

Sommaire

2 Droit du travail : Les conséquences dramatiques des ordonnances Macron pour les salariés

Conjoncture économique : Augmenter les salaires pour sortir du marasme 3

Négociation : Réfuter les arguments contre une augmentation des salaires 5

Industrie : MG Valdunes : un concentré de ce que le capital fait de pire... et de ce que la CGT fait de mieux ! 7

Égalité entre les femmes et les hommes : Le monde laisse tomber les femmes et les filles 8

Effets de manche : Une annonce de Bruno Le Maire pas si extraordinaire... 10

Environnement : Éboulement en Maurienne : qui aurait pu prévoir ? 10

En bref : Capital, travail et services publics 11

Le mirage des fonds de pension « à la française » 12

14 Les principales évolutions de prix à retenir

16 Repères statistiques

Édito

Quand les langues se délient sur le chômage...

et le conflit de classe

Il suffit parfois de quelques phrases pour que la réalité crue du conflit entre le travail et le capital saute aux yeux. On se souvient par exemple de la fameuse sortie de Warren Buffet en 2006 dans le *New York Times* : « *Il y a une guerre des classes, c'est un fait, mais c'est ma classe, la classe des riches, qui la mène, et nous sommes en train de la gagner.* » Un milliardaire australien vient, au détour d'un discours, de livrer un laïus similaire. Le discours dominant (celui, notamment, des hautes-fonctionnaires, des « *top managers* », des politiques et des expertes médiatiques) est d'ordinaire marqué par une sophistication technique qui éloigne le monde du travail des décisions qui les concernent en premier chef.

Il en est ainsi des présentations des stratégies d'entreprise, où les indicateurs chiffrés et les formules creuses dans des présentations Powerpoint masquent mal la violence sociale des décisions prises par les possédantes, qui ne paient jamais le prix de leurs errements stratégiques. Le chômage est alors présenté comme inéluctable, résultant de problèmes techniques et économiques complexes, que le commun des mortel·les ne

peut comprendre – les voies du profit sont impénétrables.

Il en va de même pour les questions économiques plus générales, comme la question monétaire. Indépendante, la Banque centrale européenne a pour mandat de stabiliser l'inflation. La hausse des taux continue depuis plusieurs années aura, comme elle le reconnaît elle-même, pour conséquences une croissance moindre, et surtout un chômage plus élevé¹. Appréciez les termes de François Villeroy de Galhau : « *Nous pouvons avoir une approche graduelle, mais nous ne devons pas être lents et retarder la normalisation jusqu'à ce que des anticipations d'inflation plus élevées nous obligent à des relèvements de taux agressifs* », expliquait-il il y a un an. C'est technique, et cela semble inévitable. Derrière cette décision se cache pourtant une autre réalité politique : l'inflation n'a rien à voir avec les hausses de salaires, mais tout à voir avec une « boucle prix-profit »... sur laquelle la hausse des taux n'aura aucune prise. Autrement dit, nous pourrions avoir la hausse du chômage... sans le ralentissement des prix².

1. <https://www.capital.fr/entreprises-marches/pour-la-bce-il-faut-combattre-linflation-meme-au-risque-dune-croissance-plus-faible-et-dun-chomage-plus-eleve-1444721>

2. Sur la boucle prix/profits : <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-inflation-la-boucle-prix-profit-ne-fait-plus-aucun-doute>

On ne peut comprendre la question du contrôle de l'argent que si on comprend l'enjeu de classe qu'il recouvre. Jerome Powell, président de la FED³, expliquait en 2022 que «le marché du travail américain était en pleine effervescence de manière insoutenable. C'est notre travail de le ramener à un meilleur endroit.»⁴

Autrement dit, pour calmer les hausses de salaires, et partant le risque d'une diminution des profits, il va falloir accepter plus de chômage. C'est toujours habilement dit, mais l'idée est là.

Et puis parfois, les langues se délient, et les mots se font plus clairs, plus brutaux. Ainsi des déclarations sans équivoque de

Tim Gurner, magnat de l'immobilier de luxe australien jusqu'alors méconnu, lors d'une conférence le 12 septembre dernier : «Le problème que nous avons eu, est que les gens ont décidé qu'ils ne voulaient plus travailler autant depuis le Covid, et que ça a eu un impact colossal sur la productivité. [...] Ils ont été payés cher pour ne pas faire grand-chose ces dernières années, et nous avons besoin que ça change. [...] **Nous avons besoin que le chômage augmente.** Le chômage doit bondir de 40-50 %, de mon point de vue. **Nous avons besoin de voir de la souffrance dans notre économie.** Nous avons besoin de rappeler aux gens qu'ils travaillent pour leur

employeur, et non l'inverse. Il y a eu un changement systématique avec des employés qui estiment que l'employeur a énormément de chance de les avoir, et non l'inverse. C'est cette dynamique qu'il faut changer. Nous devons écraser cette arrogance, et ça doit se faire en faisant souffrir l'économie.»⁵

Parfois, les mots échappent à la classe possédante, et tout ce qui est «non-dit», refoulé, ou caché explose en pleine lumière. Pour continuer à croire que le conflit de classe est un vestige du passé, il faut de bien épaisses œillères...

Mathieu Cocq

Droit du travail

Les conséquences dramatiques des ordonnances Macron pour les salarié-es

Dans un rapport publié récemment, une équipe de chercheur-ses ont étudié les conséquences des ordonnances Macron de 2017 sur les modalités de ruptures des contrats de travail, individuelles comme collectives. Pas de doute, les salarié-es y perdent, les employeurs y gagnent !

Une hausse des licenciements pour faute grave

Les chercheur-ses suspectent un effet du plafonnement des indemnités prud'hommales en cas de licenciement abusif. En effet, les ordonnances introduisent des

barèmes, qui limitent l'indemnité que verse l'employeur si le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, et en plus de cela, il permet à l'employeur de connaître ce montant à l'avance ! Pour l'employeur, il devient donc

possible d'évaluer si c'est plus «rentable» de conserver son ou sa salarié-e, ou de le ou la licencier abusivement, quitte à devoir payer une indemnité.

