

## Sommaire

Conjoncture : Entre maintien et récession, le règne de l'incertitude	2
Baisse du pouvoir d'achat : pas pour tout le monde !	3
Comment indexer les salaires en ces temps d'inflation accélérée ?	4
Déconstruire le mythe des « charges patronales »	6
Qui sont les profiteurs de crise ?	7
Un pouvoir actionnarial préjudiciable à l'emploi et aux salaires : le cas américain	8
Des relocalisations, oui ! Mais pour les bonnes raisons	9
Fiche technique : Prix de transfert et fraude fiscale : la sauce cocktail parfaite de McDonald's	12
Des « difficultés » de recrutement avant tout imputables aux entreprises	13
Démocratie économique : l'arnaque de l'entreprise « libérée »	14
Derrière le concept à la mode, d'entreprise « libérée », les pratiques managériales visent toujours la hausse de la rentabilité de l'entreprise au détriment des salariés.	14
Repères statistiques	16

# Édito

## Un 29 septembre de lutte pour le pouvoir d'achat et pour en finir avec un système économique mortifère !

Alors que l'inflation dépasse désormais les 6% sur un an, le niveau des salaires et le « pouvoir d'achat » sont les principales préoccupations des travailleurs-ses, des jeunes et des retraités et sont au cœur des actions et revendications de la CGT.

Les lois du « paquet pouvoir d'achat » votées cet été restent dans ligne du quinquennat précédent et font fausse route : exonérations de cotisations, primes et quelques miettes qui ne compensent même pas l'inflation et mettent en péril le financement de notre Sécurité sociale ! Le résultat est net : le salaire corrigé de l'inflation baisse de 1.9 % en France ! Voilà une raison, parmi d'autres (la non-reconnaissance des métiers, des qualifications, le manque d'emplois, les conditions de travail, l'inaction climatique, l'absence de politique industrielle, la casse des services publics...) de se mobiliser massivement dès le 29 septembre. La CGT a rendu publiques ses 10 mesures phares et immédiates pour les salaires et le pouvoir d'achat\* et exige la hausse généralisée des salaires, avec répercussion immédiate dans les branches et hausse des minima et du point d'indice au même niveau que l'inflation dans un premier temps ; Taxe sur les « superprofits » des profiteurs de crise, notamment dans l'énergie, le transport.

Au-delà de l'inflation, la canicule que traverse l'Europe pourrait être la plus terrible depuis 500 ans. Les dégâts pour la planète s'accroissent et beaucoup sont irréversibles. Les travailleurs-ses n'ont pas à subir les conséquences de la crise climatique et de l'inaction des gouvernements successifs. Plus de justice sociale ne nuit pas à la préservation de notre environnement contrairement à ce que voudrait nous faire croire le patronat ! Donc soit on change radicalement la propriété des entreprises (en créant des pôles publics dans l'énergie, les transports, le médicament...) et on fait évoluer en profondeur nos modes de production et de consommation pour garantir à tous et toutes un emploi et un salaire décent, soit nous laissons le champ libre au capitalisme pour réduire à néant nos conquêtes sociales et saccager l'avenir de notre planète. Les luttes sociales et environnementales sont complémentaires, il n'y aura pas de rupture écologique sans justice sociale. La CGT est mobilisée pour faire du 29 septembre une grande journée de mobilisation et enclencher un processus de lutte dans la durée pour les salaires et le pouvoir d'achat.

**Véronique Martin, secrétaire confédérale**

\* <https://www.cgt.fr/petition/les-10-mesures-phares-de-la-cgt-pour-les-salaires-et-le-pouvoir-dachat>

## Conjoncture

# Entre maintien et récession, le règne de l'incertitude

**L'espoir de retrouver un rythme de croissance, après le confinement de 2020, a été rattrapé par la guerre en Ukraine et l'inflation. Si l'avenir économique reste difficile à anticiper, l'urgence de changer de régime économique est plus que jamais d'actualité.**

### L'économie mondiale secouée

Alors même que certains stigmatisés de la crise sanitaire pèsent encore sur l'économie mondiale, la guerre en Ukraine a provoqué de fortes perturbations. Cela s'est traduit très directement dans l'explosion des prix de l'énergie du fait du poids des ressources naturelles russes dans les échanges mondiaux et plus particulièrement dans les importations européennes.

Cela s'est répercuté sur l'ensemble des prix et a amené l'inflation à frôler voire dépasser la barre des 10% pour les économies capitalistes avancées. Il s'agit d'une situation inédite depuis plus de 40 ans.

Certaines entreprises ont ainsi réduit leur production à cause de l'augmentation du prix de l'énergie. Mais au-delà même des prix, l'arrêt des importations de gaz russe fait peser un risque de pénurie et donc de rationnement pour l'hiver à venir. Cela pourrait évidemment entraîner des conséquences majeures sur l'économie et sur le bien-être des populations.

### La remise en cause des politiques monétaires

Les politiques monétaires accommodantes menées par la Fed et la

[Banque Centrale Européenne](#)<sup>1</sup> par exemple sont accusées par certains économistes d'être à l'origine de l'inflation que l'on connaît actuellement. En effet, les principales banques centrales ont depuis longtemps abaissé massivement leurs taux pour tenter de soutenir l'activité.

De plus, les banques centrales ont procédé à des achats massifs de titres, que ce soit de dettes publiques ou privées. Cet afflux de liquidités aurait trop stimulé la demande et ainsi dépassé les capacités d'absorption de l'économie, ce qui conduit alors à l'augmentation des prix. Comme on vient de le voir, d'autres facteurs viennent expliquer, au moins en partie, l'inflation que l'on observe depuis plusieurs mois.

Face à l'inflation galopante, les banques centrales commencent à réagir en augmentant leurs taux directeurs. Or, il est difficile d'anticiper les réactions des ménages et entreprises à ces hausses de taux et à leurs conséquences économiques. La dernière hausse des taux décidée par la BCE, en 2011, avait eu des effets néfastes directs sur l'économie, ce qui avait conduit la BCE à faire marche arrière au bout de quelques mois.

### La menace d'explosion de bulles spéculatives

Une grosse partie de l'argent déversé par les banques centrales durant la crise sanitaire s'est retrouvé à stagner sur les marchés financiers, notamment car les projets d'investissements étaient rares du fait de l'incertitude économique. Les bourses mondiales ont, elles, atteint des records historiques à la fin de l'année 2021. Ce niveau record est à l'évidence déconnecté de l'économie réelle. Certaines de ces bulles spéculatives ont déjà éclaté, en partie, comme le marché des cryptomonnaies (Bitcoin, Ethereum, etc). La guerre en Ukraine et la reprise du virus, notamment en Chine, ont calmé les ardeurs des « investisseurs » sur le premier semestre 2022 mais les bourses évoluent toujours à un niveau relativement élevé.

Cette déconnexion encore accrue entre la valorisation boursière et l'économie réelle fait ainsi peser une menace puisque ces bulles spéculatives pourraient éclater fortement devant les incertitudes qui pèsent sur l'économie mondiale.

### Quelles prévisions dans cet environnement incertain ?

« *Jusqu'ici tout va bien* » serait-on tentés de dire à la vue des chiffres du premier semestre, du moins pour ce qui concerne l'Union européenne. En effet, l'économie européenne échappe pour le moment à la récession<sup>2</sup> malgré l'inflation, notamment grâce aux pays de l'Europe du Sud comme l'Italie et l'Espagne. C'est une

1. Voir Fiche Dette 11 - Quel est le rôle de la Banque Centrale Européenne ?

2. Généralement, on parle de récession lorsque le PIB décroît sur deux trimestres consécutifs.

réelle inversion des rôles par rapport à ce que l'on observe depuis plus de 10 ans. Pour ce qui est de la France, la croissance s'est « élevée » à 0,5 % au second trimestre après - 0,2 % au premier trimestre. A l'inverse, les Etats-Unis ont eux enchaîné deux trimestres consécutifs de croissance négative. Malgré cela, le chômage se maintient à 3,6 %.

