, du fait d'un temps partiel court et imposé, d'autant que le nombre d'heures déclarées est inférieur au temps de travail réel ? Dans les hôtels, on demande par exemple de nettoyer 3 chambres et demie par heure, ce qui est une mission impossible, sans rémunérer les heures complémentaires !

Les luttes des femmes de chambres dans les grands hôtels, dont la dernière concerne l'Ibis des Batignolles, toujours en grève depuis le 17 juillet 2019, montrent l'importance de sortir

3. Dares Analyses, 2019, « Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ? », n° 43, septembre.

4. <https://theconversation.com/agents-dentretien-la-crise-sanitaire-revele-labsurdite-des-strategies-dexternalisation-138463>.

5. http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b2954_proposition-loi.

6. http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b3013_texte-adopte-commission#.

des logiques d'externalisation à tout prix ou du paiement « à la tâche ». Et elles ont obtenu parfois gain de

cause ! La lutte contre l'externalisation doit donc se poursuivre et toute désincitation à l'externalisation (en

taxant par exemple leur chiffre d'affaires) doit s'envisager.

Rachel Silvera

Revenus

Salaires les plus élevés, des niveaux indécents pour des inégalités injustifiables

Plusieurs publications récentes montrent l'importance du déséquilibre qui touche le partage des richesses produites en France.

Le mois dernier, l'Insee nous livrait une analyse sur les 1 % des ménages français touchant les plus hauts revenus⁷, ce mois-ci l'institut statistique publie une étude concentrée sur les plus hauts salaires du privé et entreprises publiques à partir des données de 2017. De son côté l'Observatoire des inégalités a présenté son « Rapport sur les riches en France⁸ ».

Des niveaux de salaires obscènes

Avant de s'intéresser au profil des plus hauts salaires, il convient de définir de quels niveaux de salaires il s'agit. Ainsi, en France, alors que le salaire médian dans le privé et entreprises publiques est de 1 850 € nets en équivalent temps plein, 10 % des salariés gagnent 3 650 € ou plus et 1 % gagnent 8 680 € ou plus. Si l'on regarde tout en haut de l'échelle des salaires, on atteint alors des niveaux indécents. Ainsi, 0,1 % des salariés gagnent au moins 22 860 € par mois. 1 000 salariés gagnent au moins 90 000 € par mois et 100 salariés touchent plus de 280 000 € par mois – rien que ça. Ces 1 % des salariés les mieux rémunérés captent à

eux seuls 8 % de la masse salariale du privé ! Ce chiffre est en hausse constante depuis près de vingt-cinq ans. En 1995, ces 1 % ne captaient « que » 6,9 % de la masse salariale. Nous revoilà revenu au niveau d'inégalités de 1970 !

Les 0,1 % les mieux rémunérés captent à eux seuls 2,3 % de la masse salariale – un niveau de captation des richesses jamais dépassé dans l'histoire. Rappelons que les inégalités de revenus sont toujours inférieures aux inégalités de patrimoine, ce second pouvant se transmettre et s'accumuler. Ainsi, selon le rapport de l'Observatoire des inégalités, les 1 % de ménages les plus fortunés ont un patrimoine brut minimum de 1,91 million d'euros. Entre 1998 et 2018, le patrimoine moyen des 10 % les plus fortunés a augmenté de 130 % ! Cela explique notamment que ces ménages détiennent près de la moitié (46 %) du patrimoine total.

Le profil de ces très hauts salaires

Parmi les 1 % des plus hauts salaires, les corps les plus représentés sont les cadres administratifs et commerciaux, qui comptent pour 23 % de ces salariés, ainsi que les ingénieurs et cadres techniques. Viennent ensuite les dirigeants salariés pour 17 %. Les traders et les sportifs professionnels ne représentent respectivement « que » 7 % et

1 % de ces salariés. En revanche, ils sont fortement surreprésentés dans les 1 000 plus hauts salaires.

Parmi ces derniers, on retrouve entre autres 29 % de dirigeants salariés, 16 % de « cadres d'état-major », 13 % de cadres administratifs et commerciaux, 11 % de *traders* et 11 % de sportifs professionnels.

Sans surprise, on retrouve surtout les hauts salaires parmi les salariés âgés de 41 à 60 ans. Ceux-ci concentrent ainsi 75 % des 1 % alors qu'ils ne représentent que 48 % de l'ensemble des salariés.

Sans grande surprise non plus, l'Insee confirme que ces très hauts salaires sont très concentrés sans la région parisienne et plus particulièrement dans les Hauts-de-Seine et à Paris. Les deux représentent chacun 25 % des 1 % quand l'ensemble de la province n'en représente que 34 % – alors que 75 % des salariés du privé travaillent hors région parisienne.

Le plafond de verre omniprésent pour les femmes

Les femmes représentent 42 % des salariés du privé et des entreprises publiques. Pourtant, au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle des salaires, leur proportion se réduit comme peau de chagrin. Ainsi, parmi les 10 % des salariés les mieux payés,

7. Voir *Lettre éco* n° 37, « « Très hauts revenus », Le poids du capital une nouvelle fois confirmé », VP

8. *Rapport sur les riches en France*, première édition – 2020. Sous la direction d'Anne Brunner et Louis Maurin, édité par l'Observatoire des inégalités, juin 2020.

on ne retrouve déjà plus que 28 % de femmes. Parmi les 1 %, cette proportion tombe à seulement 13 % et pire encore pour le top 1 000 – où les femmes ne représentent que 9 % de ces salariés. Les inégalités femmes-hommes se retrouvent évidemment à tous les niveaux de l'échelle des salaires, cependant ces chiffres démontrent une fois de plus le plafond de verre auxquelles se heurtent les

femmes lorsqu'elles cherchent à grimper dans l'échelle des salaires.