Les accords de performances collective (APC) où comment perdre des conquêtes sociales gratuitement

Introduit par les ordonnances, ce nouvel instrument de négociation apparaît totalement déséquilibré, dans la mesure où il permet à l'employeur de revenir en arrière

3. Federal Reserve, la Banque centrale états-unienne.

4. <https://www.youtube.com/watch?v=xewpzHyHF8Q>

5. Propos rapportés et traduits par Libération : https://www.liberation.fr/checknews/qui-est-tim-gurner-ce-patron-australien-qui-veut-faire-bondir-le-chomage-de-50-pour-briser-l-arrogance-des-employes-20230913_K4VOBVLP75BJZFKHT22J7M4RUU/

en matière de temps de travail, de rémunération, ou de toute autre composante du contrat de travail, sous couvert de maintenir la compétitivité de l'entreprise, ou de préserver l'emploi. Dans les faits, d'après les chercheur·ses, les justifications sont brèves et peu élaborées. Puisque ces négociations ne se tiennent pas dans un contexte où le rapport de force est équilibré, d'une part du fait d'une asymétrie d'informations entre employeur et représentant·es du personnel, et d'autre part du fait de la crainte de voir son emploi menacé, les employeurs parviennent à arracher quasi-systématiquement des

accords qui leur sont favorables, sans contreparties ou presque pour les salarié·es concerné·es.

Les ruptures conventionnelles collectives (RCC): une arme de destruction massive d'emploi

Le principe de la RCC repose sur le fait que chaque salarié·e doit adhérer à la rupture de son contrat de travail, même si les clauses qui encadrent le départ sont négociées collectivement. D'après les chercheur·ses, la RCC offre à l'employeur plus de latitude que jamais dans la réduction de ses effectifs, mais aussi dans la définition précise des catégories de salarié·es dont il souhaite

se séparer. En cela, c'est un vrai contournement, dangereux, des autres procédures collectives qui préexistaient avant les ordonnances.

Vous l'aurez compris, ce rapport met en évidence une série de conséquences lourdes pour les salarié·es, introduites par les ordonnances Macron. Que ce soit sur ces modalités de ruptures du contrat de travail, ou sur d'autres éléments comme la suppression des CHSCT, ces ordonnances fragilisent toujours plus le monde du travail. La CGT se bat ainsi pour qu'elles soient supprimées.

Maé Geymond

Conjoncture économique

Augmenter les salaires pour sortir du marasme

L'économie française et européenne ne se porte pas bien. L'inflation et les mauvais remèdes qui lui sont appliqués l'expliquent pour beaucoup. Offrir de meilleures perspectives aux salarié·es, aux classes populaires et moyennes, est indispensable pour sortir de la stagnation qui menace de s'installer, voire de dégénérer.

Selon le point de conjoncture de l'Insee diffusé en septembre, «*le moral des chefs d'entreprise fléchit et la confiance des ménages dans la situation économique peine à se redresser*». En conséquence, l'investissement et la consommation des ménages seraient en berne au moins jusqu'à la fin de l'année 2023. Seul le commerce extérieur permettrait d'éviter une récession mais il serait très insuffisant pour offrir des perspectives d'activité un peu dynamiques. Il ne semble même pas en mesure d'assurer un redres-

sement de la balance commerciale vraiment significatif.

Parmi les principales causes du marasme qui affecte aussi les principaux pays européens, notamment l'Allemagne: les conséquences de l'inflation et des politiques monétaires qui prétendent la combattre.

Les conséquences directes de l'inflation

En effet, la hausse des prix qui s'est installée depuis maintenant deux ans a des conséquences sociales et économiques importantes et très

négatives. Certains en profitent largement, notamment parmi les grands groupes qui maîtrisent les échanges commerciaux internationaux et sont souvent en mesure d'imposer leurs prix sur le marché intérieur. C'est la «*boucle prix-profits*», signalée depuis longtemps par certaines économistes et désormais reconnue, y compris par le FMI et la Banque centrale européenne. En revanche, les salarié·es et les titulaires de revenus sociaux dont les revenus n'augmentent pas, ou pas suffisamment, souffrent de l'inflation dont elles et ils ne sont nullement responsables. Nombre de petites entreprises sont aussi victimes des prix de l'énergie et de ruptures d'approvisionnement. Il faut insister sur ce point car la communication gouvernementale et patronale est mensongère.

Augmenter par exemple certains salaires ou revenus sociaux de 3,5 % et indiquer qu'on n'a pas eu de telles augmentations depuis des dizaines d'années, c'est oublier (volontairement) que les prix ont augmenté d'au moins 5 % et qu'il n'y a pas eu d'inflation aussi forte depuis les années quatre-vingt ! Quand on ajoute que les prix de l'alimentation et de l'énergie ont explosé, on comprend pourquoi les classes populaires et moyennes sont souvent en grande difficulté. En témoignent les files d'attentes devant les services de solidarité alimentaire.

En termes économiques, ces pertes de pouvoir d'achat signifient un affaiblissement de la consommation et donc des pertes de débouchés pour beaucoup d'entreprises. Celles-ci, en conséquence, n'embauchent pas et ne peuvent ou ne veulent pas augmenter les salaires. C'est la spirale de la récession économique qui risque de s'enclencher. Et l'investissement ? Il est aussi freiné par le cercle vicieux de la stagnation. Pourtant, les capacités de financement privées existent. Elles sont nourries par la montée parfois extravagante des profits et par l'accumulation d'épargne chez les ménages aisés. Mais cet argent va ailleurs que vers l'investissement productif : il alimente l'exportation de capitaux et la spéculation. De même, l'investissement des ménages, c'est-à-dire les achats de logement, est en état de langueur un peu partout.

La politique économique est aussi en cause

L'investissement public n'est pas non plus à la hauteur. Pourtant, il serait nécessaire de le développer

puissamment afin de faire face, notamment, aux exigences de la transition énergétique. Mais le dogmatisme budgétaire paralyse ou minimise ces initiatives. Une autre contribution à cet engourdissement est le refus de réorienter les quelques 200 milliards d'aides aux entreprises, sans évaluation sérieuse et sans contreparties, vers un financement des activités utiles et des créations d'emplois de qualité.

La politique monétaire contribue aussi à cette léthargie assez générale. Sous prétexte de freiner l'inflation, les Banques centrales états-unienne et européenne ont augmenté fortement les taux d'intérêt. Il s'agirait de dégonfler la monnaie en circulation : le résultat n'est nullement garanti. En revanche, l'effet sur l'activité économique est visible. En particulier, le secteur du bâtiment est bien malade. Une politique monétaire active, qui financerait notamment la transition énergétique, serait possible mais la doctrine « libérale-monétariste » l'interdit pour le moment.

Ajoutons que nombre de pays du Sud subissent une double peine. Déjà mis en difficulté par la hausse des prix alimentaires et énergétiques, la hausse des taux d'intérêt et l'appréciation concomitante du dollar et de l'euro les étouffent financièrement. Pour d'autres raisons, la Chine ne semble plus en mesure de jouer le rôle de moteur de la mondialisation libérale qui a pu être le sien.

Et l'avenir ?

