

Sommaire

Page	Retraites : l'urgence n'est pas où on le pense	
2	Macroéconomie : Les signaux d'une crise mondiale majeure se multiplient	3
	Rapport de force : Le patronat s'inquiète et s'organise contre les augmentations salariales	6
	DOSSIER EMPLOI	8
	On ne prête qu'aux riches : Des aides publiques aux entreprises qui font des milliards de bénéficiaires ? Le gouvernement dit oui !	13
	Finances publiques : Quelques éléments de mise en perspective : des lois financières pour 2023	13
	Environnement : Pour une utilisation raisonnée des métaux rares	15
	Statistiques approximatives	
	Des chiffres qui font peur ?	16

Page **À LIRE**

20 Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire

Édito

Salaire et reconnaissance du travail : amplifions la mobilisation !

Initié en septembre, le mouvement social s'amplifie. Le mot d'ordre est clair : des augmentations de salaire immédiates et générales, pour toutes et tous. Les raisons de se mobiliser sur cette thématique ne manquent pas. C'est d'abord une *nécessité* pour les salarié·es, alors que l'inflation s'établit toujours autour de 6 % sur un an, et que l'énergie et la nourriture (deux postes incompressibles de dépense) sont particulièrement touchés. Toutes les salarié·es qui n'auront pas eu d'augmentation – soit la quasi-totalité du monde du travail – perdront du pouvoir d'achat.

C'est ensuite une question de *répartition des richesses* et de conflit entre le travail et le capital. Car de l'autre côté de la barrière, le temps n'est pas à la sobriété. Patrick Pouyanné, PDG de TotalEnergies, s'est augmenté de 52 % il y a quelques semaines (de quoi se mettre à l'abri face à l'inflation). Les versements aux actionnaires ont battu un record en 2021, et en battent sans doute un autre en 2022.

C'est enfin un enjeu de *reconnaissance* du travail. Rappelons que le salaire moyen des 4,6 millions de travailleuses de la « deuxième ligne » (aides à domicile, aides soignantes, chauffeur·ses de bus, agent·es de caisse, etc.) est de 996 € par mois, soit en dessous du seuil de pauvreté. Voilà la réalité du travail aujourd'hui : sous-rémunéré, sous-considéré. Se battre pour les salaires, c'est aussi se battre

pour la reconnaissance de la place du travail dans la société.

Ajoutons à ce tableau la question du *sens du travail*, qui monte dans toutes les entreprises et tous les services, des ouvrier·es aux cadres. Combien de salarié·es ne savent plus pour quoi ils et elles travaillent ? Pour qui ? Avec quel objectif ? Bien sûr, la lame de fond de la crise climatique qui ne cesse de s'amplifier donne un écho fort à ces interrogations. Il faut prendre ce sujet au sérieux – ce que fait la CGT.

Au total, se battre pour les salaires c'est, bien sûr, se battre pour l'amélioration de nos conditions de vie immédiates, mais c'est aussi lutter contre la folie du capital et de ses détenteurices qui se gavent, contre ses défenseuses gouvernementales qui les protègent et n'ont pour projet que l'accélération vers la catastrophe en pressurant encore un peu plus le monde du travail. La multiplication des grèves, des luttes et des mobilisations marque l'approfondissement du bras de fer qui oppose le monde du travail au patronat et au gouvernement. Nous irons gagner, par la lutte, ces hausses de salaires pour toutes et tous, et nous gagnerons la reconnaissance qui est due à chaque travailleuse. La détermination de la CGT est sans faille ; amplifions la mobilisation !

Fabrice Angéi,
secrétaire confédéral de la CGT

Retraites L'urgence n'est pas où on le pense

Le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR), attendu en juin 2022, est finalement sorti à la mi-septembre. Loin de l'alarmisme du gouvernement, le rapport est relativement confiant sur la soutenabilité financière de notre système de retraites. Pas de catastrophe donc, mais un avertissement à retenir pour les pensions des futures retraité-es, devenues les variables d'ajustement.

Un déficit négligeable

Comme à son habitude, le gouvernement agite l'épouvantail des déficits pour justifier la casse de notre système de protection sociale, soi-disant insoutenable.

Tout d'abord, rappelons que notre système de retraite va finir l'année avec un excédent – 3 milliards d'euros en 2022 – pour la deuxième fois consécutive. On est donc loin du catastrophisme et de l'urgence vitale annoncée. Selon le ministre du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion Olivier Dussopt, le déficit serait de 15 milliards d'euros en 2030, « avec une hypothèse de chômage à 4,5 % ». Tout d'abord, notons que dans les hypothèses du COR, peu importe le taux de chômage, la part des revenus d'activité dépend uniquement de la croissance, et la part des salaires dans la valeur ajoutée n'est jamais modifiée. Or c'est bien ça qui génère des ressources pour le système des retraites. D'autre part, un déficit de 15 milliards d'euros, c'est relativement peu à l'échelle des retraites, à peine 4 % du total des recettes et 0,5 % du PIB. Pour avoir un ordre de

grandeur, c'est bien moins que l'ancien crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE; transformé en exonérations pérennes de cotisations) ou que ce que coûte chaque année la baisse du taux d'impôt sur les bénéfices des entreprises (environ 18 milliards d'euros). On voit donc que l'inquiétude du gouvernement est à géométrie variable. Enfin, il serait particulièrement hasardeux de mener une réforme en se basant sur les projections à l'horizon 2030. Le COR indique que les projections sur la période 2027-2032 sont totalement biaisées car le gouvernement utilise des hypothèses trop optimistes auxquelles le COR ne croit pas lui-même. Cette période de 2027 à 2032 est donc une période « de raccordement » entre les hypothèses du gouvernement et celles, plus pessimistes, du COR.

L'équilibre financier repose sur la baisse des pensions

Ce qu'indique le COR dans son rapport est on ne peut plus clair. Il n'y a plus de problème budgétaire à long terme pour les retraites, car les différentes réformes passées ont déjà fait le « sale boulot ». En effet,

puisque les gouvernements successifs n'ont pas souhaité augmenter les ressources du système, ils se sont attelés à réduire ses dépenses, notamment *via* la désindexation des pensions et des salaires portés au compte¹ ainsi que le recul de l'âge légal ou encore l'allongement de la durée de cotisation.

Dans le système tel qu'il est actuellement, le déficit ne peut se réduire qu'au prix de l'appauvrissement des retraité-es relativement aux actives.

En effet, du fait de la non-indexation des salaires portés au compte et des pensions sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix, l'augmentation des revenus des actives se traduit par une augmentation des recettes du système, mais n'engendre aucune dépense par rapport à une situation où tout serait indexé sur l'évolution des salaires.

Comme nous le soulignons dans le Baromètre 2022, plus la croissance des revenus d'activité sera forte, plus le montant relatif des pensions sera faible. Selon le nouveau rapport du COR, le niveau de vie moyen des retraité-es par rapport à l'ensemble de la population était de 101,5 % en 2019. Selon l'hypothèse de croissance, en 2070, il serait compris entre 87,2 % (avec une croissance à 0,7 % par an) et 75,5 % (avec une croissance de 1,6 %).

Le solde du système de retraites serait alors compris entre un excédent de 0,2 % du PIB avec une croissance de 1,6 % par an, et un

1. Les salaires portés au compte sont les salaires pris en compte pour le calcul du salaire moyen sur les vingt-cinq meilleures années. Ces salaires sont indexés sur l'inflation dans le calcul, alors qu'ils l'étaient auparavant sur l'évolution des salaires. C'est toujours notre revendication.

déficit de 1,8 % du PIB avec une croissance de 0,6 % du PIB². On voit donc que le financement du système actuel repose sur le fait de priver les retraités des fruits de la croissance. Il est urgent de sortir de cette logique de financement basé

sur les restrictions budgétaires et l'appauvrissement relatif des retraités. C'est la satisfaction des besoins qui doit être la priorité. Il est évident que maintenir le niveau de vie des retraités et partir à la retraite à 60 ans a un coût. Charge à nous de mobiliser les ressources

nécessaires. Les pistes de financement existent, comme l'augmentation du taux de cotisation retraite ou encore la réduction du temps de travail.

Victorien Pâté

Macroéconomie Les signaux d'une crise mondiale majeure se multiplient

« La prévision est un art difficile, surtout en ce qui concerne l'avenir », dit le proverbe. C'est particulièrement vrai en matière économique. Vous ne trouverez dans cet article aucune prédiction, mais des éléments d'analyse. En effet, pas besoin d'être devin pour se rendre compte que le capitalisme contemporain est en grande difficulté, empêtré dans ses contradictions. De manière générale, l'économie mondiale s'avance vers une crise. Un plan de rupture avec ce régime économique finissant est plus que jamais nécessaire.

