

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



*La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2 000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement*

- **Fiche 1** : L'augmentation des salaires et du Smic pour répondre à l'urgence sociale !
- **Fiche 2** : L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes
- **Fiche 3** : La reconnaissance des diplômes dès l'embauche et le paiement de la qualification
- **Fiche 4** : Un revenu de remplacement pour tou·te·s les privé·e·s d'emploi au minimum au niveau du Smic !
- **Fiche 5** : L'augmentation des pensions des retraité·e·s avec un niveau minimum de 2 000 euros brut
- **Fiche 6** : Une allocation d'autonomie pour les étudiant·e·s et les jeunes en recherche d'un premier emploi et une augmentation des salaires pour les apprenti·e·s
- **Fiche 7** : Encadrement à la baisse des loyers et plafonnement de la quittance à 20 % du revenu des ménages
- **Fiche 8** : Abaisser le taux de TVA à 5,5 % sur les produits de première nécessité
- **Fiche 9** : La baisse des prix des carburants, en ponctionnant sur les revenus du capital des entreprises multinationales du secteur pétrolier
- **Fiche 10** : L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et fiscales et le conditionnement des aides publiques aux entreprises

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un SMIC à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut mensuels pour 32 heures par semaine. Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

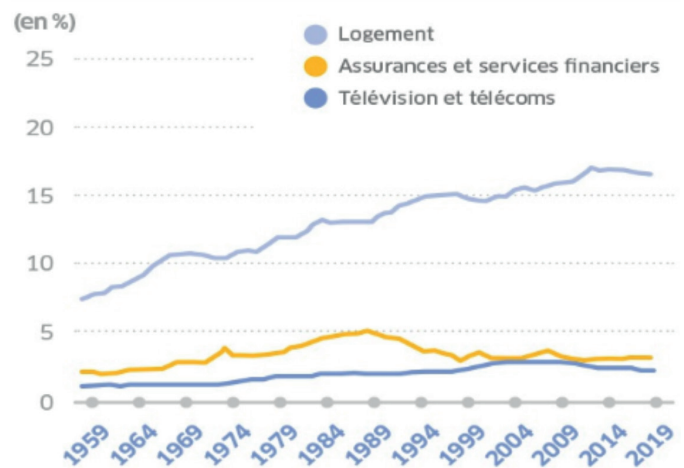
Fiche 1

L'augmentation des salaires et du Smic pour répondre à l'urgence sociale !

Un salaire minimum à 15 euros brut de l'heure doit permettre immédiatement à plus de 2 millions de travailleuses au Smic (dont 59 % de femmes)¹ de vivre dignement de leur travail et de travailler toutes et tous. Pour la CGT ce salaire minimum est celui d'une salariée débutante sans diplôme ni expérience professionnelle. Il doit également constituer un socle minimum de référence pour les privées d'emploi et les retraités.

Des dépenses incompressibles et indispensables conséquentes

Chacun doit faire face à un ensemble de dépenses incompressibles, par exemple le logement, l'énergie, les télécommunications ou les assurances... Parmi elles, quel que soit le niveau de revenu, ce sont **les dépenses en logement qui sont les plus importantes** dans les dépenses préengagées. Et plus les ménages sont pauvres, plus la part de ces dépenses dans le total de la consommation est importante. C'est particulièrement notable pour le logement dont le poids financier dans le budget des ménages a considérablement augmenté durant la deuxième moitié du xx^e siècle et en particulier au début des années 2000 (voir graphique ci-contre). Les dépenses en

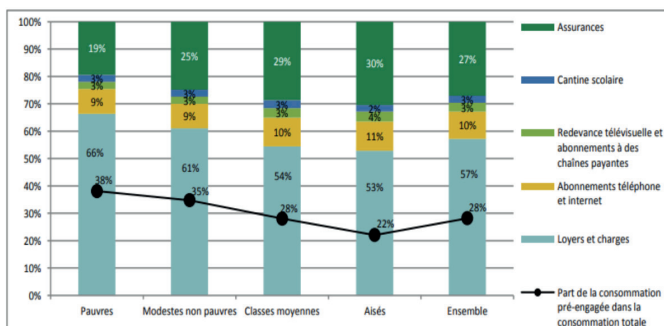


logement représentent 23 % du revenu disponible brut en 2019 pour l'ensemble des ménages contre 9,5 % en 1960². Ce chiffre atteint même 32,2 % de leur revenu disponible pour les 50 % des ménages les plus pauvres.

Ajoutons à ces dépenses contraintes celles qui sont indispensables pour vivre, notamment l'alimentation qui représente, selon l'enquête budget famille de 2017 de l'Insee, 16 % du revenu disponible³. C'est exactement le même constat pour le poste transports.

Le Smic à 15 euros brut de l'heure pour vivre dignement

Avec deux revalorisations automatiques cette année (1^{er} janvier et 1^{er} mai) et une nouvelle au 1^{er} août pour tenter de compenser l'inflation, le montant actuel du Smic reste insuffisant pour boucler les fins de mois. Même le gouvernement le reconnaît implicitement, avec la mise en place de mesures compensatoires comme la prime d'activité ou récemment avec le chèque carburant.



Lecture > En 2011, 38 % de la consommation totale des ménages pauvres est pré-engagée. Les loyers et charges représentent 66 % de leur consommation pré-engagée.

Champ > France métropolitaine, ménages ordinaires dont le revenu déclaré au fisc est positif et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Source > Insee, enquête Budget de Famille 2011.

1. Voir étude Dares de 2021 (https://dares.travailemploi.gouv.fr/sites/default/files/d0bcf9743d397a6803ffec2e8355d2b4/DR_Revalorisation_Smic.pdf)
2. <https://www.cairn.info/revue-constructif-2021-2-page-42.htm>
3. Nous retenons le ratio de dépense moyen de l'ensemble des ménages.

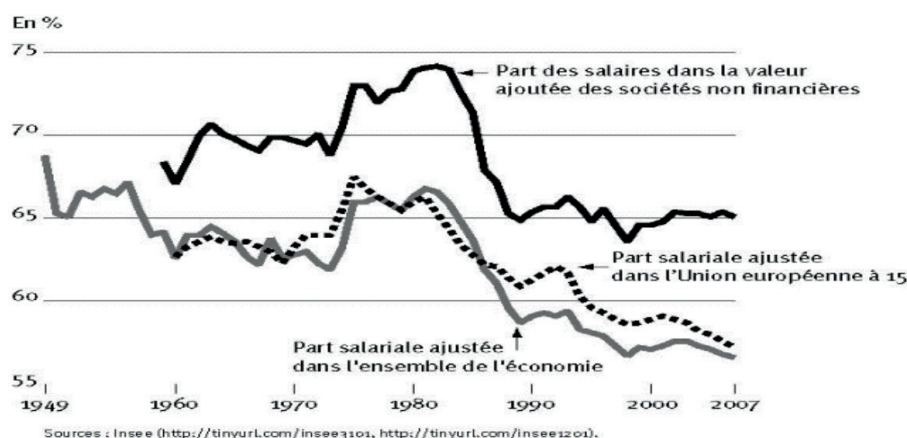
Porter dès maintenant le Smic à **15 euros de l'heure**, c'est permettre immédiatement à des millions de salarié-e-s de vivre mieux de leur travail, de disposer d'un salaire suffisant pour s'acquitter des dépenses contraintes et d'un reste suffisant pour une meilleure qualité de vie.

