

Sommaire

Page	Perspectives – Où se dirige le capitalisme avec la Covid-19 ?	2
2	Égalité femmes-hommes – Loi Copé-Zimmerman : l'arbre qui cache la forêt des inégalités	3
	Très petites entreprises – Quelques données sur les TPE en France	5
	Revenus – À 4 000 € par mois, est-on dans la classe moyenne ? Éléments de (non)-réponse	6
	Protection sociale – Une Sécurité sociale de plus en plus financée par l'impôt	7
	Conditions d'embauche – La compétence : une « qualité » recherchée par les employeurs ?	8
	Démographie – Perspectives démographiques en France	10
	Flash-back – Y a-t-il eu une relance irresponsable de la consommation en 1981 ?	11
Page	 À LIRE	
12	La dette publique : précis d'économie citoyenne	

Édito

Comprendre notre monde pour transformer la société

S'il n'y a pas de « petites luttes » ou de « petites victoires » quand on est syndicaliste, il y a des enjeux à relever et des combats à mener d'un tel niveau qu'ils peuvent apparaître comme inaccessibles ou utopistes. Notre visée de transformation sociale et de dépassement du capitalisme est de ceux-là. Cette perception d'impossible est le fruit d'une guerre idéologique acharnée des tenants du capital qui prennent possession, sur l'ensemble de la planète, des outils de communication et des réseaux d'information afin de répandre leur propagande. Cette dernière tente, et force est de constater, réussit dans l'esprit d'une grande majorité des populations, de faire du capitalisme le cadre indépassable de nos sociétés modernes. Pire, le capitalisme est aujourd'hui mondialisé et dématérialisé, les nouvelles technologies, le « Big data » et l'intelligence artificielle le désincarnent et lui font perdre tout rapport avec l'économie réelle. Si le capitalisme de 2021 n'est structurellement pas celui de la fin du XIX^e siècle, ses leviers et ses visées restent les mêmes et figurent ce qu'il convient plus que jamais de qualifier d'opposition de classe. Il nous faut rompre avec ce système et pour cela remettre les points sur les « i »... ça tombe bien, le capitalisme en a deux.

Premier point, pour la première fois les maladies infectieuses comme la

Covid-19 figurent en tête des risques les plus graves pour l'humanité d'après le rapport annuel des risques globaux publié en janvier 2021. C'est peu surprenant au regard des ravages engendrés par la pandémie, sur le plan sanitaire, mais aussi au niveau économique et social. La crise actuelle menace de réduire des décennies de progrès en matière de réduction de la pauvreté et des inégalités dans le monde et de nuire fortement à la coopération mondiale qui s'affaiblissait déjà avant que le virus ne frappe. Second point, les phénomènes climatiques extrêmes se hissent de leur côté en tête des événements les plus susceptibles de se produire, et cela pour la cinquième année consécutive. Parmi les dix risques majeurs recensés, cinq phénomènes sont directement liés à l'environnement, signe que l'activité humaine menace toujours plus nos écosystèmes, notre climat et nos ressources naturelles. Notre combat pour la transformation sociale doit aussi s'inscrire, afin de faire sens, dans un souci constant des enjeux sociaux et environnementaux. Pour mener ce combat, armons-nous d'outils de compréhension de notre temps, cette *Lettre éco* y contribue. Bonne lecture.

Jacques Eliez
Membre de la commission
exécutif confédérale

Perspectives

Où se dirige le capitalisme avec la Covid-19 ?

Michel Husson produit régulièrement des choses d'une grande clarté et avec un impressionnant esprit de synthèse. Puisqu'il n'est pas nécessaire de redire ce que d'autres ont mieux dit, nous nous appuyons sur sa chronique du 9 février¹ pour ce bref article.

Le constat : nous sommes dans un flou complet quant à la trajectoire possible de nos économies. C'est assez évident, mais la pandémie et son cortège d'instabilités sanitaires, économiques et sociales, rend toute vision sur l'avenir difficile voire impossible (cela explique en partie la montagne d'épargne accumulée par les ménages, essentiellement les plus 20 % les plus riches, et par les entreprises). Alors certes, dire qu'on ne sait pas n'aide pas beaucoup. Mais c'est ainsi.

Deux points majeurs de tension sociale

La dette publique est pour Husson le premier point de tension sociale. La bataille austérité contre déficit budgétaire a déjà commencé à faire rage. Les premiers n'ont toujours pas appris les bases de l'économie : l'austérité, c'est la chute des revenus et avec elle... la hausse de l'endettement public rapporté à la richesse produite. Pour l'instant, il y a peu d'inquiétudes sur le front de la dette grâce à un soutien massif de la Banque centrale européenne

qui rachète les titres de dette sur les marchés financiers. Avec pour effet pervers de faire s'envoler les cours en Bourse. Pour simplifier, l'action de la BCE diminue le rendement des titres de dette publique. Les investisseurs, qui se sentent en plus « garantis » par la banque centrale, achètent en masse d'autres titres plus risqués, et plus rémunérateurs. Il y a une équation financière très délicate qui peut très bien déboucher sur une crise financière majeure à très court terme. C'est dire l'urgence de gagner le financement d'un véritable plan de rupture contre l'austérité. C'est dire aussi l'urgence, comme nous le revendiquons avec un pôle financier public, de reprendre la main et de définancieriser notre économie au plus vite.