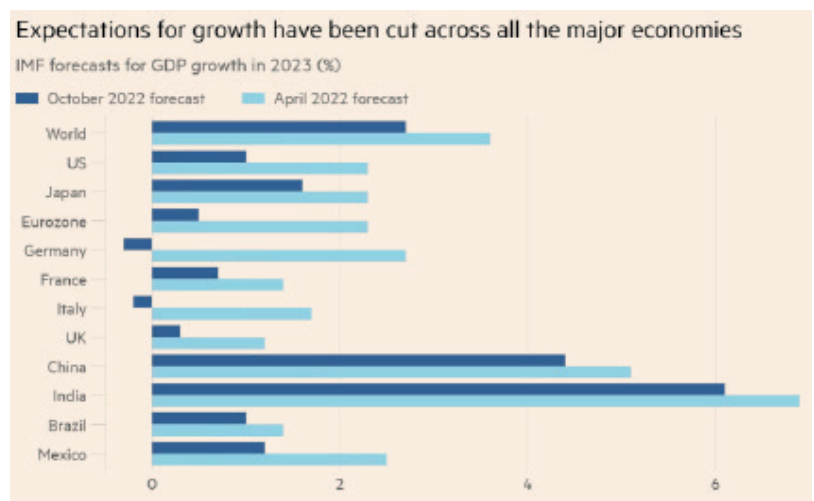
Vers la récession mondiale ?

C'est du moins ce que prévoit notamment le Fonds monétaire international (FMI) pour plusieurs pays; son économiste en chef prévoit des « heures sombres » dans un avenir proche³. L'Allemagne et l'Italie devraient entrer en récession en 2023, et la Chine devrait connaître un net ralentissement de sa croissance.

Les causes ne sont pas mystérieuses: en Chine, fragilité du secteur du logement, moteur de sa croissance; en Europe, hausse des coûts de l'énergie et des matières premières, notam-

ment agricoles, sur fond de guerre en Ukraine. À ce tableau il

faut ajouter l'action des banques centrales, dont beaucoup ont décidé simultanément des hausses de taux d'intérêt (en Europe et aux États-Unis notamment). Que cache ce qui paraît être un élément technique? En définitive, la hausse des taux entraîne une mécanique bien connue que l'on peut résumer comme suit: hausse des taux > renchérissement du crédit (pour les ménages et les entreprises) > baisse de l'investissement et de la consommation > baisse de



Source: IMF © FT

2. Selon la convention COR-Équilibre permanent des régimes.

3. www.ft.com/content/30369662-554b-44b7-9f25-b87d5e13548d

l'activité économique > hausse du chômage > pression sur les salarié-es. Dit autrement, les banques centrales ont choisi de commencer à appliquer le remède utilisé dans les années 1980 : laisser augmenter le chômage pour réduire l'inflation... alors même que l'inflation n'a rien à voir avec les salaires !

Conséquence pour la France : l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) a d'ores et déjà prévu une hausse du chômage, avec une remontée à 8 % fin 2023 et une baisse du pouvoir d'achat à la même période⁴. Comme à chaque convulsion du capitalisme, c'est le monde du travail qui souffre. Il faudra bien sûr suivre précisément l'évolution des contraintes énergétiques, dont les conséquences économiques et sociales peuvent être désastreuses, notamment chez les sous-traitant-es ; il ne fait aucun doute que notre revendication d'un pôle public de l'énergie est plus que jamais d'actualité pour sortir de la folie marchande et stabiliser les prix en la matière.

Vers une crise financière ?

Les signes de tension financière se font également de plus en plus présents. Le Crédit suisse, deuxième banque helvétique, est sous pression et la crainte de crise financière, du fait de potentiels risques que cacherait le système bancaire, circule⁵.

Outre-Manche, la crise à laquelle fait face le gouvernement du Royaume-Uni est symptoma-

tique de la domination financière. Suite à une annonce d'un plan de réduction d'impôts, critiqué par le FMI, les actrices sur les marchés financiers ont « sanctionné » le gouvernement britannique en revendant massivement les titres de dette publique du pays, ce qui a conduit à une chute du cours de la monnaie et une hausse importante des taux d'intérêt sur la dette publique. Entrent en scène les fonds de pension britanniques qui, spéculant depuis des années sur d'obscurs produits financiers liés aux taux faibles, ont failli s'effondrer en cascade du fait de la remontée soudaine de ces taux. L'économie britannique est ainsi passée très près d'une crise financière assimilable à celle de 2008, évitée de peu par l'action de la banque centrale qui a racheté massivement des titres pour calmer la situation⁶.

Une affaire symptomatique du capitalisme financiarisé, dont on mesure à intervalles réguliers l'effarante fragilité. On notera aussi la faute politique majeure d'avoir placé nos politiques publiques sous contrôle des marchés financiers. Définancieriser nos économies est une nécessité vitale, et la condition d'une véritable rupture. La fragilité est sans doute encore plus importante pour les économies dites en développement. La Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (Cnuced) alerte sur un risque de crise plus grave que celle de 2008, sur fond de ralentissement économique général⁷. Victimes de la spéculation sur les

denrées alimentaires et de la prédation des intérêts financiers et des multinationales, les pays en développement seront les premiers à souffrir du choc qui s'annonce. Rejoignant le constat de la CGT, la Cnuced écrit : « *Les grandes sociétés multinationales, qui disposent d'un pouvoir de marché considérable, semblent avoir profité indûment du contexte actuel, en augmentant leurs marges pour accroître leurs bénéfices.* »

Une intensification de la guerre commerciale internationale

Globalement, le conflit économique s'intensifie entre puissances se disputant le *leadership* économique mondial, avec les États-Unis et la Chine au centre du jeu. Une décision états-unienne récente sur le « *contrôle des exportations* » a interdit le soutien à des entreprises chinoises par des personnes ayant la nationalité américaine, portant un sérieux coup à l'industrie des semi-conducteurs en Chine.

De son côté, la Chine étend sa domination sur la production et, surtout, sur le traitement des matériaux nécessaires à la décarbonation des économies ; elle contrôle ainsi plus de 80 % du traitement des terres rares et la moitié du traitement du lithium. L'enjeu est de taille, par exemple dans la filière de la voiture électrique, la Chine contrôlant plus de la moitié de la production mondiale de batteries automobiles. En Europe, les gouvernements semblent seulement prendre conscience du retard considérable pris en la matière, et donc

4. www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2022/OFCEpbrief110.pdf

5. www.lemonde.fr/economie/article/2022/10/04/les-rumeurs-sur-la-chute-de-credit-suisse-afolent-les-marches_6144307_3234.html

6. Pour plus de précisions, voir www.lemonde.fr/economie/article/2022/10/17/les-fonds-de-pension-britanniques-a-l-origine-d-une-nouvelle-crise-financiere_6146125_3234.html

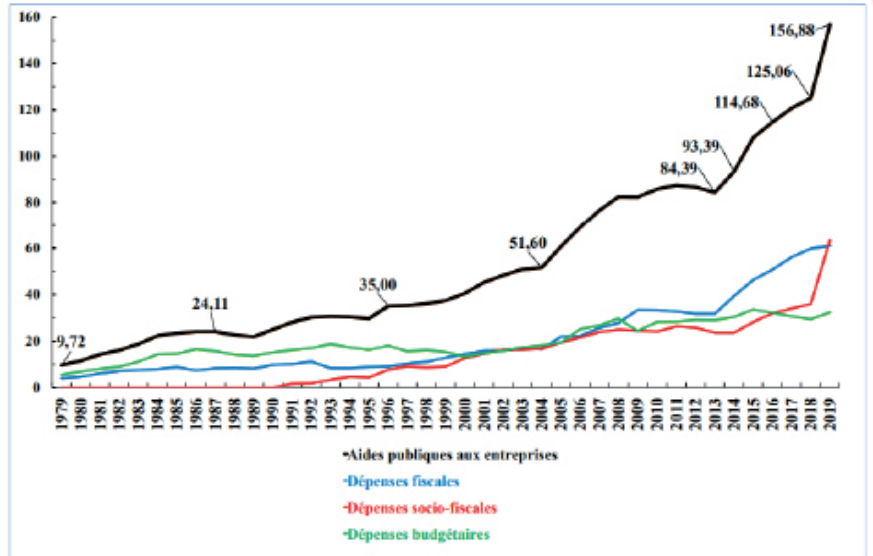
7. unctad.org/fr/press-material/la-cnuced-met-en-garde-contre-une-recession-mondiale-induite-par-les-politiques

de notre grande dépendance⁸. De quoi inquiéter sur notre capacité réelle à assurer la rupture environnementale et, plus globalement, sur notre place dans l'économie mondiale alors que notre industrie est soit sacrifiée, soit bradée.