Augmenter le Smic à 15 euros brut c'est aussi particulièrement reconnaître le travail de celles et ceux qui ont pu, à l'occasion de cette crise sanitaire, être qualifié-es de « travailleur-ses essentiel-le-s », l'utilité commune de leur travail étant ainsi mise sur le devant de la scène et reconnue de toutes et tous. Ce sont ces mêmes travailleur-ses qui, tout long de leur carrière, perçoivent le Smic ou à peine plus. Ce sont aussi elles et eux qui sont le plus souvent couvert-es par des conventions collectives de branche dont les salaires minima sont inférieurs au Smic.

Le Smic à 15 euros brut pour inverser le rapport de force capital-travail

Le partage entre les salaires et les profits a, par le passé, déjà été plus favorable pour les salarié-e-s. Par exemple en 1982, la part des salaires dans la valeur ajoutée, c'est-à-dire ce qui est produit dans le pays, était de 74 % alors que cette même part ne représente plus que 65 % aujourd'hui. Cette dégradation spectaculaire de la part des salaires à la faveur du capital observée au tournant libéral des années quatre-vingt (voir graphique ci-dessous⁴) a engendré une faiblesse de la consommation des ménages, une diminution des carnets de commandes des entreprises et de la production. Un rebasculé de 10 points de PIB (250 milliards d'euros) en faveur des salaires permettrait d'augmenter largement toutes les salarié-e-s et d'équilibrer les comptes sociaux. Au lieu de cela, la répartition actuelle permet – malgré une croissance atone – des rémunérations records du capital: 70 milliards d'euros versés aux actionnaires en 2021⁵. Les augmentations massives de salaires ont été conquises par la lutte. Ainsi les grèves et manifestations en 1968 ont permis notamment d'imposer l'augmentation du Smig de 35 %. Aujourd'hui, **la revendication du Smic à 15 euros brut de l'heure** représente une augmentation de **seulement 20 % par rapport au Smic actuel**.

D'autres mesures doivent être mises en place par l'État et les collectivités, comme celle de conditionner les aides publiques



4. <https://www.cairn.info/revue-l-economie-politique-2009-2-page-97.htm>

5. https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/01/31/en-2021-pres-de-70-milliards-d-euros-distribues-aux-actionnaires_6111680_3234.html

6. https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/09/18/le-cice-beaucoup-d-argent-pour-bien-peu-d-emplois_6052721_3234.html

aux entreprises sous des critères sociaux (comme l'accroissement des salaires) plutôt que de les aider de manière inconconditionnelle⁶.

Un salaire minimum partout en Europe

L'exigence d'un **Smic à 15 euros brut de l'heure** en France doit s'inscrire dans une **ambition plus large d'augmentation générale des salaires en France et au niveau européen**. Un salaire minimum dans tous les pays de l'Union européenne est indispensable pour que chaque travailleuse puisse répondre à ses besoins fondamentaux. C'est aussi essentiel pour stopper le capital dans sa mise en concurrence permanente des salarié-e-s, qui ne doivent plus être la variable d'ajustement de la course aux profits.

Augmenter tous les salaires, c'est urgent et nécessaire

Le Smic à 15 euros brut de l'heure doit être le point de départ de toute grille de salaires du secteur public comme du privé afin que l'accroissement du Smic, par effet de domino, provoque **l'augmentation de l'ensemble des salaires**.

Depuis plusieurs années et de manière récurrente, de nombreuses conventions collectives ont plusieurs niveaux de salaires minima situés en dessous du Smic, dès lors que ce dernier est augmenté. Des dizaines de milliers de salarié-e-s sont directement impacté-e-s par ces grilles salariales au rabais, qui comportent parfois plus d'une dizaine de minima en dessous du Smic! Dans la fonction publique, le même phénomène existe. Ainsi, une fonctionnaire de catégorie C peut passer neuf ans au Smic en raison du gel des salaires!

Quelles peuvent être, dans de telles conditions, les perspectives de carrière, de progression, d'évolution? Beaucoup s'émeuvent depuis plusieurs mois d'un manque de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs d'activité. Si le niveau des salaires ne fait pas tout, il contribue assez largement à l'attractivité des métiers et participe ainsi à la dynamique des professions. C'est dans ce sens que **la CGT porte la proposition d'un projet de loi instaurant l'augmentation automatique et proportionnelle des grilles de salaires minima dès lors que le Smic augmente**. Cette revendication est légitime au regard de l'accroissement des dépenses incompressibles et indispensables auxquelles font face les salarié-e-s. Cette augmentation doit être accompagnée de l'ouverture (ou réouverture) immédiate de négociations salariales dans les branches, les entreprises et l'administration publique pour l'augmentation de l'ensemble des salaires.

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un SMIC à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 2

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Au 1^{er} janvier 2022, la France compte 67,8 millions d'habitantes, dont 51,7 % de femmes. Elles sont plus nombreuses, mais elles ne peuvent toujours pas prétendre à l'égalité.

Aujourd'hui, tous secteurs confondus, une femme perçoit pour son travail un quart de salaire en moins qu'un homme. Les discriminations envers les femmes sont de plusieurs types. Les femmes sont moins bien payées, parce qu'elles sont majoritaires à subir le temps partiel, parce qu'elles sont concentrées dans des emplois dévalorisés, qu'elles peinent à accéder aux postes à responsabilité, et qu'elles bénéficient moins de primes. Ces inégalités professionnelles se poursuivent tout au long de leur carrière et ont des incidences sur leurs cotisations retraite et donc sur le niveau de leurs pensions. Mettre fin aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes permettrait d'augmenter de 6,5 milliards par an les cotisations versées à notre régime de retraite.

Faire vivre l'égalité entre les femmes et les hommes c'est assurer une société et un avenir meilleur pour tous et toutes! Pour ce faire, la CGT porte plusieurs propositions.

Sanctionner les employeur-se- qui discriminent

La loi française impose, dans le privé comme dans la fonction publique, des accords et plans d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Or aujourd'hui plus de 60 % des entreprises et établissements ne respectent pas la loi et les sanctions prévues ne sont pas appliquées.

La loi doit donc être appliquée, mais aussi renforcée pour passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. L'index « égalité professionnelle », qui devait permettre de repérer et de corriger ces écarts de rémunération, est un échec car il masque la réalité et comporte de très nombreux biais¹ qui dissimulent les discriminations. La CGT a des outils pérennes et très concrets comme l'outil dit du « nuage de points »² pour détecter et prévenir les discriminations. Nous revendiquons la mise en place de cet outil, reconnu efficace par de nombreuses institutions comme la Défenseure des droits ou encore la CNCDH.

Il faut, comme dans d'autres pays d'Europe, sanctionner toutes les entreprises dans lesquelles il y a des discriminations de salaires, de traitements, de primes et de carrière.

Lutter contre la précarité et les temps partiels subis

80 % des salariées à temps partiel sont des femmes, avec des salaires faibles et une flexibilité maximum (travail de nuit, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes).