L'emploi et les profits sont bien sûr le deuxième point majeur de la lutte sociale. Le patronat va chercher à tout prix à rétablir ces profits, quand nous allons nous battre pour les emplois – le conflit capital-travail dans ce qu'il a de plus net. Car le constat est là : la part des profits dans la valeur ajoutée a diminué, passant de 33 % avant la crise à 30 %. Comment les employeurs vont-ils tenter de le relever ? En cherchant à intensifier le travail (hausse de la productivité) d'abord ? Cela impliquerait de l'investissement, qui est au point mort. En augmentant le temps de travail ? Le patronat cherche à convaincre que ce sera la seule

manière de relancer la machine. Et puis évidemment, les licenciements restent la manière de tenter de restaurer ses marges face aux concurrents.

On a là une **contradiction classique du capitalisme**. Chaque employeur individuellement a intérêt à licencier, à augmenter le temps de travail, à tenter de baisser les salaires. Le capitalisme, c'est bien sûr d'abord la concurrence généralisée comme compas pour les décisions économiques. Mais on comprend bien vite que tout ceci va faire chuter l'emploi global, la demande (consommation des ménages et investissement)... et donc les résultats des entreprises.

Les rapports de force déterminent la trajectoire de l'économie

Husson conclue en rappelant que finalement, ce qui va déterminer la trajectoire de l'économie (et ce qui la détermine toujours en dernière analyse), ce sont les rapports de force sociaux. Nous prenons toute notre part à cette conflictualité, en continuant d'avancer nos revendications, pour la baisse du temps de travail, pour les salaires, pour la planification environnementale et industrielle, pour une autre utilisation des deniers publics, et évidemment pour l'emploi. Pas pour le plaisir du conflit, mais parce que nous continuerons à défendre sans rien lâcher une rupture avec la logique du capital.

Mathieu Cocq

1. Michel Husson, « Risques et dilemmes d'un redémarrage », *Alternatives économiques*, 09/02/2021

Égalité femmes-hommes

Loi Copé-Zimmerman : l'arbre qui cache la forêt des inégalités

Pour son dixième anniversaire, retour sur la loi Copé-Zimmerman, qui instaure un quota de femmes dans les conseils d'administration de certaines entreprises.

Le 27 janvier 2021, on a fêté les dix ans de la loi Copé-Zimmerman. Cette loi est une des rares sur l'égalité – si ce n'est la seule – à être effective, en partie du moins. Elle rend obligatoire un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration (CA) des entreprises cotées (CAC 40 et SBF 120) mais aussi dans celles ayant au moins 250 salarié-e-s et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires. Le bilan est très positif, du moins pour les 120 premières : le taux de féminisation des CA des 120 premières entreprises est passé d'à peine 10 % au moment de la loi à 45,2 % en 2020². Selon le bilan de la loi Copé-Zimmerman du Haut-Conseil à l'égalité³, la France est désormais première au niveau de l'Union européenne et seconde au plan mondial derrière l'Islande. Si l'accès des femmes aux hautes responsabilités fait partie des enjeux de l'égalité,

cette progression incontestable de la parité au sommet est-elle synonyme pour autant d'avancées réelles en matière d'égalité professionnelle ?

Les limites internes de la loi

Cette loi présente tout d'abord des limites : toutes les 1024 entreprises désormais concernées n'ont pas ou peu communiqué sur leur résultat en la matière. Et pour cause : la seule étude disponible⁴ fait état, pour 2018, de seulement 23,8 % de femmes dans les CA des entreprises non cotées de 500 salarié-e-s pourtant assujetties à ce quota, totalisant plus de 50 millions de chiffre d'affaires. De plus, selon les économistes Sophie Harnay et Antoine Reberioux dans une Tribune au Monde⁵ : « Si la loi Copé-Zimmermann a bien brisé le plafond de verre qui s'exerçait à l'entrée des conseils, elle n'a pas mis à bas les barrières à l'intérieur des conseils. Ces derniers sont organisés en différents comités dédiés à des tâches particulières (audit, choix du directeur général, RSE, etc.) ; les administrateurs sont répartis entre ces divers comités. » Or, aujourd'hui comme hier, l'accès

des femmes aux comités les plus stratégiques et les mieux rémunérés (le comité d'audit notamment) est limité.

Enfin, comme le souligne à juste titre le Haut-Conseil à l'égalité, cette loi ne vise pas les « vrais » lieux de décisions et de pouvoir dans l'entreprise : les comités exécutifs et les comités de direction n'ont en moyenne que 21 % de femmes en 2020. Le ministre de l'Économie Bruno Lemaire a d'ailleurs annoncé qu'il souhaitait une nouvelle loi en 2021 pour introduire justement un quota de femmes dirigeantes, notamment dans les « comex ».

Une loi élitiste, réservées aux « premières de cordées »

Cette loi est loin de servir l'ensemble des salariées de ces entreprises et tout se passe comme si la théorie du ruissellement s'appliquait : ces femmes « premières de cordées » – appartenant aux hautes sphères managériales et en aucune façon représentatives des salariées françaises, y compris des femmes cadres – permettraient d'entraîner avec elles toutes les femmes dans les entreprises et d'assurer l'égalité

2. Ethics & Bord, 2020, Panorama de la gouvernance, Gouvernance et responsabilité, 2019.

http://www.federation-femmes-administrateurs.com/wp-content/uploads/2019/10/Panorama_de_la_gouvernance_2019.pdf.

3. Haut conseil à l'égalité, 2021, 10 ans de la loi Copé-Zimmerman, 2011-2021. Accès des femmes aux responsabilités. De la parité à l'égalité professionnelle. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/livret_-_10_ans_loi_cope-zimmermann.pdf.