La Banque de France publie des projections pour les deux années à

venir. Selon sa note de juin dernier⁶, la situation s'améliorerait très progressivement. Mais cela ne suffirait même pas à assurer le maintien de l'emploi : elle annonce 100 000 destructions nettes d'emplois en deux ans. En outre, cette amélioration très relative de la conjoncture se fonderait sur le retour de l'inflation « dans les clous », c'est-à-dire aux fameux 2 % édictés par les traités européens.

Selon certaines théories économiques actuellement dominantes, ce ralentissement de l'inflation serait obtenu « grâce » à l'augmentation significative des taux d'intérêt, décidée par la Banque centrale européenne. On a vu que cette perspective était fort incertaine et que les effets pervers sur l'activité économique étaient eux bien réels. Les finances publiques en sont aussi affectées, puisque le poids de la dette s'alourdit ainsi. Prévoir un ralentissement de l'inflation, de la part de la Banque de France, c'est en quelque sorte un exercice obligé : elle ne saurait avouer que le retour à ces 2 % est improbable ou très lointain. Il est inconcevable qu'elle reconnaisse qu'une inflation un peu plus importante serait vraisemblable et pas nécessairement dommageable si les revenus salariaux n'en sont pas victimes. Le gouvernement et le patronat sont ici complices puisque l'annonce d'un ralentissement de la hausse des prix leur permet d'argumenter contre les revendications salariales, accusées sans aucune preuve de générer une « boucle prix-salaires ».

Or, augmenter les petits et moyens salaires ainsi que les

6. publications.banque-france.fr/projections-macroeconomiques-juin-2023

revenus sociaux, ce ne serait pas forcément suffisant pour sortir de la stagnation mais ce serait nécessaire. Cela passe notamment par une échelle mobile, où les salaires suivent au moins

l'inflation (comme c'est le cas en Belgique). Cela suppose aussi une révision des grilles salariales afin d'assurer un revenu décent et une progression au cours de la vie professionnelle, puis une

bonne retraite. C'est là une exigence sociale et un aspect important d'une politique économique positive.

Alain Gély

Debunkage Réfuter les arguments contre une augmentation des salaires

Miriam Fuhrmann est une syndicaliste et économiste autrichienne ayant effectué un stage de quelques semaines au siège de la CGT. Elle présente ici la politique salariale en Autriche, ainsi que les réponses à apporter aux arguments des personnes qui prétendent qu'on ne peut pas augmenter les salaires.

Chaque année – généralement quelques semaines avant le début des négociations collectives – les syndicats reçoivent des conseils

indésirables de toutes parts sur la manière de mener les négociations salariales. Les conseils sont différents, mais ils ont un point en

La Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) est une représentation non partisane des intérêts des salarié-es qui compte 1,2 million de membres. L'ÖGB et ses syndicats représentent les intérêts de toutes les salarié-es auprès des employeurs, de l'État et des partis politiques.

commun: « *Premièrement, la situation économique est difficile, ce qui signifie que les entreprises ne peuvent pas faire face à des augmentations de salaires allant jusqu'à atteindre une inflation totale. Deuxièmement, des augmentations de salaires mettraient en danger la compétitivité des entreprises.* »

Nous ne vivons pas cela seulement en Autriche. Les syndicats du monde entier sont confrontés à des arguments fragiles destinés à les persuader de modérer les salaires. Je voudrais expliquer ci-après les arguments et contre-arguments les plus courants.

Mythe 1: « La hausse des salaires provoque une boucle prix-salaires »

Ce que les employeurs veulent dire par là, c'est que lorsque les

POLITIQUE SALARIALE EN AUTRICHE

Les syndicats et les représentantes des entreprises négocient les augmentations de salaire au niveau sectoriel. L'Autriche a une couverture conventionnelle collective de 98 %. Cela signifie que presque toutes les salarié-es en Autriche sont couverts par des conventions collectives.

En Autriche, la « formule Benya » est utilisée dans les négociations salariales. Celle-ci stipule que l'augmentation des salaires doit comprendre deux éléments: premièrement, l'inflation moyenne des douze derniers mois et deuxièmement, la croissance nationale de la productivité économique.

En outre, des mesures spéciales, telles que des paiements supplémentaires, des réductions du temps de travail, des jours fériés supplémentaires ou des augmentations des indemnités journalières, des régimes ou d'autres indemnités peuvent être décidées.

Augmenter les salaires, notamment les bas salaires, est une exigence de justice sociale. L'ÖGB et ses syndicats se sont fixés pour objectif d'atteindre un salaire minimum brut de 2 000 euros. Pour atteindre cet objectif, dans le cadre d'une politique salariale solidaire, les salaires les plus bas seront augmentés plus que les autres.

salaires augmentent, les entreprises doivent augmenter leurs prix, ce qui augmente l'inflation et donc les salaires. Cela crée une spirale – ce qu'on appelle la spirale salaires-prix.

Cet argument revient à chaque fois que le sujet des négociations salariales est abordé. Cependant de nombreuses études montrent que le phénomène d'une spirale salaires-prix pourrait difficilement être prouvé historiquement. Dans notre environnement économique, ce sont principalement les entreprises qui ont le « *pricing power* », c'est-à-dire qu'elles fixent les prix de leurs produits et services. Les hausses de prix se répercutent sur le taux d'inflation. Afin de maintenir le pouvoir d'achat, les salaires doivent augmenter au moins dans cette mesure. Tant que les accords salariaux n'excèdent pas la somme de l'inflation et de la croissance de la productivité, il n'y a aucune pression sur les entreprises pour qu'elles répercutent l'augmentation des salaires sur les consommateurs sous la forme d'une hausse des prix. Cela signifie qu'il n'y a pas de pression inflationniste.

Actuellement la forte inflation est principalement due aux bénéfices des entreprises. Cela signifie qu'une spirale profit-prix est apparue au cours de l'année dernière. Même la BCE affirme que l'inflation restera à un niveau élevé s'il n'est pas possible d'arrêter la spirale profit-prix. L'OCDE, la BCE et la Commission européenne s'attaquent à ce phénomène depuis un certain temps. Et la BCE déclare: « *S'il n'est pas possible d'arrêter la boucle profit-prix, l'inflation restera à un niveau élevé. Ainsi, les salaires suivent les prix et non l'inverse.* »

Mythe 2 : « Des primes ponctuelles pourraient remplacer les augmentations de salaires »

Les primes accordées aux salariées sont un signe d'appréciation bien-venu. Surtout à la suite de la crise du coronavirus et de l'inflation, les travailleuses ont accompli des choses extraordinaires et méritent une reconnaissance particulière pour leur travail. Toutefois, les primes ne garantissent pas le pouvoir d'achat à long terme, mais constituent un paiement ponctuel qui ne peut substituer des augmentations de salaire permanentes. À court terme, elles peuvent contribuer à amortir la hausse des prix, mais comme le niveau des prix reste durablement élevé – les prix ne baissent pas – l'effet de la prime s'évapore au bout d'un certain temps.