À l'image de l'étude sur les hauts revenus, l'étude de l'Insee concentrée sur les salaires du privé et entreprises publiques démontre une nouvelle fois les inégalités qui minent la cohésion sociale dans notre pays.

Que ceux qui poussent des cris d'orfraie à l'évocation du moindre impôt se rassurent : selon l'Observatoire

des inégalités, même après avoir payé leurs impôts (supposément confiscatoires selon ces personnes), les 1 % de Français les plus aisés ont le plus haut de niveau de vie d'Europe juste après la Suisse.

Une limitation des écarts salariaux permettrait de lutter contre ces inégalités et cet accaparement de la masse salariale par une petite minorité.

Victorien Pâté

Égalité salariale

limiter la distanciation salariale

Pourtant très présente dans les débats politico-économiques du siècle dernier, la question des échelles des salaires n'est aujourd'hui que très peu soutenue dans les milieux de décision. Il est temps de remettre le débat sur la table.

La question de la hiérarchie des salaires était très présente dans les débats de la gauche et des syndicats en France au cours des années soixante-dix et quatre-vingt. En plaisantant à peine : les réformistes préconisaient de limiter l'échelle des salaires à un rapport de 1 à 5. Certains révolutionnaires proposaient 1 à 3.

En dehors de cercles trop restreints, cette question n'était plus guère évoquée depuis. Ou elle était rejetée avec dédain : on allait favoriser la paresse, décourager l'initiative, ignorer le mérite...

De temps à autre, un scandale éclatait quand on apprenait les bonus, les « *golden hello* » – accueils dorés de nouveaux dirigeants – ou les parachutes dorés dont ils bénéficiaient à leur départ en

retraite ou en cas d'échec patent. Et les choses reprenaient comme avant. De plus belle.

À l'occasion, on citait les propos du banquier Morgan. Celui-ci affirmait à la fin du XIX^e siècle que l'échelle des salaires au sein de l'entreprise ne devait pas dépasser 1 à 20. Il disait ne pas faire confiance à une entreprise où les écarts dépassaient ce seuil. Henri Ford, très loin d'être un homme de gauche, avait ensuite placé le niveau à 1 à 40... Mais à partir des années quatre-vingt, les écarts ont explosé aux États-Unis, pour atteindre parfois plusieurs milliers⁹ ! En France, l'écart serait de 1 à 200 dans certaines entreprises du CAC 40.

On peut se demander comment de telles rémunérations « salariales », qui dépassent largement le million d'euros par an, peuvent se justifier. Selon l'idéologie dominante : par les profits que le prétendu talent de leurs bénéficiaires apporterait à leur entreprise, ou plutôt à leurs actionnaires (dont ils font souvent partie). Passons sur le caractère très contestable cette vision de l'entreprise où l'activité de quelques personnes, voire d'une seule, expliquerait son efficacité et son utilité. Les dispari-

tions ou les chutes brutales de certains PDG constituent des contre-exemples dans la mesure où ils ont immédiatement été remplacés sans problème.

Et le pire, c'est que ces très hauts salaires ont parfois un sentiment d'injustice. Par compassion envers les petits salariés ? Non ! En se comparant aux principaux actionnaires, parfois milliardaires ! Eh oui, même avec un salaire d'un million par an, il faudrait mille ans sans rien dépenser pour devenir milliardaire...

Remarquons au passage que ces très hauts salaires – qui sont en fait des pseudo-salaires – tirent fortement vers le haut la masse salariale des entreprises. Ils conduisent donc à surestimer la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises. Ce biais permet à certains économistes de dénoncer le poids excessif ou croissant des salaires !

L'actualité a fait découvrir à ceux qui l'ignoraient que les personnes dont l'activité était la plus indispensable à la société étaient très souvent des salariés au Smic ou proches du Smic. Il s'agit notamment de femmes à statut précaire ou à temps partiel subi. À

9. <https://www.lalabo-ess.org/encadrer-l-echelle-des-remunerations-dans-l.html>.

l'inverse, certaines activités peu utiles, voire nuisibles, ont été – si l'on peut dire – démasquées. Certaines publications, malheureusement non traduites en français, avaient signalé et même tenté de chiffrer ce problème – elles avaient rencontré peu d'écho. À l'exception peut-être du livre de David Graeber au titre choc, surtout en français : *Bullshits jobs*, les « boulots à la con ». On a vu aussi, çà et là, des cadres dits de haut niveau avouer des états d'âme. Quelques articles dont une *Note éco* de

Rachel Silvera¹⁰ et une pétition en ligne¹¹ ont rappelé cet article de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen : Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. Ajoutant : chiche !

La question de la hiérarchie des salaires doit effectivement être repensée à cette aune. Sans prétendre définir ici une grille des salaires universelle, rappelons que, avec un Smic brut porté à 1800 euros, un salaire maximum défini selon une échelle de 1 à 5 se

situerait à 9000 euros. Qui peut vraiment prétendre que son travail vaut plus que 9000 euros ? Et qu'il ne pourrait survivre avec « si peu » ?

Pour finir, et ouvrir en fait à d'autres discussions où interviendrait la fiscalité, notons que l'échelle des salaires n'est qu'un aspect de la hiérarchie des revenus. Et que celle-ci, par accumulation et *via* l'héritage, génère une « distanciation patrimoniale » bien plus prononcée encore.

AG

Retraites

Trois leçons à partir des analyses du COR sur « retraites et Covid-19 »

Le Conseil d'orientation des retraites vient de mettre en ligne une volumineuse présentation PowerPoint (65 diapos) sur les conséquences de la crise sanitaire sur les régimes de retraite qui a été présentée lors de sa dernière plénière.