4. Denis Roth-Fichet, 2019, La féminisation des instances de gouvernance et de direction des entreprises, Rapport à la Secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. http://www.bpw.fr/files/3615/6905/2954/Rapport_DRF_version_finale_maquettee.pdf.

5. Sophie Harnay, Antoine Reberioux, « La gouvernance des entreprises reste un univers fortement genré pour ne pas dire masculin », Tribune au Monde du 26 janvier 2021. https://www.lemonde.fr/emploi/article/2021/01/26/sophie-harnay-et-antoine-reberioux-la-gouvernance-des-entreprises-reste-un-univers-fortement-genre-pour-ne-pas-dire-masculin_6067610_1698637.html.

au travail pour toutes. Mais l'effet de ruissellement ne semble pas se concrétiser, au contraire : la « com » sur la parité au sommet masque le plus souvent une absence d'actions en profondeur sur l'égalité. Celle-ci reste considérée comme étant au service de la performance des entreprises et non comme un enjeu de justice sociale.

J'ai déjà eu l'occasion de dénoncer cette tendance à ne privilégier que les femmes au sommet à propos de l'index égalité salariale⁶ : alors que cet index visait initialement la réduction des écarts de salaire, il s'avère surtout révélateur d'un déficit de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations, puisque la plupart des entreprises ont obtenu la quasi-totalité des points sur les indicateurs concernant les écarts de salaire ! Rappelons-nous que la ministre du Travail était « choquée » de constater que 37 % des entreprises comptent encore moins de deux femmes parmi leurs dix plus hautes rémunérations.

Tel serait donc le vrai, le seul enjeu pour l'égalité pour le gouvernement français : assurer qu'à la tête de nos entreprises il y ait (presque) autant de femmes que d'hommes. Mais l'égalité professionnelle ne peut se confondre avec la seule question de la parité au sommet. En quoi un tel objectif réglerait-il le problème des milliers de

femmes précaires, à bas salaires et à temps partiel imposé, alors que le gouvernement a refusé de donner un coup de pouce au Smic ? Et en quoi la présence de quatre femmes dans les dix plus hautes rémunérations et parmi les cadres dirigeant·es, permettrait de briser les nombreux plafonds de verre auxquels elles se heurtent tout au long de leur carrière, notamment lorsqu'elles sont cadres intermédiaires ? Rien ou presque sur les vrais enjeux de l'égalité professionnelle : comme l'a révélé la crise de la Covid-19, les emplois très féminisés sont sous-valorisés en matière de salaire et de carrière, les compétences mobilisées étant minimisées et associées à une pseudo-nature des femmes. Pensons aux soignantes, aux aides à domicile, aux agentes d'entretien ou aux hôtesses de caisse, ces « premières de corvées », applaudies tous les soirs pendant le confinement, mais dont les rémunérations sont toujours très faibles, bien souvent proches du Smic, et toutes en dessous de l'index. La revalorisation salariale de ces professions féminisées, l'une des conditions essentielles de l'égalité, reste dans l'angle mort des politiques d'égalité salariale, et notamment de l'index.

À cela s'ajoute le fait que les déroulements de carrière de la plupart de ces professions sont

nettement moins favorables que ceux qui se sont construits dans bon nombre de professions à prédominance masculine de l'industrie. La reconnaissance des parcours professionnels de nombreuses femmes est nécessaire. Enfin, il est urgent que la lutte contre la précarité et le temps partiel court soit lancée.

La lutte pour l'égalité ne doit pas se limiter au *top management*

Penser que la parité au sommet puisse être une étape vers l'égalité, c'est nier l'enjeu des logiques de classes à l'œuvre au sein des politiques d'égalité professionnelle, telles qu'elles se déclinent en France actuellement. Même si le gouvernement actuel a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause de son quinquennat et qu'il s'apprête à légiférer pour favoriser encore les femmes du *top management*, il reste sourd aux enjeux sociaux de l'égalité au travail. Il a d'ailleurs supprimé, dans un silence assourdissant, l'un des outils en faveur de l'égalité : le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes introduit par la ministre Yvette Roudy en 1982, où les organisations syndicales avaient un droit de regard sur les politiques d'égalité professionnelle⁷.

Rachel Silvera

6. Voir, Rachel Silvera, 2020, « L'écart salarial femmes-hommes ne disparaîtra pas avant 2104 en Europe, et même pas avant... 1000 ans en France ! », *Lettre éco*, n° 41, octobre.

7. Voir l'article 20 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042619877>.

Très petites entreprises Quelques données sur les TPE en France

À moins d'un mois des élections professionnelles des salariés des TPE, retour sur ces entreprises employant moins de 10 personnes.

En 2008, le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi a publié un décret définissant les très petites entreprises (TPE). Les TPE doivent avoir moins de 10 salariés et réaliser un chiffre d'affaires inférieur ou égal à 2 millions d'euros. Les TPE ne sont donc pas homogènes. Elles sont de différents secteurs, mais ont pour point commun la taille et le chiffre d'affaires.

Du 22 mars au 4 avril 2021 se dérouleront par internet les élections des représentants des salariés dans ces entreprises. Ces élections sont importantes compte tenu du nombre de salariés qu'elles concernent. Afin de mieux cerner l'enjeu de ces élections, il convient d'avoir une meilleure connaissance de ces entreprises.

Plus de 3 millions de salariés

Une étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) indique que les TPE regroupent 3,3 millions de salariés au 31 décembre 2018. Cela représente 19 % de l'emploi salarié du privé (hors agriculture). Près d'un salarié sur cinq travaille donc dans une TPE, il est donc primordial qu'ils puissent tous se défendre et revendiquer des droits et des statuts protecteurs.