On observe donc des signaux assez contradictoires qui brouillent les prévisions pour les mois à venir.

Concernant la France, selon les différents instituts et organismes, la croissance est estimée entre 2,1 % et 2,5 % pour 2022 et entre 0,3 % et 1,4 % en 2023. Cet intervalle relativement important pour 2023 témoigne de l'incertitude.

A ce stade, le risque de récession ne peut être exclu, que ce soit pour les Etats-Unis ou l'Union européenne notamment l'Allemagne qui voit son modèle économique totalement remis en cause par les pertur-

bations internationales. La Banque d'Angleterre a de son côté livré des prévisions très pessimistes pour le Royaume-Uni pour la fin de l'année 2022 et 2023. La Chine connaît une crise majeure de son secteur immobilier (moteur de sa croissance). C'est peu dire que le contexte économique international (sans parler des tensions géopolitiques) est perturbé. Il est probable que nous soyons à l'aube d'une nouvelle crise économique majeure tant les piliers même du capitalisme financiarisé et mondialisé vacillent. Les instruments de politique économique pour tenter de « corriger » cette marche vers l'abîme sont eux aussi largement caduques. Ne reste alors, pour le monde du travail, que le chemin de l'alternative radicale.

### **Un retour à « la normale » inenvisageable.**

La crise climatique (qui est l'horizon indépassable de nos économies)

risque elle aussi de causer des perturbations importantes sur l'économie et rendre ainsi impossible l'ordre du monde « d'avant-crise », qui paraît déjà bien lointain.

Les deux fronts vont de pair :

- Les gouvernements au service du capital vont tenter d'imposer un discours qui consiste à dire que la seule façon de limiter l'inflation est de tolérer du chômage supplémentaire et de limiter les salaires (alors que c'est l'explosion des profits et le dérèglement de la mondialisation qui sont en cause) ;
- La crise climatique (et sociale) s'approfondissent mutuellement, pour les mêmes raisons.

Pour les travailleurs et travailleuses, pas de voie de sortie sans rupture environnementale ET sociale ; ce que l'éditorial de cette Lettre Eco a déjà résumé.

Victorien Pâté

## **Baisse du pouvoir d'achat : pas pour tout le monde !**

**Avec l'inflation galopante, le pouvoir d'achat des Français pourrait connaître sa plus forte baisse depuis 10 ans. Un scénario qui épargne les plus fortunés.**

### **Pour la majorité, la disette**

Alors que l'inflation continue sa progression, que chacun peut constater une baisse de son pouvoir d'achat, la question essentielle qui se pose est celle de la hausse des salaires.

Le gouvernement continue à ne rien vouloir entendre sur ce sujet et cherche toutes les arguties pour trouver des alternatives, qui n'existent pas, pour éviter de devoir

l'augmenter des salaires. Chèques, intéressement, baisse des cotisations sociales, défiscalisation des heures supplémentaires, etc., tous les moyens sont bons pour éviter d'aborder la question de fond : la hausse des salaires.

Au 1er juillet 2022, le gouvernement ne trouve rien à redire au fait que dans 112 branches professionnelles sur 171, soit près des deux tiers

(65,5 %), le salaire minimum reste inférieur au SMIC.

### **Pour la minorité, la fête...**

Si la situation est de plus en plus difficile pour la grande majorité de la population, il est une catégorie dont on ne parle jamais et qui se porte bien : les dirigeants du CAC 40. Pour eux les rémunérations s'envolent, c'est une histoire qui dure depuis des années.

On peut par exemple noter qu'en 2021 :

- Le directeur général de Stellantis, ex-PSA, Carlos

Tavares, a touché un montant estimé de 66 millions d'euros, de rémunération, 3 460 années de SMIC ;

- Bernard Charlès, directeur général de Dassault Systèmes, a perçu 44 millions d'euros, 2 307 années de SMIC,
- Daniel Julien, PDG fondateur de Téléperformance, a palpé 20 millions d'euros 1 049 année de SMIC.
- Patrick Pouyanné, PDG de TotalEnergies a empoché en 2021 5,9 millions d'euros, en hausse de 52 % par rapport à 2020.

### ... depuis des années !

Ce ne sont pas des exceptions, la rémunération moyenne des dirigeants du CAC 40, pour 2021, a battu tous les records pour atteindre à 8,7 millions d'euros en augmentation de 93,33 % par rapport à 2020. Cela représente 456 années de SMIC. Est-ce admissible ?

Entre 2011 et 2021 la rémunération moyenne annuelle des dirigeants du CAC 40 est passée de 3,5 millions

d'euros, somme déjà appréciable à 8,7 millions en 2021 soit +5,2 millions d'euros +148,57 %. Dans le même temps le SMIC est passée de 9,19 €/heure à 10,57 € soit +1,38 € +15,02 %. En d'autres termes en 2021 un salarié payé au SMIC a touché 209 € de plus par mois par rapport à 2011 alors qu'un patron du CAC40 a touché en moyenne par mois en 2021, 433 000 € de plus qu'en 2011, soit 2072 fois plus qu'un salarié au SMIC.

En 2011 la rémunération moyenne des patrons du CAC 40 représentait l'équivalent de 209 années de SMIC, il en représente 456 années en 2021 soit une hausse de + 209 années, +118 %.

### Et si cela changeait ?

Ce sont les mêmes qui nous expliquent que financièrement il n'est pas possible d'augmenter les salaires sans mettre en péril la compétitivité de l'entreprise ; pour eux, les négociations salariales se passent très bien.

Face à cela il faut rompre avec cette situation. L'argent existe pour financer les revendications des salariés.

Il est indispensable de limiter les rémunérations indécentes, pour que l'argent puisse aller à l'augmentation des salaires, afin que chacun puisse vivre dignement de son travail.

Collectivement il nous faut faire grandir les revendications CGT pour vivre mieux. Il y a urgence à :

- Porter le SMIC à 2000 euros/mois ;
- Augmenter le montant des pensions ;
- Revaloriser le point d'indice, qui sert à calculer le salaire des fonctionnaires ;
- Légiférer pour instaurer une augmentation automatique des salaires minimum de toutes les branches à chaque augmentation du SMIC.

Le jeudi 29 septembre sera l'occasion, tous ensemble, d'interpeller nos directions d'entreprise et le gouvernement, de leur rappeler nos revendications, et de les contraindre par la lutte, à y répondre positivement.

Jean-François Soury

## Comment indexer les salaires en ces temps d'inflation accélérée ?

**On peut vite se perdre si l'on veut revendiquer des salaires au niveau de l'inflation. Voici une méthode simple pour indexer soi-même les salaires à l'indice des prix, et appuyer le travail revendicatif face à l'inflation.**

L'inflation c'est la hausse généralisée des prix. Elle est mesurée par l'indice des prix à la consommation de l'INSEE (IPC). Après une longue période où elle était très faible, elle

s'accélère fortement. Voici quelques éléments pour bien comprendre concrètement ce qui se produit pour nous.

### Cas 1 : inflation et salaire constant

Prenons l'exemple d'un salarié qui gagnait 2 000 euros<sup>3</sup> en janvier 2022. On se situe fin juin 2022. Admettons que les prix de ce qu'il achète ont augmenté en moyenne de 4 %. Quel était son pouvoir d'achat en juin 2022 si son salaire mensuel est resté de 2 000 euros ?

3. On parlera en net ici pour simplifier la démonstration

Il a perdu 4/100, c'est-à-dire un vingt-cinquième de ses 2 000 euros, soit 80 euros. Si son pouvoir d'achat était de 2 000 euros en janvier 2022, il n'est plus en réalité que de 2 000/1,04 soit 1 920 euros fin juin. On dit aussi que son « salaire réel » a diminué.