Le COR présente d'abord une étude très précise sur l'impact du Covid sur la mortalité. Il confirme que celle-ci est concentrée sur les personnes âgées, et sur les hommes plus que sur les femmes : il y a eu 27 200 décès en plus chez les plus de 50 ans, mais 400 décès en moins chez les moins de 50 ans. Dans la population de 85 ans et plus, le taux de décès supplémentaires représente 0,9 % de la population de ces classes d'âge pour les hommes, et 0,6 % chez les femmes. Par la suite, la part des retraités va baisser légèrement : par rapport aux projections antérieures, cette baisse représenterait

0,16 % des hommes retraités et 0,13 % des femmes retraitées. Cet effet serait encore visible en 2040 (0,02 % pour les hommes et 0,01 % pour les femmes). L'effet sur le rapport actifs/retraités serait donc visible, mais modéré.

Effets non négligeables du Covid

Les effets de la crise sanitaire liés au confinement sur les pensions de retraite (passage en activité partielle qui est exonérée de cotisations sociales par exemple) sont loin d'être négligeables : en 2025, 21 % des nouveaux retraités auraient une baisse de pension par rapport à la situation hors Covid. Le chiffre passerait à 24-25 % pour les retraités liquidant leur retraite entre 2040 et 2050. Cet effet tiendrait principalement à une baisse du salaire de référence, et non à la durée validée. Cet effet aurait donc été encore plus massif si on était dans le système par points prévu par le projet de réforme des retraites. Cela n'empêche pas

certains de continuer à plaider pour la mise en œuvre de cette réforme.

Enfin, 3^e leçon : la crise fait baisser de manière massive les recettes du système des retraites. Cette baisse serait de plus de 25 milliards d'euros. Mais, du fait de la chute de plus de 10 % du PIB, la part des retraites dans celui-ci augmenterait mécaniquement : elle passerait de 13,5 % à 14,1 %

De même, du fait de la chute du pouvoir d'achat des actifs, le rapport entre le niveau de vie des retraités et des actifs passerait de 105 % à 110 %, sans bien sûr que les retraités soient pour autant plus riches.

À long terme, le COR fait l'hypothèse que la perte de richesses liée à la crise pourrait ne jamais être rattrapée : il envisage un scénario sans rebond où le PIB ne retrouverait jamais son niveau d'avant la crise, et un scénario avec rebond où le sentier de croissance d'avant crise ne serait retrouvé qu'en 2032. Dans ces deux scénarios,

10. <https://blogs.alternatives-economiques.fr/alterco/2020/05/26/les-distinctions-sociales-ne-peuvent-etre-fondees-que-sur-l-utilite-commune-chiche>.

11. change.org/RevalorisezEmploisFeminises.

la dégradation du taux de remplacement serait encore pire que dans les précédents rapports du COR: le pouvoir d'achat des retraités représenterait

90 % de celui des actifs après 2040 et environ 80 % en 2070. Il y a pourtant tout lieu de craindre que ce rapport soit une fois de plus instru-

mentalisé, notamment pour proposer une réforme paramétrique avec un recul de l'âge de la retraite.

Pierre-Yves Chanu

Temps de travail

Se priver de congés : une revendication antisociale mais aussi antiéconomique !

Entre autres tentatives pour exploiter la situation, certains économistes préconisent de se passer de vacances « pour relancer la machine ».

On retrouve ici les arguments traditionnels du Medef contre les congés payés, conquête sociale des salariés, en les opposant aux « indépendants ». Ils ont le culot d'invoquer abusivement la solidarité, à l'appui de cette revendication.

Le Medef en veut décidément toujours plus pour exploiter la crise sanitaire. Alors qu'il a obtenu du gouvernement l'augmentation de la durée maximum de travail à 60 heures par semaine et le droit accru, pour les employeurs, de contraindre les salariés à prendre des congés et RTT... pendant la période de confinement!

Les salariés du secteur de la santé

et nombre d'autres n'ont pas attendu le Medef et ces économistes pour se mobiliser afin de « faire fonctionner la machine » (quand elle n'était pas mise en panne sans qu'ils en soient nullement responsables). Pour ceci, ils ont pris de gros risques, étant donné l'imprévoyance du gouvernement et, souvent, de leurs employeurs.

Moins de congés = moins de tourisme

Ce que le Medef semble oublier, alors qu'il est pourtant censé représenter tous les employeurs, c'est que les salariés ne sont pas les seuls à profiter des vacances.

Le secteur du tourisme est déjà gravement pénalisé par les fermetures contraintes et par les conséquences du confinement, ainsi que par la quasi-disparition des visiteurs étrangers.

Il risque déjà de pâtir des baisses de revenus et de la pression du chômage,

qui empêcheront sans doute de nombreuses personnes de partir cet été.

Ce secteur du tourisme serait encore plus durement frappé si les salariés se privaient de vacances... pour ceux qui le peuvent.

Sous prétexte de relancer la machine en augmentant encore le temps de travail, on concentrerait le travail sur ceux qui ont un emploi. On freinerait encore plus les créations d'emploi – déjà trop rares – au détriment des millions de chômeurs.

Et une telle disposition aggraverait encore la situation de nombreuses entreprises du secteur du tourisme, ainsi que de leurs salariés et de leurs fournisseurs.

Antisociale, cette idée selon laquelle les salariés devraient « se passer de vacances pour relancer la machine » est aussi antiéconomique.

AG

Protection sociale

La dette de la Sécu, un investissement financier « à impact social » ?

Depuis quelques années se sont développés, dans le domaine de l'investissement

socialement responsable des fonds dits « thématiques » ou « à impact ».