Si le temps partiel est si féminisé c'est parce qu'il s'est développé sous différentes contraintes: poids du travail domestique des femmes et « spécialisation » des rôles sociaux, offre massive de travail à temps partiel dans des secteurs féminisés, politique de l'emploi... Bien sûr, il s'agit parfois d'une demande de certaines femmes. Mais cela ne veut pas dire que ces « choix » ne se font pas sous contrainte.

En effet, les modes d'accueil pour les enfants ou les personnes dépendantes sont insuffisants, et les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques et parentales. Par ailleurs, elles représentent 82 % des familles monoparentales.

La question reste encore taboue, mais les conditions de travail sont souvent trop difficiles et poussent les femmes à préférer un temps partiel. D'ailleurs, une étude de juin 2022 de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) révèle que derrière une baisse globale des accidents du travail entre 2001 et 2019 de 11,1 % se cache une nette progression des accidents de travail pour les femmes (41,6 % d'augmentation) et que « *les femmes occupent des postes dont les activités sont exposées à des risques d'accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles insuffisamment identifiés et reconnus, et ce, d'autant plus, dans les secteurs à prédominance féminine* ».

Il est nécessaire de combattre les temps partiels imposés, d'instaurer un droit automatique au passage à temps plein, de lutter contre les temps partiels de moins de 24 heures par semaine qui enferment les femmes dans la précarité, de majorer toutes les heures supplémentaires à 25 % et 50 % et de rémunérer les temps de trajet entre deux lieux de travail.

1. Analyse détaillée de l'index égalité par la CGT: <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/index/>

2. Guide CGT « Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », pages 40 et 41

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2017/10/CGT-GuideEGAPRO-interactif.pdf>

Revaloriser les métiers à prédominance féminine

Les femmes sont concentrées dans 12 des 87 familles professionnelles: aides à domicile, employées de commerce, secrétaires, employées de nettoyage, infirmières, professeuses, etc. dans lesquels les salaires sont les plus faibles.

Elles sont particulièrement nombreuses dans les métiers du soin, du lien aux autres. La crise a permis de mettre en visibilité « les premières de corvées », exerçant des professions essentielles mais totalement dévalorisées.

Les professions à prédominance féminines ont des niveaux de salaires plus bas, des progressions salariales et des déroulements de carrière moins importants. Comment expliquer qu'à l'embauche, une sage-femme soit rémunérée 200 € de moins qu'un ingénieur hospitalier et plus de 400 € de moins en fin de carrière, alors qu'il s'agit du même niveau de qualification (bac + 5), de responsabilités et de charge physique et nerveuse? **Les qualifications doivent être reconnues et rémunérées à leur juste valeur.** Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale », pourtant inscrit dans le droit, n'est toujours pas appliqué.



Prévenir les violences sexistes et sexuelles et protéger les victimes

80 % des salariées déclarent être régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes au travail. Une agression sexuelle sur quatre a lieu au travail. 4,7 % des viols perpétrés contre des femmes ont pour cadre leur lieu de travail, c'est-à-dire dix viols ou tentatives de viol par jour. Quant aux 230 000 femmes victimes de violences conjugales chaque année, la première conséquence au travail est souvent la perte d'emploi ou la placardisation.

Alors que dans la loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021, la France s'engage à ratifier la 190^e convention de l'Organisation internationale du travail contre les violences et le harcèlement au travail, **il faut renforcer les dispositifs existants pour protéger les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail** avec notamment :

- la mise en place de sanctions pour toutes les entreprises et établissements publics qui n'ont pas de plan de prévention et l'obligation de négocier sur le sujet;
- des droits pour protéger les victimes de violences conjugales: interdiction de licenciement, droit à absences rémunérées pour faire ses démarches, droit à la mobilité géographique et fonctionnelle;
- des droits pour que dans des entreprises sans organisation syndicale les salarié-e-s puissent être défendu-e-s et accompagnée-e-s face aux violences sexistes et sexuelles;
- l'obligation de formation des professionnelles, ressources humaines, personnel encadrant, instances représentatives du personnel et de sensibilisation de toutes les travailleuses;
- l'obligation de mise en place de dispositifs de prévention pour les plus vulnérables et notamment les jeunes, les précaires, les travailleuses de nuit ou en milieu non mixte, les personnes LGBT+...

Des droits pour la maternité et la parentalité

Pour permettre à toutes et tous d'avoir des enfants et une carrière professionnelle, il faut réduire le temps de travail, allonger et rendre obligatoire le congé paternité, allonger le congé maternité et protéger les femmes enceintes au travail. Il est urgent de mettre en place un service public de prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées en perte d'autonomie, pour permettre à toutes les familles d'avoir une prise en charge supportable, tout en améliorant la qualité de l'emploi dans ces secteurs précarisés et féminisés.

Créer des droits pour soutenir la parentalité, c'est permettre aux femmes, comme aux hommes, d'avoir du temps pour s'occuper de leurs enfants et de leurs ainé-e-s, et mieux partager les tâches domestiques.

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 3

La reconnaissance des diplômes dès l'embauche et le paiement de la qualification

Être en capacité d'exercer un métier, d'occuper un poste déterminé, c'est être qualifié.e. Cette qualification, propre à chaque salariée, dépend de sa formation (initiale ou continue), de ses diplômes et de son expérience.

La qualification est donc intrinsèquement liée au ou à la salariée et lui permet d'être reconnue et positionnée, pour ce qu'il ou elle est, pour ce qu'il ou elle sait faire.

Le salaire représente le paiement de cette qualification pour un temps de travail donné et mesuré.

L'objectivité de cette qualification en fait aussi un élément essentiel dans la lutte contre toutes les discriminations (liées au genre, à l'origine, ou à l'activité syndicale...).

L'avènement des compétences par le patronat, outil du déclassement salarial

Depuis plusieurs années, le patronat mène une offensive continue pour ne plus reconnaître – et donc ne plus payer – les qualifications. Au lieu de « classer » les salariées par leur qualification, de nombreuses branches professionnelles et entreprises mettent en place – plus ou moins insidieusement – une classification du poste de travail occupé avec une évaluation des compétences requises pour celui-ci, des responsabilités, de l'impact sur la valeur ajoutée... Les ingénieurs et cadres de tous les groupes perçoivent ainsi une partie de leur rémunération en part variable dont le montant cible est fonction du poste occupé et non pas de leur qualification!

En remplaçant la reconnaissance de la qualification par les « compétences », le patronat fait le choix d'un outil complètement à sa main. La notion de compétence est en effet subjective, interprétable, difficilement mesurable et donc totalement variable d'une profession à l'autre.

Les diplômes, l'expérience acquise ne sont plus reconnus, seul compte le poste occupé. L'évolution de carrière n'est donc plus garantie.

Cela entraîne un déclassement des salariées dont les salaires n'ont plus de lien avec leurs savoirs et savoir-faire.

Reconnaître les qualifications et garantir la progression de carrière

Pour la CGT, la qualification du ou de la salariée constitue l'élément essentiel d'une grille de classification. Elle progresse tout au long de la vie, par la pratique et l'expérience, mais également par la formation professionnelle – d'où la nécessité d'un déroulement de carrière minimal garanti. La qualification doit être reconnue et rémunérée. Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le ou la salariée est considérée comme qualifiée.