Le capitalisme français sous perfusion

Plus généralement, le capitalisme apparaît toujours plus dépendant de l'action publique pour assurer sa survie. Aux tombereaux de monnaie déversés par les banques centrales pour maintenir à flot le système financier international, il faut ajouter les dépenses budgétaires des États pour soutenir directement le capital *via* des aides publiques aux entreprises. Pour la France, et grâce au rapport Ires/Clersé que nous avons commandé il y a deux ans, nous avons désormais un chiffre solide à mettre entre les mains de nos organisations : 160 milliards d'euros d'aides aux entreprises, soit cinq fois la dette des hôpitaux, ou encore deux fois le budget de l'Éducation nationale⁹. Le graphique ci-après permet de prendre la mesure de l'explosion en une trentaine d'années des aides aux entreprises.

Le cas français n'est sans doute pas isolé, mais quoi qu'il en soit, cette perfusion doit être appréhendée pour ce qu'elle est : une mise en sécurité permanente des profits des entreprises, et donc des versements aux actionnaires. Le capital est en train de gagner son « nouveau statut », qui prémunit ses détenteurs contre les aléas économiques. Vu les sommes en jeu, plu-



G. 1.10. Ensemble des dépenses fiscales (sans les dépenses fiscales déclassées), socio-fiscales et budgétaires bénéficiant aux entreprises (en mds € courants)

Source : auteurs à partir des données Insee, PLF, PLFSS, Acoass-Urssaf

sieurs perspectives revendicatives se dessinent, à comparer systématiquement au montant des aides :

1. Augmenter le point d'indice de 10 % coûterait 21 milliards d'euros, soit sept fois moins que le coût des aides aux entreprises ;
2. Il vaut mieux dépenser directement, pour développer les services publics qu'abonder les marges du privé ;
3. La conditionnalité des aides (conditions sur emploi, salaires, égalité professionnelle, temps de travail) est un axe stratégique pour les négociations et luttes dans les entreprises.

Contre la fatalité, imposer le plan de rupture

Ce tour d'horizon de l'économie mondiale n'est sans doute pas de nature à donner le sourire. Il faudrait *en plus* ajouter une crise climatique qui ne cesse de s'accroître pour prendre la mesure du problème. L'avantage, c'est que nous connaissons le coupable :

c'est notre régime économique, intenable. Nous en voyons chaque jour un peu plus les failles, les incohérences et la violence. Il y a donc une opportunité pour faire avancer l'alternative que nous portons.

Le plan de rupture de la CGT, assis sur de nouvelles répartitions (*via* la hausse des salaires) et production des richesses, une reprise en main de la production par le travail, une réduction du temps de travail, une réponse coordonnée à l'urgence sociale et environnementale *via* une planification pour répondre aux besoins, trace la voie d'un changement radical, profond, vital non seulement pour le monde du travail, mais plus globalement pour le maintien pur et simple de notre capacité à vivre sur Terre. Les crises à répétition ne déroulent pas le tapis rouge à nos idées, mais elles rappellent leur force, si nous savons les porter dans nos lieux de travail, et dans le débat public.

Mathieu Cocq

8. www.lesechos.fr/industrie-services/industrie-lourde/etat-dalerte-sur-la-dependance-europeenne-au-lithium-1851900

9. Le rapport est disponible ici : www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/6572-un-capitalisme-sous-perfusion-mesure-theories-et-effets-macroeconomiques-des-aides-publiques-aux-entreprises-francaises ; une « Note éco » sur le sujet sera produite rapidement.

Rapport de force

Le patronat s'inquiète et s'organise contre les augmentations salariales

Face à l'importance de l'inflation (qui flirte toujours avec les 6 % sur l'année), les salarié-es se mobilisent, chaque jour un peu plus nombreux-ses, pour tenter d'arracher des hausses de salaires. Mais rien n'est moins simple, face à un patronat qui s'organise, avec l'appui des politiques.

Les NAO : obligation à négocier, pas à s'accorder, ni à augmenter

Introduites en 1982 dans toutes les entreprises de plus de cinquante salarié-es, les négociations annuelles obligatoires sur les salaires sont le cœur du réacteur en matière d'augmentations salariales. Sont discuté-es non seulement le niveau d'augmentation, mais aussi les modalités d'attribution (individuelles ou générales, en fonction de quels critères, etc.). Cependant, il faut bien avoir à l'esprit que seule la négociation est obligatoire, pas le fait de conclure un accord ! Cela permet au patronat comme aux politiques d'afficher sereinement un « *Regardez, on négocie !* », alors même qu'en cas de désaccord, c'est bien évidemment la position de l'employeur-se qui l'emporte. Comme se plaisent à le rappeler les cabinets de conseil en ressources humaines à destination du patronat, il n'existe pas non plus d'obligation à augmenter les salaires, même lorsque l'inflation est très forte. Selon ces cabinets, il faut simplement respecter le Smic et les minima de branche. Un comble, quand on sait que 70 % des branches ont des

niveaux de salaires inférieurs ou égaux au Smic, et que même les branches les plus riches ont revalorisé les minima bien en deçà de l'inflation¹⁰. C'est ainsi que selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), les salaires de base n'ont progressé que de 3,1 % en moyenne entre le T2 2021 et le T2 2022, là où l'inflation atteint 6,3 %, ce qui correspond donc à une perte de pouvoir d'achat de 3,2 % en seulement douze mois.

Les dangers de l'individualisation et de l'épargne salariale

Relativement fréquentes dans les années 1990, le XXI^e siècle a amené avec lui la disparition progressive, et désormais presque intégrale, des augmentations générales au profit des augmentations individuelles. Mais sous couvert de stimuler l'initiative et la productivité, le patronat utilise cette individualisation pour monter les salarié-es les un-es contre les autres. En effet, là où les augmentations générales permettent de conserver une cohérence des salaires à métier égal, les augmentations individuelles viennent chaque année accroître

les disparités entre salarié-es. Mais du fait de la vigueur de l'inflation, la question de la généralisation des augmentations est bel et bien en train de revenir en force, et c'est bien dans ce sens que l'on pousse à la CGT !

De la même manière, les dernières décennies ont vu se développer les formes de rémunération « réversibles », dans le sens où elles peuvent être supprimées à tout moment ou sont conditionnées par les résultats de l'entreprise. C'est notamment le cas des primes, de l'intéressement et de la participation. L'ensemble de ces dispositifs posent deux problèmes majeurs, en plus de leur caractère réversible. D'abord, puisqu'ils ne sont pas du salaire, ils ne sont pas soumis à cotisation et n'ouvrent donc aucun droit (retraite, chômage). Ensuite, puisqu'ils dépendent des résultats de l'entreprise, ils exposent la rémunération des salarié-es à des variations importantes, notamment à la baisse.

Or dans la période actuelle, c'est vers ces dispositifs que se tournent les patron-nes, parfois même en les substituant à du salaire, et ce, avec le soutien financier du gouvernement... payé par nos impôts ! La soi-disant prime de partage de la valeur ajoutée (PPV) en est l'exemple même, alors que rien ne remplacera jamais une augmentation des salaires, durable et équitablement distribuée !

10. Sur le sujet, voir le mémo sur les revalorisations salariales.

Droit de grève : l'offensive gouvernementale et patronale

Face à l'inefficacité des mécanismes prévus par la loi et l'urgence de revaloriser le pouvoir d'achat face à l'inflation, les salarié·es n'ont d'autres choix que d'utiliser le dernier levier en leur possession : le droit de grève, dont l'essence est précisément la capacité de blocage, pour enfin se faire entendre !

Alors que les mouvements s'étendent et persistent, le gouvernement en appelle à la responsabilité de chacune, employeuse et salarié·e, comme si l'un était l'égal de l'autre aujourd'hui ! Mais dans les faits, comme on vient de le voir, la direction n'est concrètement obligée à rien, ce qui revient à renvoyer la seule responsabilité aux salarié·es. Certains politiques, à droite, appellent à interdire purement et simplement le droit de grève, utilisant l'argument récurrent de la « prise d'otage » pour parler des mobilisations actuelles, dans les raffineries notamment. Ces mobilisations, plus visibles que d'autres du fait des conséquences immédiates en matière d'approvisionnement en essence, sont ainsi instrumentalisées pour embarquer l'ensemble de l'opinion publique française et tenter de supprimer définitivement ce droit.