Les plus connus sont les *green bonds* (« fonds verts ») destinés à financer des investissements au service

de la transition écologique. Plus récemment sont apparus des fonds « à impact social » (*social impact bonds*), qui sont censés financer des objectifs sociaux.

Un amendement au projet de loi organisant le transfert de dette de la Cades prévoit que gouvernement présente un rapport sur la possibilité pour la Cades d'émettre des emprunts « à *impact social* ». Le rapport de la commission spéciale cite l'exemple de l'Unedic qui aurait récemment émis un tel emprunt pour

financer le dispositif de « chômage partiel », et qui aurait emprunté quasiment à taux nul.

Ce dispositif présenterait l'intérêt que les emprunts de la Cades puissent être souscrits par des fonds ISR, qui connaissent actuellement une vogue importante, comme ceux labellisés par le Comité intersyndical de l'épargne salariale.

Cet amendement, dû à Bénédicte Peyrol, une députée LREM, qui a rédigé il y a quelques mois un rapport sur l'ISR, est

quelque peu anecdotique. Ce qui l'est moins, c'est la question de savoir comment financer la dette issue du Covid. Est-ce qu'elle doit être mise à la charge de la Sécurité sociale ? Est-ce que c'est aux salariés et aux retraités, et à eux seuls de financer cette dette ? Ou est-ce qu'elle doit avoir un statut spécifique ? Il faut reconnaître à l'amendement de Bénédicte Peyrol le mérite de poser cette question.

PYC

32 heures

Et pourquoi pas la baisse du temps de travail ?

Pour relancer l'économie, il existe d'autres pistes que des mesures antisociales portant préjudice aux salariés. La réduction du temps de travail est une de ces autres solutions.

Le Medef ne voit de solution à la crise économique que dans l'augmentation de la durée du travail (ou dans les baisses de salaires ainsi que dans les subventions publiques massives, sans obligation en contrepartie). Il est à craindre que le gouvernement ne soit que trop enclin à l'écouter : les ordonnances et les pratiques dans la Fonction publique en témoignent.

D'autres pistes existent. Y compris de la part de gouvernements de l'OCDE. Ainsi, la Première ministre néo-zélandaise Jacinda Ardern se prononce pour la semaine de quatre jours¹², afin de stimuler le tourisme, selon ses propres dires. Il n'est pas sûr que la relance du

secteur du tourisme soit l'argument principal pour la semaine de 32 heures (voire de 28 dans certains secteurs) sans, de préférence, baisser les salaires petits et moyens ! Mais cela mériterait d'être mis en application en France. Avec l'explosion du chômage annoncée et déjà en cours et la catastrophe sociale et économique qui en résulterait, ce serait même urgent.

Durée effective n'est pas durée légale

Rappelons quand même que « les 35 heures » ne constituent pas la durée effective du travail mais la durée légale. Celle à partir de laquelle on est censé être payé en heures supplémentaires (quand ces heures sont effectivement payées...).

Le gouvernement incite d'ailleurs à utiliser largement les heures supplémentaires, puisque celles-ci sont souvent défiscalisées et « désocialisées ». Au détriment des finances publiques et de l'emploi.

Une telle baisse de la durée légale du travail pourrait prendre plusieurs formes selon les branches d'activité et les entreprises : semaine de quatre jours, journée de six heures... Cela aurait de nombreux avantages :

- créer, certainement, des millions d'emplois (au lieu de faire trimer encore plus ceux qui sont en poste) ;
- augmenter les revenus salariaux par le jeu des heures supplémentaires qu'une baisse de la durée légale susciterait sans doute (bien qu'il faille chercher à les limiter pour privilégier l'emploi) ;
- libérer du temps pour les salariés – éventuellement pour faire du tourisme mais plus largement pour mieux vivre ;
- diminuer les temps de transport et les pollutions qui en résultent ;
- fournir du « grain à moudre » aux interlocuteurs sociaux dans les entreprises et administrations afin de réorganiser l'activité... qui est

12. <https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/un-monde-d-avance/en-nouvelle-zelande-la-semaine-de-quatre-jours-a-l-etude-pour-relancer-l-economie-3950745.html>.

déjà fortement bousculée par le télétravail.
Une loi serait sûrement nécessaire en

France. Car le Medef, probablement plus borné que le patronat néo-zélandais, s'y opposerait évidemment.

Mais est-ce une raison suffisante pour ne pas mettre en œuvre cette orientation ?

AG

L'explication éco

Rachat d'actions

Ce mois-ci, le pôle éco de la CGT vous propose une explication du rachat d'actions, pratique courante chez les actionnaires mais méconnue du grand public.

L'année 2018 avait été marquée par des records en termes de rachats d'actions aux États-Unis, avec plus de 1 000 milliards d'euros de rachat d'actions. Cette pratique, très appréciée des actionnaires, revient également en Europe mais reste mal connue du grand public. Il s'agit donc d'expliquer succinctement les grands principes et pourquoi les actionnaires en raffolent.

Le rachat d'actions, de quoi parle-t-on ?

Le rachat d'actions consiste pour une entreprise à racheter ses propres actions. Elles peuvent notamment ensuite distribuer les actions aux salariés (notamment aux dirigeants *via* les fameuses *stock-options*) ou les annuler. Même si les actions ne sont pas annulées et sont conservées un temps par l'entreprise, elles n'offrent pas de droit de vote et ne sont pas éligibles aux dividendes.

Généralement, les entreprises utilisent le rachat d'actions lorsqu'elles disposent d'une trésorerie surabondante et qui ne peut être utilisée dans des investissements rentables ou bien lorsque les taux d'intérêt sont très bas et que l'entreprise

souhaite gaver ses actionnaires. Cela fait l'objet d'une offre publique de rachats d'actions dans laquelle les objectifs de ce rachat sont clairement énoncés.

