

Sommaire

Page	Salaire : L'augmentation des salaires, une nécessité absolue	3
2	Mésaventure des chiffres : L'affaire Doing Business	4
	Coût du capital : Le nouveau statut du capital	5
	Prix Nobel d'économie : Non, le salaire minimum n'est pas l'ennemi de l'emploi	7
	PLFSS 2022 : Un PLFSS « zéro réductions de dépenses » ?	8
	Conjoncture : L'inflation : où en est-on, où va-t-on ?	9
	Prix industriels à la production : L'effet cliquet profite aux profits !	11
	Évasion et fraude fiscale : Stop ou encore ?	12
	Égalité femmes-hommes : La campagne CGT « revaloriser les métiers du soin et du lien aux autres » pour favoriser l'égalité salariale	13
	À lire : « Pour la dignité », de Vincent Gay	15
	Statistique : Où en est le débat sur les « statistiques ethniques » ?	16
	Épargne salariale : Un nouveau label du Comité intersyndical de l'épargne salariale	18
	Qualifications : Des diplômes de moins en moins « rémunérateurs »	18

Page
20

Pour aller plus loin
Repères statistiques



Édito

Réduction du temps de travail à 32 heures : passons à l'offensive !

Le choc pandémique a conduit à de nombreux débats sur le « monde d'après ». Alors que le capital œuvre méthodiquement à relancer en pire un système dont la crise pandémique a confirmé la profonde nocivité, la période appelle l'exigence de profondes ruptures.

C'est dans ce contexte que la CGT fait campagne pour une nouvelle phase de réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires, avec augmentation du taux horaire, obligations de créations d'emploi pour les employeurs et renforcement des droits d'intervention des salariés.

Les 140 milliards de dépenses supplémentaires du « quoiqu'il-en-coute » ont fini de démontrer que les moyens financiers sont disponibles pour d'autres choix et que la seule question posée est celle de la nature des orientations politiques. Une nouvelle étape de réduction du temps de travail, organisée par la

loi, est le meilleur vecteur de répartition d'un temps de travail dont sont aujourd'hui privés des millions de chômeurs et travailleuses à temps partiel imposé, alors même que 800 millions d'heures supplémentaires sont effectués chaque année par des salariés dont beaucoup sont épuisés. Les 32 heures seraient par ailleurs elles-mêmes source de créations d'emploi et donc de richesses dans la culture, le sport, le tourisme, le service public de la petite enfance, etc.

Les récentes et mensongères déclarations du président de la République et de la ministre du Travail sur le temps de travail démontrent que cette question constitue un terrain d'affrontement central, et que nous avons toutes les raisons de passer à l'offensive.

Baptiste Talbot,
membre de la CEC

Réduction du temps de travail

Une crise révélatrice de la relation entre temps de travail et emploi

La question de l'emploi agite le débat public à très juste titre. L'Insee prévoit un taux de chômage (au sens du BIT) à 7,6 % pour la fin de l'année 2021. Cependant le commentaire permanent de ces variations conjoncturelles laisse de côté la question du temps de travail, dont l'impact à long terme est bien plus important que celui du niveau d'activité.

La réduction du temps de travail durant la crise

Comme nous l'avons expliqué dans la *Lettre éco* de juillet/août 2021, la réduction du temps de travail était régulière tout au long du xx^e siècle et la période de stagnation du temps de travail que nous connaissons depuis le début du xxi^e siècle est une exception dans l'histoire sociale.

Durant la crise sanitaire, la durée effective de travail s'est considérablement réduite du fait des restrictions d'activité, comme le montre le graphique ci-contre. Comme on le voit, la durée effective de travail totale est assez stable en temps « normal » mais elle a été profondément déstabilisée durant la crise sanitaire, que ce soit pour les salariés ou les non-salariés. On voit également qu'au 2^e trimestre 2021, la durée effective de travail totale des salariés était encore 5 % en dessous du 4^e trimestre 2021.

Cette réduction du temps de travail a sauvé l'emploi

Concernant les salariés cette réduction de la durée effective de travail est évidemment la conséquence de la mise en place

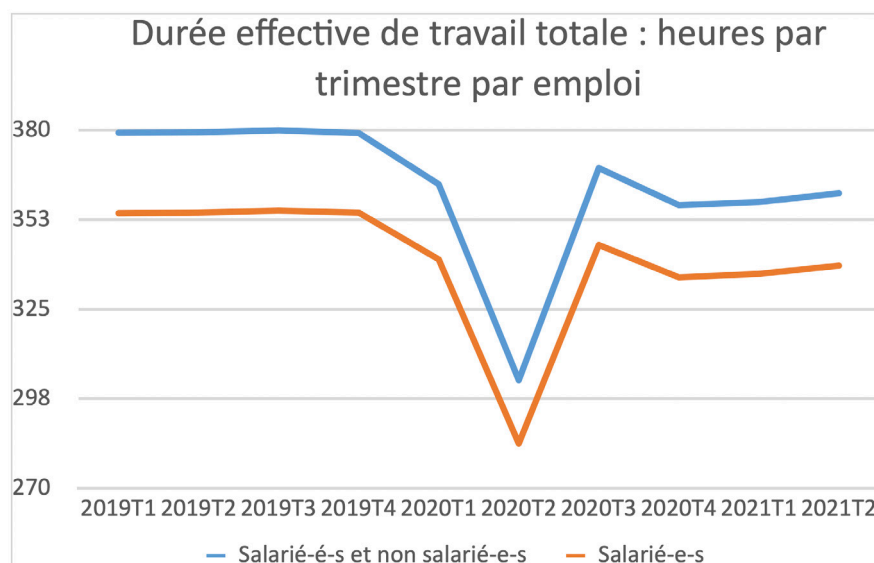
de l'activité partielle à grande échelle. L'activité partielle n'est qu'une réduction du temps de travail temporaire, pour préserver les qualifications, du fait d'une baisse d'activité. On prend le niveau d'activité comme une donnée et on adapte le temps de travail.

Afin de voir l'impact de cette réduction organisée du temps de travail, il est intéressant de regarder combien d'emplois auraient « suffi » si la durée du travail était restée constante, au même niveau que fin 2019. Au plus fort de la crise, au 2^e tri-

mestre 2020, le volume de travail a chuté de plus de 22 % par rapport à fin 2019. Si la durée moyenne de travail était restée la même, l'emploi aurait évolué de la même façon. On aurait donc dû constater plus de 5 millions de suppressions d'emplois. Encore au 2^e trimestre 2021, on aurait accusé un déficit de 1,17 million d'emplois par rapport à ce qu'on a pu observer si le temps de travail moyen était remonté au niveau de fin 2019.

Le temps de travail, variable d'ajustement pour l'emploi

Nous avons donc vu que durant la crise sanitaire, la durée moyenne de travail avait joué un rôle majeur de variable d'ajustement. Ce rôle ne saurait se cantonner aux périodes de crise. Historiquement, le volume de travail (salarié et



Source : Insee, comptes trimestriels



Source : Insee, comptes nationaux trimestriels

(c'est-à-dire en neutralisant l'inflation). Il est donc totalement illusoire de compter sur l'augmentation du volume de travail (par la croissance notamment) pour créer de l'emploi et résorber le chômage. L'ajustement doit et ne peut se faire que par la durée du travail. La crise en a été un exemple frappant dont il faut tirer les enseignements. Pour atteindre le nombre de 30 millions d'emplois salariés, compte tenu du volume horaire de travail de fin 2019, il faudrait réduire la durée de travail effective de pas moins de 15 %.

Victorien Pâté

non salarié) dans l'économie est en baisse, de 7 % par rapport à

1949, et ce malgré la multiplication par 8 du PIB en volume

Salaires

L'augmentation des salaires : une nécessité absolue

Avec, entre autres, la flambée du prix de l'énergie, les augmentations de prix annoncées sur des produits du quotidien, les dépenses pré-engagées des ménages qui pèsent très lourd, et de plus en plus, sur les petits budgets, la question de la baisse du pouvoir d'achat, et la nécessité de l'augmentation des salaires prennent une dimension plus que jamais urgente.

Le mirage de la loi PACTE

En mai 2019 la loi PACTE (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) était votée. Parmi les différents chapitres, un devait permettre de « *mieux récompenser le travail des salariés et inciter les entreprises à mieux associer leurs salariés à la réussite de leur entreprise* ».

En introduisant ce chapitre, le gouvernement reconnaissait qu'il y avait un problème au niveau de la répartition de la valeur ajoutée

(VA) dans les entreprises (même s'il ne parlait pas de la question fondamentale, de la façon de créer cette même VA). En effet alors que dans les années 1980 la part des salaires dans la VA représentait plus de 70 %, elle est de l'ordre de 65 % aujourd'hui. Ce problème dans la répartition se traduit très concrètement par une baisse du pouvoir d'achat reconnue implicitement par le gouvernement dans sa loi, puisque qu'il voulait « *mieux récompenser le travail* ».