Plus de 2 550 000 salariés des TPE (77,1 %) travaillent dans le secteur tertiaire, principalement dans les

activités de commerce de gros et de détail, de transports, d'hébergement et de restauration. 471 000 salariés (14,2 %) le sont dans la construction, l'industrie ne regroupe quant à elle que 288 000 salariés (8,7 %). Les entreprises de 3 à 5 salariés concentrent 38 % des salariés, devant les entreprises de 6 à 9 salariés (35 % des salariés). Cela fait que les entreprises de 3 à 9 salariés concentrent près des trois quarts des salariés. Les entreprises de 2 salariés représentent 15 % des salariés et celles d'un salarié 12 %. Près de la moitié des salariés des TPE sont des femmes (48,6 %).

Temps partiel et nombre de CDD importants

Le recours au temps partiel est important. 27 % des salariés sont à temps partiel. Cela représente beaucoup plus que dans les entreprises de plus de 10 salariés (17,6 %). Ce temps partiel touche prioritairement les femmes (40,6 %, ce qui est considérable). Il est clair que dans les TPE comme dans le reste des entreprises il y a encore beaucoup à faire pour l'égalité femmes-hommes.

Le recours au temps partiel diminue avec le nombre de salariés. Il atteint 42,7 % dans les entreprises d'un salarié, 21,2 % dans celles employant entre 6 et 9 salariés, et 17,6 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Le temps partiel est vraiment très partiel. En décembre 2018, il était en moyenne hebdomadaire de 18 heures. Ce nombre d'heures extrêmement bas renvoie à des salaires qui ne permettent pas aux

salariés qui les réalisent de pouvoir vivre correctement. C'est un facteur du développement de la pauvreté. Il y a aussi un fort recours aux CDD : 440 000 salariés sont en CDD, soit 13,2 %. C'est plus que dans les entreprises plus importantes – par exemple ce taux est à 9,9 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés. Il faut noter également que les TPE ont recours à des contrats aidés. Cela concerne 6,5 % des salariés, principalement pour des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Il est également important de noter qu'alors que de nombreux salariés sont à temps partiel, la durée hebdomadaire moyenne de travail est de 36,3 heures pour les salariés à temps complet.

Des préoccupations communes

Malgré les différences d'activité entre les TPE, il ressort tout de même des préoccupations communes, par exemple :

- l'égalité femmes hommes ;
- le passage d'emploi en temps partiel subi vers du temps complet ;
- la transformation du maximum de CDD en CDI ;
- la réduction du temps de travail – d'abord à 35 heures puis à 32 heures – pour que plus de salariés puissent travailler à temps plein ;
- la garantie pour les titulaires de contrats aidés du respect des règles et du contrôle de l'utilisation de l'argent public.

Bien sûr, compte tenu de la date de publication de l'étude, elle ne prend pas en compte la pandémie

que nous connaissons ni quelques réformes qui ont changé la donne. Or nombreux sont les salariés des TPE qui travaillent dans des secteurs très impactés par la Covid, comme le commerce, les transports, l'hébergement et la restauration qui représentent 37,3 % des salariés. Cela

se traduit par des fermetures, un recours très important au chômage partiel, avec comme conséquences, depuis plus d'un an, des pertes de salaires importantes, accentuées encore pour les salariés à temps partiel, sur des salaires déjà inférieurs à la moyenne.

Cela nécessite également des mesures nouvelles pour que ces salariés ne paient pas une crise dont ils ne sont en rien responsables, soulignant une fois de plus si besoin en était l'importance des élections TPE.

Jean-François Soury

Revenus

À 4 000 € par mois, est-on dans la classe moyenne ? Éléments de (non)-réponse

Au début du mois de février, François Bayrou a défrayé la chronique en indiquant qu'à « 4 000 € par mois, pour [lui] c'est la classe moyenne ».

Cette phrase a immédiatement fait réagir. On préférerait évidemment que François Bayrou fasse parler de lui, en bien si possible, en tant que haut-commissaire au plan. Toutefois, profitons de cette petite phrase pour donner quelques éléments chiffrés pour cadre ce débat qui ne permettront pas toutefois de définir ce qu'est la « classe moyenne » – cela étant bien plus sociologique que monétaire.

4 000 € par mois, ça veut dire quoi ?

La phrase de François Bayrou avait de bien, pour lui, qu'elle était tellement vague que cela lui a donné l'occasion de se justifier ensuite. En effet, 4 000 € pour un couple avec deux enfants, c'est autre chose que 4 000 € pour un ou une célibataire sans enfant. De même, cela dépend si on parle de 4 000 € de salaires ou

de revenus (c'est-à-dire après versement d'éventuelles aides sociales et revenus du capital).

Pour pouvoir comparer différents ménages, on utilise généralement le niveau de vie, c'est-à-dire le revenu disponible (somme de tous les revenus à laquelle on soustrait les impôts directs) par unité de consommation (UC).

L'Insee considère que la première personne d'un ménage compte pour 1 unité de consommation, ensuite un adulte ou enfant de 14 ans ou plus compte pour 0,5 unité et un enfant de moins de 14 ans compte pour 0,3. Cela permet notamment de prendre en compte les économies d'échelle à la vie en communauté. En tenant compte des UC, notre couple avec deux enfants (admettons un au-dessus de 14 ans et un au-dessous) et ses 4 000 € de revenus a un niveau de vie de 1739 € par mois tandis que le niveau de vie du célibataire sans enfant est de 4 000 €. On bien que les deux situations sont incomparables.

En 2017, selon l'Insee, le niveau de vie annuel moyen était de 23 920 euros, soit 1 993 € par mois.