Un instrument de gavage des actionnaires

Pour les actionnaires, l'intérêt est double. Le rachat d'actions permet de concentrer le capital et les dividendes futurs. Prenons un exemple fictif pour comprendre.

Un actionnaire possède 100 actions d'une société qui en a 1 000 en circulation. Il possède donc 10 % de l'entreprise. L'entreprise verse 1 000 € de dividendes soit 1 € par action.

Imaginons que l'entreprise rachète 10 % de ses actions pour les détruire, soit 100 actions. Il n'y a donc plus que 900 actions de l'entreprise en circulation.

L'actionnaire possède donc 100 actions sur les 900 soit 11,11 % au lieu de 10 %. Le dividende reste de 1 000 € mais cela fait désormais 1,11 € par action. Le dividende par action a donc augmenté de 11 % sans que le dividende global n'augmente.

Ainsi, le rachat d'actions concentre la répartition du bénéfice sur un plus petit nombre d'actions et donc d'actionnaires. Cela fait donc grimper le « bénéfice par action », ratio très scruté par les actionnaires. De plus, ces derniers possèdent une plus grande part de l'entreprise avec le rachat d'actions.

Mais ce n'est pas tout ! Le rachat d'actions crée une forte demande d'actions de la société en question et en réduit l'offre puisque le nombre d'actions en circulation est réduit. Ainsi, le rachat d'action dope le cours de l'action et permet à certains actionnaires de faire de grosses plus-values.

Selon la Banque JP Morgan qui a mené une étude sur une cinquantaine d'entreprises britanniques, le rachat d'actions a dopé le cours des actions concernées de 15 % en moyenne dans les deux mois qui ont suivi l'annonce.

Dans les pays où les plus-values sont moins imposées que les dividendes, cela permet aux actionnaires de réduire la fiscalité sur leurs revenus du capital. En France, la fiscalité sur les plus-values est désormais la même que celle sur les dividendes.

Le rachat d'actions est favorisé par la concurrence internationale et la libre circulation des capitaux. Les entreprises doivent rivaliser d'imagination pour rémunérer leurs actionnaires et tenter de satisfaire leur appétit insatiable.

Un exemple tristement marquant : en juin 2019, Renault avait lancé un programme de rachat d'actions à hauteur de 3,5 milliards d'euros, le tout financé par endettement. C'est évidemment en totale contradiction avec les volontés de restructuration et de suppression d'emplois qui animent la direction du groupe aujourd'hui.

Un encadrement plus strict de cette pratique est nécessaire afin que cette manière de rémunérer les actionnaires ne mette pas en péril les entre-

prises. La mise en réserve des bénéfices pour se prémunir de crises à venir est sans doute une décision plus sage bien qu'elle ne satisfasse pas les actionnaires

court-termistes. C'est toute la problématique du coût du capital qu'illustre cette pratique.

VP

Politique éco

Le capital pour seule boussole économique

Les pouvoirs publics redécouvrent les vertus du socialisme... pour les entreprises.

L'édito de cette lettre le rappelle : l'arsenal économique déployé en faveur des entreprises est conséquent (même si le président Macron a la fâcheuse habitude de gonfler les chiffres). Pour la trésorerie, des prêts garantis par l'État. Pour le paiement des salaires, les pouvoirs publics viennent à la rescousse grâce à l'activité partielle. Les chantres du « moins d'État » redécouvrent soudainement l'intérêt de la puissance publique, ce que Romaric Godin nomme habilement « *le socialisme de l'offre* »¹³.

Les ménages repasseront. Les jeunes de moins de 25 ans, particulièrement touchés, n'ont toujours pas droit au RSA. La réforme de l'Assurance-chômage n'est pas abrogée, tout juste reportée. C'est qu'en réalité, la stratégie du gouvernement est bien celle d'un approfondissement du néolibéralisme, qui prend deux formes :

1. Accélérer la dérégulation du marché du travail et de la Sécurité sociale (les dépenses induites par la crise seront un puissant outil rhétorique pour justifier l'austérité dans une ou deux années) ;
2. Sauver à tout prix l'appareil productif tel qu'il est et quoi qu'il en coûte.

Autrement dit, nous risquons à nouveau de sauver le capital, et de lui remettre les clés dans quelques années avec solde de tout compte.

À nous de payer

Car après la phase de soutien viendra celle de la destruction du travail. Si on se met dans la peau du patronat un instant, l'affaire est somme toute logique : les perspectives sont mauvaises, les coûts fixes n'ont pas disparu, l'endettement est élevé. La première réaction sera de « réduire la voilure » du côté de l'emploi. Et là-dessus, les entreprises vont être particulièrement aidées par trente ans de destruction du droit du travail et ses manifestations les plus récentes. Derrière les « accords de performance collective » ou l'extension du dispositif d'activité partielle (nommé « Arme », et dont le canon est directement braqué sur les salariés), se dessine en filigrane un blanc-seing aux licenciements¹⁴. Les engagements en termes de sauvegarde de l'emploi sont au pire inexistantes, au mieux suffisamment vagues pour permettre à l'entreprise de licencier. Que les entreprises se restructurent, c'est de la « destruction créatrice » pensent certainement nos dirigeants – tant pis pour les salariés mis sur le carreau. Mais en plus d'être destructrice socialement, cette politique est totalement affli-

geante économiquement. En favorisant les baisses de salaires (fut-ce *via* l'annulation de primes, de treizièmes mois, etc.), les accords de compétitivité – s'ils se généralisent – vont conduire à une baisse de revenus distribués dans l'économie, et donc de la demande adressée aux entreprises. Avec un commerce international anémique, vers qui le gouvernement espère-t-il rediriger la production de l'hexagone ? Tout ceci n'a pas grand sens, si ce n'est celui d'approfondir par la peur du chômage le projet néolibéral.