Cette loi prévoit :

- le développement de l'épargne salariale, en :
 - supprimant le forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur l'ensemble des versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) pour les entreprises de moins de 50 salariés,
 - en proposant des accords d'intéressement et de participation « clé en mains »,
 - en élargissant les bénéficiaires de la participation au conjoint collaborateur ou associé,
 - en facilitant la mise en place

- du plan d'épargne retraite collectif (Perco),
- en favorisant une meilleure information des salariés sur leur épargne salariale;
- le développement de l'actionnariat salarié dans les sociétés à capitaux publics:
 - par une extension du champ des opérations soumises à obligation d'offre réservée aux salariés (ORS),
 - des clarifications visant à simplifier et à favoriser les opérations dans le cadre des plans d'actionnariat salarié des entreprises;
- le développement de l'actionnariat salarié dans les entreprises privé grâce à:
 - un forfait social réduit pour l'abondement employeur dans l'actionnariat salarié,
 - possibilité d'abondement unilatéral par l'employeur,
 - simplification de l'actionnariat salarié dans les sociétés par actions simplifiées (SAS).

Cependant, deux ans après son vote, il est incontestable que cette loi n'a pas atteint cet objectif de meilleure répartition de la VA entre

capital et travail. D'un côté il y a l'augmentation des profits et des dividendes, des rémunérations des grands patrons, le renforcement du taux de marge des entreprises, et de l'autre il y a le mécontentement, qui monte de toute part sur la difficulté de «joindre les deux bouts», sur la baisse du pouvoir d'achat, l'intensification de la pauvreté et de la précarité. À ce titre, la journée du 5 octobre aura été également l'occasion d'exprimer ce mécontentement. Face à une vraie question qui est celle d'une meilleure répartition de la VA, le gouvernement par la loi PACTE, a cherché tous les arguties possibles et imaginables pour ne jamais parler d'augmentation de salaire.

Augmenter les salaires

Si tout le monde est d'accord sur la nécessité de mieux considérer le travail, la seule mesure vraiment efficace pour modifier cette répartition en faveur du travail c'est d'augmenter les salaires. C'est nécessaire non seulement socialement pour permettre aux salariés de vivre décemment, mais aussi économiquement car il est nécessaire de

baisser le coût du capital qui pèse de manière trop importante sur l'économie.

Pour cela il nous faut collectivement, mettre en débat partout, avec les salariés, l'urgence à augmenter les salaires. Il nous faut avec les salariés faire vivre les propositions de la CGT:

- porter le niveau du Smic à 2000 euros bruts pour la durée légale du travail en vigueur;
- que cette réévaluation du Smic soit décliné pour l'ensemble des salariés pour éviter de faire du Smic une trappe à bas salaire, en appliquant un ratio en fonction des qualifications;
- que la hausse du Smic soit traduite immédiatement dans les minima de branches;
- assurer la nécessaire égalité salariale femmes-hommes.

C'est parce que c'est juste socialement et efficace économiquement, compte tenu du taux de marge des entreprises et des bénéfices affichés sur le premier semestre, qu'il nous faut mettre au cœur des débats, cette question de l'augmentation légitime, des salaires.

Jean-François Soury

Mésaventure des chiffres L'affaire Doing Business

Les révélations concernant le rapport Doing Business de la Banque mondiale fragilisent la directrice du FMI. C'est aussi une leçon sur l'utilisation des chiffres et les manipulations dont ils peuvent être l'objet.

La Banque mondiale (BM) publiait depuis 2003 un rapport «Doing Business» qui prétendait chiffrer la capacité

des pays à «faire des affaires» et en tirait un classement. Ces rapports et ces classements étaient très prisés des milieux

d'affaires ainsi que de certains journalistes friands de ce type d'informations spectaculaires. Problème: il suffit souvent de quelques coups de pouce pour améliorer la place d'un pays dans ce type de hit-parades – changer une source ou une définition, ou encore une méthode de

calcul, voire carrément falsifier. La méthodologie de ce rapport avait d'ailleurs été fortement contestée par le « prix Nobel » d'économie Paul Romer. Et de nombreux économistes ainsi que l'ONG Oxfam et l'Organisation internationale du travail critiquaient son idéologie libérale, qui applaudissait toute dérèglementation et flattait notamment la facilité à licencier. La Chine, informée d'une menace de régression dans le classement, serait intervenue pour l'éviter et aurait obtenu satisfaction. Un lien a été supposé avec le projet de participation de ce pays à une augmentation de capital de la BM. Une enquête dont les résultats semblent accablants a mis sur la

sellette la directrice de la BM de l'époque, Kristalina Georgieva, devenue directrice du FMI. En tout cas, s'il n'y a plus de rapport Doing Business de la BM, on ne le regrettera pas.

Quels enseignements en tirer ?

Sur le fond, il est au mieux naïf de prétendre ramener la « performance » d'un pays à un nombre et, plus encore, d'en déduire un palmarès. Comme si les pays ou des institutions étaient des athlètes, supposés non dopés, s'alignant au départ d'une course. Faut-il en déduire que toutes les statistiques sont manipulées et exploitées afin d'inspirer ou de justifier des « politiques du

chiffre » ? Non. À condition de ne pas oublier qu'ils ne fournissent que des indications et qu'ils ne sauraient suffire pour comprendre une situation économique et sociale, les nombres peuvent être très utiles. Charles Bettelheim a défendu ainsi l'idée de planification (citation légèrement modifiée) : quand on cesse de compter, c'est la peine des hommes et des femmes que l'on oublie.

Comme le remarque l'éditorialiste des *Échos*, Jean-Marc Vittori, à propos de cette affaire Doing Business : « *La vraie leçon de l'histoire, c'est que les chiffres sont des constructions aussi précieuses que fragiles.* »

Alain Gély

Coût du capital Le nouveau statut du capital

Le « quoi-qu'il-en-coûte » n'est pas terminé. Il marque un tournant majeur dans l'évolution du capitalisme. Désormais, le capital ne bénéficiera plus seulement du soutien indéfectible de la politique monétaire, il peut s'assurer de l'appui permanent de la puissance publique, dessinant un nouveau statut du capital.

Les chiffres du quoi-qu'il-en-coûte

« Et pour quelques milliards de plus ». La politique économique du gouvernement ressemble de plus en plus à un titre de western. L'accumulation de milliards a de quoi donner le tournis, quand

dans le même temps la situation sociale ne semble pas s'améliorer. On sait désormais chiffrer le « quoi-qu'il-en-coûte » pour 2020¹ ; un peu plus de 82 milliards d'euros dont 58,7 en direction des seules entreprises. L'essentiel du coût est réparti entre le fonds de solidarité (11,8 milliards d'euros),

l'activité partielle (17,8 milliards portés par l'État et 9 milliards portés par l'Unedic) et 8 milliards de compensation d'exonérations de cotisations et de contributions fiscales en 2020.

L'arrosage d'aides publiques n'est pas terminé : des dispositifs de « prise en charge des coûts fixes » existent toujours, ce qui ne manquera pas d'interroger. Cela veut dire concrètement que nous allons, sur deniers publics, assurer le versement des loyers aux propriétaires fonciers dans le cas des loyers des commerces par exemple.² Est-il

1. <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-comme-la-cgt-la-cour-des-comptes-demande-plus-de-contrôle-sur-les-aides-publiques-aux>

2. Cela rejoint la question du coût du capital pour les TPE/PME : <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-ce-qui-coute-vraiment-aux-petites-entreprises-comprendre-le-cout-du-capital-pour-les>

légitime que nous garantissons les revenus du capital ? Voilà qui est symptomatique du nouveau monde économique dans lequel nous entrons. Le filet de sécurité est redéployé des ménages vers les entreprises.

Le chiffrage des aides publiques en temps « normal »

Les chiffres impressionnants des aides en période de crise ne doivent pas faire oublier le coût « public » du capital qui lui est bien antérieur. Aucun rapport synthétique officiel sur les aides aux entreprises n'a été publié depuis 2010. La stratégie du gouvernement est celle d'une multiplication des comités de suivi pour favoriser une lecture « en silo » et ne jamais questionner la logique d'ensemble. Un rapport issu d'une recherche IRES commandée par la CGT paraîtra début 2022 et livrera un chiffrage précis, sans appel : les aides publiques aux entreprises, c'est en moyenne **151 milliards d'euros par an** hors période de crise. C'est en quinze ans l'équivalent d'une année de PIB que nous versons collectivement au capital. C'est deux fois le budget de l'éducation nationale. Il ne fait pas de doute que la tendance au soutien public du capital n'est pas neuve. Voilà qui pose à nouveaux frais la question des « moyens », qui est toujours plus une affaire de choix politique, pas de contrainte financière³.