### Cas 2 : inflation et salaire qui n'augmente pas aussi rapidement

Plus vicieux : imaginons maintenant que son salaire a crû de 40 euros entre janvier et juin 2022 alors que les prix augmentaient de 4 %. Son salaire est alors passé de 2 000 à 2 040 € (soit + 2 %). On parle du salaire *nominal*. Il a certes été « augmenté » mais son salaire n'a pas été suffisamment revalorisé pour faire face à l'inflation. On l'a vu tout à l'heure : pour maintenir son pouvoir d'achat, que son salaire augmente autant que les prix, il aurait fallu qu'il soit augmenté de 80 euros et non de 40 euros. Son « augmentation » de 40 euros, insuffisante, dissimulait une **perte de pouvoir d'achat de 2 %**. Pour que son pouvoir d'achat soit maintenu, il faudrait que son salaire augmente de 4% et qu'il soit donc porté à 2 080 euros. Augmenter son salaire de 4 % quand l'indice des prix augmente de 4 % c'est ce qu'on appelle indexer les salaires sur les prix.

**Pour maintenir le pouvoir d'achat, toujours en moyenne, il faut donc que les salaires augmentent (au moins) autant que les prix.** C'est-à-dire que les salaires soient « indexés » sur les prix. L'indexation des salaires, c'est l'utilisation d'un indice, en l'occurrence l'IPC, pour actualiser les salaires. Quand cette

pratique était généralisée (avant 1982 en France) et dans les pays où c'est le cas (Belgique, Luxembourg...) on parle d'échelle mobile : l'échelle de salaires bouge en même temps que les prix ou avec très peu de retard.

### Comment peut-on faire le calcul dans une situation réelle ?

Imaginons donc que les salaires aient été fixés le 1<sup>er</sup> janvier et que de nouvelles négociations s'ouvrent fin juin 2022, à cause de la hausse des prix observée depuis la fin de l'année dernière. De combien doit-on augmenter les salaires pour tenir compte de la hausse des prix ? *[on s'inspire ici de la méthode réellement utilisée pour actualiser périodiquement le SMIC, aux termes de la loi, quand les prix augmentent de plus de 2%. Cela a été par exemple le cas en mai 2022... et entrera encore en vigueur bientôt].*

### Il faut d'abord déterminer de combien « les prix » ont augmenté (de combien l'IPC a crû).

Pour ceci on doit connaître :

- L'indice des prix (IPC) qui est en vigueur fin juin 2022 ; il était égal à 111,72 [cela signifie qu'il avait augmenté de 11,72 % depuis 2015, année de départ, dite « base 100 », de l'IPC actuel] ;
  - L'indice des prix qui était en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 ; il était égal à 107,64 [cela signifie qu'il avait augmenté de 7,64 % depuis 2015]. On fera alors le rapport entre ces deux indices pour calculer l'évolution des prix en pourcentage entre ces deux dates. Soit  $111,72 / 107,64 = 1,038$ . C'est-à-dire 3,8 %
- Pour évoluer comme les prix et, donc, ne pas perdre de pouvoir d'achat :

- un salaire de 2 000 euros en janvier devra être porté fin juin à  $2\ 000 * 1,038 = 2\ 076$  euros
- un salaire de 2 500 euros en janvier devra être porté fin juin à  $2\ 500 * 1,038 = 2\ 595$  euros, etc.

### Trouver le dernier indice

Si on ne les a pas sous la main, on peut trouver ces indices en faisant la demande à un moteur de recherche : indice des prix – résultats définitifs On est orienté ( ici, fin juin 2022) vers [cette page](#) Le dernier indice général des prix est en tête du tableau. Il est donc égal à 111,724 **Attention** : ce sont les indices définitifs, publiés par l'INSEE vers le 15 du mois n+2, qui comptent et non les indices provisoires, publiés à la fin de mois n+1.

Il faut ensuite retrouver le dernier indice définitif connu au 1<sup>er</sup> janvier 2022. C'était celui qui avait été publié à la mi décembre. Celui de novembre. Pour le retrouver, on demande à un moteur de recherche indice des prix novembre 2021 (Il est [ici](#)) L'indice général était bien de 107,64. C'est le point de départ de « l'indexation » qu'on veut appliquer fin juin aux salaires de janvier

### Remarques :

- on utilise ici l'indice général des prix ; celui qui est utilisé pour l'indexation du SMIC est un peu différent puisqu'il exclut les prix du tabac et se réfère à la structure de consommation de revenus plus modestes que la moyenne (le premier quintile)
- l'application de cette formule permet de préserver le salaire de l'inflation officielle, mesurée par l'IPC, mais pas forcément du coût de la

4. Fin juin et encore début juillet, c'est l'indice définitif de mai qui a été publié vers le 15 juin.

vie (qui augmente plus vite que les prix) ; ce n'est qu'un appui revendicatif supplémentaire.

- dès la fin juillet, les prix auront encore augmenté (on le saura quand

l'IPC définitif de juin sera publié) ; si on a augmenté les salaires que de 3,8 % le 1<sup>er</sup> juillet, on aura ratrapé le retard pris sur l'IPC en juin mais on aura déjà perdu du pouvoir

d'achat... Autrement dit, il va falloir lutter, négocier... et renégocier tant que les prix continueront de monter.

Alain Gély

## Déconstruire le mythe des « charges patronales »

**Les cotisations sociales dites patronales ne sont pas des « charges » mais une partie du salaire socialisé. Une confusion entretenue par le patronat qui nécessite d'être déconstruites.**

Les cotisations sociales, regroupent celles dites « ouvrières » ou « salariés » et celles dites « employeurs » ou « patronales ». Cette distinction, très contestable, permet au patronat de présenter insidieusement comme sa propriété ce qui est en réalité une partie de la masse salariale.

En réalité, **l'employeur joue ici, pour l'essentiel, un rôle de collecteur de cotisations** pour le compte de la Sécu. Ce rôle est voisin de celui qu'il joue au profit de l'État pour la TVA et la CSG. Et même pour l'impôt sur le revenu depuis l'instauration du prélèvement à la source.

### Deux noms, mais un seul financement

En réalité, **il n'y a pas de différence de nature entre les cotisations dites « salarié » et celles dites « employeur ».**

En effet, les unes et les autres ont la même assiette, le salaire dit « brut » et la même source : la valeur ajoutée. Cette dernière est ce qui reste du chiffre d'affaires quand ont été payées les consommations intermédiaires, qui sont les vraies charges (d'exploitation).

Cette valeur ajoutée est principalement ventilée entre deux grands ensembles. Le premier ce sont les salaires. Tous les salaires, y compris toutes les cotisations sociales, l'ensemble constituant ce que l'on appelle les salaires « superbruts » en comptabilité nationale. Le second ensemble est constitué par les profits, nommés « excédent brut d'exploitation ».

Mais, on peut nous objecter que la feuille de paie du salarié ne fait état que du salaire brut et du salaire net. La différence étant notamment expliquée par les cotisations « à la charge du salarié ». La feuille de paie ne mentionne pas les salaires « superbruts » qui incluent toutes les cotisations sociales. Pour les détracteurs du système de financement de la Sécurité sociale, c'est bien l'employeur qui paye les cotisations « patronales ».

### Une appropriation malhonnête

Cette présentation est fallacieuse. La preuve en est que le salarié ne voit jamais passer les cotisations sur son compte en banque, pas plus les « siennes » que celles qui sont considérées comme à la charge de

l'employeur. L'employeur déclare puis transmet à l'URSSAF les unes et les autres sans distinction autre que juridique et comptable, matérialisée par la « déclaration sociale nominative » au nom de chaque salarié.