À long terme, les salariées perdront ainsi plusieurs milliers d'euros. En outre, les prestations liées au revenu, telles que les pensions ou les allocations d'assurance-chômage, sont également affectées en conséquence. Plus le salaire est élevé, plus ces prestations le sont. Toutefois, une prime unique n'augmente pas ces prestations.

Mythe 3 : « Des augmentations de salaires trop élevées mettent en danger la compétitivité des entreprises »

Les syndicats reconnaissent le maintien de la compétitivité comme but essentiel; cependant, l'accent mis sur la compétitivité des prix est trop étroit. Il existe également de nombreux facteurs non concurrentiels en termes de prix (par exemple, les infrastructures publiques, la proportion et la disponibilité de travailleurs bien formés, l'éducation, etc.) qui doivent être pris en compte.

Dans les secteurs à bas salaires (par exemple le tourisme), des salaires plus élevés sont même essentiels pour maintenir la compétitivité – si les entreprises ne trouvent pas de personnel, le tourisme dans d'autres pays en profite.

Ni la France ni l'Autriche ne peuvent assurer leur prospérité dans la concurrence mondiale d'un « pays bon marché ». L'objectif doit plutôt être d'ouvrir la voie pour devenir un pionnier innovant de la transformation numérique-écologique. Pour ce faire, il faut remédier aux points faibles existants – par exemple le système éducatif qui (re)produit les inégalités sociales – et promouvoir efficacement le potentiel existant. Les conditions de base essentielles à la prospérité économique à l'avenir resteront des salaires équitables et de bonnes conditions de travail associées à un niveau d'emploi élevé.

Mythe 4 : « L'État a réduit les impôts afin qu'il reste davantage de salaire brut. Cela devrait être considéré comme une augmentation des salaires, de sorte que les exigences salariales imposées aux entreprises devraient être moindres »

L'État a décidé ou promis des baisses d'impôts tant pour les salariées que pour les entreprises. Toutefois, les entreprises bénéficient dans une bien plus large mesure des cadeaux fiscaux du gouvernement. Problème: aucune mesure de contre-financement n'est prévue. En conséquence, l'État manque de l'argent dont il a besoin pour des services importants tels que le système de santé et social, l'infrastructure, l'éducation, etc. Finalement, ce sont les salariées qui doivent en supporter les coûts.

Mythe 5 : « Il ne faut pas compenser l'intégralité du taux d'inflation, mais uniquement l'inflation sous-jacente »

L'inflation sous-jacente exclut les prix très volatils comme l'éner-

gie et l'alimentation et est donc inférieure au taux d'inflation réel. Cette proposition signifierait que le pouvoir d'achat des travailleurs-ses ne serait pas préservé. En outre, l'énergie et l'ali-

mentation sont les principaux moteurs de l'inflation. Dans le même temps, ces deux secteurs en particulier réalisent d'énormes excédents de profits.

Miriam Fuhrmann, ÖGB

Industrie

MG Valdunes : un concentré de ce que le capital fait de pire... et de ce que la CGT fait de mieux !

MG Valdunes est la seule entreprise implantée en France produisant des roues et essieux ferroviaires utilisés pour les trains, tramways, ou encore métros. Anciennement Usinor, MG Valdunes a été repris en 2016 par le groupe chinois MA Steel, numéro un mondial de l'acier. En mai dernier, l'actionnaire chinois a annoncé son intention de fermer l'usine, achevant de menacer ce fleuron de l'industrie française, ses 340 salarié-es, et ce savoir-faire unique. Loin d'être une surprise, cette annonce est dans la suite logique d'un ensemble de choix de gestion douteux, uniquement guidés par l'appel du profit de court-terme. À l'opposé de cette logique, la CGT propose un projet de reprise, inscrit dans une perspective industrielle de long terme.

Laisser l'outil industriel dépérir et construire artificiellement des difficultés économiques

Depuis le rachat par les Chinois, aucun investissement n'a été réalisé, malgré les promesses formulées au moment de la reprise. C'est particulièrement dramatique dans la mesure où l'entreprise avait préalablement enchaîné plusieurs financements par LBO, qui mettent par définition sur la paille l'outil industriel⁷. Les pannes qui en découlent s'enchaînent, rallongent les délais et compliquent fortement la pro-

duction.

En parallèle, le groupe n'assure que partiellement la fourniture des matières premières, conjuguant des retards et des défauts de qualité, dont certains ont même engendré les retraits de certains clients !

De surcroît, des commandes initialement prévues à Valdunes ont en réalité été réalisées... en Chine, ce qui vient directement priver les sites français d'autant de chiffre d'affaires.

MA Steel ne s'est pas arrêté en si bon chemin : depuis mai 2023,

le groupe a également décidé de bloquer totalement l'emprunt de Valdunes auprès du groupe, donc l'ensemble de l'approvisionnement en matière premières.

Ces manquements du groupe sont à l'origine de sérieuses difficultés financières, qui justifient une fermeture et menace ainsi la survie de l'entreprise.

Lutter pour la sauvegarde d'un site unique, avec une alternative de long terme

Face à cette situation, seule une réponse efficace, complète et rapide est en mesure de permettre la sauvegarde de ce fleuron industriel français, à l'intersection d'enjeux stratégiques, sociaux, et environnementaux.

À la CGT, nous pensons qu'il est urgent de rompre avec la logique de court terme portée par les acteurs financiers, et que la situation stratégique de MG Valdunes nécessite un vrai changement de paradigme, porté en partie par les acteurs et décideurs publics. Afin d'assurer la pérennité de cette activité stratégique, nous pensons en effet qu'il est nécessaire

7. Pour plus de détail sur les LBO, voir la page 22 du guide « Lutter avec les chiffres ».

de rapprocher MG Valdunes des acteurs industriels au cœur de sa chaîne de valeur, au premier rang desquels figurent la SNCF et Alstom, le premier en tant que commanditaire publique, et le second en tant que donneur d'ordre faisant déjà appel à l'expertise de MG Valdunes. Plutôt que de continuer à faire appel aux services de Valdunes par le canal de la sous-traitance, Alstom disposerait en interne de ses propres capacités de forge et d'usinage. En effet, dans les dix à quinze années à venir, Alstom est amené

à faire face à un carnet de commandes important, notamment pour le compte des acteurs publics du transport. Rien que du côté de la SNCF, deux axes majeurs sont amenés à dynamiser les commandes, à travers la maintenance du parc existant, et via la construction du futur matériel roulant. Si l'ensemble de ces besoins sont d'ores et déjà identifiés et chiffrés par la SNCF, Alstom pourrait également faire appel à l'expertise de MG Valdunes dans le cadre des commandes régionales à venir, et des commandes

internationales d'envergure. Bien que le gouvernement ne daigne pas s'y résoudre, il apparaît clair que la recherche d'une solution de long terme pour l'entreprise repose avant toute chose sur des leviers politiques, bien plus qu'économiques. C'est dans ce sens que la CGT continuera à faire entendre sa voix et ses propositions dans les semaines à venir, car, rappelons-le, il y a urgence pour sauver Valdunes, qui peut et doit vivre!