Pour que la qualification soit reconnue, la CGT propose notamment qu'un salaire repère soit attaché à chaque niveau de diplôme et constitue ainsi un seuil d'accueil des salariées.

Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- **Sans savoirs reconnus, ni expérience** : Smic revendiqué à 2000 €
- **CAP-BEP** : 1,2 fois le Smic – 2400 €
- **Bac (quel qu'il soit)** : 1,4 fois le Smic – 2800 €
- **BTS-DUT (Bac + 2)** : 1,6 fois le Smic – 3200 €
- **Licence LMD / licence professionnelle (Bac + 3)** : 1,8 fois le Smic – 3600 €
- **Master 2 / Diplôme d'ingénieur (Bac + 5)** : 2 fois le Smic – 4000 €
- **Doctorat (Bac + 8)** : 2,3 fois le Smic – 4600 €

Revendiquer la reconnaissance et le paiement de la qualification, c'est revendiquer d'être payé-e pour ce que l'on est et pas pour ce que l'on fait, d'être payé-e pour notre potentiel et non selon le poste occupé.

Reconnaître les qualifications c'est aussi garantir une « même valeur » au diplôme quel que soit le secteur professionnel et ainsi lutter contre le déclassement professionnel qui touche particulièrement les femmes (voir la fiche n° 2 de cette série, « L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes »).

Par exemple, une infirmière ou un technicien de l'industrie tou-te-s deux titulaires d'un BAC + 3 doivent bénéficier de la même reconnaissance de leur diplôme ; un BTS, qu'il soit « technique » ou « administratif », reste un BTS.

Grille de salaires et perspective de carrière

Quelle que soit la catégorie professionnelle du ou de la salarié-e (ouvrier-ère, employé-e, technicien-ne, agent-e de maîtrise ou ingénieur-e/cadre), reconnaître les qualifications c'est aussi permettre à tou-te-s un vrai déroulement de carrière. La CGT propose pour cela que soit garanti le doublement du salaire sur la carrière. Cela nécessite, dans les branches comme dans les entreprises, d'établir des grilles salariales qui ont du sens, avec des vrais écarts significatifs d'un niveau à l'autre. Il faut en finir avec la stratégie des employeurs-es qui vise à concentrer les salaires dans une fourchette restreinte. Les écarts entre les différents niveaux de l'échelle doivent être significatifs et réguliers.

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 4

Un revenu de remplacement pour tou-te-s les privé-e-s d'emploi au minimum au niveau du Smic !

Actuellement, **plus d'un-e chômeur-se sur deux n'est pas indemnisé-e**¹, et 50 % des privé-e-s d'emploi qui le sont ont des ressources inférieures au seuil de pauvreté². 31 % des allocataires ont une allocation inférieure ou égale à l'allocation journalière minimale de 29,56 €³ !

Des réformes qui paupérisent de plus en plus les travailleuses et les travailleurs

Depuis⁴ des décennies, les gouvernements et le patronat considèrent le régime d'assurance chômage comme un régulateur du « marché » de l'emploi. La responsabilité du chômage incomberait aux privé-e-s d'emploi, l'indemnisation aurait un effet désincitatif à la reprise d'emploi. Aussi, les réformes successives de l'assurance chômage mettent en place nombre de freins à l'indemnisation : augmentation du seuil d'accès, dégressivité, diminution des indemnités, contrôles renforcés... Parallèlement à la remise en cause du droit du travail – flexibilité des CDD, primauté des accords d'entreprise sur les accords de branches, création des contrats de performance collective – ces deux réformes, additionnées l'une à l'autre paupérisent de plus en plus les travailleuses et travailleurs. Seulement, **l'assurance chômage n'est pas un levier pour réguler le « marché de l'emploi »** mais au contraire, **elle permet d'assurer un revenu de remplacement pour en pallier les déficiences, elles-mêmes induites par l'État et les entreprises.**

Les travailleurs et travailleuses qui cotisent – désormais via la CSG – pour être assuré-e-s face au risque du chômage doivent être indemnisés à minima au niveau du Smic pour leur permettre non seulement de vivre mais

également de rechercher un emploi dans de bonnes conditions.

En effet, **la précarité freine la recherche d'un emploi pérenne**, encore plus en période d'inflation où chaque déplacement implique des dépenses considérables. Elle accélère en revanche la reprise d'un emploi... précaire !

Des propositions pour financer le régime d'assurance chômage

Le gouvernement rejoint par le patronat justifie ses réformes successives par l'accumulation de la dette par le régime. D'une part, c'est lui-même qui, lors de la crise Covid, a décidé de faire peser un tiers des dépenses d'activité partielle sur l'Unedic, creusant la dette. D'autre part, pour équilibrer un régime – quel qu'il soit d'ailleurs – deux leviers peuvent être envisagés : celui des dépenses et celui des recettes. Le gouvernement actionne systématiquement celui de la réduction des dépenses au détriment des précaires et privé-e-s d'emploi. Au contraire, pour permettre le financement de cette proposition, nous proposons d'agir sur les recettes. Agir ainsi permettrait que **chaque privé-e d'emploi soit indemnisé-e à 80 % de son salaire antérieur et au minimum à hauteur du Smic.** Pour ce faire, la CGT propose :

- un **retour aux cotisations salariales** qui ont été remplacées par la CSG en 2018 ;
- la **suppression des exonérations de cotisations** qui représentent un manque à gagner pour le régime de protection sociale. Selon le projet de loi de finance de 2022, les exonérations de cotisations sociales pèseront dans les comptes de l'État à hauteur de 75 milliards euros (sur l'ensemble des suppressions de cotisations sociales) – donc 75 milliards d'euros offerts aux entreprises⁵ ;

1. Dares, indicateurs ; Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 1^{er} trimestre 2022

2. Note Unedic, juin 2022 ; revalorisation des paramètres de l'assurance chômage

3. Note Unedic, juin 2022 ; revalorisation des paramètres de l'assurance chômage

4. Projet de loi de finance de la Sécurité sociale pour 2022

5. Voir la *Lettre éco CGT* ; mai 2022

- **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes** en termes de rémunérations mais également en termes de volume de travail. La CGT revendique l'interdiction des temps partiels subis, notamment par les femmes⁶. Cela permettrait l'augmentation des salaires des travailleuses et de fait un gain de cotisations sociales très important pour le régime;
- **une revalorisation générale des salaires** en lieu et place de toutes les primes non soumises à cotisations qui représentent un manque à gagner conséquent pour les finances de la Sécurité sociale. Par ailleurs, les primes ne sont pas toujours prises en compte dans le calcul du montant de la retraite ou des allocations-chômage, ce qui impacte doublement les travailleurs et travailleuses. La CGT revendique donc un salaire minimum à 15 euros brut de l'heure soit 2 000 € brut mensuel pour 32 heures par semaine, qui doit permettre immédiatement à plus de 2 millions de travailleur-se-s au Smic (dont 59 % de femmes) de vivre dignement de leur travail et de travailler toutes et tous. Elle porte également la proposition d'un projet de loi instaurant l'augmentation automatique de toutes les grilles de salaires dès lors que le Smic est réévalué⁷;
- **l'instauration d'un véritable malus**⁸ pour les employeurs ayant recours aux contrats précaires *via* une surcotisation patronale;
- **le déplafonnement des cotisations sur les très hauts salaires**;
- **l'augmentation des cotisations dites patronales d'un point** (passant ainsi de 4,05 % à 5,05 %). En effet, un certain nombre d'entreprises ont bénéficié d'aides de l'État durant la période Covid tout en réalisant en parallèle des

surprofits, sans augmenter les salaires mais en versant un niveau record de dividendes aux actionnaires. À ce titre, les entreprises en question doivent aussi redistribuer en passant par l'augmentation des cotisations dites patronales et participer ainsi au financement du régime.

Rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous par la sécurité sociale professionnelle

La CGT revendique à ce titre une assurance chômage qui permette le versement d'un revenu de remplacement à toutes et tous les travailleurs privés d'emploi au minimum au niveau du Smic.

Elle revendique l'instauration d'une sécurité sociale professionnelle en passant par la conservation et la continuité des droits des salarié-es, y compris lorsque leur emploi est supprimé. La sécurité sociale professionnelle permettrait une indemnisation de tou-te-s les salarié-es privé-es d'emploi sans exception; un revenu de remplacement à un niveau décent, à hauteur de 80 % du dernier salaire, avec au minimum le Smic jusqu'au retour à l'emploi; l'élargissement de la couverture sociale, notamment en matière d'assurance maladie et de retraite. Tou-te-s les salarié-es privé-es d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'un régime complémentaire « frais de santé » et chaque période de chômage doit permettre l'acquisition de droits à retraite et retraite complémentaire. L'accompagnement des privé-es d'emploi doit être personnalisé, avec notamment une prise en charge des frais de recherche d'emploi (transport, internet...), assuré par le service public de l'emploi ainsi que la possibilité d'accès à une formation qualifiante.

6. Celui que le ou la salariée déclare exercer faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein

7. « 10 mesures d'urgence de la CGT pour les salaires et le pouvoir d'achat »; fiche n° 1

8. La réforme d'assurance chômage entrée en vigueur en octobre 2021 a mis en place un système de bonus-malus pour les entreprises. Néanmoins, les secteurs les plus consommateurs en sont dispensés (hébergement et restauration, transport et entreposage, fabrication de denrées alimentaires...)

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 5

L'augmentation des pensions des retraité·e·s avec un niveau minimum de 2000 euros brut

L'augmentation des pensions des retraité·e·s à un niveau de 2000 euros brut par mois (Repère revendicatif n° 12a – « Salaire minimum en France et en Europe »¹) est aujourd'hui une nécessité pour faire face à la fois au vieillissement de la population des retraité·e·s, toujours plus exposé·e·s à des problèmes liés à la santé et la dépendance.

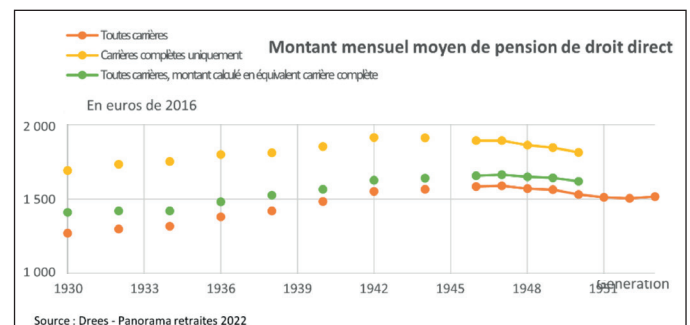
C'est la juste rétribution d'une vie à travailler dans des conditions toujours plus compliquées. **Il s'agit d'une mesure d'égalité, et de justice et un gage de bien vieillir.**

Être vieux ou vieille en France aujourd'hui, est-ce être pauvre ?

Fin 2019, le montant mensuel moyen de la pension de retraite était de 1503 euros brut. Pour une moyenne de 1393 euros nette des prélèvements sociaux.

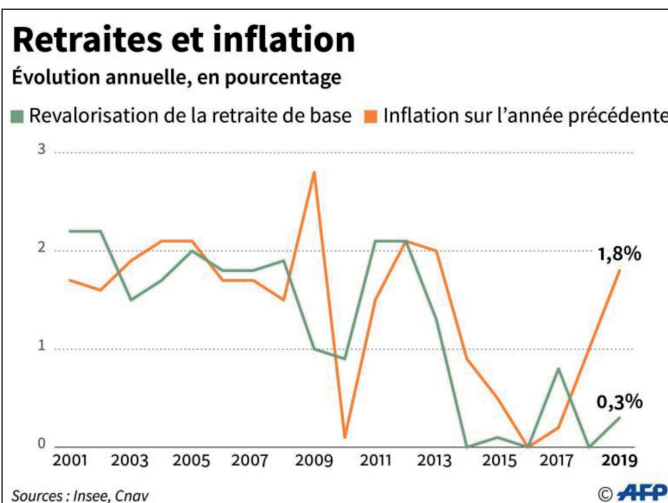
Ce montant mensuel moyen était de 1127 euros en 2004. C'est bien l'évolution de cette pension qui nous intéresse. Comme le montre le graphique ci-dessous, si les années 2005, 2006 ou encore 2008 ont pu connaître une évolution de respectivement

1,6 %, 1,8 % et 2,4 % de cette pension, les années 2018 ou 2019 ont, elles, connu une évolution de respectivement 0,5 % et 0,3 %. Une évolution qui devient d'autant plus problématique quand on la corrige avec le taux d'inflation annuel : l'évolution apparaît pire que nulle, elle décroît ! Respectivement - 1,0 % et - 1,1 % pour ces mêmes années.



Aussi, la tendance a changé. Le graphique ci-dessus, relatif au montant des pensions de droit direct pour les résidentes françaises selon l'année de naissance indique précisément que depuis la génération 1946, le montant des pensions a tendance à diminuer, qu'il s'agisse des carrières complètes ou non, et cela bien que le coût de la vie augmente. **En effet, l'inflation actuelle et la baisse des pensions vont impacter durablement nos retraité·e·s, notamment les plus précaires.** Aussi, les bénéficiaires du minimum contributif (Mico) correspondent à plus de 5 millions de retraité·e·s en France. Même avec un minimum revalorisé à 1100 euros, comme le président Macron l'a annoncé, un tel « filet de sécurité » ne suffit pas, **les retraité·e·s subissant de plein fouet les évolutions économiques et financières.**

Globalement, l'évolution positive du niveau des pensions est donc à relativiser fortement. Mais ce n'est pas tout. Il ne faut pas non plus négliger la **hausse des prélèvements sociaux subie par les retraité·e·s, notamment par le biais de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contri-**



1. <https://www.cgt.fr/sites/default/files/2021-07/Fiche12a%20-%20Salaire%20minimum%20en%20France%20et%20en%20Europe.pdf>

buton pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), un impôt injuste et n'ouvrant à aucun droit. Si en 1991, le taux maximum de prélèvement de la CSG était de 1,1 % des revenus fiscaux de référence, ce taux maximum atteint 9,2 % en 2019.

Pourquoi la retraite à 2 000 euros minimum est une nécessité ?