### L'entreprise n'est qu'un simple collecteur

Encore une fois, **le patron** joue ici principalement un rôle de « collecteur », pour toutes ces cotisations, qui sont donc retenues « à la source » sur la masse salariale. Mais **il n'en est en aucun cas et à aucun titre propriétaire.** Pas plus qu'il ne peut se prétendre propriétaire de la TVA, de la CSG ou de l'impôt sur le revenu qu'il prélève sur les salaires et doit reverser à l'État. Pour la part dite salariale, on parle de « pré-compte salarial », puisqu'il retient une partie du salaire brut qu'il doit au salarié.

Certes, il y a là des coûts pour l'employeur mais ce sont de simples frais de gestion comptables. Ce n'est nullement une soustraction de son « dû » comme le présente le MEDEF de manière trompeuse en parlant de « charges » pour les cotisations sociales assises sur les salaires.

Il existe bien des cotisations « employeur » mais elles sont d'une autre nature : ce sont les cotisations au régime social des indépen-

dants (RSI, au moins jusqu'en 2018). L'assiette de ces cotisations est différente puisque ce n'est pas ici la masse salariale dans son ensemble mais le revenu du gérant. Ces cotisations servent à financer ses propres droits à protection sociale.

### La création d'une mythe pour s'attaquer à la Sécu..

D'où vient cette fiction des « cotisations employeur » et à quoi sert-elle ? Une telle séparation, qui complique un peu les choses, a des origines historiques, avant la deuxième guerre mondiale (elle remonte à la loi sur les assurances sociales de 1930). À la Libération, le choix a été fait de maintenir cette distinction, les cotisations « patronales » étant conçues comme la contribution des entreprises à la Sécurité sociale. Les caisses étaient gérées par les représentants élus des salariés. Les patrons, discrédités par le comportement de nombre d'entre eux pendant l'Occupation, n'avaient guère voix au chapitre : les employeurs n'avaient qu'un quart des sièges dans les conseils d'administration des caisses. Leur influence était plutôt indirecte en

inspirant de plus en plus la politique des gouvernements.

### ... Et s'accaparer le pouvoir

Les patrons ont ensuite pris le pouvoir en s'appuyant sur les gouvernements successifs. Ils ont acquis une position dominante et imposé jusqu'à présent leur idéologie.

Les principales étapes de cette conquête patronale sont :

- Les ordonnances Jeanneney de 1967, du nom du ministre du Travail de George Pompidou, qui ont institué le paritarisme patronat/syndicats dans les conseils d'administration ; elles ont aussi supprimé les élections sur listes syndicales ; le gouvernement de gauche a rétabli ces élections en 1983 mais ne les a pas renouvelées quand il a durablement renoncé à son projet social affiché ;
- la généralisation des exonérations de cotisations sociales, à partir du début des années 1990, exonérations qui signifient en réalité des baisses de la masse salariale et du salaire indirect, socialisé ;

- - on peut y ajouter la création et la montée en puissance de la CSG : la CSG, qui a été créée par la loi de finances pour 1990, fait passer progressivement la France d'un régime fondé sur les cotisations à un système où l'impôt non progressif tend à prendre de plus en plus d'importance ; de plus, il s'ajoute à la CSG un financement croissant de l'assurance-maladie par la TVA pour abonder (de plus en plus mal) le budget social du pays ;
- - L'institution, par le Plan Juppé de 1995, de lois de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) votées par le Parlement.

Une refondation de la Sécu et de l'État social selon ses principes, et son extension à une « Sécurité sociale intégrale », passeraient par une réappropriation collective de leurs salaires, tous leurs salaires directs et socialisés, par les salariés et leurs représentants syndicaux. De préférence élus. Et, parallèlement, par une progressivité réaffirmée des impôts sur les revenus et les patrimoines.

Alain Gély

## Qui sont les profiteurs de crise ?

**Utiliser le contexte de l'inflation et des pénuries pour gonfler les prix artificiellement n'est pas nouveau.**

**L'ONG Oxfam s'est penchée sur le phénomène et démasque, chiffre à l'appui, les profiteurs de crise.**

Depuis le début de la crise sanitaire, il est souvent question des profiteurs de crise. Si tout le monde en parle, y compris

Emmanuel Macron, on reste sur sa faim quant à la connaissance réelle de ceux qui profitent de la crise et l'ampleur de ce profit. Il

serait grand temps de les identifier afin de prendre des mesures pour les empêcher de continuer à nuire et les faire participer à l'effort général demandé à l'ensemble de la population. Au mois de mai dernier l'ONG Oxfam s'est penchée sur la question<sup>5</sup>.

5. [https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2022/05/Final-Davos-Media-Brief-12.5.22\\_FR-final.pdf](https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2022/05/Final-Davos-Media-Brief-12.5.22_FR-final.pdf)

Voici les principaux concernés.

### L'agroalimentaire

Les prix mondiaux des denrées alimentaires ont grimpé de 33,6 % en 2021. Dans ce secteur Oxfam épingle Cargill, qui en 2021, a réalisé les plus gros bénéfices de son histoire. En 2020 elle a versé des dividendes de 1,13 milliard de dollars. La société devrait à nouveau obtenir des bénéfices records en 2022. De même l'un des concurrents de l'entreprise, la société de commerce agricole Louis Dreyfus Co. a déclaré en mars avoir réalisé 82 % de plus de bénéfices que l'année précédente, en grande partie grâce aux fluctuations du prix des céréales et aux fortes marges sur les graines oléagineuses. Les distributeurs ont également profité de la situation. Walmart, chaîne de supermarchés, est le plus grand employeur privé des États-Unis. Pesant 238 milliards de dollars, la famille Walton possède environ la moitié des actions de Walmart. À partir de 2020, sa fortune a augmenté en chiffres réels de 8,8 milliards de dollars, s'accroissant de 503 000 dollars par heure. Au cours des cinq dernières années, la société a versé quelque 15 milliards de dollars de dividendes en espèces aux membres de cette famille.

### Les grands groupes pétroliers

Les marges bénéficiaires des grands groupes pétroliers ont doublé pen-

dant la pandémie. Le bénéfice combiné de cinq des plus grands groupes du secteur de l'énergie (à savoir BP, Shell, TotalEnergies, Exxon et Chevron) s'est élevé en 2021 à 82 milliards de dollars, soit l'équivalent de 2 600 dollars par seconde. Leurs marges bénéficiaires sont à leur plus haut niveau depuis cinq ans, avec une moyenne de 8 %. En 2021, les dividendes versés par ces entreprises ont atteint 51 milliards de dollars, ce qui signifie que 63 % de leurs bénéfices nets sont allés directement à leurs actionnaires.

### Les géants de l'industrie pharmaceutique

Au lieu de permettre l'accès au vaccin pour tous et de faire du vaccin un bien commun une priorité, la pandémie a fait 40 nouveaux milliardaires dans le secteur. Parmi les principaux bénéficiaires se trouvent Moderna et Pfizer qui ont préféré la hausse des bénéfices à la protection des populations. Moderna a réussi ce tour de passe-passe de transformer les 10 milliards de dollars d'aides publiques américaines en 12 milliards de bénéfices, biens privés ceux-là. Quant à Pfizer, la société a réussi le tour de force d'avoir vendu le plus de vaccins et en même temps être celle qui en a livré le moins aux pays à faible revenu. Cette stratégie s'est traduite dans les résultats : Oxfam indique que : « *Selon une estimation prudente, la marge béné-*

*ficiare avant impôt du vaccin Pfizer/BioNTech serait de 43 %. En 2021, Pfizer a versé 8,7 milliards de dollars de dividendes à ses actionnaires* ».

### Le secteur des technologies

Cinq des plus grandes entreprises du secteur, Apple, Microsoft, Tesla, Amazon, et Alphabet, ont réalisé 271 milliards de dollars de bénéfices en 2021 en hausse de 94 % sur 2020. Sur ces cinq entreprises c'est Amazon qui a le plus profité de la crise en triplant le bénéfice.