Le nouveau statut du capital

Le capitalisme contemporain est peut-être en train de changer. Si

on ne voit pas de sortie définitive du « quoi-qu'il-en-coûte », c'est qu'à gouvernement et à rapport de force constant, nous n'en sortons probablement jamais. Les appels au retour à la « normale » de la part du dirigeant du Medef comme de la ministre du Travail, l'idée que l'État n'ait pas « *vocation à diriger l'économie en période de croisière* »⁴ est révélateur de la logique du quoi-qu'il-en-coûte : l'État a vocation à éponger les pertes du privé quand la situation est mauvaise, et à ne surtout rien faire quand la situation est bonne (du point de vue des employeurs). C'est la traduction en acte de la maxime « privatiser les profits et socialiser les pertes ». Les employeurs et les détenteurs du capital sortent gagnants quoi qu'il advienne :

- ils participent tendanciellement moins au financement de la sécurité et protection sociale ;
- aucune contrepartie ne leur est imposée pour les aides publiques (licencier est toujours aussi aisé) ;
- le « risque » a complètement disparu et l'État devient « assureur du capital en dernier ressort ». Sur quoi repose dès lors la rémunération du capital, en théorie assise sur le « risque » pris par les « investisseurs » ?

C'est en cela que nous parlons du nouveau statut du capital. Le parallèle avec le nouveau statut du travail que nous défendons ne vous aura pas échappé. L'idée est la même, mais en faveur du capital : garantir un droit inaliénable à un niveau de profit, et à un niveau

de rémunération du capital avec de l'argent public – la facture étant bien sûr présentée aux salariés et à la Sécurité sociale. C'est une aubaine formidable pour le patronat qui va pouvoir moduler le chantage à l'emploi. Le discours sera simple à mettre en avant : « *J'ai besoin d'aides publiques en raison de la concurrence internationale, de telle ou telle difficulté, sans quoi je licencierai* », prenant en otage et le gouvernement (sauf si celui-ci a la volonté d'engager un rapport de force), et les salariés. La nouvelle ère du capitalisme est celle d'un « revenu de base » pour le capital. Le patronat goûte au plaisir d'un socialisme d'un genre particulier : celui de l'offre.

Projet contre projet

De ce projet là, la CGT ne veut bien sûr pas. D'une certaine manière, le gouvernement nous donne les armes pour le combattre. Il devient difficile désormais d'expliquer que les moyens n'existent pas, que l'État est en faillite, quand la puissance publique est capable en l'espace d'un an de dépenser 80 milliards en mesures d'urgence et de diminuer immédiatement les impôts de production pour 10 milliards d'euros (rappelons qu'avec cette somme on pourrait doubler le RSA). Ce n'est pas que le gouvernement ne *peut* pas, c'est qu'il ne *veut* pas, s'accrochant à une stratégie économique entièrement tournée vers la préservation du *statu-quo* (et de l'ordre social existant). Nous avons désormais en main les armes argumentaires pour montrer que notre projet,

3. <https://analyses-propositions.cgt.fr/note-eco-que-faire-de-la-dette-covid-perspectives-revendicatives>

4. Elisabeth Borne, *Sud Ouest*, 19 août 2021

celui de l'extension de la protection du travail via le NSTS, celui de la réduction du temps de travail, celui de la hausse des salaires, des qualifications de l'emploi,

celui d'un vaste plan industriel et environnemental est crédible et finançable directement. Ce nouveau régime de perfusion d'aides publiques rappelle para-

doxalement à quel point le régime économique contemporain est insoutenable, et l'urgence d'un changement radical.

Mathieu Cocq

Prix Nobel d'économie **Non, le salaire minimum n'est pas l'ennemi de l'emploi**

Trois lauréats ont été désignés cette année pour recevoir le prix Nobel d'économie de l'année 2021. Parmi eux, l'économiste David Card a conduit de nombreux travaux remettant en cause l'idée reçue selon laquelle le salaire minimum pourrait avoir un impact négatif sur l'emploi.

Le 11 octobre, l'Académie royale des sciences de Suède a désigné trois lauréats du « prix de la Banque de Suède en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel ». La moitié de la récompense, d'un montant de dix millions de couronnes suédoises, a été attribuée à l'économiste canadien, David Card, professeur d'économie à l'université de Californie (Berkeley)⁵, et ce pour « ses contributions empiriques à l'économie du travail ». En effet, « ses études du début des années 1990 ont questionné la sagesse conventionnelle, conduisant à de nouvelles analyses et à de nouvelles perspectives ». En

particulier, elles « **ont montré [...] qu'augmenter le salaire minimum ne conduit pas nécessairement à moins d'emplois** », contredisant ainsi les prédictions la théorie « classique » du marché du travail. La principale et la plus citée, conduite avec Alan B. Krueger, ancien conseiller économique de Bill Clinton et de Barack Obama⁶, publiée en 1994⁷, s'intéresse à l'évolution des effectifs de certaines de fast-food, suite une hausse du salaire minimum dans l'Etat du New Jersey. Exposés par le regretté Michel Husson, ses « **principaux résultats sont les suivants** :

1. *L'emploi dans les restaurants concernés par la hausse a augmenté plus rapidement [...];*
2. *L'augmentation du salaire minimum n'a pas été compensée par une réduction des avantages sociaux;*
3. *les coûts supplémentaires ont été transférés aux consommateurs via une augmentation des prix* »⁸.

Suite aux vives réactions suscitées par cet article, ses auteurs publient en 1995 un ouvrage qui critique les études mainstream notamment pour avoir été « *influencées par les biais de recherche et de publication induits par la tendance de la profession économique à préférer les études qui trouvent des effets négatifs du salaire minimum sur l'emploi* »⁹, une dénonciation du fameux « biais de confirmation ».

5. Le reste de la somme échoit à deux autres enseignants américains, Joshua D. Angrist de l'université de Cambridge et Guido W. Imbens de l'université de Stanford, pour leur contribution à l'analyse des relations causales.

6. En décembre 2012, B. Obama a porté le salaire minimum fédéral de 7,25 à 10,10 dollars de l'heure.

7. D. E. Card, A. B. Krueger (1994), « Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania », *The American Economic Review*, vol. 84, n° 4, September.

8. Cf. M. Husson (2020), « Salaire minimum et emploi : histoire d'un débat », *La Revue de l'Ires*, n° 100. Cet article permet de situer les travaux de D. Card sur le salaire minimum.

9. Cf. D. E. Card, A. B. Krueger (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press.

La récompense de D. Card, un adepte de l'empirisme donc, tranche pour le moins avec celle en 2014 de Jean Tirole, président de l'École d'économie de Toulouse, présenté alors par le comité Nobel des sciences économiques comme « l'un des économistes les

plus influents de notre temps » – humour suédois ? – pour ses « *importantes contributions à la recherche théorique dans de nombreux domaines* ». En effet, ladite sommité *mainstream* apparaît, elle, peu favorable au Smic. Dans une tribune publiée le 8 décembre

2018, en pleine crise des « gilets jaunes » donc, par le *Journal du dimanche*, J. Tirole estimait ainsi que « *pour les travailleurs modestes, une hausse du Smic n'est pas désirable, car elle risquerait d'aggraver leur sous-emploi. Mieux vaudrait augmenter la prime d'activité* »...

PLFSS 2022

Un PLFSS « zéro réductions de dépenses » ?

Lors de la réunion de la Commission des comptes de la Sécurité sociale de fin septembre, réunion au cours de laquelle le Gouvernement présente traditionnellement les orientations du projet de loi de financement de la Sécurité sociale, le ministre de la Santé Olivier Véran s'était exclamé : « vous avez applaudi les soignants et vous aviez raison », et s'était vanté que pour la première fois depuis de nombreuses années, ce PLFSS était « zéro alourdissement des dépenses » pour les assurés sociaux.

Il est incontestable qu'un effort a été réalisé, avec une augmentation de la rémunération des soignants de 183 € dans le cadre du Ségur. Mais cette augmentation est encore largement loin du compte, et n'a pas permis d'enrayer la tendance au départ des soignants, qui présente un caractère massif, et s'est traduite par de très importantes fermetures de lits (le chiffre de 20 % de lits fermés a été évoqué!).

Sur 2022, le PLFSS a programmé une enveloppe de 4,9 milliards d'euros (3,3 milliards d'euros au titre des vaccins et 1,6 milliard d'euros pour les tests remboursés), mais hors crise sanitaire, la croissance des dépenses est estimée par le gouvernement à 2,6 %, quand la Fédération hospitalière de France (FHF) estime à 4 % la

hausse des dépenses nécessaire pour maintenir à niveau le système sanitaire. Quant aux besoins d'investissement, ils se révèlent aussi très insuffisants : 2 milliards d'euros, dont 615 millions d'euros au titre du numérique, et dont on pourrait s'interroger sur la pertinence, avec la priorité affichée à la télémedecine (par exemple la télésurveillance).