Mais qui prend qui en otage ? Comment Patrick Pouyanné, le PDG de TotalEnergies, fait-il pour justifier une augmentation des salaires inférieure à l'inflation, alors même

que le groupe réalisait en 2021 – et réalise à nouveau en 2022 – des profits exceptionnels ? La situation est d'autant plus scandaleuse qu'il s'est lui-même augmenté de 50 % et que les actionnaires, eux, ont déjà reçu deux avances sur dividendes, dont pas moins de 2,6 milliards d'euros pour la dernière avance, en perspective des bons résultats de l'année !

Le patronat tente opportunément de détourner les salarié·es de la réalité : les profiteurs de crises ne sont pas les salarié·es qui tentent par tous les moyens de contrer l'inflation, mais bien les actionnaires, le patronat et le gouvernement, qui regardent avec complaisance le pouvoir d'achat des travailleuses s'effondrer chaque mois un peu plus. Le droit de grève est un instrument central et indispensable, mis à mal non seulement par ces déclarations publiques, mais aussi par les réquisitions de plus en plus nombreuses, dans la santé, les transports, et désormais, dans les raffineries.

Plus que jamais, les augmentations générales de salaires sont nécessaires ; et si la grève doit continuer, le patronat en portera l'entière responsabilité.

L'infatigable argument de la compétitivité

S'il ne devait y en avoir qu'un, l'argument récurrent et favori du patronat et du gouvernement pour ne pas augmenter les salaires est celui du maintien de la « compé-

titivité prix ». L'idée défendue là est de pouvoir concurrencer les autres pays sur la base du prix des biens et services vendus, grâce à un coût du travail bas, donc des salaires bas. Directement opposé à la hausse des salaires, cet argument est nuisible, et erroné à au moins deux titres. D'abord, la concurrence ne repose pas que sur le prix, mais aussi sur la qualité, ou la technicité. Vouloir faire une différence par les prix, c'est donc nier volontairement l'expertise des travailleuses françaises, pourtant reconnue dans de nombreux domaines comme l'aéronautique. Ensuite, tout le monde ne peut pas être compétitif sur les prix au même moment, ou alors personne ne l'est. En particulier, chercher à baisser le coût du travail en France pour « rester au contact » de l'Allemagne est purement déraisonnable, considérant la faiblesse des salaires allemands. Car c'est bien de ça dont il s'agit : la course à la compétitivité est une course à la baisse des salaires, qui loin de réduire les divergences entre les pays européens, met en péril toute la zone. La concurrence généralisée, la division du monde du travail font pencher le rapport de force en faveur du patronat. Organiser la solidarité ne se décrète pas ; il est certain qu'en face de la « compétitivité », c'est bien une logique de coopération internationale, de règles sociales communes strictes qui doit primer.

Maé Geymond

DOSSIER EMPLOI

1. Deux indicateurs pour une même idée fixe : le « plein-emploi »

Du ministre du Travail (Olivier Dussopt) à Macron, en passant par Élisabeth Borne, l'ensemble de nos gouvernantes répètent jour après jour l'objectif du « plein-emploi ». Le plein-emploi est généralement défini en référence à un taux de chômage de 5 % (contre 7,4 % au deuxième trimestre 2022), mais il peut aussi reposer sur une augmentation du taux d'emploi. Peu importe la référence, dans les deux cas, chercher à *tout prix* le plein-emploi, sans en avoir au préalable défini le contenu, les objectifs, conduit à une augmentation de la précarité.

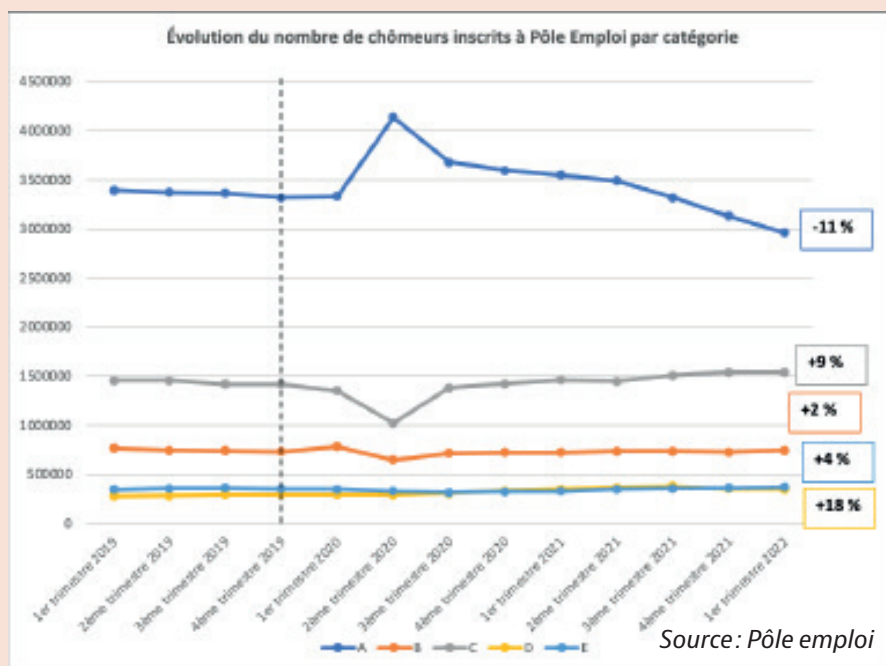
C'est d'autant plus vrai dans la situation actuelle, caractérisée par une faible croissance et une forte inflation tirée par les prix de l'énergie. Pour rappel, puisqu'elle n'est pas accompagnée par une hausse des salaires, l'inflation pèse directement sur la consommation des ménages, donc sur le dynamisme de l'économie. À ce titre, les dernières projections de la Banque de France prévoient un retour de la hausse du chômage, à 8 %. L'objectif gouvernemental paraît d'autant plus inatteignable et dangereux. Derrière l'illusion du plein-emploi sauce patronale

et gouvernementale, ce qui est visé, c'est bien de matraquer le salariat pour lui faire accepter non pas le plein-emploi mais le « pire-emploi », à mille lieues du projet CGT qui est un *autre* plein-emploi, de qualité : travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous.

Catégories du chômage au sens de Pôle emploi

La catégorie A comprend les personnes en recherche d'activité, sans aucune activité au cours du dernier mois. Les catégories B et C comprennent les personnes qui ne sont pas dans la catégorie A du fait d'une activité partielle au cours du dernier mois (inférieure à 78 heures pour la catégorie B, supérieure à 78 heures pour la catégorie C). La catégorie D comprend les personnes n'ayant pas d'emploi mais qui ne sont pas immédiatement disponible car en cours de formation, de stage, etc. La catégorie E comprend des personnes en recherche d'emploi mais travaillant dans le cadre d'un contrat aidé par exemple.

Figure 1



a. Le taux de chômage

Généralement, nos politiques s'appuient sur le taux de chômage tel que défini par le Bureau international du travail (BIT)¹¹. Pourtant, il suffit par exemple d'avoir travaillé une heure pour ne pas être compté-e comme

11. Au sens du BIT, une chômeur-se est une personne en recherche active, disponible dans les deux semaines, et qui n'a pas travaillé au cours de la semaine précédente. Cette définition est une convention, commune à chaque pays et qui permet ainsi les comparaisons internationales. Le taux de chômage s'obtient ensuite en divisant le nombre de chômeur-ses par la population active.

chômeur-se au sens du BIT, ou de décrocher un CDD ou une mission d'intérim aussi courte soit-elle. En l'état, il n'est donc pas satisfaisant.

L'autre manière de mesurer le chômage en France est celle utilisée par Pôle emploi, comprenant cinq catégories (voir précédent). Mais puisque la catégorie A est plus scrutée que les autres, c'est celle que les gouvernants cherchent à réduire le plus, en déversant des chômeur-ses vers les quatre autres catégories. Habile, non ? C'est ainsi que lorsque l'on compare le niveau actuel de chacune des catégories à leur niveau juste avant la pandémie (voir figure 1), la catégorie A est en baisse de 11 %, mais toutes les autres sont en hausse !

Il n'y a pas de quoi se réjouir d'un taux de chômage qui baisse au profit d'une multiplication des horaires atypiques (travail de soir, nuit, week-end) ou de conditions de travail dégradées (port de charges lourdes, exposition à des produits dangereux, station debout, etc.). Et c'est bien là les caractéristiques premières des métiers d'agent-e de sécurité, d'agent-e de propreté ou d'aide à domicile, dont le dynamisme est sans égal, constamment alimenté par Pôle emploi et par les « viviers de chômeur-se » que la réforme cherche à introduire.