Il est à craindre que nombre de ces secteurs poursuivent en 2022 la croissance de leurs bénéfices, en profitant sans vergogne de la guerre en Ukraine. La spéculation, notamment sur les produits agricoles et énergétiques, bat son plein. La répercussion sur la hausse des prix est considérable, et les premières annonces sur les résultats du premier semestre des compagnies pétrolières montrent que la souffrance des peuples alimente considérablement les profits de ces sociétés. Il est donc urgent de rompre avec cette logique mortifère. Il est plus que temps pour plus de justice sociale et environnementale, d'assurer une autre répartition des richesses, qui réponde aux besoins des populations et aux enjeux environnementaux, au lieu de satisfaire les appétits financiers toujours plus voraces d'une poignée.

JFS

## Un pouvoir actionnarial préjudiciable à l'emploi et aux salaires : le cas américain

**Une récente étude américaine souligne l'impact nocif de la part croissante des fonds de pensions, banques et assurance dans l'actionnariat sur la gouvernance des entreprises.**

Depuis le début des années 1980, aux États-Unis comme dans d'autres pays, la part des actions détenues par des investisseurs institution-

nels (essentiellement des fonds, des banques et compagnies d'assurance), et non pas directement par des particuliers ou des entreprises, n'a cessé de croître. Dans un document de travail paru en anglais intitulé Pouvoir actionnarial et déclin du travail, trois économistes américains se sont intéressés aux conséquences dans l'industrie, en termes principalement d'emploi et de salaires, du phénomène<sup>6</sup>.

### L'impact sur la masse salariale

Leurs calculs montrent qu'en moyenne, sur la période 1982-2015, « toutes choses égales par ailleurs », une hausse de 10 points de pourcentage de la part du capital d'une société détenue par son principal actionnaire institutionnel ou par les cinq premiers<sup>7</sup> se sera traduite par une baisse de l'emploi de res-

pectivement 2,1 et 2,3 %<sup>8</sup>. La masse salariale aura quant à elle diminué de 2 et 2,5 %. Cet effet négatif aura été plus prononcé dans l'industrie manufacturière.

### Les droits des salariés en ligne de mire

Les auteurs montrent aussi que le pouvoir de négociation des salariés ici mesuré par la proportion d'entre eux couverts par un accord collectif négocié par une organisation syndicale (taux de couverture)<sup>9</sup>, aura en grande partie permis de contrebalancer celui des investisseurs institutionnels. A contrario, « dans les industries dont la couverture syndicale est nulle », les hausses de 10 points de pourcentage précédemment envisagées auront entraîné une réduction moyenne plus importante de l'emploi, de respec-

tivement 4,1 et 3,2 %, ainsi que de la masse salariale, de 3,9 et 3,4 %...

### Une productivité en baisse

Autre enseignement, ces hausses auront contribué à abaisser la productivité du travail (- 4,1 % et - 3,7 %), mais à accroître la « valeur actionnariale » (+ 7,7 % et + 7,3 %)<sup>10</sup>, un résultat qui pour les auteurs suggère que l'activisme des investisseurs institutionnels est à l'origine non pas d'une création de richesse mais d'un simple transfert, des travailleurs aux actionnaires. Il expliquerait ainsi près d'un quart de la baisse de la part salariale - rémunération des salariés rapportée au revenu intérieur brut - constatée outre-Atlantique entre 1980 et 2014 : celle-ci a perdu 6,8 points, de 48,8 à 42 %, dont 1,5 serait imputable au pouvoir actionnarial.

## Des relocalisations, oui ! Mais pour les bonnes raisons

**Si les relocalisations ne sont plus une question taboue depuis la crise sanitaire, elle nécessite un vrai débat démocratique pour transformer les pratiques commerciales internationale.**

Avec les problématiques sanitaires, les exigences environnementales, et bien évidemment sociales, la question de la relocalisation des activités prend une importance particulière dans le débat public.

Ce débat est même alimenté par les tenants du libéralisme et de la

mondialisation. Emmanuel Macron déclarait le 12 mars 2020 que « *déléguer notre alimentation, notre protection, notre capacité à soigner,*

*notre cadre de vie au fond, à d'autres, est une folie* ». Il était immédiatement suivi par les propos du ministre

de l'Economie Bruno Lemaire : « *La réindustrialisation est prioritaire, la relocalisation est prioritaire* ». C'est un changement total dans l'argumentation. Il convient de voir ce qu'il y a derrière les annonces, et le but de ces déclarations.

### Changer de mode de pensée

L'ONG Attac, dans une étude<sup>11</sup>, a donné son avis sur le sujet. L'étude s'interroge en premier lieu sur le lien entre relocalisation et réindus-

6. Antonio Falato, Kim Hyunseob, Till M. von Wachter (2022), « Shareholder power and the decline of labor », NBER Working Paper, n° 30203, juillet.

7. Utilisant deux autres indicateurs du pouvoir actionnarial, les auteurs aboutissent à des résultats similaires.

8. Pour une raison de disponibilité des données, la baisse est mesurée au niveau des établissements d'entreprise.

9. Cette mesure correspond au système américain de négociation collective.

10. Capitalisation boursière rapportée au nombre de salariés.

11. [https://france.attac.org/IMG/pdf/note\\_relocalisation.pdf](https://france.attac.org/IMG/pdf/note_relocalisation.pdf)

rialisation. Elle explique que si l'on prend la question par le petit bout de la lorgnette, ça ne peut pas fonctionner. Car pour réussir une relocalisation il faut repenser l'ensemble de la démarche. Pour relocaliser les productions de biens et de services, il faut réfléchir et les définir dans « *un cadre nouveau écologique, social, coopératif et solidaire qui ne pourra émerger si on ne renverse pas le mode de fonctionnement et de régulation du commerce mondial* ». Dans ce cadre-là il faut redéfinir le rôle et l'action des organismes de régulation mondiaux, telles que le Fonds monétaire international (FMI) ou l'Organisation mondiale du commerce (OMC), qui actuellement poussent à la mondialisation néolibérale, à l'extrême libéralisation du commerce mondial et la dérégulation de celui-ci. Les auteurs insistent sur le fait que « *La particularité de cette mondialisation est qu'elle est construite par et pour les grandes entreprises multinationales, soutenue activement par les États* ». Cela se traduit par le fait que « *le néolibéralisme va cependant prôner une intervention plus forte de l'État, non pas pour fournir des biens et services ou pour réguler l'économie mais pour organiser, sécuriser et favoriser les investissements et la production marchande, en d'autres termes pour favoriser le marché concurrentiel et le capitalisme. Ce sont donc désormais les firmes multinationales qui dictent les règles du jeu et les États qui se trouvent subordonnés, voire même au service de ces dernières* ».

### La mécanique de l'exploitation globale

Afin d'étayer la démonstration, l'étude entre dans le détail de la mécanique du commerce international tel qu'il est aujourd'hui en réinterrogeant sur le rôle des

chaînes globales de valeur (CGV). L'idée est simple ; pour réaliser un profit maximum, il est indispensable de produire aux coûts le plus bas. Pour cela on divise les phases de productions, et on les affecte là où cette phase est le moins cher à produire, quitte à ce que le produit fasse le tour du monde pour être fabriqué. Pour faire cette division, les firmes s'appuient sur quatre critères :

- *Écologique* : les firmes préférant produire dans les pays ayant les normes écologiques les moins contraignantes, sans parler du transport ;
- *Social* : le capital cherche une main d'œuvre abondante qu'elle peut sous-rémunérer ;
- *Fiscal* : les firmes multinationales ont aussi bâti un système qui n'a rien à voir avec la production. Elles créent des filiales dans les paradis fiscaux, pour minimiser au maximum leur imposition. Elles y transfèrent les bénéfices grâce aux prix de transfert ;
- *Démocratique* : grâce à la création de tribunaux d'arbitrage privé. Ils visent à protéger les « investissements » des firmes multinationales en se garantissant contre les décisions démocratiques qui pourraient être prise après la signature d'accords de libre-échange. Les décisions de ces tribunaux d'arbitrage privé s'imposent aux États.