Sans sous-estimer les sommes investies dans ce PLFSS, l'essentiel est que, malgré de nombreuses contributions plaidant pour un changement d'orientation dans la construction des dépenses de l'assurance-maladie, notamment ce qu'on appelle l'Ondam (objectif national de l'assurance-maladie), comme par exemple les travaux du Haut-Conseil pour l'avenir de l'as-

surance maladie (HCAAM), aucune réflexion sérieuse n'est pour l'instant menée pour réorienter le PLFSS en fonction de la réponse aux besoins de santé.

Sous l'angle strictement financier, le déficit du régime général de la Sécurité sociale diminuerait fortement, passant de 36 milliards d'euros en 2020, 32 milliards d'euros en 2021 et 22 milliards d'euros pour se stabiliser autour de 13 milliards d'euros en 2024-2025. En 2020, il avait été décidé de transférer 136 milliards d'euros à la Cades (Caisse d'amortissement de la Sécurité sociale, qui gère la dette à long terme de la Sécu), dont 31 Mds€ de dette passée, 13 milliards d'euros au titre de la dette des hôpitaux et 92 milliards d'euros pour amortir la dette future. La CGT avait contesté ce transfert, qui se traduit par une ponction massive sur les ménages (environ 18 milliards d'euros), qui pourraient être mieux utilisés pour la réponse aux besoins de protection sociale. Mais ces 92 milliards d'euros ne permettront de couvrir les déficits que jusqu'en 2023.

Enfin, le PLFSS 2022 comporte des mesures structurantes, dans la

continuité des années précédentes. En premier lieu, il poursuit le mouvement de fiscalisation de la Sécurité sociale, en renforçant encore le poids de la TVA dans le financement de la Sécurité sociale : en 2022, 28,01 % du produit de la TVA ira à la CNAM et à l'Acos, en substitution à la baisse des cotisations patronales d'assurance-maladie, et à la compensation des exonérations de cotisations patronales au titre des retraites complémentaires et de l'assurance-chômage. Le montant total des réductions de cotisations sociales et es exonérations, principalement patronales, atteint aujourd'hui

le mont pharamineux de 75 milliards d'euros par an. Enfin, autre modification structurelle à l'impact considérable, le PLFSS parachève le mouvement de centralisation sur les Urssaf des cotisations retraite, engagé en 2020. Si la reprise des cotisations Arrco-Agirc est reporté d'un an, le PLFSS prévoit celle des retraites des personnels des industries électriques et gazières, et des régimes de retraite gérés par la Caisse des dépôts (CNRACL, Ircantec et régime additionnel des fonctionnaires, qui est par ailleurs un régime de retraite par capitalisation. Cette reprise concernera également un régime des profes-

sions libérales, la Cipv un régime fourre-tout concernant des professions aussi diverses que les architectes, les géomètres, les moniteurs de ski, les psychothérapeutes, psychologues ostéopathes et diététiciens !

Comme l'a souligné la CGT lors de la consultation des caisses nationales de la Sécurité sociale sur le PLFSS, cette volonté d'unifier le recouvrement des cotisations retraites confirme que le Gouvernement n'a pas renoncé à son projet de régime universel de retraite.

Pierre-Yves Chanu

Conjoncture

L'inflation : où en est-on, où va-t-on ?

Pour les économistes de l'idéologie dominante, l'inflation serait un mal inacceptable, surtout si les salaires suivent les prix. D'où la tentation, pour eux, de ne voir dans le regain actuel de la hausse des prix qu'une situation provisoire. Mais il n'est pas du tout certain que l'inflation ne se perpétue pas. En tout cas, certains prix vont augmenter, parfois fortement et durablement. Les revendications salariales sont donc pleinement légitimes. Même si cela doit se traduire par une inflation un peu plus forte.

Presque plus personne n'agite le spectre de l'hyper-inflation, où les prix accéléreraient hors de tout contrôle. Tout du moins dans les pays « riches ». Mais, après une période où on tangentait la déflation¹⁰, l'accélération des prix

est incontestable en 2020-2021 : 4 % en Allemagne (où c'est considéré comme le mal absolu), 6 % aux États-Unis. La phobie de l'inflation, pour les dirigeants actuels de l'économie – et pour les économistes qui les conseillent – peut

être résumée ainsi :

- si la hausse des prix s'accompagne d'une hausse des taux d'intérêt, il en résulte mécaniquement une baisse du prix des obligations ; d'où un risque de « krach obligataire » dans un contexte où les marchés financiers sont très fragiles ;
- mais si la hausse des prix ne s'accompagne pas d'une hausse des taux d'intérêt, les épargnants verront leur patrimoine financier s'éroder.

Il faudrait donc, de leur point de vue, éviter que l'inflation accélère au-delà des 2 % considérés (sans aucune justification scientifique)

10. Pour les définitions de la déflation, de l'inflation et de l'hyperinflation ainsi qu'une discussion sur ce que cela peut impliquer, voir la Note éco n° 157 de novembre 2020.

<https://analyses-propositions.cgt.fr/note-eco-linflation-de-quoi-sagit-il-au-juste-faut-il-craindre-son-retour>

comme un seuil à ne pas dépasser en zone euro. Ou pas trop et pas trop longtemps¹¹. Il faut surtout, pour eux, que les salaires et les revenus sociaux ne suivent pas l'inflation et que ne s'enclenche pas une « boucle prix-salaires » (où les salaires suivraient les prix, voire – horreur! – les précéderaient).

Bien entendu, le niveau du chômage et le libre-échange avec des pays à bas salaires rendent difficiles les revendications salariales dans des pays comme la France. Mais le « risque » existe, selon les libéraux, que ces revendications se développent quand même, face à des prix qui augmenteraient fortement. D'où le discours actuel de certains économistes et des politiques qui les écoutent: « *Oui, il y a une hausse des prix un peu forte, mais cela ne va pas durer. C'est à cause de la reprise économique et des problèmes d'approvisionnement qui affectent les échanges commerciaux.* » Il suffirait donc de distribuer quelques primes, financées par l'impôt ou par des déficits publics acceptés, et de « lisser » provisoirement quelques prix sur lesquels les pouvoirs publics gardent une influence. Ceci pour calmer les « impatiences ». Et ne surtout pas augmenter les salaires.

Qu'en est-il réellement ? Que peut-on prévoir ?

En France, l'indice des prix à la consommation n'a crû « que » d'un peu plus de 2 % en un an. Mais environ 10 % pour le prix de l'énergie. Ceci contribue à expli-

Matières premières importées (ensemble, hors énergie)



Source : Insee

quer un décalage entre l'inflation mesurée par l'Insee et l'inflation ressentie par les ménages, surtout les ménages modestes en zone rurale.¹² Les prévisionnistes ne tablent pas sur une accélération dans l'année qui vient. Mais il y a un regain incontestable de hausse des prix sur les marchés des matières premières dont on ne sait pas vraiment dans quelle mesure ils se diffuseront dans l'économie française. Cet enchérissement des matières premières est spectaculaire dans certains cas. Par exemple quand on compare les prix du pétrole à ceux d'avril 2020, où ils étaient au plus bas. Et ce n'est pas seulement un épiphénomène imputable à la déstabilisation des « marchés » en 2020. Il y a sans aucun doute une hausse « anormale », qui affecte les matières premières agricoles et les matières

premières industrielles. Le prix de ces matières premières importées en France se situe ainsi quelque 40 % au-dessus de la moyenne de la dernière décennie.

Les économistes libéraux ne voient là qu'une conséquence de la loi de l'offre et de la demande. Il est vrai que la reprise assez vigoureuse de l'activité aux États-Unis peut créer des tensions. De même, certaines productions et le commerce international ont été en partie désorganisés, ce qui occasionne des « défauts d'offre » et une pression à la hausse sur les prix (c'est le cas des semi-conducteurs et sans doute du bois).

Mais d'autres facteurs tirent les prix vers le haut :

- des décisions géopolitiques, comme le prix du pétrole et celui du gaz en fournissent régulièrement des exemples;

11. Dans un discours assez alambiqué, la présidente de la BCE Christine Lagarde semble admettre que les fameux 2% pourraient ne plus être un interdit fatidique mais devenir un objectif à moyen terme, qu'on pourrait dépasser pendant quelque temps...