De la même manière, le service public pour l'emploi pousse à l'auto-entreprenariat, qui fait artificiellement baisser le nombre de chômeur-ses. Ainsi, en 2018 (dernières données disponibles), 30 % des créateur-ices d'entreprise sont des chômeur-ses (de plus ou moins longue durée).

b. Le taux d'emploi

Par définition, le taux d'emploi rapporte le nombre de personnes en emploi au nombre de personnes en âge de travailler (15-64 ans). Contrairement au taux de chômage (qui rapporte le nombre de chômeur-ses au nombre d'actif-ves), il tient compte des personnes *inactives*, c'est-à-dire qui ne sont pas en emploi bien qu'en « âge de travailler » au sens statistique. On y retrouve donc les retraitées, mais aussi les étudiant-es et les personnes « ni en emploi ni au chômage », soit une large partie de la frange la plus précaire de la société. Lorsque nos politiques et le patronat parlent du taux d'emploi, ils et elles pointent donc du doigt ceux qui « ne daignent » pas travailler, qui de ce fait ne contribueraient pas à la création de richesses et qu'il faudrait « forcer » à travailler. C'est cette croyance qui justifie les réformes durcissant les conditions d'accès aux indemnités chômage, ou rendant plus compliqué l'accès aux minima sociaux.

Comme pour le taux de chômage, le taux d'emploi seul ne dit pas grand-chose de la qualité des emplois occupés, ni en matière de stabilité du contrat (intérim, CDD, autoentreprise), de temps de travail (réduit *via* les temps partiels subis, éparpillés) ou de rémunération. Lorsque l'on contraint les gens à accepter n'importe quel emploi, en diminuant les allocations-chômage, en réduisant les minima sociaux, etc., on augmente certes le taux d'emploi (et on baisse le taux de chômage), mais cette mise au travail forcée conduit nécessairement à une hausse de la précarité. Plus problématique encore, aug-

menter le taux d'emploi signifie des choses très différentes selon la tranche d'âge que l'on vise, et en particulier pour les deux extrêmes :

- sur la tranche des **15-24 ans**, cela signifie mettre au travail une population en études, ou en âge d'étudier. Veut-on vraiment que nos jeunes soient obligés de travailler vingt, voire vingt-cinq heures par semaine pour financer leurs études ? Avec quelles conséquences sur les taux de réussite, et donc sur la hausse globale des qualifications ? Le diplôme conditionne directement les niveaux de salaire et de pénibilité.
- la tranche la plus âgée, celle des **55-64 ans**, concentre déjà les personnes ni en emploi ni en retraite, bloquées dans un sas de précarité de plus en plus long du fait des reculs successifs de l'âge de la retraite. Le faible taux d'emploi de cette catégorie est indissociable des pratiques des employeur-ses qui cherchent à se débarrasser des plus de 55 ans. Par ailleurs, augmenter le taux d'emploi des « seniors » a pour corollaire de rendre plus difficile l'insertion des nouveaux et nouvelles entrant-es sur le marché du travail. Est-ce vraiment un bon objectif ?

Lecture syndicale/à retenir !

Derrière l'illusion du plein-emploi sauce patronale et gouvernementale, ce qui est visé, c'est bien de matraquer le salariat pour lui faire accepter non pas le plein-emploi, mais le « pire-emploi » !

2. Un lien grossier entre chômage, emplois vacants et difficultés de recrutement

Le patronat et le gouvernement pointent régulièrement les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises en ce moment, renvoyant la responsabilité aux chômeur-ses qui ne veulent pas travailler. L'objectif est simple : justifier une nouvelle réforme de l'assurance chômage. Pourtant, le lien entre emplois vacants et chômage n'a aucun sens.

Au deuxième trimestre 2022, l'Insee dénombre 362 000 emplois vacants. Mais il y a dix fois plus de chômeur-ses ! Ainsi, si l'ensemble de ces emplois étaient pourvus, le nombre de chômeur-ses ne baisserait que de 10 %. Cela supposerait préalablement que parmi les chômeur-ses figurent exactement les profils de qualification nécessaires pour occuper ces postes. Enfin, la définition même d'un emploi vacant prête à discussion. D'après l'Insee, « *les emplois dits "vacants", ou "postes à pourvoir" (job vacancies), sont des postes libres, nouvellement créés ou inoccupés, ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels des démarches actives sont entreprises pour trouver le ou la candidate convenable. Le recrutement souhaité peut correspondre à un contrat à durée indéterminée (CDI), un contrat à durée déterminée (CDD), ou à un emploi saisonnier, même de courte durée.* » A minima,

cela signifie que le chiffre global est surestimé, gonflé par des postes qui sont encore occupés ! D'après la Dares, seuls 49 % des emplois vacants sont réellement inoccupés, l'autre moitié correspondant à de nouvelles créations de poste pour lesquelles il est normal de prendre un peu de temps pour recruter, ou à des postes qui vont bientôt être libérés. De plus, puisqu'il peut s'agir de recrutement sur des contrats temporaires (saisonniers ou CDD), les chômeur-ses acceptant ces emplois finiront immanquablement par redevenir chômeur-se à la fin du contrat.

Nos gouvernant-es laissent également de côté la responsabilité des employeur-ses dans les difficultés de recrutement. Comme le montrent plusieurs études de la Dares portant sur les difficultés de recrutement (aussi appelées « *tensions sur le marché du travail* »), le premier facteur est l'absence de main-d'œuvre formée dans des métiers où les conditions de travail et de rémunération sont pourtant assez favorables. Le second est le manque d'attractivité de certains métiers, autrement dit les mauvaises conditions de travail ou de rémunération. Ces deux facteurs impliquent alors deux choses, à contre-pied total de ce que prétend gouvernement :

1. Si les employeur-ses daignaient augmenter les salaires, ou offrir de meilleures conditions de travail, les emplois proposés trouveraient facilement preneur-se ! C'est notamment le cas des secteurs de l'hôtellerie-restauration et du tourisme, particulièrement visibles avec l'été. Pourtant, des patronnes de restaurant continuent de s'étonner du fait qu'en réduisant les temps de coupure entre service de midi et service du soir ou en augmentant les salaires, des salarié-es se proposent !
2. Une véritable bonne réforme de Pôle emploi consisterait à mettre davantage de moyens dans l'accompagnement et les formations, pour réellement permettre l'accès à des métiers identifiés.

Lecture syndicale/à retenir !

Les emplois vacants sont une goutte d'eau dans l'océan du chômage : il y a dix fois plus de chômeur-ses que d'emplois vacants !

Les difficultés de recrutement des entreprises n'ont rien à voir avec le chômage, mais plutôt avec les mauvaises conditions de travail et de rémunération... à la main des employeur-ses.

3. Travail et pauvreté : l'un rime souvent avec l'autre

Contrairement à l'idée répétée par nos gouvernantes, le travail n'est pas une protection contre la pauvreté, et c'est bien là le problème. D'après une étude très récente de la Dares, un tiers des salarié-es du secteur privé sont des travailleur-ses pauvres¹², dont une majorité de femmes (39 %, contre 28 % pour les hommes). Si la faiblesse du salaire horaire est bien sûr un des facteurs expliquant la pauvreté au travail, le premier déterminant est le temps de travail. En effet, le nombre de travailleur-ses pauvre est quatre fois moins important lorsque l'on regarde les revenus à temps plein. Plus problématique encore, cette pauvreté au travail est durable dans le temps, dans le sens où 37 % des travailleur-ses pauvres

une année donnée le sont encore quatre ans plus tard.

Parmi ces travailleur-ses au revenu modeste figurent les premières de corvée, aussi appelées « salarié-es de la deuxième ligne ». En moyenne, en 2019¹³, ces 4,6 millions de salarié-es touchaient **moins de 1000 € par mois**, donc bien moins que le Smic ! Ces rémunérations descendent même à moins de 700 € en moyenne pour les 250 000 aides à domicile et aides ménagères...¹⁴

Comment est-il possible que ces salaires mensuels soient inférieurs au Smic ? Précisément parce que les mauvaises conditions de travail se combinent. On oublie trop souvent que pour avoir un Smic à la fin du mois, encore faut-il béné-

ficier d'un travail à temps plein. Mais puisque ces emplois sont justement à temps partiel ou, comme dans le cas des aides à domicile, que le temps de déplacement entre chaque patiente n'est pas compté dans le temps de travail, il ne reste qu'une fraction du Smic en fin de mois.

Lecture syndicale/à retenir!