Face à cet état de fait, il est illusoire de penser pouvoir relocaliser certaines activités sans remettre en cause radicalement les pratiques en matière de commerce international et de circulation du capital. Il faut remplacer les critères qui dictent aujourd'hui les échanges par un

autre « juste prix ».

### La répartition de la production

Outre les critères qui président à la création des chaînes globales de valeur, l'étude s'interroge sur la répartition internationale de celles-ci. Pour l'étude « *La répartition spatiale des chaînes de production au niveau international est guidée par deux dynamiques contradictoires. La première est celle de la maximisation des profits. Associée au libre-échange, elle relie production et avantages comparatifs. La seconde est celle de la protection de certaines industries jugées d'un intérêt stratégique pour la souveraineté des États (armement, énergie, technologies de pointe), ou jouant un rôle spécifique dans la production d'une identité nationale* ». Cette dualité à des conséquences sur la répartition et la localisation des CGV. En cartographiant cette répartition, on peut bâtir un atlas mondial du développement. Il y a d'un côté les pays « *qualifiés de développés ou riches* » principalement occidentaux, Ce sont les pays de l'innovation où l'on trouve les étapes les plus avancées de la production, sur le plan technologique (on y trouve les centres de recherche et développement et les universités les plus riches) comme symbolique (les marchandises qui y sont assemblées sont associées à une qualité supérieure incarnée par l'étiquette « *made in* », bien que celle-ci soit une négation de la réalité même de la répartition internationale d'une majorité des chaînes de production). De l'autre, les processus de production les plus polluants et à plus faible valeur ajoutée peuvent être délocalisés pour que les marchandises ainsi produites puissent être réimportées. Cette mondialisation est donc

basée sur une double inégalité : écologique et sociale. Elle est néocoloniale, bien qu'elle prétende participer à un rattrapage des pays du sud. Dans ces conditions, il n'est pas possible de parler de relocalisation sans « *penser les conséquences de la délocalisation, et de la distribution spatiale des chaînes de production internationales* ».

Pour penser la relocalisation, il faut donc avoir à l'esprit cela, en y ajoutant la nécessité absolue de la décarbonation de l'économie. La première question est qu'avant de penser la relocalisation il faut s'interroger sur ce que l'on veut produire. En effet toutes les tentatives de relocalisation n'ont pas eu les effets escomptés, tant au niveau de l'emploi, des conditions sociales, environnementales, car inscrites dans le système néolibéral. C'est à l'opposé de ce qu'il faudrait faire, car pour les auteurs « *une relocalisation sociale, environnementale et antiraciste doit viser avant tout une plus grande égalité des salaires, des meilleures conditions de travail pour tous-tes, une réduction de la pollution et un contrôle démocratique de la production* ».

### Des motifs de relocalisations politiquement très différents

L'étude indique qu'il y a plusieurs sortes de relocalisation, et que toutes ne se valent pas :

- Une relocalisation nationaliste et coûteuse (à l'image de celle défendue par Donald Trump) ;
- Une relocalisation compétitive qui tire profit de l'automatisation pour réduire ses coûts et augmenter ses profits ;
- Une relocalisation appelée de leurs vœux par les auteurs, qui met au cœur de celle-ci, la nécessité vitale de décarboner l'économie, de penser collecti-

vement, et favoriser un contrôle démocratique des productions. Le commerce international tel qu'on le connaît actuellement porte en lui, une responsabilité particulière dans le changement climatique. En multipliant, pour des raisons de rentabilité maximum, le transport des marchandises sur de longues distances, cela a des conséquences très importantes sur l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre (en 2014, le fret représentait 20 % des émissions mondiales de CO2 liées à la combustion de carburant).

Réussir une relocalisation ce n'est pas revenir à produire la même chose, de la même manière mais localement. « *Relocaliser veut dire pouvoir mieux transformer les modes de production, et radicalement questionner la nécessité de ce que l'on produit. Relocaliser c'est donc mieux encadrer le contexte de production, c'est prendre en compte les effets possibles des productions sur les populations locales, directement impactées. Par exemple, plusieurs études ont montré que les activités économiques les plus polluantes se situaient systématiquement dans des quartiers non-blancs aux États-Unis* ».

Produire localement, cela nécessite aussi de contrôler le cadre législatif associé à notre activité économique. En prenant pour exemple l'agriculture, les auteurs de l'étude indiquent qu'il ne suffit pas de réintroduire n'importe quelles productions. Il faut « *s'assurer qu'il existe une diversité suffisante des cultures au niveau local, et donc réduire les chances qu'un unique facteur puisse détruire de larges portions de la production agricole. De même, relocaliser implique également un tri dans cette production agricole, afin de produire uniquement des espèces adaptées au*

*climat et sols locaux* ».

L'étude explique que sans changement profond du contexte économique, toutes les tentatives de relocalisation, ne sont que des exceptions et n'ont pas d'influence significative sur la situation. Il est précisé : « *cela créerait très peu de nouveaux emplois car il s'agirait d'échanger 10 emplois délocalisés contre un unique emploi relocalisé* ». Pour les auteurs, la relocalisation n'est pas un but en soi mais un moyen de réorienter la production vers « *des objectifs plus vastes de révolution écologique, sociale et féministe* », car la relocalisation ne porte pas en elle toutes les vertus, mais c'est la manière dont on s'en sert qui est fondamentale.

### Les pistes de réflexion

Pour arriver à mettre en place ce système, l'étude propose des pistes :

- Revoir les conditions du commerce international, notamment repenser le fonctionnement de l'OMC, du GATT (General Agreement on Tariffs and Trade, en français Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce) l'AGCS (Accord général sur le commerce des services) qui portent sur les tarifs douaniers et le commerce des services. Il faut remettre en cause les traités de libre-échange existants et s'opposer à la signature de nouveau, intégrer dans les nouveaux textes des « *références explicites au respect du Droit du travail, à la lutte contre le réchauffement climatique, etc.* ». Ce n'est qu'à ces conditions que les relocalisations auront un sens, en permettant une réorientation de l'activité vers la satisfaction des besoins des populations, tant

- des pays du nord que du sud ;
- Réorienter l'utilisation de l'argent public, en en finissant avec les aides, subventions, cadeaux fiscaux sans contreparties, en substituant à une logique de guichet, une logique de projet ;
- Développer les services publics par une création d'emplois qui peut être nationale (dans une Fonction publique d'Etat élargie par exemple), locale (dans la Fonction publique territoriale, dans des petites entreprises ou des associations), avec des financements garantis

La conclusion, de l'étude, est que, la relocalisation ne peut pas être pensée au cas par cas, n'est pas un objectif en soi, mais doit résulter d'une approche globale visant à modifier en profondeur les règles

de production et du commerce mondial en utilisant d'autres critères que ceux qui sont appliqués actuellement. Pour les auteurs de l'étude « *la relocalisation n'a pas comme objectif premier de sauver l'industrie ou de réindustrialiser la France. Elle vise d'abord à repenser les modes d'échanges, de travail de répartition des richesses, en faisant face aux changements climatiques et à la destruction des écosystèmes* ». Voilà bien un point contestable, car réindustrialiser, si ce n'est pas une fin en soi, est un élément clé de la rupture environnementale... et sociale !

Cette note va globalement dans le sens des propositions CGT qui revendiquent un développement humain durable qui est le cadre permettant d'aller au-delà d'une juxtaposition économie-social-

environnement. Celui-ci suppose de rompre avec les politiques économiques actuelles qui sont en échec, et d'aller vers un autre type de modèle productif. Ce changement de cap est seul à même d'avancer vers un développement respectueux de l'humanité et de la planète, sur des bases économes en ressources et en énergie.

Le développement humain durable implique d'agir pour la mise en œuvre de nouvelles politiques de développement fondées sur la revalorisation du travail et la préservation de l'environnement, en associant les enjeux sociaux et environnementaux. Les relocalisations, pensées à travers ce prisme, y contribuent.