Une mesure d'égalité

Aujourd'hui, pour profiter de sa pension pleine, il est nécessaire de réaliser une carrière complète – c'est-à-dire **un nombre de trimestres nécessaires qui devrait atteindre pour les générations 1978 et suivantes 172 trimestres (sans nouvelle réforme)**. Autrement dit, n'importe quelle période de chômage, d'inactivité, d'études, de maladies ou d'incapacité aura un impact, que ce soit sur le montant de la pension (avec le système des 25 meilleures années) où sur l'âge de départ (avec le système de trimestres cotisés et trimestres assimilés). Par exemple: un-e travailleur-se mise en incapacité dès ses 50 ans aura une pension inférieure à ce qu'elle ou il aurait pu prétendre car le calcul se fera sur les 25 meilleures années antérieures à l'invalidité, là où les dernières années de carrières sont généralement celles des plus hauts salaires et où un retour aux 10 meilleures années, comme le préconise la CGT (repère revendicatif n° 23 – « Droit à la retraite »²) pourrait permettre d'atténuer ce problème.

Le système des 25 meilleures années est aussi:

- un système inégalitaire pour les femmes, plus souvent impactées par le temps partiel subi, la charge familiale, les inégalités de salaires et d'évolution de carrière, etc.³;
- un système qui impacte également les travailleuse-s handicapé-e-s, qui connaissent en moyenne une période d'inactivité d'environ 8 années entre leurs 50 ans et l'âge de départ à la retraite (source: Drees).

De manière générale, avec le développement des emplois précaires, de l'intérim et des contrats courts, la retraite complète et intéressante financièrement parlant ressemble de plus en plus à un « Graal » quasi inaccessible.

La retraite minimum à 2 000 euros brut pour toute-s est une juste compensation pour toute travailleur-se ayant dû subir les aléas de la vie en général et les pressions d'un rapport salarial qui valorise de plus en plus la précarité.

Un gage de bien vieillir

Si l'espérance de vie recule, un âge avancé implique de plus en plus une perte d'autonomie due à une dégradation de l'état de santé. La fréquence des affections de longue durée (ALD) a augmenté: 43 % des 65 ans ou plus, vivant à domicile, ont au moins une ALD en 2015 contre 36 % en 2008. Par ailleurs, 75 % des seniors vivant en institution ont une ALD en 2015⁴.

2. <https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/Fiche%20n%C2%B0%2023%20E2%80%93%20Droit%20C3%A0%20la%20retraite.pdf>

3. Baromètre éco CGT 2022 – <https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/barometre-economique-et-social-2022>

4. Insee, « Portrait social de la France », 2018 – <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3646226>

5. Drees, « L'aide et l'action sociales en France », édition 2020

Les chiffres de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ne font que confirmer les besoins tant sanitaires que financiers de cette population: si elles et ils étaient 596 900 bénéficiaires en 2002, elles et ils sont plus de 1 323 900 en 2018, ce qui représente un budget de 6 milliards d'euros (3,5 milliards pour l'aide à domicile et 2,5 milliards pour l'accueil en établissement)⁵.

Pour rappel: le tarif médian mensuel moyen d'un hébergement en Ehpad est de 2 043 euros en 2020.

Au niveau national, on estime le reste à charge mensuel pour les personnes en perte d'autonomie sévère autour de 2 000 euros par mois, une fois l'ensemble des aides possibles prises en compte (APA, ASH, APL, aide fiscale). Les retraité-e-s n'ont pas les mêmes dépenses que les actif-ve-s: leurs dépenses de santé sont deux fois plus importantes que la moyenne. Enfin, l'accès au logement (nécessitant de nouvelles adaptations par exemple) et aux services publics (par la numérisation, l'éloignement, la perte d'autonomie, etc.) représente également une dépense importante.

Défendre un taux de remplacement au minimum à 75 % et en aucun cas inférieur au Smic CGT, pour une carrière complète:

- **c'est lutter contre le décrochage du revenu au moment du passage entre salariat et retraite;**
- c'est aussi **garantir la santé et la prévention de la perte d'autonomie de nos ainé-e-s**, ce qui passe par les moyens financiers permettant l'accès au soin, au service et à l'accompagnement – autant de ressources que garantit une retraite minimum à 2 000 euros brut.

Une mesure de justice

Quelles perspectives d'avenir ont su donner les gouvernements successifs quant au vieillissement et aux fins de carrières? Entre les différentes réformes reculant l'âge de la retraite, le nombre d'annuités nécessaires qui augmente et le système punitif de décote, bien peu de nouveaux et nouvelles travailleuses ont foi dans leur retraite future, et cela non sans raison! Le Conseil d'orientation des retraites (COR) indique d'ailleurs que le niveau de vie des retraité-e-s ne devrait cesser de baisser d'ici 2068 pour atteindre moins de 85 % du niveau de vie de l'ensemble de la population, alors qu'il est encore aujourd'hui légèrement au-dessus de celui-ci.

Si déjà les possibilités de vivre de son travail dignement s'ameunissent de décennie en décennie, la perspective de lier vieillesse et précarité par un système de retraite restrictif vient enfoncer le clou d'un marché de l'emploi morose et brutal.

Permettre d'assurer une retraite minimum à 2 000 euros brut, c'est l'assurance d'un gage de tranquillité pour l'avenir, c'est réaffirmer les liens de solidarité intergénérationnelle et le contrat social liant les assuré-e-s et leurs ayants droit à leur Sécurité sociale.

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 6

Une allocation d'autonomie pour les étudiant-e-s et les jeunes en recherche d'un premier emploi et une augmentation des salaires pour les apprenti-e-s

« La jeunesse » recouvre une population aux caractéristiques et aux situations très diverses : étudiant-e-s en emploi, jeunes en emploi précaire, sans emploi ni formation, en apprentissage, à la recherche d'un premier emploi, âgées de 16 à 35 ans...

À travers cette diversité de la jeunesse, on perçoit un trait commun : une précarisation croissante reproduisant les inégalités de classes sociales.

Autre trait commun, l'accès à un emploi décent qui devient un parcours du combattant : les jeunes servent de variables d'ajustement, cumulent les emplois précaires, de courte durée et très faiblement rémunérés. Elles et ils sont en moyenne deux fois plus touchés par le chômage que l'ensemble de la population.

Une allocation d'autonomie modulable et rattachée à la personne

Pour la CGT, il est urgent d'agir pour toute la jeunesse et de mettre en place une allocation d'autonomie modulable et rattachée à la personne bénéficiaire.

En effet, le système d'accompagnement de la jeunesse est profondément injuste et parcellaire. Corrompu par les coupes budgétaires successives et l'accumulation de mesures disparates et inappropriées aux difficultés réelles, il accroît les inégalités sociales et la précarité. Il contribue à bloquer « l'ascenseur social » et par conséquent la mixité sociale dans les études supérieures et dans les entreprises.

Bien plus, il nourrit l'appétit capitaliste qui utilise la précarisation des jeunes pour en faire la variable d'ajustement du marché du travail : une jeune en difficulté d'apprentissage ou en interruption d'études est en effet une main-d'œuvre bon marché et corvéable à merci.

Rappelons par exemple que 4,6 millions de jeunes métropolitain-e-s de moins de 30 ans ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, c'est-à-dire inférieur à 1063 € mensuels¹. 40 % des étudiant-e-s inscrit-e-s dans l'enseignement supérieur travaillent en parallèle de leurs études. Pour la moitié d'entre elles et eux, cette activité rémunérée leur est nécessaire pour vivre et financer leurs études².