12. Voir à ce propos la note de conjoncture l'Insee page 31 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5431514>

- des décisions de politique intérieure également: augmentation du prix de l'électricité sous prétexte... de faciliter la concurrence et, depuis les années quatre-vingt, la libération des prix;
 - ce qu'on appelle le pouvoir de marché, généralement de grandes entreprises, c'est-à-dire notamment la possibilité d'augmenter ses prix et de répercuter les coûts sans écorner les profits;
 - et évidemment la spéculation qui se traduit notamment par la constitution de stocks ou par des contrats à terme (encore l'électricité... dont les hausses sont prévisibles et même programmées);
 - toute opération facilitée par une situation instable: eaux troubles, pêche miraculeuse.
- le souci de rapprocher la production des lieux de consommation pour des raisons sociales et écologiques, plutôt que d'importer à bas coûts;
 - la décarbonation de l'économie, qui générera probablement des coûts de production accrus;
 - la lutte contre les dégâts sociaux et environnementaux qui peut peser sur les coûts de production, car ils ne sont pas ou peu pris en considération dans la comptabilité des entreprises à ce jour;
 - et d'autres phénomènes comme le recentrage annoncé de la Chine sur la consommation intérieure au pays...

On ne risquera pas ici de prévisions à moyen et long terme de l'inflation, car il peut y avoir aussi de bonnes surprises:

- progrès techniques imprévus, qui diminueraient les « coûts unitaires de production » et réduirait donc « l'inflation par les coûts »;
- réduction des coûts du capital, dont les prélèvements des actionnaires et des financiers

sur la valeur ajoutée des entreprises...

Mais deux choses sont sûres :

- tout indique que le coût de la vie va continuer de croître au-delà de ce qu'indiquent les indices de prix à la consommation, et que cela sera plus difficile à supporter pour les personnes à faibles revenus¹³;
- les salaires petits et moyens – directs et socialisés – doivent absolument augmenter pour des raisons sociales (on a vu en 2020 et 2021 combien ils sont indispensables, généralement mal rémunérés et parfois très peu attractifs). Ils doivent aussi croître pour des raisons économiques: soutenir la consommation, dont le fléchissement affecterait l'activité et l'emploi.

Et si une telle inflation salariale se traduisait par une hausse des prix un peu plus forte, cela déplairait aux détenteurs de patrimoines financiers importants mais n'aurait pas que des inconvénients: la dette publique, en particulier, s'en trouverait progressivement allégée.

AG

Prix industriels à la production

L'effet cliquet profite aux profits !

Les plaintes sur les difficultés que rencontrent des chefs d'entreprise ne doivent pas dissimuler la situation d'ensemble.

En ce qui concerne les prix industriels, considérés globalement, la hausse actuelle des prix importés

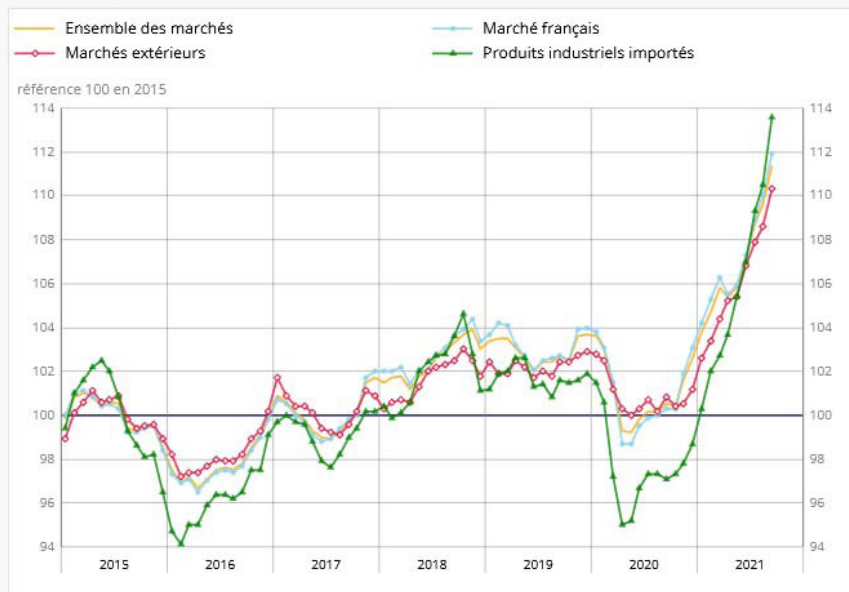
est compensée par la hausse des prix à la production. On le voit clairement sur le graphique ci-après.

Dans l'ensemble, fin 2020 et en 2021, les entreprises ont donc pu répercuter dans leurs prix de vente la hausse de leurs intrants (matières premières, consommations intermédiaires). Elles en ont même profité car leurs prix d'achat

13. Voir notamment la *Note éco* n° 152 d'octobre 2019.

<https://analyses-propositions.cgt.fr/index.php/note-eco-pouvoir-dachat-comprendre-la-realite-des-chiffres>

Indices de prix de l'ensemble de l'industrie



Source : Insee

ne couvrent qu'une partie de leurs coûts de production et l'évolution globale des prix à la production est très supérieure à l'inflation et aux salaires. Mais il y a plus : sur la période 2015-2020, et probable-

ment avant, les hausses de prix importés sont presque immédiatement et quasi-intégralement répercutés dans les prix à la production. Alors qu'à l'inverse, les prix à la production ne baissent pas, ou

beaucoup moins, quand les prix importés diminuent. C'est notamment le cas en 2020. Cela signifie que les entreprises profitent des périodes de baisse des prix importés pour gonfler leurs profits et qu'elles maintiennent ceux-ci en périodes de hausse. C'est ce qu'on appelle l'effet cliquet. Certes, on trouve (aisément en ouvrant des journaux) des entreprises qui souffrent lorsque les prix à l'importation augmentent, par exemple si elles ne peuvent augmenter leurs prix de vente, surtout si elles se situent dans un domaine où les prix à l'importation explosent. Une analyse des comptes des entreprises et des secteurs concernés, pourrait permettre de les repérer... Mais aussi de mettre en évidence les secteurs, et les entreprises, qui en profitent massivement.

AG

Évasion et fraude fiscale Stop ou encore ?

En avril 2016 éclatait le scandale des Panama Papers. Un consortium international de journaliste dévoilait un vaste système d'évasion fiscale à l'échelle planétaire. Celui-ci concernait des dirigeants politiques, des sportifs, des célébrités, des milliardaires parmi les plus grandes fortunes du monde.

L'enquête menée par les journalistes révélait l'existence de pas moins de 214 488 structures *offshore* administrées ou créées par un cabinet d'avocats entre 1977 et 2015. Ces sociétés avaient pour but de faire échapper à l'impôt des milliers de personnes du monde entier. Ce scandale révélait la fragile frontière entre évitement, fraude et évasion

fiscale. Il mettait en lumière le peu de civisme de gens très fortunés plus soucieux d'optimiser au maximum leur patrimoine au détriment de l'intérêt général. Parmi eux certains n'hésitaient d'ailleurs pas à fustiger les « assistés » qui « bénéficiaient » sans vergogne des aides de l'État, sans vouloir rien faire pour leur pays. Après ces révéla-

tions, que n'a-t-on entendu sur la nécessité de moraliser et réguler la finance, sur le devoir de transparence, sur le fait qu'il faille éradiquer les paradis fiscaux, etc. Le résultat de ces grandes résolutions est que cinq ans après, le même consortium de journalistes publie une nouvelle enquête mettant en lumière le fait que ces pratiques d'évitement fiscal perdurent et que rien n'a changé dans le monde de la finance. La grande différence est qu'au lieu de s'intéresser à un seul cabinet d'avocats, la nouvelle enquête en recense aujourd'hui 14. Cela concernerait d'après l'en-

quête « 300 responsables publics, 35 chefs d'État, 130 milliardaires », parmi lesquels on peut citer l'ancien Premier ministre du Royaume-Uni Tony Blair, ou l'ancien directeur général du FMI et ancien ministre Dominique Strauss-Kahn. Comment alors penser que ces mêmes responsables politiques, quand ils sont au pouvoir, aient la volonté de lutter efficacement contre l'évitement et la fraude fiscale ? On peut résumer cela par : « Faites ce que je dis, ne faites pas ce que je fais. » Les révélations de l'étude des journalistes semblent indiquer que ces pratiques s'apparentent à un puits sans fond et que plus on cherche, plus on trouve. Cela va dans le sens de l'étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui en 2020 évaluait à **11 300 milliards de dollars** (l'équivalent de cinq fois la richesse annuelle totale créée en France), les sommes détenues dans

des places *offshore*, afin de minimiser au maximum l'imposition. La question centrale, au vu de la révélation de ce nouveau scandale, est que même si la plupart de ces opérations sont légales, sont-elles acceptables ? Il faut repenser la notion d'optimisation fiscale, et lutter réellement contre les paradis fiscaux, et ce n'est pas la dernière harmonisation européenne sur un taux d'imposition minimales des entreprises à 15 % qui répondra à cette question. L'ONG Tax Justice Network, dans une étude de novembre 2020, chiffre à 427 milliards de dollars de perte de recette fiscales par ans pour les états du monde entier, du fait de l'évasion et de l'optimisation fiscale. Rien que pour la France, d'après l'OCDE, ce chiffre est de 20 milliards d'euros annuels. Selon Oxfam, le manque à gagner serait plutôt de l'ordre de 60 à 80 milliards d'euros par an pour la France. À l'heure où on nous

explique qu'il n'y a pas d'argent pour augmenter les salaires, pour répondre aux revendications des salariés, pour développer les services publics, c'est une nouvelle preuve qui est donnée, après les près de 150 milliards d'euros annuels donnés sous formes d'aides sans contreparties aux entreprises, que l'argent existe pour répondre aux exigences sociales, et qu'il s'agit avant tout de volonté politique.