Démision des pouvoirs publics

De manière plus générale, nous avons atteint la fin d'un cycle : celui de la démission organisée de toute volonté des pouvoirs publics d'agir sur l'économie. Que cela se traduise par des crises à répétition, par des problèmes patents d'approvisionnement pour des produits de première nécessité (est-il nécessaire de reparler des masques ?), rien de tout cela ne semble de nature à faire bouger (autrement que marginalement) le curseur idéologique du gouvernement.

Or il y a urgence. Tout le monde comprend l'impasse de la seule relance keynésienne. Nous ne pourrions continuer à sauver le capital par la fuite en avant de la consommation des ménages. Nous ne pouvons continuer à « relancer » l'économie sans

13. https://www.mediapart.fr/journal/france/100620/en-france-un-socialisme-de-l-offre-pour-ne-rien-changer?page_article=2.

14. Air France vient d'annoncer la suppression de pratiquement 20 % des effectifs en France.

savoir où on la lance. Nous ne pouvons tout simplement pas nous le permettre. Nos propositions de sortie de crise visent à répondre à l'impératif de repenser totale-

ment l'organisation de notre système productif. Devant un tel enjeu, s'en remettre une fois encore aux forces du marché (en les subventionnant), est suicidaire. Et

c'est pourtant le chemin sur lequel nous entraînons inlassablement les gouvernements successifs. Jusqu'à quand ?

MC

CAC 40

Rapport d'Oxfam : les dangers de la gestion actionnariale

L'organisation Oxfam, membre du collectif avec lequel nous avons publié le « Plan de sortie de crise », accompagné de Basic, vient de sortir un rapport consacré à la gestion des entreprises du CAC 40 depuis la crise des subprimes de 2008.

Satisfaire les actionnaires, la boussole du CAC 40

Dans ce nouveau rapport, qui fait suite au rapport « CAC 40 : des profits sans partage » sorti il y a deux ans, Oxfam et Basic ont cherché à mettre en avant ce qui guide la gestion des entreprises du CAC 40 et l'impact de cette gestion sur les salariés et l'ensemble de la société. Alors que le mythe prétendant que les actionnaires sont rémunérés des risques qu'ils prennent perdure, l'étude démontre, chiffres à l'appui, que la rémunération des actionnaires est en réalité devenue un périmètre intangible. Ce sont les autres variables, comme les salariés, les sous-traitants... qui sont ajustés afin de parvenir à rémunérer au maximum l'actionnaire. Pour preuve, entre 2009 et 2018, 85 % des entreprises du CAC 40 ont versé au moins une fois plus de dividendes qu'elles n'ont fait de bénéfices. Pire : il n'est pas rare que des entreprises affi-

chant des pertes versent pour autant des dividendes.

La rémunération des actionnaires passe à la fois par les dividendes mais également par le cours de l'action boursière. Ainsi, les dirigeants du CAC 40 cherchent à maximiser le cours de l'action de leur entreprise pour satisfaire les actionnaires. Ils y sont d'autant plus incités qu'une grande partie de leur rémunération en dépend, les dirigeants ont donc les mêmes intérêts que les actionnaires. Or ces intérêts vont souvent à l'encontre de la bonne gestion et de la pérennité de l'entreprise.

« C'est de l'enfer des pauvres qu'est fait le paradis des riches »

Comme le suggère Victor Hugo, la rémunération indécente des actionnaires se fait aux dépens des autres parties prenantes, moins fortunées. Ainsi, le rapport révèle par exemple que l'envolée de la part dédiée aux actionnaires a notamment été permise par une baisse de près de 9 milliards d'euros de l'impôt sur les sociétés entre 2011 et 2018, soit une baisse de plus d'un quart des recettes de cet impôt alors même que leurs bénéfices ont augmenté sur la période.

Les salariés ne sont évidemment pas épargnés par ce règne des actionnaires. Pour arriver à de tels dividendes, les dirigeants doivent faire pression sur

les salaires. Cette austérité salariale n'atteint cependant pas tout le monde. En effet, le rapport met en avant que les dirigeants du CAC 40 gagnent désormais en moyenne 109 fois plus que leurs salariés. Ce ratio était de 86 en 2009, mais ces inégalités déjà insupportables ne suffisaient visiblement pas pour ces dirigeants.

La domination des grands groupes sur les sous-traitants

Enfin, on peut également citer les sous-traitants et fournisseurs comme grandes victimes de cette gestion actionnariale. Les grandes entreprises du CAC 40 se servent de leur puissance pour imposer les prix les plus faibles aux producteurs afin de gonfler leurs marges.

Pourtant, avec seulement 1 % de ses dividendes versés, Carrefour pourrait par exemple assurer un revenu décent à 8 700 producteurs de crevettes.

Hormis les actionnaires et les dirigeants (qui sont de fait actionnaires *via* les *stock-options*), personne ne profite de cette gestion actionnariale des grandes entreprises.

Il s'agit même d'un danger collectif qui conduit au sous-financement des services publics, des investissements écologiques et à une pression toujours accrue sur les travailleurs et leurs revenus.

Le rapport, qui évoque d'autres thématiques non abordées ici comme les inégalités femmes-hommes, la gouvernance des entreprises, la concentration

du pouvoir actionnarial dans les mains de grandes familles... donne également un certain nombre de propositions à étudier pour lutter contre les constats

qu'il dénonce. Une lecture à recommander.