JFS

## Fiche technique

### Prix de transfert et fraude fiscale : la sauce cocktail parfaite de McDonald's

**La transaction, en juin dernier, entre le géant au « M » et la France a mis en lumière les pratiques d'optimisation fiscale qui pénalisent les salariés et les finances publiques. Un exemple qui confirme l'importance de s'emparer des comptes de l'entreprise pour les syndicats.**

*Dans un groupe multinational, il est fréquent que les différentes filiales s'échangent des biens et des services, comme elles pourraient le faire avec des entreprises extérieures au groupe. Si ces échanges peuvent être tout à fait « normaux », ils peuvent aussi être réalisés de telle sorte que la tête de groupe choisisse là où elle « laisse » la valeur créée. Bien que tout à fait légal, la frontière avec la fraude fiscale est parfois ténue. Si le géant*

*américain du burger McDonald's l'a récemment appris à ses dépens, ce sont surtout les salariés du groupe qui sortent perdants. Explications.*

#### Une pratique légale ? Oui mais...

Selon l'OCDE, les prix de transfert sont les prix auxquels une entreprise transfère des biens corporels (matières premières, produits finis, etc.), des actifs incorporels (brevets, licences, etc.), ou rend des services

(R&D, frais d'administration générale ou de siège, aussi appelés « management fees », etc.) à des entreprises associées. Ils se définissent plus simplement comme étant les prix des transactions entre sociétés d'un même groupe et résidentes d'États différents. Ces échanges de biens et services supposent donc des transactions intragroupes et le passage d'une frontière. Dans l'ensemble de ces mouvements intragroupe, le but est identique : manipuler la localisation de la valeur ajoutée pour en laisser le moins possible dans les filiales implantées dans des pays peu intéressants fiscalement parlant.

## Une amende record pour une fraude massive

C'est ainsi que McDonald's a finalement accepté de payer au fisc français une amende record de plus d'un milliard d'euros en mai 2022 pour éviter la poursuite au pénal pour ses pratiques d'évasion fiscale, suite à la procédure [lancée par un syndiqué CGT](#) de McDonald's en 2015. Concrètement, chaque restaurant McDonald's se voyait facturer une redevance pour l'utilisation de la marque, payée à une entité basée au Luxembourg où le taux d'imposition est de 1%, avant de repartir vers la tête de pont américaine. Si le montage est déjà plus que douteux, cette redevance est passée de 5 % à

10 % en 2009, ce que le fisc français a jugé comme une pratique de fraude fiscale. Elle aurait en effet permis de soustraire au fisc quelques 469 millions d'euros de recettes fiscales.

Une réparation pour les salariés ?

Si cette amende vient donner gain de cause à l'État français, les salariés, eux, restent durablement perdants. En effet, en parvenant ainsi à diminuer très sensiblement les résultats de chacune des filiales françaises, la direction du groupe s'est assurée d'avoir des arguments contre les hausses de salaires, et de ne pas verser de participation aux salariés, malgré les 5,4 milliards d'euros<sup>12</sup> de chiffre d'affaires réalisé chaque année en France. À l'époque, ce sont plusieurs missions d'expertise

qui avaient permis aux membres du CE de comprendre ce qui se tramait. Bien que rien ne garantisse aux salariés de McDonald's d'obtenir une compensation, la preuve est faite : le rapport de force et le partage de la valeur ajoutée reposent d'abord et avant tout sur la compréhension de leur entreprise, qu'on ne peut parfois pas acquérir seul ! Et en la matière, il vaut mieux prévenir que guérir. Un guide revendicatif du pôle éco « comptabilité / finance », qui a pour but d'épauler les camarades dans leur lutte dans le groupe ou l'entreprise, en lien avec l'expert-comptable sera publié tout début 2023.

Maé Geymond

## Des « difficultés » de recrutement avant tout imputables aux entreprises

### L'origine de la pénurie de main d'oeuvre s'expliquerait avant tout par la mauvaise organisation de l'entreprise souligne une récente étude France stratégie.

Cinq chercheurs de France Stratégie ont cherché à comprendre les difficultés de recrutement exprimées par les chefs d'entreprises français, et ce, sur la base principale d'une analyse économétrique<sup>12</sup>. Pour ce faire, ils ont constitué un échantillon en rapprochant<sup>13</sup> – des données issues de l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO, Pôle emploi), du fichier approché des résultats d'ESANE (FARE, INSEE/DGFiP) et de la Déclaration annuelle de données sociales (DADS), données antérieures à la crise du Covid-19.

rieures à la crise du Covid-19.

#### Les difficultés varient selon les entreprises

Leurs calculs montrent que les caractéristiques « observables » permettant de distinguer les entreprises (chiffre d'affaires, taille, secteur d'activité...) et les types d'emploi à pourvoir (qualifications, rémunération...) n'expliquent qu'une faible part – 13,9 % – des difficultés exprimées, confirmant ainsi dans le cas français un résultat déjà éta-

bli pour d'autres pays (Etats-Unis, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni...). Autrement dit, les chefs d'entreprises « ayant des caractéristiques similaires ont des perceptions très différentes concernant les difficultés de recrutement qu'ils anticipent ou qu'ils ont rencontrées ».

Parmi ces caractéristiques « observables », relativement peu déterminantes donc, celles des métiers recherchés arrive largement en tête. Leur analyse montre aussi, résultats a priori logiques, que les difficultés de recrutement diminuent lorsque la taille de l'entreprise augmente « suggérant qu'il existe un effet d'apprentissage à gérer les projets

12. Ici chiffre 2019.

13. Thomas Bezy, Catherine Bruneau, Cédric Crofils, Étienne Lavenant et Dimitris Mavridis (2022), « Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ? », Document de travail, n°2022-04, juin, France Stratégie.

14. Les données économiques, sociales... concernant un même établissement sont récupérées dans plusieurs fichiers.

de recrutement ». Elles sont aussi moindres dans les zones d'emploi caractérisées par une densité de population ou un taux de chômage élevés. En revanche, elles « s'accroissent avec les salaires et le niveau de diplôme requis ».

### **Des mesures gouvernementales qui ne tiennent pas compte de la réalité**

Comme de nombreuses autres, cette étude atteste que ces « diffi-

cultés » sont avant tout le fait des entreprises, pas des travailleurs. Elles sont propres en grande partie à chacune. Dès lors, les mesures prises par les gouvernements successifs pour « inciter » au travail les privés d'emploi et les précaires, telle la baisse des allocations chômage, doivent être analysées comme visant avant tout à peser à la baisse sur les conditions d'emploi de l'ensemble des salariés, au premier rang desquels les salaires.

D'ailleurs, les auteurs rappellent utilement que « dans la grande majorité des cas, les recrutements aboutissent : sur 3,2 millions d'offres d'emploi déposées à Pôle emploi en 2018, 2,9 millions ont été pourvues. (...) En 2018, les offres abandonnées 'faute de candidat' ont ainsi représenté 4,9 % de l'ensemble des offres d'emploi déposées (...), donc environ 150 000 recrutements très difficiles ».

## **Démocratie économique : l'arnaque de l'entreprise « libérée »**

**Derrière le concept à la mode, d'entreprise « libérée », les pratiques managériales visent toujours la hausse de la rentabilité de l'entreprise au détriment des salariés.**

Le concept des entreprises « libérées » est à la mode. Les salariés (appelés intrapreneurs) ne seraient plus assujettis à la hiérarchie, la parole y serait plus libre et la prise de décisions plus démocratiques. Si les entreprises qui appliquent le concept ne sont pas toutes des dictatures à visage moderniste, les exemples de « toxic management » se multiplient pour reprendre le titre d'un ouvrage récent. Elles illustrent un courant idéologique et des pratiques qui, sans contrôle démocratique, se répandent dans le reste des entreprises... au grand dam des salariés.