Alors oui, les moyens pour une autre politique, répondant aux besoins sociaux, existent il nous faut tous ensemble faire partager cette vérité au maximum de salariés, pour les convaincre, afin de peser sur les choix qui sont faits. Si l'on attend que cette régulation vienne des dirigeants politiques actuels sans pression des populations, l'expérience montre que rien ne sera fait, car ils font partie des premiers bénéficiaires de cet état de fait.

JFS

Égalité femmes-hommes

La Campagne CGT « revaloriser les métiers du soin et du lien aux autres » pour favoriser l'égalité salariale

Le collectif confédéral femmes-mixité, en lien avec les fédérations concernées (santé et action sociale, commerce, FERC, services publics, UFSE, organismes sociaux, UCR, Ugict) et les collectifs (handicap, petite enfance et éducation, santé/offre de soin, services publics et politiques publiques, aides à domicile), a lancé une campagne « Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres et revaloriser les métiers féminisés », s'appuyant sur une recherche réalisée dans le cadre de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES).

La crise sanitaire a permis à toutes et tous de prendre conscience de l'utilité sociale des métiers du soin

et du lien. Pourtant, ces fonctions essentiellement assumées par les femmes, sont invisibilisées, délaissées

et dévalorisées, et c'est d'ailleurs ce qui rend nos sociétés si fragiles. S'il y avait assez de places dans les hôpitaux, si nos aîné·es et les personnes en situation de handicap étaient prises en charge dignement, il n'y aurait pas de telles difficultés. Revaloriser le travail du soin et du lien, c'est tirer les leçons de la crise. C'est se donner, enfin, les moyens de construire une société qui fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une

réalité. Il s'agit d'un double enjeu pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

- le confinement l'a montré, comme le bilan des mesures d'austérité mises en place après 2008, tout recul dans la prise en charge des personnes dépendantes a un impact négatif d'abord sur les femmes sur qui repose ce report de charge. À l'inverse, garantir une prise en charge digne de ce nom aux enfants, personnes âgées et handicapées permet aux femmes d'accéder à des emplois à temps plein et d'avoir un vrai déroulé de carrière ;
- ces secteurs sont occupés très majoritairement par des femmes. Y investir, y développer les services publics, reconnaître les qualifications exercées et créer des emplois stables permet de revaloriser les métiers à prédominance féminine et de faire progresser l'égalité professionnelle et la mixité professionnelle.

Trois axes alimentent cette campagne :

- avoir un service public de l'aide à l'autonomie et de prise en charge de la petite enfance, pour notamment émanciper les femmes d'une partie des tâches domestiques auxquelles elles sont assignées ;
- revaloriser les métiers du soin et du lien, c'est mieux payer les métiers féminisés et faire reculer les inégalités de salaire ;
- créer des droits pour soutenir la parentalité, c'est permettre aux femmes, comme aux hommes, d'avoir du temps pour s'occuper de leurs enfants et de leurs ainé·es, et mieux

partager les tâches domestiques.

La revalorisation des métiers du soin et du lien

Ces métiers ont en commun leur féminisation et leur dévalorisation. Il s'agit de **l'une des causes principales des inégalités salariales. Plus de la moitié des femmes est concentrée dans seulement six professions** : la santé, le soin aux autres, l'éducation, le nettoyage, la vente, etc. Cette dévalorisation est liée aux stéréotypes sexistes : soigner, aider, accompagner seraient des choses naturelles ; assister, servir, éduquer, etc., sont considérés comme des qualités dites « innées » pour les femmes. Pourtant, il s'agit évidemment de l'exercice d'une qualification acquise : on ne naît pas organisée, on l'apprend, notamment dans le cadre professionnel !

Pour revaloriser enfin toutes ces professions, il faut appliquer la loi sur l'égalité salariale qui prévoit un salaire égal pour un travail égal, mais aussi un salaire égal pour un travail de **valeur** égale. Six composantes seront au cœur de l'analyse :

1. **La reconnaissance des diplômes.** Par exemple dans toutes les professions sanitaires et médico-sociales, le niveau de qualification a été systématiquement minoré (par exemple : les infirmier·es ont été longtemps reconnu·es seulement bac + 2 au lieu de bac + 3, les sages-femmes bac + 4 au lieu de bac + 5...).
2. **La prise en compte de la technicité de ces emplois** : les

qualités relationnelles doivent être considérées comme des qualifications techniques et complexes. De même, être constamment interrompue ou effectuer une multitude de tâches différentes doit être reconnu comme de la polyvalence professionnelle ;

3. La reconnaissance **des responsabilités** auprès de personnes malades et fragilisées ou d'enfants au même niveau que les responsabilités financières ou managériales ;
4. **La prise en compte de la pénibilité avec des droits collectifs** : manutention des personnes (enfants, malades, personnes âgées...), bruit (cantines, cris de bébés...), charge émotionnelle et nerveuse (face à la mort, la souffrance...)...
5. **La fin de la précarité**, et des temps partiels imposés, alors que les amplitudes horaires sont maximum et les horaires atypiques sont la règle dans la plupart de ces professions ;
6. La création de **vrais déroulements de carrière** (accès à la formation professionnelle qualifiante, prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle...).

Une grande consultation des métiers du soin et du lien

Afin de mieux cerner le contenu du travail de ces professions autour de ces différentes dimensions, une grande consultation à destination des professionnel·les du lien et du soin aux autres est lancée. Cette consultation concerne 14 professions : les accompagnant·es des élèves

en situation de handicap (AESH) ou AVS; les aides-soignantes; les agent-e-s d'entretien ou agent-e-s des services hospitaliers; les agent-e-s territoriales-aux des écoles maternelles (Atsem); les aides à domicile ou auxiliaires de vie; les assistant-es familiales-aux; les assistant-es maternel-le-s; les assistant-es des services sociaux; les auxiliaires de puériculture; les éducatrice-trices de jeunes enfants; les éducateur-rices

spécialisé-e-s; les infirmier-ère-s; les professeurs des écoles et les sages-femmes.

L'objectif est de leur donner la parole pour décrire leur travail, leurs responsabilités, les contraintes et difficultés de leur métier mais aussi leur permettre d'exprimer leurs propositions, notamment en termes de rémunérations... autour du slogan: « Mon travail le vaut bien! »

Diffusez et participez à la consultation en ligne :



<https://MonTravailLeVautBien.fr>

Rachel Silvera

À lire

« Pour la dignité », de Vincent Gay

Ce livre très dense de Vincent Gay qui s'appuie sur un matériau très riche (archives, entretiens) issues de sa thèse, nous plonge dans une histoire sociale et une mobilisation assez méconnues: les grèves d'immigrés chez Citroën et Simca-Talbot.

La première partie permet de visualiser des travailleurs dominés, en retissant finement les intrusions des dominations sociales et raciales où être ouvrier spécialisé (OS) signifie souvent l'être à vie, avec toutes les implications sociales, morales et politiques que cela implique. L'ampleur de la violence des relations sociales dans ces deux entreprises est ensuite décrite. Les pratiques antisyndicales, souvent (très) violentes sont exposées et permettent de mieux comprendre la dynamique dans laquelle s'insèrent les grèves qui commencent en 1982. La deuxième partie consacrée aux grèves permet d'observer le renversement d'un ordre usinier établi, la lutte en acte contre les dominations subies au sein de

l'usine, ainsi que la construction d'une conscience commune permise par la grève. Les attitudes syndicales sont aussi longuement analysées, tout comme les ajustements et les tensions parfois face à ces grèves et à ces nouveaux militants. La volonté d'intégrer ces nouvelles personnes au cercle de militants dirigeants dans les syndicats d'entreprises peut parfois se heurter à la faible expérience de ces nouveaux venus, mais aussi à des hiérarchies internes à certains syndicats, qui limitent l'accès à des positions à responsabilité pour les ouvriers immigrés. Les grèves se structurent autour d'un mot d'ordre général: la dignité. Ce terme à l'acception plurielle lie revendications interindividuelles (respect des chefs envers eux),

matérielles (augmentation des salaires), mais aussi symboliques (reconnaissance de leur travail). Le terme de dignité peut cependant faire l'objet d'appropriations différenciées, l'auteur met en garde contre une possible réappropriation de ce mot d'ordre par le néo-management à travers la mise à distance du référent ouvrier dans une perspective individualisée de la souffrance. La troisième partie se focalise sur les conséquences des grèves, et les changements qu'elles ont entraînés. Elle permet de les aborder en les rattachant aux transformations socio-économiques de l'époque, à l'évolution du tissu productif voulue par le patronat, et à la montée du chômage. Dans ce contexte économique moribond, les ouvriers immigrés sont confrontés à une vision construite et partagée par le patronat, les médias et le gouvernement: les immigrés ne sont pas en capacité de s'adapter aux mutations économiques

et doivent rentrer chez eux. Un processus « d'altérisation » du syndicaliste immigré est donc mis en œuvre afin de délégitimer les pratiques syndicales de ces derniers, les schèmes d'interprétation des conflits sociaux ne se font donc plus à travers le prisme des problèmes sociaux d'usine, mais à travers les problèmes de l'immigration ou de la religion qui

deviennent les nouveaux maux du syndicalisme et de la société.