Effectivement, le couple avec deux enfants est donc en dessous de la moyenne.

À vrai dire, notre couple fictif est exactement au niveau de vie médian qui était de 1735 € par mois en 2017. C'est-à-dire que la moitié de la population est à ce niveau de vie ou au-dessus et la moitié est à ce niveau de vie ou en dessous.

Intéressons-nous maintenant aux extrêmes de la distribution des niveaux de vie. 10 % de la population avait en 2017 un niveau de vie inférieure à 933 € mensuels, sachant que le seuil de pauvreté était à 1 041 € mensuels (c'est 60 % du revenu médian soit 60 % de 1735 € pour 2017).

À l'opposé, seulement 10 % des individus avaient un niveau de vie supérieur à 3 184 €. Notre célibataire à 4 000 € par mois est donc assez largement dans les 10 % de la population au niveau de vie le plus élevé.

Un salaire net de 4 000 €, moins de 10 % des salariés concernés

Si la déclaration de François Bayrou a autant fait réagir, c'est également car ce chiffre peut renvoyer chaque

salarié au salaire qu'il perçoit. Regardons donc de plus près la distribution des salaires en France pour voir la déconnexion de ce chiffre avec la réalité.

En 2017, la moitié des salariés touchaient moins de 1 850 € nets en équivalent temps plein⁸. Symétriquement, l'autre moitié touchait davantage. Seulement 10 % des salariés touchaient 3 650 € mensuels ou plus. Avec 4 000 € de salaire par mois, on se trouve donc dans les 9 % des salariés les mieux payés de France. Difficile donc de parler de classe moyenne.

Cependant, il faut admettre que les salaires, et encore plus les revenus, augmentent de manière exponentielle à mesure que l'on se focalise sur les plus riches. Ainsi, pour faire partie des 1 % des salariés les mieux payés, il faut toucher 8 680 € mensuels. Il faut plus de 2,5 fois plus (22 860 € mensuels) pour appartenir aux 0,1 % et 10 fois plus (89 530 € mensuels) pour être dans les 1 000 salariés les mieux payés de France. On aura donc vu que la phrase prononcée par François Bayrou est assez vague pour tout et rien dire. Cependant remise dans son

contexte elle est la preuve d'une certaine déconnexion avec la réalité économique subie par l'ensemble de la population. D'autre part, au-delà de la question des revenus, il est primordial de s'intéresser à la question du patrimoine, qui est encore plus révélatrice des inégalités.

Enfin, comme on l'a dit, l'appartenance à une classe ou à une autre ne peut se résumer à la question monétaire, elle dépend bien plus fortement de considérations sociologiques.

Victorien Pâté

Protection sociale Une Sécurité sociale de plus en plus financée par l'impôt

Notre Sécurité sociale est fondée sur un financement par cotisations sociales, qui sont un élément de la rémunération des salariés: le salaire socialisé.

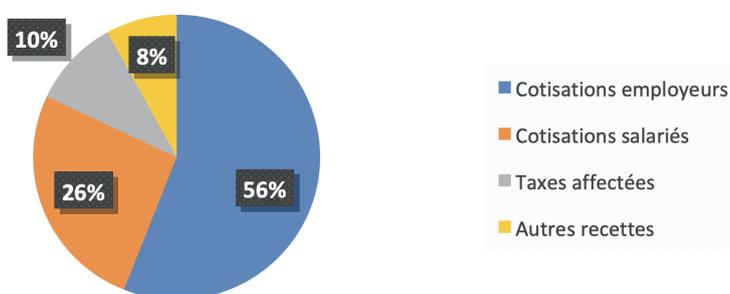
Mais depuis la création de la CSG en 1990, qui est juridiquement un impôt, cette part des cotisations sociales a reculé dans le financement de la Sécurité sociale, et on entend souvent dire que la Sécurité sociale est à présent principalement financée par l'impôt. Il n'est pas inutile de regarder ce qu'il en est exactement aujourd'hui.

Il est incontestable que la part des cotisations dans le finan-

cement de la Sécurité sociale a massivement baissé. En 1981, les cotisations sociales représentaient 82 % des ressources de la Sécurité

sociale (les administrations de Sécurité sociale – ASSO – au sens de la comptabilité nationale). Elles n'en représentent plus que 56 %

Structure des recettes de la Sécurité sociale en 1981

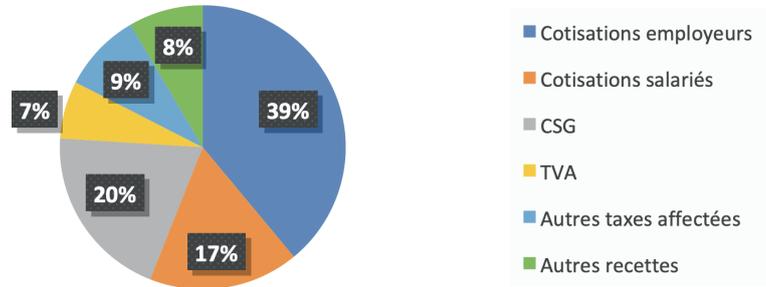


8. Parler en équivalent temps plein signifie qu'on neutralise l'effet temps partiel. Ce mode de calcul, le seul disponible sur ces données, a donc tendance à surévaluer les chiffres pour les bas salaires, davantage touchés par les temps partiels.