### **Des dérives sectaires**

Ainsi, l'auteur de Toxic management décrit les pratiques en vigueur dans une entreprise : « [...] perversité des nouveaux modes de gouvernement des conduites individuelles pour la

société, les personnes et les entreprises. Ceux-ci visent à faire passer pour librement voulu ce qui est contraint. De grandes organisations transforment leurs membres en moines-soldats, les convertissent à de nouvelles croyances et les placent sous-emprise. La plupart des entreprises, en particulier, sont tombées aux mains de joueurs de poker, et de poker menteur : l'idéologie encourage la duplicité et la manipulation des esprits via les neurosciences, la financiarisation favorise la tromperie et les traficotages de comptes. » Et ce n'est pas tout : « Fascination pour les neurosciences, psychiatrisation des salariés, subjectivité des évaluations, tyrannie de la transparence, flicage des collaborateurs. En toile de fond, se dessine l'utopie d'un salarié augmenté. » « Séances d'autocritique publique, tri des salariés en catégories d'animaux, ultra transparence ».

### **Améliorer l'humain ?**

La « performance » n'y est pas garantie par les compétences [encore moins, sans doute, par les qualifications], mais les aptitudes psychologiques, émotionnelles et « spirituelles » de ses « collaborateurs ». Bouquet final qui fait froid dans le dos : « En nous appuyant sur les avancées de la science, nous cherchons à améliorer l'homme », martèle un dirigeant de ce type d'entreprises.

### **Une démocratie en trompe l'œil toujours au service des actionnaires**

On le savait et on le voit : la « liberté d'entreprendre » peut mener aux pires dérives. Et le pire, c'est que ces entreprises trouvent un écho très favorable dans une certaine presse, avide « d'innovations ». En l'absence de contrôles par les autorités

publiques, sans la présence dans les entreprises de véritables syndicats, indépendants du patronat, c'est

la loi potentiellement totalitaire des marchés (financiers) qui s'imposerait. Avec des dirigeants toujours

plus armés de moyens de surveillance et de manipulations.

AG

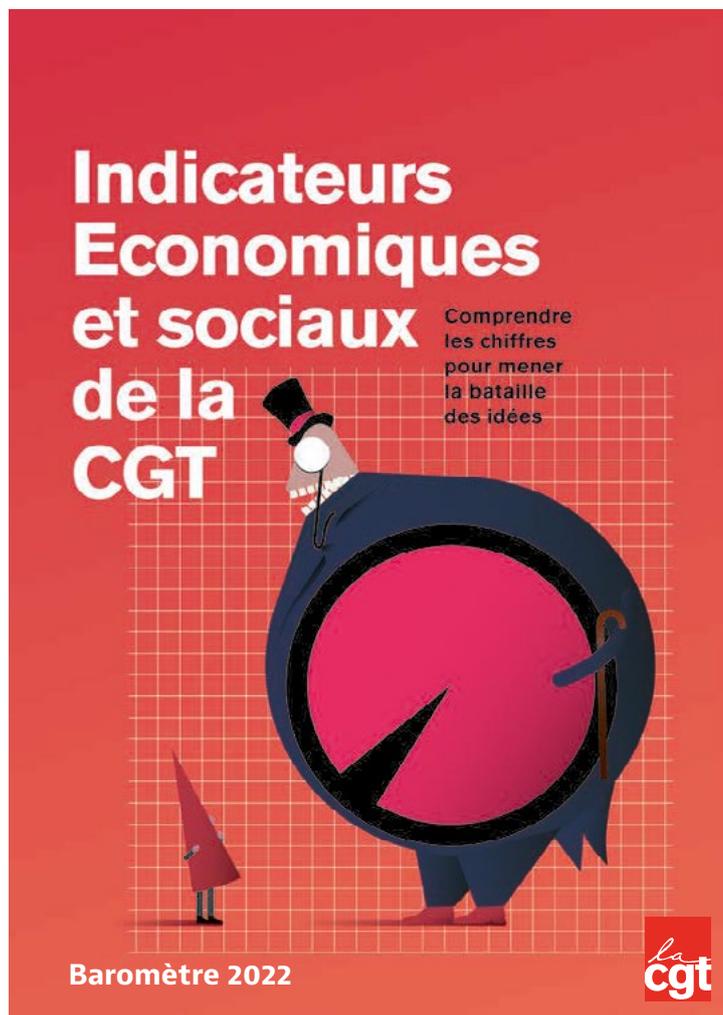
## Les prix qui montent

### Les prix qui montent (source : INSEE)

Juillet 2022	Évolutions sur 12 mois et sur 7 ans
<b>Indice des prix à la consommation source INSEE</b>	<b>+ 6,1 % sur 12 mois (5,8 en juin)</b>
Indice spécifique pour les ménages modestes (*)	+ 6,4 % sur 12 mois (6,3 en juin)
Indice des produits de grande consommation	+ 6,6 % sur 12 mois (5,3 en juin)
Indice harmonisé pour la France (normes Eurostat)	+ 6,8 % sur 12 mois (6,5 en juin)
<b>Estimation du coût de la vie (correctif CGT)</b>	<b>+ 7,1 % sur 12 mois (6,8 en juin)</b>
Combustibles liquides	+ 83,5 % sur 12 mois
Transport aérien de passagers	+ 46,5 % sur 12 mois
Gaz naturel et gaz de ville	+ 42,4 % sur 12 mois
Gazole	+ 37,6% sur 12 mois
Huiles et graisses	+ 21,2 % sur 12 mois
Poisson frais	+ 18,3 % sur 12 mois
<b>Combustibles liquides</b>	<b>+ 132,2 % depuis 2015</b>
Gazole	+ 69,9 % depuis 2015
Services d'expédition du courrier	+ 63,2 % depuis 2015
<b>Tabac</b>	<b>+ 55,8 % depuis 2015</b>
Beurre	+ 45,6 % depuis 2015

(\*) Il s'agit de l'indice des prix (hors tabac) estimé pour les ménages du « premier quintile de la distribution des niveaux de vie ». Il est utilisé notamment pour l'indexation du SMIC.

## À LIRE



## Baromètre éco 2022

La dernière édition de notre « Baromètre économique » est disponible sur notre site [cgt.fr](http://cgt.fr). Le pôle éco se tient bien sûr à votre disposition pour présenter et organiser des formations autour de ce baromètre, que l'on espère utile et clair. Vos retours sont également les bienvenus sur ce document vivant, reconduit chaque année, et qui a pour objectif, comme toutes les productions du pôle, d'être le plus utile possible aux organisations et militants qui les composent.

Mathieu Cocq

## Repères statistiques

## Salaires

- > **Salaire net médian** en équivalent temps plein (en 2020):
  - ensemble: 2005 €;
  - femmes: 1881 €;
  - hommes: 2101 €.
- > **Écart de salaire femmes/hommes**: 15,2 % en équivalent temps plein (F: 2280 €; H: 2689 €) mais en réalité davantage, car il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel
- > **Smic mensuel net**: 1302,64 € (8,59 € l'heure)
- > **Smic mensuel brut**: 1645,58 € (10,85 € l'heure)
- > **Pension des retraites**: 1509 € en 2020 (montant mensuel moyen brut par retraité, tous régimes confondus).
- > **RSA « socle »**: 575,52 € pour une personne seule, 863,28 € pour un couple ou personne seule avec un enfant (sans aide au logement).

## Emploi

- > **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, etc.).

## Données générales

- > **PIB**: 2 500,9 Mds € en 2021.
- > **Consommation des ménages**: 1 264,8 Mds € en 2021.
- > **Investissement des entreprises**: 330 Mds € en 2021.
- > **Dividendes versés** (par les SNF): 230,2 Mds € en 2021
- > **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**: 500,9 Mds € en 2021.
- > **Importations**: 585,6 Mds € en 2021.
- > **Solde du commerce extérieur**: - 84,7 Mds €.