L'emploi aujourd'hui n'est pas une protection contre la pauvreté et les politiques du gouvernement augmentent la proportion de travailleur-ses pauvres ! Les premières de corvée sont les plus mal loties et gagnent en moyenne moins de 1000 € par mois pour des métiers dangereux et pénibles.

4. Temps de travail et emploi, une relation indissociable

Alors que le président Macron nous annonçait que son second mandat serait celui du plein-emploi, les prévisions économiques se succèdent pour annoncer une hausse à venir du chômage. Cette augmentation du chômage, déjà massif, n'a rien d'une fatalité, il faut savoir se saisir des bons outils pour la contrer, à commencer par la réduction du temps de travail.

Facteurs de l'emploi, croissance, productivité et temps de travail

Créer de l'emploi, tel est l'objec-

tif, au moins affiché, de tous les gouvernements. Les idées pour y parvenir sont multiples mais, en réalité, la variation du nombre d'emplois ne dépend que de trois facteurs. En effet, l'évolution de l'emploi est fonction de la croissance économique, de la productivité et du temps de travail moyen. De nombreux débats peuvent exister sur la manière d'influencer ces trois facteurs. En revanche, la relation entre l'emploi et ces facteurs est indiscutable, c'est une relation comptable.

De fait, si la croissance de l'activité est de 2 % et que la productivité stagne, il faut 2 % de travail en plus pour assurer la production. Ces 2 % de travail supplémentaire peuvent être obtenus par une augmentation du temps de travail moyen de 2 %, mais si le temps de travail reste le même, c'est obligatoirement l'emploi qui doit augmenter de 2 %¹⁵.

La croissance économique et la baisse du temps de travail moyen tirent le nombre d'emplois vers le haut. À l'inverse, l'augmentation

12. C'est-à-dire gagnant moins des deux tiers du revenu salarial médian.

13. Voir le rapport de la mission d'accompagnement sur le sujet.

14. Pour plus de précision, voir le mémo sur le sujet.

15. Une solution hybride, avec une augmentation de 1 % du temps de travail moyen et 1 % d'emplois en plus est également possible.

de la productivité, toutes choses égales par ailleurs, a un effet négatif sur l'emploi.

Croissance de la productivité en panne, notre salut ?

Depuis le début des années 2000, la croissance économique est très faible en France, à peine 1 % par an en moyenne. Le temps de travail moyen s'est totalement stabilisé après les lois Aubry, du fait de leur détricotage immédiat. Les créations d'emplois que nous avons connus depuis vingt ans reposent donc uniquement sur le fait que nous avons affaire à une faible croissance de la productivité, encore plus faible que la croissance. Les gains de productivité permettent d'obtenir un même niveau de richesses avec une quantité de travail plus faible. Ils sont donc les bienvenus, à condition bien sûr de ne pas être accaparés par le capital.

Réduction du temps de travail, une solution d'avenir

Pour l'avenir, il paraît hasardeux de

miser sur la croissance pour créer de l'emploi. Si nous pouvons et devons contester les choix de nos dirigeants qui ont nui depuis des décennies à l'activité économique, force est de reconnaître un mouvement de baisse tendancielle de la croissance dans l'ensemble des économies « développées ». Au-delà de cette question de faisabilité de la croissance, se pose également la question des besoins auxquels devrait répondre cette croissance et, surtout, sa soutenabilité environnementale.

Avec une croissance structurellement faible et une productivité stagnante, la réduction du temps de travail apparaît alors comme la seule solution pour créer durablement des emplois.

La durée légale du travail n'est rien d'autre qu'une convention collectivement acceptée. Si aujourd'hui, un emploi à temps complet correspond à une durée de 1607 heures par an, nous pouvons collectivement décider qu'il correspondra dorénavant à 1469 heures par

exemple¹⁶. Ainsi, pour une même quantité de travail, des millions d'emplois pourraient être créés sans avoir à se préoccuper de la croissance et de la productivité.

Si le temps de travail moyen était aujourd'hui le même qu'en 1949, malgré un PIB multiplié par huit, nous aurions au moins 8 millions d'emplois en moins et donc autant de chômeurs supplémentaires. Historiquement, c'est donc bien la réduction du temps de travail, sous toutes ses formes (baisse de la durée hebdomadaire, semaines supplémentaires de congés payés, etc.) qui a permis de créer de l'emploi. Nul doute qu'aujourd'hui encore, la réduction du temps de travail demeure la meilleure, si ce n'est la seule, façon de créer de l'emploi pour l'avenir.

POUR ALLER PLUS LOIN : [Note éco - Le point sur les possibilités de financement de la réduction du temps de travail et des 32 heures](#)

16. Ce qui équivaut à 32 heures hebdomadaires.

On ne prête qu'aux riches Des aides publiques aux entreprises qui font des milliards de bénéfices ? Le gouvernement dit oui !

Chaque année, ce sont 150 milliards d'euros que les entreprises reçoivent en aides publiques, sous différentes formes (exonérations de cotisations, baisses d'impôts, suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises, etc.). Au milieu de celles-ci figure aussi le crédit d'impôt recherche (CIR), censé stimuler l'investissement.

Il existe cinq types de dépense éligible au CIR : les frais de personnel de recherche et développement expérimental (R & D), les amortissements de frais de R & D, les dépenses opérationnelles, les dépenses de protection de brevet et les dépenses de R & D externalisées. Mais quel que soit le type de dépense, il est possible de déclarer des dépenses au CIR qui ne devraient pas l'être, l'objectif étant de les faire rentrer dans les contours des dépenses éligibles. D'après les travaux de différentes chercheuses, cela concerne 14 %

des entreprises ayant recours au CIR.

En parallèle de cette « triche », il faut plus largement se poser la question du bien-fondé de telles aides, dans des entreprises et groupes dégageant chaque année des milliards de bénéfices et pouvant donc financer seules leurs investissements, contrairement à d'autres.

Une nouvelle fois, le groupe TotalEnergies en constitue un très bon exemple. Rien qu'au premier semestre 2022, Total enregistre en effet plus de 10 milliards d'euros de

bénéfices, et a déjà annoncé deux acomptes sur dividendes à ses actionnaires, pour plusieurs milliards d'euros, sans même attendre la fin de l'année. Pourtant, d'après *Les Échos*, le groupe bénéficie par exemple de 70 millions d'euros de CIR. Logique, non ? Là où ces 70 millions ne sont guère qu'un surplus d'argent de poche pour les actionnaires, ils auraient pu financer des projets bien réels, et nécessaires ! À la CGT, nous rappelons combien il est important que les aides publiques soient non seulement conditionnées à certains critères (difficultés réelles, taille d'entreprise, etc.), mais également versées en échange de contreparties, en matière d'emploi ou d'investissement.

MG

Finances publiques Quelques éléments de mise en perspective des lois financières pour 2023¹⁷

Pendant les confinements successifs, il était de bon ton de dire que le monde d'après ne serait pas comme le monde d'avant !

À quoi il a souvent été rétorqué que le monde d'après *serait le monde d'avant, en pire* ! Les projets de lois financières – loi de programmation des finances publiques, projet

de loi de finances (PLF), projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) – sont une bonne illustration de cette appréciation. L'ensemble des lois financières

pour 2023 repose en effet sur deux principes de base « *du monde d'avant* » : l'économie de l'offre et l'austérité budgétaire.

La majorité macroniste de la précédente législature a modifié les textes régissant la procédure budgétaire de l'État,

17. Voir aussi analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-projet-de-loi-de-finances-2023-des-depenses-supplementaires-sans-vision-coherente

comme ceux régissant le projet de loi de financement de la Sécurité sociale

Elle l'inscrit clairement dans la perspective de respect des traités européens depuis Maastricht, qui visent à renforcer le contrôle de la Commission européenne sur le budget des États de la zone euro (procédure dite du *semestre européen*), pour se conformer au critère de 3 % de déficit public (État, finances locales et sécurité sociale).

La loi de programmation des finances publiques pour 2023 traduit cette évolution des textes financiers; elle a été largement démantelée lors de sa discussion à l'Assemblée nationale.

La stratégie de retour à l'équilibre « *s'appuiera avant tout sur une amélioration structurelle et donc pérenne entièrement portée par un effort structurel en dépenses* ». Ainsi, l'article 3 du projet du gouvernement prévoit que les dépenses publiques passent de 57,6 % du PIB en 2022 à 53,8 % en 2027, soit une baisse de près de quatre points. Cet effort serait partagé par l'ensemble des administrations publiques :

- Sécurité sociale – objectif national de dépenses d'assurance maladie (Ondam) à 2,7 % en 2024-2025, puis 2,6 % en 2026-2027, alors que la CGT estime qu'il faudrait au minimum augmenter de 4,4 % l'Ondam en 2023. Notons que le projet de loi plafonne jusqu'en 2025 à 21,8 % du PIB les dépenses de protection sociale, y compris les retraites complémentaires et l'assurance chômage. Le gouvernement

ne tire ainsi clairement aucune leçon de la crise sanitaire. C'est en effet le dogme de limitation des dépenses, en particulier de l'hôpital public à la croissance du PIB qui explique l'incapacité de l'hôpital à faire face à la pandémie du Covid-19!