VP

Égalité femmes-hommes

Le vrai chiffre des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : 28,7 % !

Le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes généralement retenu s'effectue sur une base équivalent temps plein. Problème : cette manière de procéder fait totalement l'impasse sur le temps partiel subi, facteur important des inégalités femmes-hommes. Dans une étude récente, l'Insee corrige cet état de fait.

Une enquête de l'Insee¹⁵ sur les écarts de rémunération vient de sortir. Elle porte sur des données de 2017. Le vrai chiffre des écarts est de 28,7 %¹⁶, tout confondu, c'est-à-dire en comparant les revenus salariaux nets des hommes et des femmes, quel que soit le temps de travail des unes et des autres. Et c'est bien ce chiffre qui doit nous alerter, parce qu'il compare tout ce que gagnent en moyenne les hommes et les femmes à la fin d'une année.

Et si ce chiffre est si élevé, c'est d'abord parce que le temps de travail des unes et des autres reste très différent : le temps partiel est le fait très majoritaire

des femmes, il explique d'ailleurs plus de 40 % de l'écart. Si bien que lorsque l'on raisonne en équivalent temps plein, l'écart de salaire net n'est que de 16,8 %. C'est ce chiffre qui est le plus souvent retenu, comme si le fait du temps partiel relevait seulement « d'un choix » individuel de travailler plus ou moins longtemps !

Impact des types d'emploi exercés : parois et plafonds de verre

La seconde explication principale aux inégalités salariales vient du fait que les femmes n'occupent toujours pas les mêmes emplois que les hommes : elles restent concentrées dans peu de professions, les moins rémunérées, les moins valorisées également. Non seulement le plafond de verre reste un frein, mais en plus, des parois de verre existent toujours : les emplois et filières à prédominance féminine, dont on a beaucoup parlé pendant la crise du Covid-19 parce qu'ils étaient parmi les plus essentiels à nos vies, sont dévalorisés depuis bien longtemps (il s'agit principalement des infirmières, aides-soignantes, aides à domicile, nettoyeuses ou caissières ou

encore des secrétaires...). Ce plafond et ces parois de verre représentent les deux tiers de l'écart salarial (à temps de travail identique).

Cette étude confirme également à quel point faire carrière reste toujours le fait des hommes : en début de carrière, l'écart de rémunération est de 18 % (et même de 6,4 % en équivalent temps plein) mais de 29,4 % au bout de 30 ans et plus d'ancienneté...

Enfin, la palme revient aux mères de 3 enfants qui gagnent 47,5 % de moins que les pères de 3 enfants ! Et ne pensons pas que ce soit seulement l'effet d'un temps partiel plus élevé pour ces mères de famille nombreuses : même en équivalent temps plein, l'écart est encore de 31,3 %. La probabilité pour les femmes d'obtenir les emplois les mieux rémunérés est de 30 % inférieure à celle des hommes, mais inférieure de plus de 40 % lorsqu'elles sont mères...

À l'origine : des discriminations systémiques

Contrairement au titre de cet article qui laisse entendre que ces écarts seraient surtout l'effet du temps de travail et de

15. Georges-Kot Simon, 2020, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee premières*, n° 1803, juin.

16. Les dernières données disponibles, utilisées à la CGT, étaient de 25,7 % en 2012 (selon A. Chamkhi et F. Toulemonde, 2015, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes/hommes », *Dares Analyses*, n° 82, novembre). Il ne faut pas en déduire que l'écart des rémunérations aurait augmenté : même si ces deux études utilisent la même source (DADS), elles ne couvrent pas le même champ (celles de 2015 intégraient une partie de l'emploi public ce qui réduit l'écart). Cette nouvelle étude sur les données 2017 montre une baisse régulière mais lente de l'écart depuis les années 2000.

l'emploi occupé, ces inégalités ne s'expliquent pas seulement par des « caractéristiques et des comportements individuels ». Les difficultés d'accès à un temps plein, aux emplois qualifiés et aux secteurs les plus porteurs

comme l'informatique, la pénalisation sur la carrière et du fait de la présence d'enfants, est le fruit de pratiques discriminatoires. Malgré tous les outils en faveur de l'égalité professionnelle ou salariale, et notamment les mesures

pour l'articulation entre vie familiale et professionnelle, les discriminations que l'on peut caractériser de systémiques à l'égard des femmes et singulièrement les mères, ont la vie dure...

RS

Dérégulation de l'économie

La contrefaçon, un dumping à combattre

L'UEIPO (Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle) a présenté ce 10 juin son rapport annuel et les constats sont assez accablants. Voyons ici les principaux éléments et leurs implications.

La contrefaçon, un marché colossal

Selon l'office européen, les importations de produits contrefaits dans l'Union européenne représenteraient pas moins de 121 milliards d'euros soit 6,8 % du total des importations européennes. Ces produits sont généralement des contrefaçons de produits extra-européens mais ils nuisent également aux entreprises européennes.

Ainsi, le manque à gagner pour les entreprises européennes est évalué à 19 milliards. Il s'agit ici d'une concurrence déloyale.

Selon le directeur de l'UEIPO, un produit sur 12 importé dans l'UE est un produit contrefait. C'est une conséquence directe de la dérégulation de l'économie

et de la mondialisation exacerbée. C'est également le résultat de la standardisation de la consommation qui découle de cette mondialisation.

Des effets pervers nombreux

Ces pertes de marchés pour les entreprises européennes se traduisent par une perte de 400 000 emplois directs au sein de l'Union européenne.

Concernant les finances publiques, le manque à gagner est de 15 milliards d'euros, à l'échelle européenne là encore.