MG

Égalité entre les femmes et les hommes Le monde laisse tomber les femmes et les filles

Deux rapports internationaux, sortis en ce début septembre 2023, interpellent quant au maintien, voire au renforcement, des inégalités entre les femmes et les hommes partout dans le monde.

Le rapport de l'OCDE

Tout d'abord, le rapport mondial de l'OCDE 2023, « L'égalité des genres en temps de crise »⁸, fondé sur l'indice « Institutions sociales et égalité des genres » (SIGI) révèle l'évolution et l'ampleur de la discrimination fondée sur le genre dans les institutions sociales au sein de 179 pays. Il montre comment les lois, les normes sociales et les pratiques formelles et informelles restreignent les droits et les possibilités des femmes et des filles, dans tous les domaines de leur vie. Certes depuis le dernier rapport de 2019, des progrès ont

eu lieu pour mieux protéger les droits des femmes, notamment en matière de violences, de mariages forcés et de meilleure représentation des femmes en politique. Mais ces progrès sont loin d'être suffisants et on estime que 40 % des femmes et des filles vivent dans des pays où les discriminations dans les institutions sociales sont élevées ou très élevées... Certains droits comme celui de l'avortement légal ont été menacés dans certains pays, y compris par une remise en cause légal de ce droit.

Peu de progrès apparaissent dans le domaine du travail, où

de fortes disparités se maintiennent, avec seulement 25 % de femmes aux postes de décision des entreprises, et 15 % cheffes d'entreprises. Idem dans le champ politique où 93 pays ont mis en place une politique de quotas, mais sans un succès significatif.

Et c'est au sein de la sphère familiale que les discriminations sont plus fortes : par exemple, les femmes continuent à consacrer 2,6 fois plus de temps que les hommes aux soins et au travail domestique non rémunéré.

Enfin, enjeu crucial, le rapport insiste sur les liens entre égalité et lutte contre la crise climatique : l'inégal accès aux terres et à la propriété et le maintien de toutes les discriminations empêchent les femmes de s'engager dans la lutte climatique, d'autant que ces crises climatiques les affectent

8. <https://www.oecd.org/stories/genre/normes-sociales-et-discrimination-des-genres/sigi/>

de façon disproportionnée. Les femmes et les enfants ont 14 fois plus de risques de mourir que les hommes et subissent des menaces indirectes comme les violences sexistes et sexuelles, les mariages forcés, la perte de moyens d'accès à l'éducation ou tout simplement à des moyens de subsistance.

Le rapport ONU Femmes

Le dernier rapport d'ONU Femmes et du Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, intitulé « Progrès dans la réalisation des Objectifs de développement durable : L'instantané du genre 2023 »⁹, dresse aussi un bilan alarmant. Que ce soit dans le domaine politique, dans le monde du travail, dans l'accès à l'éducation ou dans la lutte contre la pauvreté, l'ONU estime que « le monde laisse tomber les femmes et les filles ».

Cet « instantané du genre 2023 » prévient que, si les tendances actuelles se poursuivent, plus de 340 millions de femmes et de filles – soit une femme sur douze dans le monde – vivront dans l'extrême pauvreté d'ici 2030, et près d'une sur quatre connaîtra une insécurité alimentaire modérée ou grave. L'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les postes de pouvoir et de direction reste bien ancré et, au rythme actuel des progrès, la prochaine génération de femmes passera encore en moyenne 2,3 heures de plus par

jour que les hommes à s'occuper de tâches domestiques et de soins non rémunérés.

Il constate que les femmes âgées sont confrontées à des taux de pauvreté et de violences plus élevés que les hommes âgés. Dans 28 des 116 pays pour lesquels des données sont disponibles, moins de la moitié des femmes âgées bénéficient d'une pension; dans 12 pays, moins de 10 % ont accès à une pension.

D'autres données sont disponibles dans le rapport et tout aussi inquiétantes :

- dans le pire des scénarios climatiques, **l'insécurité alimentaire** devrait toucher 236 millions de femmes et de filles de plus, contre 131 millions d'hommes et de garçons de plus, en raison du changement climatique;
- aucun pays n'est en mesure d'éradiquer **la violence entre partenaires intimes**, et seuls 27 pays disposent de systèmes complets de suivi et d'allocation budgétaire pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Chaque année, 245 millions de femmes de plus de 15 ans subissent ces violences, et une femme sur cinq est mariée avant 18 ans;
- le nombre de femmes et de filles vivant dans des contextes de **conflits** a augmenté de manière significative, avec des conséquences catastrophiques. En 2022,

elles sont 614 millions dans ce cas, soit 50 % de plus qu'en 2017;

- **sur le plan éducatif**, en 2023, 129 millions de filles ne sont pas scolarisées et on estime que 110 millions de filles et de jeunes femmes ne le seront toujours pas en 2030;
- dans les postes de décision, les femmes n'occupent que 26,7 % des sièges parlementaires et 35,5 % des sièges de gouvernements locaux;
- **l'écart entre le travail et les revenus reste élevé.** Pour chaque dollar de revenu du travail gagné par les hommes dans le monde, les femmes ne gagnent que 51 cents. Seulement 61,4 % des femmes en âge de travailler sont actives, contre 90 % des hommes.

Au total, l'égalité des genres sera impossible à atteindre en 2030 du fait de « *préjugés profondément ancrés dans le monde entier* ». Le rapport souligne le besoin urgent d'efforts concrets pour accélérer les progrès vers l'égalité des sexes d'ici 2030, estimant que **360 milliards de dollars supplémentaires par an** sont nécessaires pour atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre des principaux objectifs mondiaux... On est loin d'en prendre le chemin.

Rachel Silvera

9. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>

Effets de manche

Une annonce de Bruno Le Maire pas si extraordinaire...

Loin d'être l'effort exceptionnel que l'on nous présente, l'indexation du barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation est en fait... réalisée tous les ans depuis plus d'un demi siècle.

Ce mardi 12 septembre, en direct sur LCI, Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, annonce avec solennité qu'« *aucun salarié ne paiera davantage d'impôts et [que] certains payeront même moins d'impôts* » grâce à la décision du gouvernement d'indexer le barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation pour la fin de l'année. Dans la journée, de nombreux médias se sont empressés de reprendre cette annonce ainsi que les éléments de langage du ministre.