Pour la CGT, il faut mettre fin à ce système injuste en développant une politique publique d'accompagnement de la jeunesse qui soit globale, adaptée à chaque situation et évolutive pour soutenir la jeunesse jusqu'à son autonomie.

La CGT propose de mettre en place un « filet de sécurité », une allocation, pour l'ensemble de la jeunesse, quelle que soit sa situation, afin que chaque jeune puisse, dans des conditions dignes, poursuivre des études, entamer une formation ou accéder à un emploi stable³.

Cette allocation sera modulable en fonction de la situation et de l'évolution de la situation du ou de la jeune jusqu'à son autonomie. Elle ou il doit ainsi être assuré-e d'un minimum constant pour vivre dignement, sans pour autant être exclue du système boursier, ni sans que les employeur-se-s ne voient dans cette allocation un nouveau motif de dévalorisation des emplois et des salaires.

1. Les chiffres clefs de la jeunesse, Injep (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire)

<https://injep.fr/publication/les-chiffres-cles-de-la-jeunesse-2021/>

2. Enquête « Conditions de vie », avril 2021, Observatoire national de la vie étudiante (OVE)

3. <https://www.cgt.fr/plan-cgt-pour-la-jeunesse>

Cette allocation doit être indépendante des ressources du foyer fiscal pour être rattachée à la seule personne bénéficiaire.

Pour ce faire, la CGT exige l'instauration d'une allocation d'autonomie à hauteur de 80 % du Smic (2 000 € selon les revendications de la CGT, soit 1 600 € nets). Ceci, pour permettre aux jeunes qui ne sont pas sur le marché du travail de sortir de la précarité et d'éviter les « petits boulots », et que tou·tes puissent se consacrer à leurs études ou à la recherche d'un emploi stable.

Parallèlement, l'ensemble des services publics d'accompagnement de la jeunesse (Crous, missions locales, services de santé, universitaires, etc.) doivent bénéficier de moyens humains et matériels suffisants pour répondre aux besoins des jeunes. Les critères d'attribution et des montants des bourses doivent également être réformés en profondeur.

Des indemnités garanties pour les primo-demandeur·se·s d'emploi

Plus particulièrement, les jeunes en recherche d'un premier emploi doivent pouvoir bénéficier de cette allocation d'autonomie leur permettant d'obtenir des indemnités garanties. Si le système d'assurance chômage ne peut concerner que les individus ayant exercé une activité salariée, trop nombreux·ses sont les jeunes qui cumulent les contrats précaires sans pour autant avoir accès à l'assurance chômage. Pour la CGT, il s'agit de différencier la situation des primo-demandeur·se·s d'emploi de celle des jeunes demandeur·se·s d'emploi (ces dernier·e·s ont eu des « petits boulots » étudiants sans atteindre le seuil d'ouverture de droits pour accéder à l'assurance chômage).

Ainsi, pour les primo-demandeur·se·s, bien qu'il ne soit pas possible de parler d'une assurance chômage, la CGT considère toutefois qu'elles et ils doivent pouvoir être indemnisé·e·s pour vivre dignement. C'est pour cette raison que l'allocation d'autonomie décrite ci-dessus doit également concerner les jeunes en recherche d'un premier emploi.

Concrètement, pour mettre en place une allocation d'autonomie pour les primo-demandeur·se·s d'emploi, la CGT propose qu'elles et ils soient rémunéré·e·s, au même titre que les stagiaires de l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), c'est-à-dire au minimum à 80 % du Smic quand elles et ils ne sont ni en entreprise ni en formation⁴.

Ces conditions leur permettraient d'avoir la possibilité d'une formation complète, accompagnée, personnalisée en ayant la certitude d'une rémunération à la fin du mois, et donc de leur permettre de trouver, à terme, un emploi correspondant à leurs attentes et stable.

Une augmentation des salaires pour les apprenti·e·s

Enfin, il est indispensable d'obtenir une augmentation des salaires pour les apprenti·e·s.

Pour la CGT, la formation professionnelle ne doit plus être dans les seules mains du patronat. Elle doit jouer un rôle structurant et émancipateur dans le cadre de la transformation du travail due notamment aux transitions sociale et environnementale, énergétique et numérique.

Depuis 2018, le gouvernement veut faire de l'apprentissage la voie royale pour permettre aux jeunes de se former et d'accéder à l'emploi. Ainsi, sur les 11 milliards d'euros que France compétences a redistribués en 2021, près de 7 milliards ont été consacrés aux contrats en alternance, dont 5,4 milliards pour le seul apprentissage, sachant que la collecte de la taxe d'apprentissage était seulement de 3 milliards. Le gouvernement accorde énormément d'aides aux entreprises pour l'embauche d'apprenti·e·s (5 000 € pour une mineure, 8 000 € pour une majeure), sans demander de contrepartie. Les entreprises préfèrent donc embaucher cette main-d'œuvre quasi gratuite plutôt que des salarié·e·s en CDI ou en CDD.

Aussi, sauf dispositions plus favorables prévues dans le contrat de travail, ou dans la branche professionnelle dont relève l'entreprise, la rémunération des apprenti·e·s est calculée suivant l'âge et le niveau d'étude et représente entre 27 % et 100 % du Smic.

Pour la CGT, la rémunération variable en fonction de l'âge est un principe qui ne se justifie pas. De surcroît, les niveaux de rémunération nécessiteraient d'être plus élevés, en particulier dans la dernière année du contrat puisque la qualification est alors sur le point d'être acquise. La rémunération devrait être alors très proche de celle des autres salarié·e·s de l'entreprise titulaires de la même qualification⁵.

La CGT propose une augmentation des salaires des apprenti·e·s, avec un socle minimum de référence pour tou·tes les jeunes en contrat d'apprentissage, sur la base du Smic CGT (2 000 € brut) sans prendre en compte l'âge des jeunes en apprentissage⁶.

4. <https://www.cgt.fr/plan-cgt-pour-la-jeunesse>

5. <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-de-l'apprentie>

6. Fiche repères revendicatifs CGT n° 12a: <https://www.cgt.fr/dossiers/tous-les-reperes-revendicatifs-de-la-cgt>

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 7

Encadrement à la baisse des loyers et plafonnement de la quittance¹ à 20 % du revenu des ménages

Ce que prévoit le gouvernement

L'indice de référence des loyers évolue selon la moyenne trimestrielle de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac et hors loyers². Selon les estimations, cet indice augmentera de 5 % au cours de l'année 2022. En principe, cela signifie que les bailleur·se·s pourraient augmenter les loyers de 5 % par rapport au loyer pratiqué fin 2021. Cependant, le gouvernement a décidé que cette hausse des loyers ne pourrait pas dépasser 3,5 % annuels jusqu'à juillet 2023. Si cela représente 1,5 point d'augmentation de moins par rapport aux prévisions, c'est largement insuffisant. C'est en réalité un gel complet des loyers qui aurait été souhaitable et une politique du logement qui contribue à leur baisse et permette à toutes de se loger.