Au-delà de ces effets quantitatifs, la contrefaçon a des effets pervers moins visibles.

Le non-respect de la propriété intellectuelle nuit à la sauvegarde de compétences et à leur développement. Elle désincite également les entreprises à investir dans la recherche et le développement. En effet, si les produits peuvent être copiés sans risque, rien ne sert de payer la recherche nécessaire à leur invention.

De plus, vu le peu de respect de ces entreprises du droit de la propriété

intellectuelle, on peut penser que les droits sociaux sont traités de la même façon. On trouve donc des salariés surexploités à l'origine de ces produits. Enfin, pour les consommateurs aussi ces produits présentent des risques puisqu'ils n'offrent pas la garantie des certifications exigées pour les produits en règle.

La nécessité de mieux contrôler

La contrefaçon est donc une traduction non légale de toutes les formes de *dumping* traditionnelles, à savoir le *dumping* social, fiscal et environnemental. À cela pourrait s'ajouter une forme de *dumping* sur la qualité des produits.

Il est donc essentiel que les pouvoirs publics se saisissent de ce problème et mettent les moyens nécessaires pour l'éradiquer. À l'image du contrôle fiscal, chaque euro investi dans le contrôle douanier rapporte davantage aux finances publiques.

Une fois de plus, face à la dérégulation des échanges internationaux, l'intervention (inter)étatique est indispensable.

VP

À lire

Mathieu Grégoire, Claire Vivès, Jérôme Deyris (2020), Quelle évolution des droits à l'Assurance-chômage? (1979-2019), CNRS, IDHES (UMR 8533), université Paris Nanterre, RRS-CGT, mai.

Cette recherche réalisée dans le cadre de l'Agence d'objectifs CGT – elle peut être téléchargée sur le site de l'Ires : www.ires.fr – objective les évolutions à long terme (1979-2019) des droits à l'Assurance-chômage en s'intéressant tout particulièrement aux salariés à l'emploi discontinu.

Pour comprendre l'évolution de ces droits, le rapport étudie tout d'abord celle du taux de couverture, et ce en reconstituant des séries inédites qui montrent notamment que la part des chômeurs indemnisés n'a jamais été aussi basse qu'à la fin des années 2010 (chapitre 1). Après avoir retracé l'évolution de la réglementation (chapitre 2), il entreprend (chapitres 3 à 6) la construction d'un simulateur destiné à objectiver l'évolution des droits pour des profils particuliers de salariés. L'outil permet de calculer, pour tout cas constitué d'une trajectoire particulière d'emploi-chômage de 120 mois, les droits générés, mois par mois, dans le cadre de chacune des 10 principales conventions appliquées de 1979 à 2019. Il permet ainsi à la fois d'étudier les droits pour des trajectoires d'emploi très diverses et de comparer ces droits pour quarante années de réglementation.

L'étude donne ainsi à voir des dynamiques d'indemnisation qui échappent, pour partie, à une analyse des seules modifications, réformes après réformes, des règles d'indemnisation. Elle montre notamment une inversion complète de la hiérarchie de l'indemnisation pour les salariés les plus précaires : alors que ceux qui étaient les plus exposés au chômage en 1979 étaient les mieux indemnisés, c'est l'inverse en 2019... Cette étude amène donc à s'interroger sur une transformation profonde du système d'indemnisation qui, pour ces salariés, relève désormais moins d'une logique d'assurance face à un risque que d'un compte d'épargne ou d'une prime pour l'emploi. Elle donne aussi à voir à quel point la réforme de 2019 est constitutive d'un effondrement historique de l'indemnisation pour les salariés à l'emploi discontinu.

Repères statistiques

Salaires

- **Salaire net médian** en équivalent temps plein (en 2017)
 - ensemble : 1 845 €;
 - femmes : 1 715 €;
 - hommes : 1 943 €.
- **Écart de salaire femmes/hommes**: 16,8 % en équivalent temps plein (F : 2 069 €; H : 2 488 €) mais en réalité davantage, car il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel
- **Smic mensuel net**: 1 171,34 € (7,72 € l'heure)
- **Salaire mensuel brut**: 1 521,22 € (10,03 € l'heure)
- **Pension des retraites**: 1 422 en 2017
- **RSA « socle »**: 564,78 € pour une personne seule, 847,17 € pour un couple ou personne seule avec un enfant (sans aide au logement).

Emploi

- **Emploi total**: 27 176 000 en 2019
 - **Emploi salarié**: 23 876 000 en 2019
 - **Emploi à temps partiel**: 4 906 000 en 2019
 - **Nombre de chômeurs (au sens du Bureau International du Travail)**: 2 495 000 en 2019
 - **Sous-emploi salarié***: 1 455 000 en 2019
- *Personnes ayant un emploi à temps partiel mais qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire. Sont inclus également les salariés ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage partiel, mauvais temps...).

Données générales

- **PIB**: 2 425,7 Mds € en 2019
- **Consommation des ménages**: 1 253,2 Mds € en 2019
- **Investissement des entreprises**: 310,4 Mds € en 2019
- **Dividendes versés** (par les SNF): 201,5 Mds € en 2019
- **Budget de l'État**: 391,2 Mds en 2019 (révisé) dont charge de la dette: 40,42 Mds €
- **Recettes nettes de l'État**: 292,7 Mds € en 2019 (révisé) dont:
 - **impôt sur le revenu**: 72,6 Mds €;
 - **impôt sur les sociétés**: 31,8 Mds €;
 - **TVA**: 129,2 Mds €.
- **Exportations**: 508,0 Mds € en 2019
- **Importations**: 566,9 Mds € en 2019
- **Solde du commerce extérieur**: - 58,9 Mds €