En effet, dans un contexte de forte inquiétude des ménages face à l'inflation, cette annonce devrait pousser toutes les salariées à la reconnaissance envers notre gou-

vernement qui semble faire un « *effort très important* » selon les termes du ministre, en se privant d'un manque à gagner de « *6 milliards d'euros* ». Pourtant, ce geste de grande générosité n'en est peut-être pas vraiment un... puisque cette indexation, avancée comme une annonce exceptionnelle, a lieu chaque année ou presque depuis 1969 dans la loi de financement du budget annuel de l'État.

Ce type d'effet d'annonce semble être une habitude de ce gouvernement puisque la semaine dernière, le gouvernement avait déjà annoncé, après l'appel à l'aide des Resto du coeur, une aide supplémentaire de 15 millions d'euros

dont 10 millions s'avèrent être déjà budgétisés depuis le printemps.

Bruno Le Maire fait donc croire à une politique forte du gouvernement contre l'inflation et en faveur du pouvoir d'achat des ménages alors que, d'une part, indexer le barème à 4,8 % semble largement dérisoire puisque l'inflation sur l'alimentaire s'élève à près de 11 % entre août 2022 et juillet 2023 (Insee). D'autre part, ce même gouvernement refuse catégoriquement d'indexer les salaires sur l'inflation, de bloquer les prix ou encore de taxer les marges records des multinationales profitant de l'augmentation des prix. Finalement, alors que la précarité alimentaire continue de progresser en France, nous sommes toujours à la recherche de la politique du gouvernement face à l'inflation.

Laura Mouffok

Environnement

Éboulement en Maurienne : qui aurait pu prévoir ?

Le dimanche 27 août, un éboulement rocheux particulièrement violent a coupé la circulation sur l'autoroute A43 ainsi que sur la voie ferrée proche. Si l'autoroute devrait rouvrir partiellement le week-end du 9 septembre, les camions sont toujours interdits d'accès au tunnel du Fréjus. La voie ferrée quant à elle, devra attendre minimum deux mois avant de revoir passer des trains, après de gros travaux de consolidations de la paroi.

C'est ainsi une des voies majeures de communication routière avec nos ami-es italien-nes qui est fortement perturbée, et la prin-

cipale voie de communication ferroviaire qui est complètement coupée. S'il est encore trop tôt pour déterminer avec précision la

cause de cet éboulement, il semblerait que la canicule suivie de fortes pluies en soient les déclencheurs. D'une manière générale, la hausse des températures en montagne due au réchauffement climatique (qui est plus importante qu'en plaine) a un effet très négatif sur la stabilité des massifs. En effet, elle entraîne la fonte accélérée des glaciers, qui jouaient jusqu'à présent un rôle de « ciment » sur la roche. De fait, les éboulements s'enchaînent

dans les Alpes au fur et à mesure que les glaciers reculent.

La fonte des glaciers a également un impact significatif sur les réserves d'eau douces, ces derniers servant de réservoirs naturels, en «capturant» l'eau sous forme de neige en hiver et en la relâchant lentement en été. Désormais, nous devons nous adapter à la réduction importante du débit des torrents des montagnes, avec de forts impacts sur l'agriculture locale, mais également au-delà, par exemple le débit du Rhône dépendant pour une partie non négligeable des glaciers alpins.

En plus d'être une nouvelle claque climatique, l'éboulement de la Maurienne est aussi révélateur de notre impréparation aux bouleversements futurs. Les infrastructures du pays ne sont pas suffisamment protégées et risquent d'être fortement endommagées en cas de nouvel événement climatique majeur, comme c'est arrivée dans

la vallée de la Roya en 2021. Plus récemment, les inondations dévastatrices en Grèce, Espagne et Lybie et leurs très lourdes conséquences doivent (encore) nous alerter !

En Maurienne, pour pouvoir rouvrir au plus vite l'autoroute A43, un mur d'une soixantaine de conteneurs maritimes, calés par des sacs de lest, a été érigé sur une partie des voies de circulation, afin de protéger l'autre partie tant que la paroi n'est pas stabilisée. Si on peut saluer la rapidité de mise en place de cette solution, il n'empêche qu'elle s'apparente à un bricolage improvisé, et qu'il ne sera pas possible de répondre de cette manière à chaque catastrophe. Nous devons nous préparer, et cela passe en grande partie par des services publics renforcés et entraînés !

Enfin, il faudra en temps voulu dresser le bilan financier de cette catastrophe : entre les opérations d'urgences de sécurisation de la

montagne, la réfection de l'autoroute et de la voie ferrée, et surtout l'interruption d'une partie du trafic routier pendant plus de dix jours et du trafic ferroviaire (fret et passagers) pendant minimum deux mois, il est possible que les pertes pour la collectivité comme pour les divers acteurs privés impliqués s'élèvent à plusieurs dizaines voire centaines de millions d'euros. Comme nous le signalons dans notre note de février 2023 (« Le coût des catastrophes climatiques »), le coût de l'inadaptation et de l'inaction est à terme bien plus élevé que celui des investissements pour atténuer le réchauffement climatique et se protéger de ses effets. Si nos gouvernants peinent à voir plus long que le bout de leur mandat, c'est au contraire pour cela que la CGT ne cesse de rappeler combien il est urgent d'agir, à travers une réelle planification écologique.

Antoine Molinatti

En bref

Capital, travail et services publics

Voici une rapide revue de presse économique et sociale, qui confirme nos analyses CGT.

1. Le capital moins taxé que le travail à un certain niveau de revenus.¹⁰ Une récente étude de l'OCDE, relayée par *Alternatives économiques* montre qu'à partir d'un certain niveau de revenus (5 fois le salaire moyen dans le cas-type retenu par l'OCDE), les dividendes étaient moins taxés

que le travail. Le travail est ainsi taxé 14 points de plus que les dividendes en France, et l'écart est de 38 points pour la Grèce ! Le tout, sans compter les plus-values au moment de la revente des actions, qui tendent à devenir de plus en plus importantes dans la rémunération des actionnaires.

2. Il n'y a pas « d'épidémie de flemme » en France : il y a une épidémie de dégradation des conditions de travail !¹¹ Un projet de recherche récent sur l'état du travail en France a notamment mis l'accent sur la dégradation continue des conditions de travail. On notera notamment que parmi les actif·ves : la moitié déclare avoir souffert d'anxiété sur les douze derniers mois ; 37 %

10. <https://www.alternatives-economiques.fr/dividendes-taxes-travail/00108019>

11. <https://www.souffrance-et-travail.com/magazine/dossiers/stress-travail-et-sante/conditions-de-travail-degradees-en-france/>

ont travaillé en étant malades ; 37 % déclarent que leur travail est « insoutenable ». Le problème n'est pas la « flemme » supposée des salarié·es, mais bien les conditions de travail.