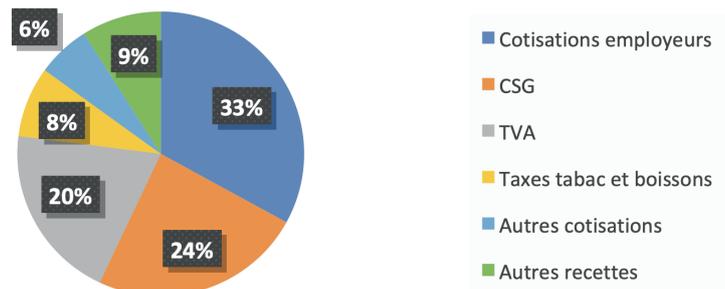
aujourd’hui. Notons que la part des cotisations employeurs qui représentaient plus de la moitié des ressources en 1981 (56 %), n’est plus que de 39 % aujourd’hui. Mais la part des cotisations sociales représente toujours actuellement plus de 50 % des recettes de la Sécurité sociale. En revanche, la part des cotisations sociales est à présent minoritaire dans les recettes de l’assurance-maladie. Du reste, les autres branches de la Sécurité sociale restent majoritairement financées par des cotisations sociales : les retraites sont financées à 75 % par des cotisations sociales, et la branche famille reste financée à hauteur de 57 % par des cotisations sociales patronales. Pour sa part, la nouvelle branche autonomie est totalement financée par l’impôt : 90 % par la CSG, et 10 % par d’autres impôts comme la contribution sociale sur l’autonomie, qui correspond principalement au jour de travail gratuit pour financer la dépendance, et la contribution sociale de solidarité des retraités.

Pierre-Yves Chanu

Structure des recettes de la Sécurité sociale en 2019



Structure des recettes de la CNAM en 2021 (PLFSS 2021)



Conditions d’embauche

La compétence : une « qualité » recherchée par les employeurs ?

Une récente étude remet en question certaines idées reçues sur les critères de sélection à l’embauche.

Deux chercheurs se sont récemment livrés à une exploitation

de l’enquête « Offre d’emploi et recrutement (Ofer) », réalisée en 2016 par la Dares, afin de préciser les critères retenus par les employeurs pour la sélection de leurs nouveaux salariés⁹. L’analyse révèle la prédominance de quatre « repères

transversaux », à savoir, dans l’ordre d’intérêt, l’expérience, la motivation, la compétence et la disponibilité des candidats. Au-delà de ces préoccupations communes à des nombreux recruteurs, joue une multiplicité de déterminants liés plus directement

9. Cf. Guillemette de Larquier, Emmanuelle Marchal (2020), « La sélection à l’embauche : des critères variables selon les emplois », *Connaissance de l’emploi*, le 4-pages du Centre d’études de l’emploi et du travail, n° 166, décembre.

aux emplois à pourvoir. Ainsi, pour les cadres, une attention est plus fréquemment portée à la « technique » et à la personnalité ainsi qu'au diplôme, au salaire et à l'adéquation entre le profil du candidat et celui du poste.

Dans l'embauche de personnes non qualifiées, les critères apparaissent beaucoup plus variés et difficiles à saisir – ils n'en sont pas pour autant moins nombreux et sélectifs – « *comme si les éléments déterminants de la valeur profession-*

nelle d'un cadre faisaient davantage consensus ». Ainsi, « *des employés, on attend davantage sourire, accueil, présentation, amabilité, vente* », et des ouvriers « *permis, conduite, aptitude physique, métier, assiduité* ».

Les critères de recrutement les plus souvent cités par les employeurs selon la catégorie socioprofessionnelle

	Cadre	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Total
EXPÉRIENCE	230*	501	232	485	300	235	1 983
MOTIVATION	105	305	197	448	266	380	1 701
COMPÉTENCE	275	443	211	247	243	156	1 575
DISPONIBILITÉ	90	262	124	414	141	223	1 254
PRÉSENTATION	10	67	97	189	67	64	494
DIPLÔME	52	194	84	80	42	17	469
SAVOIR-ÊTRE	46	107	49	117	57	54	430
PERSONNALITÉ	99	150	58	60	41	18	426
CONNAISSANCE	47	86	51	49	42	55	330
SÉRIEUX	10	59	42	77	69	71	328
...
Total des 224 repères	1 867	4 232	4 448	2 322	2 648	2 695	18 212

Lecture : le repère Expérience, cité en tout 1983 fois dans l'enquête Ofer, est cité 230 fois à l'occasion de recrutements sur des postes de cadre.

La prise en compte de la rémunération permet plus particulièrement d'illustrer le rôle joué par les conditions d'emploi. Ainsi, si inférieur à 1500 €, « *le salaire lui-même n'apparaît pas comme un repère décisif [...] comme s'il n'y avait rien à négocier. Plus on monte dans la hiérarchie salariale, plus le salaire se révèle pertinent* ».

Ces constats conduisent à relativiser la portée des analyses et travaux

faisant état de nouvelles préoccupations des recruteurs, lesquels accorderaient désormais davantage d'importance aux compétences sociales et relationnelles, au savoir-être des postulants qu'à leur expérience, diplôme ou connaissances. Ils permettent de critiquer un aspect des réformes récentes du marché du travail qui postulent la nécessité pour les salariés de s'adapter en continu à un monde qui serait devenu plus

flexible, et font du maintien de leur « employabilité » – nouvelle forme de sécurité de l'emploi – un objectif central dans la lutte contre le chômage. Ils offrent l'occasion de rappeler que « *la politique de l'emploi n'est pas fondée sur une connaissance du comportement réel des entreprises* », mais sur des représentations, et qu'elle méconnaît allègrement leur fonctionnement...¹⁰

10. Cf. Laurent Duclos (2013), « Politiques de l'emploi et fonctionnements d'entreprise », séminaire « Entreprise: propriété, création collective, monde commun », collège des Bernardins, séance du jeudi 12 décembre.