Ce livre passionnant permet donc d'analyser la condition ouvrière immigrée, dans une perspective compréhensive et ethnographique. Elle nous en dit beaucoup sur le syndicalisme, les modes de mobilisation des classes populaires immigrées, tout en les rattachant aux évolutions macro-

économiques et sociales toujours en cours. L'auteur donne la parole à des personnes qui « sont souvent parlées »¹⁴, et permet d'historiciser et de déconstruire un discours racialisant envers les travailleurs immigrés. Dans un contexte actuel de surmédiation des discours racistes, cet ouvrage n'en est que plus bénéfique.

Willy Gibard

Statistique

Où en est le débat sur les « statistiques ethniques » ?

Le débat sur les « stats ethniques » réapparaît périodiquement en France depuis au moins trente ans. Un temps fort a eu lieu en 2007 avec l'intervention du Conseil constitutionnel. Des représentants de la CGT se sont à plusieurs reprises exprimés pour affirmer sa volonté de combattre toutes les discriminations. Mais il ne saurait être question d'autoriser une nomenclature officielle des races ou des ethnies. Ni d'accepter l'introduction de ces notions contestables dans des fichiers administratifs ou privés.

Des chercheurs animés de bonnes intentions veulent quantifier la « diversité » sur des bases ethniques, raciales ou religieuses et y voient un moyen de lutte contre les discriminations.

Dans cet esprit, le Conseil d'analyse économique du Premier ministre préconise par exemple dans une

note de 2020 d'autoriser et même d'inciter les entreprises à constituer des **fichiers individualisés à finalité « ethno-raciale » avec l'objectif de les exploiter et d'en diffuser les résultats**¹⁵. **On voit mal en quoi cela permettrait de lutter contre les discriminations mais on voit mieux les risques**

d'exploitation malveillante de tels fichiers et de telles publications.

Car il existe aussi et surtout des politiques et des idéologues nettement moins bien intentionnés. Ceux-là souhaitent, par exemple, promouvoir les notions de race et d'ethnie afin d'occulter les classes sociales et pour exciter des divisions entre les salariés ou les citoyens. Ces statistiques ethniques permettraient, selon eux, de mettre en évidence la sur-délinquance de certains immigrés, ou enfants d'immigrés, les avantages sociaux dont ils bénéficieraient de manière préférentielle et la prétendue « submersion migratoire » qui menacerait la « race blanche » ou les « Français de souche ».

14. Patrick Champagne, « La vision médiatique », *La misère du monde* sous la direction de Pierre Bourdieu, Paris, Le Seuil, 1993, p. 68.

15. Note du CAE en 2020 <http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note056.pdf>,

Et entretien avec la co-autrice de ce rapport :

<https://www.parisschoolofeconomics.eu/fr/actualites/marie-anne-valfort-oui-les-musulmans-sont-discrimines-en-france-oui-des-solutions-existent/>.

Si l'on en croit un sondage Odoxa¹⁶, ce sont ces derniers qui auraient l'oreille de l'opinion. En effet, à la question «êtes vous-favorable à la constitution de statistiques ethniques ? » 91 % des sympathisants FN, 78 % des sympathisants de droite et 35 % des sympathisants de gauche répondent « oui ».

La Constitution, en son article 1, assure «l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ». **Cela a conduit notamment le Conseil constitutionnel à retoquer la « loi Sarkozy » sur ce sujet.**¹⁷

Il a notamment considéré que l'origine ethnique et la race ne font pas partie des données objectives légitimes pour décrire la société française. Rappelons que Sarkozy justifiait notamment ces stats ethniques par le souci de mettre en évidence la forte délinquance de certaines populations... Le directeur général de l'Insee a tranché dans le même sens. En effet, si l'Insee introduisait des « variables » de ce type dans un questionnaire mené sous sa responsabilité et prenait le parti de publier des résultats selon une « nomenclature » constituée à cet effet, cela vaudrait validation par un service de l'État d'une catégorisation anti-constitutionnelle. Des tentatives de relecture, depuis, de la décision du Conseil constitutionnel ne semblent pas de nature à justifier une modification de ce verdict.

Des représentants de la CGT se sont exprimés à plusieurs reprises : le syndicat de l'Insee, Fabrice Pruvost

dans *Analyses et documents économiques*, Mohammed Oussedik devant la CNIL... Ces prises de position rejoignent celles d'organisations comme SOS-Racisme et la Ligue des droits de l'homme. On peut sans doute les résumer ainsi :

- **les races n'existent pas.** À ceux qui le prétendent, il suffit de demander : combien y en a-t-il ? Comment, sur quels critères, traceriez-vous une frontière entre ces soi-disant races ? Il en est de même pour les « ethnies » ou les couleurs de peau ;
- **assigner des personnes à leur origine**, les enfermer dans leur prétendue race, les classer selon leur couleur de peau... **contribuerait à cloisonner la société, à diviser le monde du travail ;**
- **les inégalités et les discriminations existent évidemment**, fondées entre autres sur de prétendues races ou ethnies, la couleur de peau, la religion, l'origine géographique, le prénom ou le nom, le quartier d'habitation, l'accent... Mais leur mise en évidence ne doit pas **occulter les inégalités et les discriminations liées à la catégorie sociale.** Ces inégalités et ces discriminations, qui s'expliquent souvent par l'origine et la position sociale des personnes, ou le genre, **doivent être combattues sans relâche, y compris en utilisant des outils et des méthodes statistiques** (comme le « testing » ou la « méthode Clerc ») ;

- **des enquêtes statistiques publiques peuvent contribuer à la connaissance des inégalités et des discriminations. C'est le cas des enquêtes Trajectoires et origines** de l'Insee et de l'Ined qui utilisent un questionnaire très élaboré et fournissent ainsi un important matériau d'analyse. Mais la vigilance s'impose pour que ces investigations ne contribuent pas à légitimer des notions de races, à coaguler des origines ethniques et à stigmatiser des religions sous prétexte de les dénombrer. **Ces enquêtes doivent donc être strictement encadrées**, notamment par le Conseil national de l'information statistique (CNIS) et la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;
- devant ces instances, les intervenants de **la CGT ont clairement tracé une ligne rouge : la constitution d'une nomenclature officielle des races ou des ethnies** qui serait utilisée dans des fichiers administratifs ou privés ainsi que dans des enquêtes statistiques publiques ;
- on passerait certainement, aussi, cette « ligne rouge » en demandant le lieu de naissance de parents ou de grands-parents de personnes immigrées dans le questionnaire du recensement de la population, ou dans des fichiers de gestion (administratifs ou privés).

AG

16. *Aujourd'hui en France*, 9 mai 2015, page 7.

17. https://www.lemonde.fr/politique/article/2007/11/16/le-conseil-constitutionnel-invalide-les-statistiques-ethniques_979200_823448.html

Épargne salariale Un nouveau label du Comité intersyndical de l'épargne salariale

En 2002, les confédérations syndicales représentatives (à l'exception de FO) ont décidé de créer le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), suite à la loi Fabius du 19 février 2001 visant à promouvoir le développement de l'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise).

Le but est de permettre un contrôle par les représentants des salariés en attribuant un label en fonction de plusieurs critères :

- capacité de contrôle des représentants des salariés sur l'usage de l'épargne investie;
- investissement socialement responsable;
- liberté de choix d'investissement des salariés, qui ne sont pas forcés d'investir en actions et encore moins d'investir dans leur propre entreprise.

Ce label a recueilli un succès impor-

tant. En 2020, les fonds investis par les salariés dans des fonds labellisés par le CIES représentaient près de 20 milliards d'euros, investis de manière socialement responsable. Les organisations syndicales parties prenantes du CIES sont néanmoins tombées d'accord pour rendre le label plus exigeant.

Le CIES a publié un nouveau cahier des charges, et a arrêté récemment la liste des sociétés de gestion (une dizaine) bénéficiant du label.