3. **L'austérité ne réduit pas la dette... elle l'augmente !¹²**

C'est la conclusion d'un rapport du FMI du printemps dernier, qui confirme ce que nous savions déjà de longue date : en provoquant la récession, l'austérité augmente les déficits publics et donc... la dette rapportée au PIB. Dommage que le FMI n'écoute pas ses propres équipes de recherche...

4. **Les entreprises font plus que**

répercuter le coût de l'énergie... à la hausse !¹³

Une récente publication de l'Insee note : « *Sur la période de 2018 à mi-2022, les entreprises répercutent seulement 58 % des baisses. Elles répercutent en revanche complètement, voire un peu au-delà (127 %), des hausses de coûts énergétiques.* » Pile les entreprises gagnent (en augmentant plus que proportionnellement les prix par rapport aux coûts), face les consommateur·ices perdent (la baisse des coûts n'étant répercutée que de moitié) !

5. **L'état catastrophique des services publics confirmé par un collectif.¹⁴** « Nos services

publics », collectif de fonctionnaires et d'agent·es public·es, a produit récemment un riche rapport sur l'état des services publics. Les constats sont sans ambiguïté, et recoupent largement les nôtres : les besoins augmentent, alors que les moyens pour y répondre, eux, diminuent. Cela ouvre la voie à des formes variées de services privés, avec l'appui des pouvoirs publics, ce qui renforce les inégalités. Cela entraîne ensuite une dégradation des conditions de travail et du lien entre les usager·es et les agent·es public·es.

MC

Retraite

Le mirage des fonds de pension « à la française »

À un moment où de nouveau la retraite par répartition est attaquée, il importe de s'intéresser à la viabilité des alternatives promues par les pouvoirs publics. Celle-ci apparaît des plus problématique, comme en témoigne l'exemple des « ORPS ».

Prise en application de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin II » (article 114), l'ordonnance n° 2017-484 du 6 avril 2017¹⁵ a créé des « *organismes dédiés à l'exercice de l'activité de retraite professionnelle*

supplémentaire », organismes souvent qualifiés de fonds de pension « à la française ». Au 31 décembre 2022, l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), soit l'organe public en charge de la supervision des secteurs bancaire et assurantiel, avait agréé 22 de ces ORPS contre 10 un an plus tôt.

Selon une note publiée en juillet par le cabinet d'Actuaires Conseil GALEA¹⁶, la quasi-totalité d'entre eux (20) avait pris la forme d'un « fonds de retraite professionnel supplémentaire » (FRPS) et relevait donc du Code des assurances. Un seul ORPS était régi par le Code de la mutualité, un autre par le Code de la Sécurité sociale. Affiliée à la SGAM¹⁷ Malakoff Humanis, la mutuelle Médecis, spécialisée dans la retraite des travailleur·ses indépendant·es et chef·fes d'en-

12. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2023/04/11/world-economic-outlook-april-2023?cid=bl-com-spring-2023flagships-WEOEA2023001>

13. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7616072>

14. https://nosservicespublics.fr/rapport-etat-services-publics-2023?trk=feed_main-feed-card_reshare_feed-article-content

15. Cette ordonnance a été ratifiée par la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi PACTE », qui lui a ainsi donné valeur législative. Cette loi a aussi élargi le périmètre des ORPS à la retraite non professionnelle.

16. GALEA (2013), Analyse des rapports SFCR des ORPS au 31/12/2022 : bilan post agréments dans un contexte de hausse des taux, juillet.

17. Société de groupe d'assurance mutuelle.

treprise, est ainsi devenue une « mutuelle de retraite professionnelle supplémentaire » (MRPS). L'institution de prévoyance Austerlitz s'est quant à elle transformée en une « institution de retraite professionnelle supplémentaire » (IRPS). Sur les 22 ORPS existant aujourd'hui, un seul est donc géré paritairement, par des représentant·es des entreprises et des salarié·es. En 2022, ses encours s'élevaient à 231 millions d'euros, soit 0,14 % de ceux des 18 ORPS étudiés par GALEA (161 milliards d'euros). Avant la création des ORPS et le transfert en leur sein des contrats d'épargne retraite, la part des fonds sous gestion paritaire directe était bien entendu supérieure.

Sur les 20 FRPS dénombrés, plusieurs, tous constitués en société anonyme, faisaient partie d'un groupe paritaire de protection sociale : Apicil Epargne retraite ; CCPMA Retraite supplémentaire et CPCEA Retraite supplémentaire (groupe Agrica) ; La Mondiale Retraite supplémentaire et Arial CNP Assurances (groupe AG2R La Mondiale) ; Malakoff Humanis Retraite supplémentaire¹⁸. L'essor des ORPS traduit la volonté des entreprises d'assurance concernées d'échapper au régime pruden-

tiel dit « Solvabilité II »¹⁹ applicable depuis janvier 2016 à l'ensemble du secteur assurantiel. Leur création par le gouvernement de Manuel Valls sous l'impulsion d'Emmanuel Macron, alors ministre de l'Économie²⁰, répond d'ailleurs à cet objectif. En effet, les ORPS bénéficient de règles concernant la couverture de leurs engagements beaucoup plus souples sans lesquelles la retraite par capitalisation ne serait sans doute plus viable en France. Par exemple, le capital demandé en contrepartie de la détention d'actifs dit « risqués » tels que les actions est moins élevé. De même, les « chocs » que les ORPS doivent tester pour apprécier la résistance de leur solvabilité à des évolutions majeures de leur environnement économique sont moins sévères : une chute de 30 % du rendement des « actifs non amortissables » (actions et assimilés, immobilier...) contre 39/49 % sous Solvabilité II, etc.

Les objectifs affichés par les promoteurs de ces ORPS sont aujourd'hui loin d'être atteints et nous doutons sérieusement qu'ils le soient un jour. L'étude de GALEA révèle ainsi que *« les placements détenus par les ORPS demeurent très fortement orientés sur les obligations avec une part de ces actifs*

avoisinants les 70 % à fin 2022 contre 73 % en 2021 ». Autre constat négatif, *« la large majorité des ORPS ne communique pas sur les résultats des tests de résistance réglementaires [...] bien que ces tests fassent partie intégrante du pilier quantitatif du régime prudentiel ORPS »* (cf. supra). De même, *« les rapports des ORPS actuels ne fournissent pas de détail sur les dispositifs de gestion des risques déjà mis en place »*.