Démographie

Perspectives démographiques en France

L'Institut national d'études démographiques (Ined) a publié un document de travail « Enjeux et perspectives démographiques en France 2020-2050 Un état des connaissances »¹¹.

Ce document comporte 60 pages, où l'on peut « picorer » grâce à une bonne table des matières. D'abondantes notes renvoient aussi à d'autres études. Par exemple : Cambois Emmanuelle, Laborde Caroline, Robine Jean-Marie, 2008, « La "double peine" des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », *Population & sociétés*, n° 441 (https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/19109/441.fr.pdf).

Bien plus qu'un inventaire de déterminants ou de données

Sans prétendre le résumer en quelques lignes, ce document présente l'avantage de ne pas se borner à présenter, en les discutant, les déterminants de l'évolution démographique envisagée pour le pays. Ce qui serait déjà intéressant, tant il est vrai que la démographie est la science humaine par excellence.

Ce livre ne se contente pas non plus de rappeler quelques définitions, de fournir quelques données de cadrage, par exemple sur l'immigration, et quelques comparaisons internationales, ce qui serait en soi une contribution utile à des débats rationnels. On apprend,

ou on rappelle, parmi beaucoup d'autres choses :

- qu'en raison de l'excédent des décès sur les naissances, les migrations seront nécessaires pour éviter un déclin démographique de l'Europe, même si la fécondité se relevait, mais qu'il suffit d'un flux plutôt modéré (1 pour mille de la population par an en France) pour maintenir le niveau actuel;
- que la baisse de fécondité observée en France est moindre qu'ailleurs en Europe et dans le reste du monde;
- que l'allongement des études a certes suscité des naissances plus tardives, et par là même une baisse de l'indicateur conjoncturel, mais n'a pas diminué la fécondité réelle (descendance finale);
- qu'après 2007-2008, les politiques sociales et familiales ont amorti le choc de la crise et les effets du chômage;
- que l'épidémie de Covid-19 et la crise économique qui en résulte devraient entraîner plutôt une baisse des naissances et de l'indicateur conjoncturel de fécondité (et non le « *baby-boom* » que certains annonçaient);
- que, si la France est aux premiers rangs des taux de fécondité en Europe, cela ne vient pas tant de l'immigration que d'une fécondité élevée des natives, les filles d'immigrées rejoignant la fécondité des autres natives.

Un atout donc, dans ces débats, à l'encontre des déclinistes et autres xénophobes, tenants de la « submersion migratoire » voire du « grand remplacement ». Un sujet de réflexion pour des orientations à long terme : si, comme il est indiqué, l'Afrique concentre un tiers de la population mondiale en 2100, ceci justifie certainement un effort particulier de coopération avec ce continent.

Un appui à nos revendications

Ce travail de Gilles Pison et Sandrine Dauphin fournit aussi des arguments à l'appui de nos analyses et revendications. Ainsi :

- la fécondité reste éloignée du nombre d'enfants désirés (même si celui-ci est en partie surestimé). Ceci s'explique en grande partie par le chômage – surtout celui des femmes – et la précarité du travail ainsi que par les inégalités entre hommes et femmes (partage des tâches au sein du couple). Ainsi, contrairement à des idées répandues, renvoyer les femmes à la maison ou les limiter à des tâches ménagères n'est nullement un gage de dynamisme démographique;
- le niveau de fécondité est moins sensible aux crises économiques dans les pays ayant développé de longue date une politique familiale, notamment l'accueil de la petite enfance, et un système de Sécurité sociale assurant une

11. Téléchargeable gratuitement sur https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/30829/dt.259.2020.projections.demographiques.france2.fr.pdf.

- certaine protection en matière d'emploi, de santé et de logement;
- aux États-Unis, les progrès de l'espérance de vie ont fait

place ces dernières années à un recul, à la fois chez les hommes et les femmes. Parmi les causes de cet affaiblissement : le système de santé

aux États-Unis est inégalitaire, rendant difficile l'accès aux soins pour les plus pauvres.

Alain Gély

Flash-back

Y a-t-il eu une relance irresponsable de la consommation en 1981 ?

La plupart des commentateurs de l'époque, et encore aujourd'hui, prétendent que les nouveaux gouvernements auraient procédé à une relance inconsidérée de la consommation en mai-juin 1981.

Cette relance aurait suscité un déficit abyssal du commerce extérieur contraignant à trois dévaluations en trois ans et finalement à une politique d'austérité. Cet argumentaire vient conforter le poncif selon lequel une politique favorable aux classes populaires ne pourrait mener qu'à des catastrophes économiques et finalement à des régressions sociales. Un examen des comptes trimestriels de l'Insee conduit à contester cette affirmation.

Pas de réel impact de la consommation sur le déficit commercial

En réalité, s'il est vrai que le déficit du commerce extérieur s'est accru en 1981, c'est plutôt parce que l'appareil productif était insuffisant et le franc surévalué. La consom-

mation des ménages n'y a guère contribué.

De plus, cette demande des ménages a crû autant au premier semestre qu'au second. Cette évolution qui peut surprendre s'explique en grande partie par les mesures préélectorales du gouvernement précédent (Giscard-Barre). En effet, ce dernier avait diminué d'un point les cotisations sociales et bloqué les tarifs publics, à un moment où la hausse des prix avoisinait 14 %. D'où un petit *boom* de la consommation au deuxième trimestre, avant même que les mesures sociales du nouveau gouvernement n'entrent en vigueur. Par la suite, l'augmentation de 10 % du Smic au 1^{er} juillet (alors que les prix croissaient plus vite annuellement) et les mesures sociales ont un peu stimulé la consommation mais modérément. Et elles n'ont guère produit d'effets visibles avant le quatrième trimestre.