- objectif de réduction de 0,5 % par an des dépenses de fonctionnement des collectivités locales¹⁸.

La loi de programmation arrête également un objectif de baisse de 10 % du ratio dépenses défavorables à l'environnement/dépenses favorables ou mixtes (dans le jargon des spécialistes du développement durable: *dépenses brunes/dépenses vertes ou jaunes*).

Enfin, elle fixe un objectif à moyen terme de baisse des dépenses publiques à - 0,4 % du PIB potentiel; et un « *effort structurel* » entre 2024 et 2027 de 1,5 % portant principalement sur les dépenses. C'est un objectif de baisse des dépenses publiques par rapport aux dépenses privées.

En résumé, les orientations de cette loi de programmation des finances publiques, c'est ***l'austérité à vie!***

Le projet de loi de finances (PLF)

Les lois de finances annuelles déclinent ces objectifs, avec pour le PLFSS un objectif de dépenses d'assurance maladie (Ondam) très en deçà des besoins, qui ne permettra pas de répondre aux demandes légitimes de revalorisation des rémunérations des personnels de santé dans l'hôpital public, et des objectifs d'économies concernant notamment les laboratoires.

Même si le projet de Macron de recul de l'âge de la retraite ne fera

finalement pas partie de ce PLFSS – rappelons que le gouvernement a longtemps envisagé de faire passer cet important recul social par un amendement au PLFSS, avant de décider de le faire via un projet de loi spécifique début 2023 –, les membres du gouvernement ne perdent pas une occasion pour rappeler que ce recul constitue un engagement de campagne cardinal du président et qu'ils le feront passer « coûte que coûte ».

La proposition centrale est la suppression des « *impôts de production restants* ».

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), qui vise à contribuer au financement par les entreprises du développement économique des territoires, sera finalement supprimée en deux ans au lieu d'un; cela rapportera 4 milliards d'euros aux entreprises en 2023. La perte de recettes sera compensée par un apport de TVA aux collectivités locales. **Une nouvelle fois, le gouvernement baisse la contribution des entreprises pour la faire prendre en charge par les salarié-es et les retraité-es;** c'est la même logique que celle qui a consisté à baisser de six points les cotisations des employeurs à l'assurance maladie, pour la remplacer par l'affectation à la Sécurité sociale de 40 milliards d'euros de TVA.

- Par ailleurs, la suppression de la redevance audiovisuelle est confirmée.
- Le barème de l'impôt sur le revenu sera indexé sur l'inflation en 2023, ce qui évitera notamment à des ménages actuellement non imposables de le devenir.

18. L'ensemble des articles portant sur l'austérité budgétaire imposée aux collectivités locales a été rejeté par l'Assemblée nationale.

La crise énergétique marque évidemment ce projet de loi de finances.

Le bouclier tarifaire, qui vise à empêcher une hausse des coûts de l'électricité de plus de 15 %,

est évalué à 45 milliards d'euros. Enfin, les mesures prises dans le cadre de la crise énergétique ne sont pas neutres d'un point de vue écologique. Elles conduisent à un renforcement des dépenses dites

« brunes », liées en particulier aux importations de gaz, mais également au report de mesures telles que la fermeture des centrales à charbon.

Pierre-Yves Chanu

Environnement

Pour une utilisation raisonnée des métaux rares

Le développement économique et industriel du xx^e siècle s'est fait sur l'exploitation de matières fossiles comme le pétrole, le charbon et le gaz. Aujourd'hui, nous sommes confronté-es à la nécessité de repenser le mode de développement économique. À cela s'ajoutent la révolution numérique, la crise sanitaire, la guerre en Ukraine, le changement climatique, qui ont un fort impact sur les échanges internationaux et qui sont des révélateurs des difficultés de l'économie.

De la dépendance au pétrole... à la dépendance aux métaux rares ?

Les pénuries en tout genre se multiplient, mettant en évidence la fragilité des modes de production français. Cela va entraîner d'énormes changements, qui vont impacter les conditions de travail, de vie des salarié-es et des populations. Un nouveau défi s'offre à l'économie ; la dépendance aux énergies fossiles va-t-elle être remplacée par celle aux métaux et terres rares ? Ces dernières sont un enjeu majeur dans les transitions numériques, écologiques et énergétiques actuelles.

Ils et elles sont indispensables à la fabrication de nombreux produits comme les panneaux photovoltaïques, les batteries – notam-

ment pour l'automobile –, les smartphones, les composants électroniques qui, aujourd'hui, sont intégrés dans un nombre considérable de biens. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) estime que la consommation de métaux rares passera de 7 à 19 milliards de tonnes en 2062. Face à cet enjeu majeur, il convient de tirer les enseignements de l'exploitation des énergies fossiles pour ne pas réitérer les erreurs du passé. Par exemple, une exploitation trop souvent réalisée de manière coloniale ou néocoloniale, avec pour tout but l'exploitation maximale de la richesse au coût le plus faible, sans se préoccuper du devenir de la ressource et de la planète, sans parler de l'exploitation des travailleur-es

d'autres pays. De plus, ce mode de production a souvent abouti à des tensions internationales mettant en danger la paix dans le monde.

Quelle stratégie à long terme ?

Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) s'est penché sur cette question en remettant un rapport¹⁹ en janvier 2019. Celui-ci conclut sur le fait qu'il est nécessaire pour le France de se doter d'une stratégie claire sur le long terme reposant sur trois axes forts :

- la sécurisation des approvisionnements ;
- le recyclage systématique des objets contenant des métaux rares ;
- l'investissement dans la recherche géologique pour rechercher les ressources potentielles, avec pour objectif une extraction écologiquement responsable.

Pour sa part, le groupe CGT, dans sa déclaration, a insisté sur le fait que pour éviter les dérives de l'exploitation des énergies fossiles, il était urgent de faire des ressources de la planète des biens publics mondiaux de l'humanité et de les gérer comme tels. Elle a

19. www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2019/2019_03_métaux_strategiques.pdf

aussi pointé le rôle incontournable de la recherche, « afin d'ouvrir de nouveaux horizons, de mieux valoriser la matière grâce à l'écoconception, le recyclage, et l'économie de la fonctionnalité ». Il est essentiel de pouvoir utiliser toujours mieux ces métaux rares pour éviter le gaspillage et avoir une approche où l'impact sur la planète est mieux pris en compte. En effet, bien que présentée comme participant à la baisse des émissions de carbone, leur utilisation n'est toujours pas décarbonée. Par exemple, l'ONG ICCT (The International Council on Clean Transportation, « le Conseil international pour des transports propres ») explique que « les émissions de gaz à effet de serre liées à la production d'une batterie lithium-ion graphite NMC111 typique varient entre 65 et 100 kilogrammes d'équivalent CO₂ par kWh de capacité de la batterie ». Cela dépend de la provenance de l'électricité produite pour concevoir la batterie ». De même Olivier Vidal, directeur de recherche au CNRS à l'Institut des

sciences de la Terre de Grenoble, expliquait dans la presse que pour fabriquer un véhicule électrique, « il faut à l'heure actuelle deux fois plus d'énergie que pour produire un véhicule thermique, en raison principalement de la batterie. Mais le surcoût de fabrication est récupéré à partir de 80 000 kilomètres ». Il serait donc utile de réfléchir dès à présent sur les conséquences à long terme de l'utilisation de ces métaux, sans attendre d'y être acculés comme c'est le cas pour les énergies fossiles.

Localisation et transport des métaux

La CGT a également insisté sur la localisation des métaux rares, leur exploitation, leur transport, et les conséquences sur les émissions de CO₂. « En effet, comment asseoir notre développement sur un besoin accru de ces métaux, sans se soucier des questions économiques (de coût et d'indépendance), sociales (avec les conditions d'exploitation) ou environnementales (de l'extraction

au transport). »

Dans les prochaines années, ces métaux rares – et leur extraction, leur transformation, leur utilisation, leur retraitement – vont sans doute prendre une importance comparable à celle des énergies fossiles au xx^e siècle. Ce défi nous oblige à repenser les chaînes de valeurs, à construire et à maîtriser de nouvelles filières. Pour cela, il faut une planification stratégique qui définisse clairement les objectifs à atteindre sur le long terme, pour parvenir à une utilisation maîtrisée de ces matières premières, garantissant l'indépendance. Comment, par exemple, structurer des filières françaises de production de batteries, de panneaux solaires, de la conception au recyclage ? Il nous faut dès à présent nous saisir de ces problématiques pour être force de propositions, en matière de réponses aux besoins et de créations d'emplois stables et bien rémunérés, dans ce domaine comme dans les autres.