Soulignons finalement que la connaissance des contrats de retraite supplémentaire logés dans les ORPS et ailleurs est aujourd'hui très limitée, un manque que la défense des intérêts des futurs pensionnés appelle à combler. Le constat vaut plus généralement pour les dispositifs de retraite supplémentaire. Publiées en 2022, les dernières données disponibles en la matière concernent les seuls plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco). Elles montrent un dispositif très inégalitaire : en 2020, seuls 5,2 % des salarié·es de microentreprises « avaient accès » à un Perco contre 62,3 % dans les grandes. Parmi les salarié·es couvert·es, seul·es 30,2 % avaient effectué un versement, pour un montant moyen de 1837 euros...

18. L'institution de prévoyance KERALIS a créé une filiale, KERALIS Retraite, sous la forme d'un FRPS.

19. Un régime prudentiel vise à garantir le respect par les assureurs de leurs engagements, en l'occurrence le versement de pensions.

20. Le 25 novembre 2015, par exemple, il déclare : « Vous le savez, les activités de retraite professionnelle seront à terme soumises à Solvabilité II. Or, au vu de la spécificité des engagements et des investissements que ces activités représentent, je considère que ce régime n'est pas nécessairement le plus adapté. Il faut que nous permettions que les quelque 130 milliards d'euros d'encours de ces régimes puissent être mobilisés au bon niveau pour le financement de l'économie. [...] Et nous devons tout faire pour que, lorsque le profil de risque de l'épargnant le permet, on investisse bien davantage en fonds propres. »

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE PRIX À RETENIR

Août 2023 (publication du 15 septembre)	Évolutions sur 12 mois et sur 8 ans
Indice des prix à la consommation source Insee	+ 4,9 % sur 12 mois (4,3 en juillet)
Indice spécifique pour les ménages modestes (*)	+ 5,0 % sur 12 mois (4,3 en juillet)
Indice harmonisé pour la France (normes Eurostat)	+ 5,7 % sur 12 mois (5,1 en juillet)
Indice pour les produits de grande consommation	+ 11,2 % sur 12 mois (12,6 en juillet)
Estimation du Coût de la vie (correctif CGT)	Au moins + 5,9 % sur 12 mois
Sucre	+ 46,7 % sur 12 mois
<i>Pommes de terre</i>	+ 24 % sur 12 mois
<i>Huile d'olive</i>	+ 21,3 % sur 12 mois
<i>Électricité</i>	+ 18 % sur 12 mois
<i>Lait demi-écrémé et écrémé</i>	+ 17,5 % sur 12 mois
Forfaits touristiques	+ 137,1 % depuis 2015
<i>Combustibles liquides</i>	+ 112,4 % depuis 2015
<i>Énergie thermique</i>	+ 77,7 % % depuis 2015
<i>Gaz naturel et gaz de ville</i>	+ 70,6 % depuis 2015
<i>Services d'expédition du courrier</i>	+ 63,2 % depuis 2015
<i>Gazole</i>	+ 58,8 % depuis 2015
<i>Tabac</i>	+ 55,8 % depuis 2015
<i>Beurre</i>	+ 48,7 % 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.

Par ailleurs, l'indice sous-jacent (qui est censé refléter une inflation de fond, hors prix volatils et prix administrés) a progressé de 4,6 % en 12 mois

AG

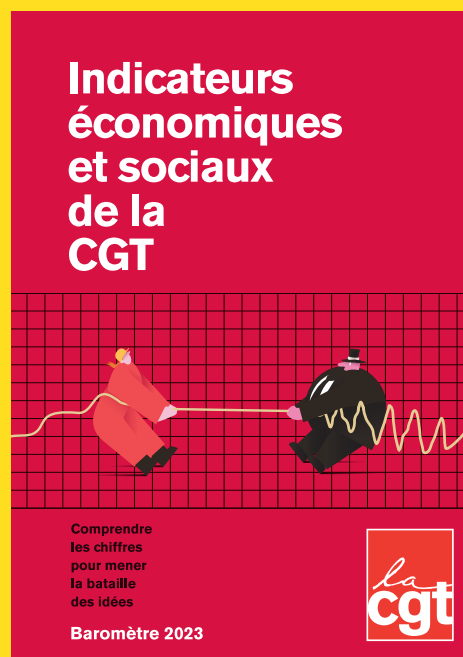
Nos productions

RETROUVEZ LES DERNIÈRES PUBLICATIONS DU PÔLE ÉCO...

... le dépliant « Derrière les milliards, des choix »

... le guide « Lutter avec les chiffres »

... « Les indicateurs économiques et sociaux de la CGT » édition 2023



... ET BIEN D'AUTRES SUR [ANALYSES-PROPOSITIONS.CGT.FR!](https://analyses-propositions.cgt.fr)

À LIRE

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



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

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

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

Repères statistiques

Salaires

> **Salaire net médian** en équivalent temps plein (en 2021):

- ensemble, 2012 €;
- femmes, 1889 €;
- hommes, 2104 €.

> **Écart de salaire femmes/hommes**: 14,8 % en équivalent temps plein (F: 2 292 €; H: 2 689 €), mais en réalité davantage, car il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel.

> **Smic mensuel net**: 1 383,08 € (9,11 € l'heure).

> **Smic mensuel brut**: 1 747,20 € (11,52 € l'heure).

> **Pension des retraites**: 1 531 € en 2021 (montant mensuel moyen brut par retraité, tous régimes confondus).

> **RSA « socle »**: 607,75 € pour une personne seule, 911,63 € pour un couple ou personne seule avec un enfant (sans aide au logement).

Emploi

> **Emploi total**: 27 274 100 en 2021.

> **Emploi salarié**: 24 231 000 en 2021.

> **Emploi salarié à temps partiel**: 4 321 900 en 2021.

> **Nombre de chômeur-ses** (au sens du Bureau international du travail): 2 365 300 en 2021.

> **Sous-emploi salarié**: 1 628 400 en 2021 (*personnes ayant un emploi à temps partiel mais qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire. Sont incluses également les salarié-es ayant involontairement travaillé moins que d'habitude – chômage partiel, mauvais temps, etc.*).

Données générales

PIB: 2 639,1 Mds € en 2022.

> **Consommation des ménages**: 1 352,4 Mds € en 2022.

> **Investissement des entreprises**: 371,9 Mds € en 2022.

> **Dividendes versés** (par les SNF): 191,3 Mds € en 2021.

> **Budget de l'État**: 445,7 Mds € en 2022 (exécution), dont charge de la dette: 50,7 Mds €.

> **Recettes fiscales nettes de l'État**: 323,3 Mds € en 2022 (exécution), dont:

- **impôt sur le revenu**: 89 Mds €;
- **impôt sur les sociétés**: 62,1 Mds €;
- **TVA**: 100,8 Mds €.

> **Exportations**: 594,5 Mds € en 2022.

> **Importations**: 758,1 Mds € en 2022.

> **Solde du commerce extérieur**: - 163,6 Mds €.