Par rapport au précédent label, celui-ci est d'abord plus exigeant

sur les critères sociaux (qualité du dialogue social dans l'entreprise, politique d'emploi, égalité salariale femmes-hommes, présence d'administrateurs salariés...).

Il est également plus exigeant sur les aspects environnementaux en mettant l'accent sur la « décarbonation » des portefeuilles gérés (baisse des émissions de gaz à effet de serre), contribution au changement climatique, respect des droits humains, responsabilité fiscale des entreprise...

Le CIES cherche également à encourager l'investissement dans de nouveaux secteurs comme le logement social, ou ce qu'on appelle l'investissement thématique (par exemple l'égalité femmes-hommes)

PYC

Qualifications Des diplômes de moins en moins « rémunérateurs »

Une étude récente de l'Insee s'intéresse à la trajectoire salariale, en fonction du niveau de diplôme, de plusieurs générations de salariés français nés entre 1940 et 1980¹⁸. Elle conclut à une baisse du rendement de l'éducation, soit du gain salarial qu'un individu peut escompter en poursuivant ses études.

Pour établir ce constat, l'auteur met tout d'abord en lumière un

abaissement général de la « position médiane » des diplômes¹⁹, en

particulier des plus bas. Il apparaît ainsi que de 1968 à 2018, celle-ci est tombée de 58,3 à 18,2 % (– 40,2 points) pour le brevet, de 72,8 à 35,3 % (– 37,6) pour le CAP-BEP et de 89,4 à 59,3 % (– 30,1) pour le baccalauréat, mais de 98,3 à 92,8 % (– 5,5) seulement pour les diplômes supérieurs à

18. Quiterie Duco (2021), « Salaires des générations 1940 à 1980 : des effets différenciés du contexte économique et du diplôme sur les trajectoires salariales », in Insee, *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2021*, coll. « Insee Références », juin.

19. La position médiane d'un diplôme dans l'échelle des diplômes correspond à la part de ceux qui ont un niveau de diplôme en dessous de ce niveau, augmentée de la demi-part du niveau considéré. Par exemple, il y a 16 % de participants au marché du travail titulaires au plus d'un brevet et 24 % de titulaires d'un CAP ou d'un BEP : la position médiane des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est de 28 % en 2018 (16 + 24/2).

bac + 2. Autrement dit, « *de plus en plus de personnes étant diplômées, il est nécessaire d'étudier plus longtemps pour conserver un diplôme de rareté équivalente* ».

Le salaire relatif perçu – écart par rapport au salaire moyen – a lui-aussi baissé, mais dans une même proportion, signe d'un maintien global de la hiérarchie salariale des diplômes. Ainsi, à 35 ans, le salaire relatif des titulaires du brevet nés « autour » de 1980 était inférieur de 51 % à celui de leurs homologues nés autour de 1940 (0,70 contre 1,42)²⁰. La différence était de 54 % pour le CAP/BEP (0,72 contre 1,26), de 53 %

pour le baccalauréat (0,81 contre 1,73) et de 54 % pour les diplômes supérieurs à bac + 2 (1,31 contre 2,86).

Cet enfoncement de l'échelle des diplômes s'explique « *par un surcroît d'offre de diplômés par rapport aux besoins des entreprises, conduisant au recrutement de personnes de plus en plus diplômées pour les mêmes types de postes et à une concurrence accrue* », un phénomène à l'origine notamment de la promotion par le patronat à la fin des années 1990 de la logique « compétences »²¹.

Dans cette publication, l'Insee montre aussi, constat indépen-

dant du niveau de diplôme celui-là, qu'au fil des générations, les chances pour un individu de gravir ou descendre l'échelle des salaires au cours de sa carrière n'ont quasiment pas changé. De façon concordante, il apparaît, comme le révèle le tableau ci-après, qu'« *une insertion difficile sur le marché du travail, avec des épisodes de chômage lié à un contexte économique défavorable, ne pénalise pas durablement* ». Autrement dit, « *en matière de progression salariale, il n'y a pas de générations "sacrifiées"* ».

Progression salariale depuis le premier emploi, selon la période d'entrée sur le marché du travail (en %)						
Années écoulées	1975-1980	1981-1985	1988-1990	1991-1993	2001-2003	2009-2011
3	30	21	30	18	27	26
5	37	30	36	25	39	38
10	60	52	54	52	59	
15	77	66	75	70	82	
20	87	84	97	84		
25	103	97	105	101		

Lecture : en moyenne, le salaire net annualisé des salariés entrés sur le marché du travail entre 1991 et 1993 augmente de 70 % 15 ans après le premier emploi.

Autre enseignement majeur, l'étude de l'Insee montre que « *quelle que soit la génération, les femmes accèdent moins que les hommes aux rémunérations élevées* ». Ces inégali-

tés d'accès se sont cependant notablement réduites. Ainsi, à 45 ans, entre les générations 1940 et 1970, la probabilité pour les femmes d'accéder au 90^e centile de l'échelle

des salaires, calculée en proportion de celle des hommes, est passée de 29 à 52 %²².

Ces divers constats corroborent ceux de précédents travaux.

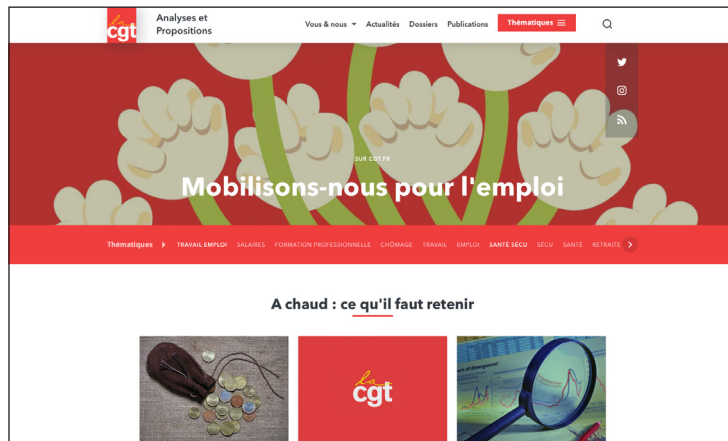
20. En 2015, un titulaire du brevet né autour de 1980 percevait donc 70 % du salaire moyen tandis qu'en 1975, un titulaire du brevet né autour de 1940 percevait 142 % dudit salaire...

21. Cf. Fabrice Pruvost (2005), « Pourquoi s'emparer de la notion de compétence(s) ? », *Analyses et documents économiques*, n° 98, février.

22. La réduction de cet écart est surtout observée à partir du 75^e centile

Pour aller plus loin

Retrouvez plus d'informations sur analyses-propositions.cgt.fr



analyses-propositions.cgt.fr, c'est le site de l'espace revendicatif de la CGT.

Vous y trouverez toutes les publications du Pôle éco (y compris cette lettre), mais aussi les autres publications de l'espace revendicatif, des informations, des dossiers thématiques, nos revendications...

Alors à bientôt sur analyses-propositions.cgt.fr et sur cgt.fr !

Repères statistiques

Salaires

> **Salairé net médian** en équivalent temps plein (en 2019) :

- ensemble: 1940 €;
- femmes: 1801 €;
- hommes: 2046 €.

> **Écart de salaire femmes/hommes** : 16,0 % en équivalent temps plein (F: 2181 €; H: 2597 €) mais en réalité davantage, car il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel

> **Smic mensuel net** : 1258 € (8,29 € l'heure)

> **Smic mensuel brut** : 1589,47 € (10,48 € l'heure)

> **Pension des retraites** : Pension des retraites : 1503 € en 2019 (montant mensuel moyen brut par retraité, tous régimes confondus).

Emploi

> **RSA « socle »** : 565,34 € pour une personne seule, 848,01 € pour un couple ou personne seule avec un enfant (sans aide au logement)

> **Emploi total** : 28 244 000 en 2020

> **Emploi salarié** : 25 152 000 en 2020

> **Emploi à temps partiel** : 4 126 500 en 2020

> **Nombre de chômeurs** (au sens du Bureau international du travail) : 2 351 000 en 2020

> **Sous-emploi salarié*** : 2 960 100 en 2020

**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** : 2 302,9 Mds € en 2020

> **Consommation des ménages** : 1 175,0 Mds € en 2020

> **Investissement des entreprises** : 296,7 Mds € en 2020

> **Dividendes versés** (par les SNF) : 126,2 Mds € en 2020

> **Budget de l'État** : 488,7 Mds € en 2020 (exécution 2020) dont charge de la dette : 36,2 Mds €

> **Recettes nettes de l'État** : 300,8 Mds € en 2021 (révisé) dont :

- **impôt sur le revenu** : 77,0 Mds €;
- **impôt sur les sociétés** : 36,4 Mds €;
- **TVA** : 92,4 Mds €.

> **Exportations** : 428,1 Mds € en 2020

> **Importations** : 493,3 Mds € en 2020

> **Solde du commerce extérieur** : - 65,2 Mds €