Jean-François Soury

Statistiques approximatives Des chiffres qui font peur ?

Fin septembre, un site Internet prétendait que Brest était la ville la plus dangereuse du monde. Encore un palmarès dénué de signification et aisément manipulable, comme l'a démontré l'initiative d'un internaute. Et qui permet de remplir des journaux à bon compte avec de soi-disant « chiffres qui font peur ».

Le 27 septembre dernier, les quotidiens *Ouest-France* et *Le Télégramme* de Brest mettaient les choses au point : non, la ville de Brest n'est pas « la plus dangereuse

du monde ».

Mais comment a-t-on pu croire et, comme *Le Figaro*, reprendre à son compte cette fable distillée par le site numbeo.com ?

Ce site prétend construire un « indice de criminalité » en demandant à ses visiteuses de noter leur ville. Il suffit donc de se connecter, sans d'ailleurs avoir à prouver un lien quelconque avec la ville désignée, et d'exprimer son « ressenti ».

Un internaute a démontré que cet indice était facile à manipuler.

Selon *Le Télégramme*, c'est un homme qui est, à lui tout seul, à

l'origine de la hausse fulgurante de la criminalité à Brest ce mardi. Dans l'après-midi, un certain David Bertho a expliqué sur Twitter qu'il avait tenté de voir si l'on pouvait modifier le score... de Brest. Avec un peu de bidouillage, il a mis en place un script informatique afin de faire croire à Numbeo que plusieurs centaines de personnes mettaient de très mauvaises notes à la ville. Les quelque « 493 contributeurs » qui ont répondu au sondage sont en très grande partie fictifs.

Le score de la ville a baissé, jusqu'à ce qu'elle devienne la plus dangereuse de France, d'Europe, puis du monde!

David Bertho s'explique : « J'ai choisi Brest simplement parce que c'était bien visible sur la carte [de Numbeo]. Je n'ai pas de lien direct avec cette ville. » Son objectif était de montrer que le classement était pourri, avec des données que l'on peut manipuler très facilement. Il a souhaité réagir après avoir vu une récupération de ce classement par

une personnalité politique.

Ce n'est pas la première fois qu'une telle manipulation se produit. En 2017, un Suédois avait fait de Lund la ville la plus dangereuse du monde sur le même site.

Cela n'a pas empêché Numbeo de recommencer. Pourquoi pas ? Cela fournit du matériau en apparence sérieux, puisque chiffré, à des médias peu regardants... Et ça, c'est vraiment effrayant!

Alain Gély

— ELECTIONS FONCTION PUBLIQUE —
ma voix doit compter

service public **SALAIRES**
emploi ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
PROTECTION SOCIALE **retraite**



DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE 2022



**Ensemble,
imposons
le meilleur
pour toutes
et tous**

**Augmentation
des salaires**

**SMIC
à 2000 €**

**32 heures
par semaine**

**Retraite
à soixante ans**

**Égalité
femmes/hommes**



Les chiffres du mois

157 milliards d'euros par an d'aides publiques aux entreprises, c'est :

- 6 fois environ le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche;
- 5 fois la dette des hôpitaux.

14 milliards d'euros de profits pour TotalEnergies en 2021, c'est :

- 200 000 fois le salaire annuel moyen dans l'entreprise (cotisations sociales comprises);
- 6 milliards d'euros de profits restants si le groupe avait doublé tous les salaires en 2021 (masse salariale mondiale du groupe = 8 milliards d'euros)

Entre 25 % et 42 % de non-recours à l'assurance chômage.

73 milliards d'euros de profits pour le CAC 40 au 1^{er} semestre 2022.

La loi portant sur la protection du pouvoir d'achat représente 20 milliards d'euros, soit un mois et demi de profits du CAC 40.

Les prix qui montent

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE PRIX À RETENIR

Septembre 2022 (publication du 14 octobre)	Évolutions sur 12 mois et sur 7 ans
Indice des prix à la consommation source Insee	+ 5,6 % sur 12 mois
Indice spécifique pour les ménages modestes (*)	+ 5,9 % sur 12 mois
Indice harmonisé pour la France (normes Eurostat)	+ 6,2 % sur 12 mois
Indice pour les produits de grande consommation	+ 9,1 % sur 12 mois
Estimation du Coût de la vie (correctif CGT)	Au moins + 6,6 % sur 12 mois
Combustibles liquides	+ 71,1 % sur 12 mois
Autres huiles alimentaires	+ 60,0 % sur 12 mois
Énergie thermique	+ 54,3 % sur 12 mois
Gazole	+ 19,1 % sur 12 mois
Poisson frais	+ 16,5 % sur 12 mois
Combustibles liquides	+ 118,1 % depuis 2015
Énergie thermique	+ 88,1 % depuis 2015
Autres huiles alimentaires	+ 67,3 % depuis 2015
Services d'expédition du courrier	+ 63,2 % depuis 2015
Tabac	+ 55,8 % depuis 2015
Beurre	+ 50,3 % 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

Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire

Qu'on le veuille ou non, la pandémie du Covid-19 est venue mettre un coup de projecteur sur un ensemble de questions qui restaient jusqu'alors plus facilement dans l'ombre : « *Mon activité est-elle essentielle à la vie ? Si oui, pourquoi est-elle si pénible, peu considérée et mal rémunérée ? Si non, pourquoi continuer ? Et est-elle néfaste pour l'environnement ou la société ?* » Ces questions sont celles que posent très justement Thomas Coutrot et Coralie Perez, économistes du travail, dans leur ouvrage *Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire*²⁰. Elles résument à elles seules les interrogations de millions de salarié-es, qui ne se reconnaissent plus, ou ne se sont jamais vraiment reconnues, dans leur occupation quotidienne.

À l'heure où le patronat et les politiques s'alarment d'un « refus du travail », l'auteur et l'autrice montrent qu'il s'agit là du refus d'un travail insensé, tel qu'il est dicté par le capital. Il et elle rappellent combien le travail est à la fois central dans nos vies, puisqu'il détermine largement notre rapport aux autres, à la société et à la nature; mais qu'il a aussi la capacité de détruire notre santé physique et mentale, quand son organisation et son contenu sont décidés uniquement par les détenteur-rices de capitaux.

Que faut-il, alors, pour trouver du sens à son travail ? Avant de répondre à cette question, Thomas Coutrot et Coralie Perez identifient deux grands ensembles de facteurs qui ont contribué et contribuent encore à la perte de sens : le fait de « *travailler contre la nature* », et ce qu'ils appellent le « *management par le chiffre* », sorte de mélange entre un management désincarné en référence à des objectifs chiffrés omniprésents; une exigence de rentabilité toujours plus forte; et un changement permanent.

Leurs recherches montrent finalement qu'un travail est resenti comme ayant du sens quand il a une utilité sociale; est cohérent avec les normes éthiques de la vie en commun (fierté du travail bien fait, reconnaissance, absence de conflit de valeur y compris écologiques); et enfin, a la capacité de contribuer au développement de celui ou celle qui l'exerce (il ou elle en retire une expérience, des connaissances). Dit autrement, pour être porteur de sens, le travail doit être démocratiquement débattu, collectivement défini et organisé, au plus près de là où il s'effectue. Voilà des pistes de réflexion qui méritent attention.

MG

20. Paru aux éditions du Seuil en septembre 2022.

Repères statistiques

Salaires

- > **Salaire net médian** en équivalent temps plein (en 2020):
 - ensemble: 2 005 €;
 - femmes: 1 881 €;
 - hommes: 2 101 €.
- > **Écart de salaire femmes/hommes**: 15,2 % en équivalent temps plein (F: 2 280 €; H: 2 689 €) mais en réalité davantage, car il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel
- > **Smic mensuel net**: 1 329,05 € (8,76 € l'heure)
- > **Smic mensuel brut**: 1 678,95 € (11,07 € l'heure)
- > **Pension des retraites**: 1 509 € en 2020 (montant mensuel moyen brut par retraité, tous régimes confondus).
- > **RSA « socle »**: 598,54 € pour une personne seule, 897,81 € 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 €.