De plus, comparons sur les deux semestres considérés les évolutions respectives de la production et de la consommation des ménages. On

voit alors que la production n'a pas suivi la consommation au premier semestre (période Giscard-Barre) alors que les deux agrégats ont évolué parallèlement au second (période Mitterrand). Par la suite, la production a stagné alors que la consommation progressait mais n'explosait pas.

L'analyse de ces comptes sur quatre ans (1980-1983) met aussi en évidence que l'investissement était en berne dès 1980 et n'a pas repris. On ne peut sérieusement attribuer à une politique trop généreuse de relance de la consommation populaire les difficultés rencontrées par les nouveaux gouvernements de 1981. D'ailleurs, dès octobre 1981, le gouvernement rétablissait le point de cotisations sociales que Raymond Barre avait effacé avant les élections. C'était le début de la politique dite de rigueur qui est devenue dominante en juin 1982 (blocage des prix et des salaires) et officielle en 1983 (mesures d'austérité, désindexation des salaires sur les prix).

AG

À lire

Les Économistes atterrés (2021), *La dette publique : précis d'économie citoyenne, Seuil*

La dette publique occupe de nouveau les esprits, à la faveur de la hausse des dépenses pendant la « crise Covid ». Sans surprise, le gouvernement et moult éditorialistes agitent le spectre de la « faillite de l'État » pour justifier de nouvelles coupes budgétaires, au mépris des leçons élémentaires de la macroéconomie (réduire les dépenses publiques, c'est réduire les revenus distribués dans l'économie... et alourdir le poids de la dette!).

À la CGT, nous avons donc organisé une journée d'étude sur la dette publique le 11 février, en invitant notamment deux économistes atterrés autour de la sortie de leur nouveau livre sur la dette publique. Au pôle éco, plusieurs publications sont en cours : fiches pédagogiques sur la dette, note éco sur la dette Covid, diaporama sur dette monnaie et financement de l'économie, avec pour objectif d'outiller les militant·es sur le sujet. L'ouvrage des Atterrés sur la dette est précieux. Il explique d'abord avec clarté ce dont on parle : dette, déficit, taux d'intérêt, marchés financiers, etc. L'ouvrage est marqué d'une grande pédagogie avec pour objectif d'être lu et compris par le plus grand nombre. Il déconstruit ensuite méthodiquement les poncifs sur la dette. Elle n'est ni insoutenable, ni problématique, ni un fardeau. Elle ne résulte pas de dépenses trop importantes mais de l'organisation de l'insuffisance des recettes. Il est parfaitement stupide du point de vue économique de tenter de la réduire en période de crise.

Il n'y a donc pas d'inquiétude à avoir à court terme. Financer nos propositions n'est absolument pas un problème – encore faut-il savoir ce qu'on finance et avec quel objectif. Mais il reste que soumettre nos finances publiques au bon vouloir des « investisseurs » est insoutenable. Le plan de rupture que nous défendons nécessitera ainsi des sommes très importantes pour sortir de l'ornière. Reprendre la main, cela implique de tracer la voie à un financement « hors marché » de nos dépenses publiques. Ainsi les conclusions des atterrés rejoignent en grande partie les nôtres : l'urgence d'un pôle financier public, pour se libérer enfin de la domination financière.

Clair, accessible, et complet, l'ouvrage est à mettre entre toutes les mains.

MC



Repères statistiques

Salaires

- > **Salaires net médian** en équivalent temps plein (en 2016)
 - ensemble: 1789 €;
 - femmes: 1639 €;
 - hommes: 1899 €.
- > **Écart de salaire femmes/hommes**: 22,7 % en équivalent temps plein (F: 1986 €; H: 2438 €) mais en réalité davantage, car il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel
- > **Smic mensuel net**: 1171,34 € (7,72 € l'heure)
- > **Salaires mensuel brut**: 1521,22 (10,03 € l'heure)
- > **Pension des retraites**: 1422 en 2017
- > **RSA « socle »**: 559,74 € pour une personne seule, 839,62 pour un couple ou personne seule avec un enfant (sans aide au logement).

Emploi

- > **Emploi total**: 27 122 200 en 2018
 - > **Emploi salarié**: 23 949 500 en 2018
 - > **Emploi à temps partiel**: 4 816 700 en 2018
 - > **Nombre de chômeurs (au sens du Bureau International du Travail)**: 2 701 700 en 2018
 - > **Sous-emploi salarié***: 1 614 300 en 2018
- *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**: 2 353,1 Mds € en 2018
- > **Consommation des ménages**: 1 219,8 Mds € en 2018
- > **Investissement des entreprises**: 293,6 Mds € en 2018
- > **Dividendes versés** (par les sociétés non financières): 171,5 Mds € en 2018
- > **Budget de l'État**: 366,1 Mds dont charge de la dette: 39,1 Mds €
- > **Recettes de l'État**: 325,4 Mds € en 2018 dont:
 - **impôt sur le revenu**: 78,0 Mds € en 2018;
 - **impôt sur les sociétés**: 27,3 Mds € en 2018;
 - **TVA**: 157,0 Mds € en 2018.
- > **Exportations**: 428,1 Mds € en 2020
- > **Importations**: 493,3 Mds € en 2020
- > **Solde du commerce extérieur**: – 65,2 Mds €