L'ex-ministre Amélie de Montchalin à l'origine de cette décision l'avait justifiée en expliquant ne vouloir ni pénaliser un « *propriétaire modeste* » ni favoriser « *un locataire aisé* ». Elle se sert ainsi de cas particuliers (évidemment minoritaires) pour justifier une politique nationale.

Les loyers versés des un·e·s sont les revenus des autres

Les propos de l'ancienne ministre ont le mérite de mettre en avant – certainement involontairement – que la hausse des loyers est avant tout un conflit de répartition, puisqu'il appauvrit une catégorie de ménages (les locataires) au détriment d'autres (leurs propriétaires).

En effet, il est nécessaire d'avoir à l'esprit que l'argent payé par les locataires n'est pas perdu pour tout le monde. Il constitue les revenus du capital des propriétaires. Au niveau global,

une hausse des loyers n'a donc pas un impact si fort que senti sur le pouvoir d'achat moyen puisque cela augmente les revenus d'autres ménages. Il y a donc des perdant·e·s et des gagnant·e·s.

L'hyper-concentration du patrimoine immobilier

En 2018, 40 % des ménages sont locataires de leur logement dont 17,1 % dans le parc social et 22,8 % dans le parc privé³. La part de locataires est plus importante pour les ménages modestes. Le fait d'être locataire ou propriétaire bailleur·se·s dépend fortement du revenu et de la catégorie socioprofessionnelle.

En effet, comme l'Insee l'avait signalé en novembre 2021, 50 % du parc locatif privé détenu par des particuliers est concentré par seulement 3,5 % des ménages, chacun de ces ménages possédant au moins 5 logements ! Voilà sûrement les « *petits propriétaires* » que veut protéger le gouvernement.

D'autre part, comme l'explique l'OFCE⁴, une hausse de 3,5 % des loyers se traduit par une perte moyenne de 70 € par an par ménage pour les 10 % les plus modestes et un gain moyen de plus de 150 € par ménage pour les 10 % les plus aisés, puisque les propriétaires sont concentrés dans cette tranche de la population.

La revalorisation des APL en trompe-l'œil

Si l'annonce du gouvernement de revaloriser les APL de 3,5 % peut laisser penser que cette revalorisation compenserait la hausse des loyers de 3,5 %, il n'en est rien. En effet, le loyer

1. Loyers + charges

2. Pour éviter une autoréférence entre le prix des loyers et l'indexation des loyers.

3. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676698?sommaire=3696937>

4. <https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pouvoir-dachat-quel-impact-de-levolution-a-venir-des-loyers/>

étant supérieur à l'allocation perçue, si les deux évoluent dans les mêmes proportions, l'écart en euros se creuse⁵!

De plus, il existe déjà une formule de revalorisation automatique pour les APL. Selon les estimations, une revalorisation de 3,5 % était prévue pour le 1^{er} octobre. En faisant entrer en vigueur cette revalorisation au 1^{er} juillet, le projet de loi ne fait donc qu'avancer cette revalorisation de trois mois.

L'augmentation des dépenses contraintes

Les dépenses contraintes ont fortement augmenté depuis plusieurs décennies et nuisent fortement au pouvoir d'achat « arbitral »⁶. Entre 2001 et 2017, les dépenses pré-engagées⁷ sont passées de 27 % à 32 % des dépenses totales des ménages selon France Stratégie⁸.

Les dépenses de logement, qu'il s'agisse du loyer, des charges ou encore des remboursements de prêts immobiliers, sont une partie majeure de ces dépenses pré-engagées et contraintes. En 2017, les loyers et charges et les remboursements de prêts représentent 22 % des dépenses de consommation de l'ensemble des ménages. Cela n'est qu'une moyenne qui prend notamment en compte les propriétaires qui ont fini de rembourser leurs prêts et ont donc des dépenses de logements moindres. De plus, l'effort consenti pour faire face aux dépenses de logement dépend évidemment du niveau de revenu et du statut d'occupation (locataire ou propriétaire).

L'Insee démontre ainsi que les ménages parmi les 25 % les plus modestes et qui sont locataires du secteur libre ont un taux d'effort net de 45,2 % (ce qui veut dire que loyers, charges, dépenses en eau et énergie représentent 45,2 %⁹ du revenu de ces ménages). Ce chiffre, évidemment inacceptable, est symptomatique du « problème du logement », qui n'est en dernière analyse qu'un problème de classes sociales qui ne se résoudra pas de lui-même.

La nécessaire maîtrise du prix du logement

Les prix de l'immobilier ont flambé depuis le début des années 2000. Cela rend quasiment impossible l'accès à la propriété pour les ménages modestes et de la classe moyenne dans certaines villes, comme Paris. L'accès au logement social est lui aussi compliqué. En effet, entre 2001 et 2019, le nombre de demandeur·se·s a été multiplié par deux, passant d'un million à 2,1 millions¹⁰. Les ménages sont nombreux à faire la demande, mais seule une demande sur quatre est pourvue.

Les ménages sont alors contraints de se loger dans le parc privé et payer des loyers de plus en plus importants.

Les seuls à profiter de cette explosion des prix sont les rentier·e·s, qui peuvent alors en tirer des loyers de plus en plus élevés.

Pour que le travail paie vraiment, et que les salaires ne servent pas seulement à alimenter les revenus de la propriété immobilière, il est urgent d'encadrer les loyers. Cela doit permettre de limiter les opportunités de rente et rendre la propriété accessible au plus grand nombre. En effet, la baisse des loyers permet de faire en sorte que les transactions aient davantage pour but de vivre dans le logement plutôt qu'un but lucratif en louant le logement.

Pour cela, nous proposons de limiter le loyer et les charges à 20 % des revenus des ménages. Aller plus loin passera aussi par le développement du logement social pour sortir le logement des intérêts lucratifs. On ne permettra pas de répondre à ce besoin (et droit!) fondamental qui est celui de se loger sans rompre radicalement avec la logique marchande, et en limitant drastiquement la rente sur la propriété privée immobilière.

5. Imaginons un loyer à 500 € et une allocation à 200 €. Le loyer restant est de 300 €. Si les deux augmentent de 3,5 %, le loyer passe à 517,50 € et l'allocation à 207 €. Le loyer restant passe alors à 310,50 €.

6. Le pouvoir d'achat arbitral tient compte des dépenses pré-engagées et du revenu qui n'y est pas consacré.

7. À propos de la différence entre dépenses contraintes et dépenses pré-engagées, voir Fiche pouvoir d'achat n° 3 – « Dépenses contraintes, pré-engagées » (<https://analyses-propositions.cgt.fr/fiche-pouvoir-dachat-3-depenses-contraintes-pre-engagees>)

8. <https://www.strategie.gouv.fr/publications/depenses-pre-engagees-pres-dun-tiers-depenses-menages-2017>

9. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5371269?sommaire=5371304>

10. Voir Livret logement CGT (<https://www.cgt.fr/livret-logement>)

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 8

Abaisser le taux de TVA à 5,5 % sur les produits de première nécessité

Inflation : les budgets modestes souffrent...

Selon les dernières données de l'Insee, l'inflation s'établirait à 6,1 % sur un an. Rien ne dit qu'elle ne sera pas plus élevée encore à la fin de l'année. Le pouvoir d'achat est incontestablement la préoccupation du moment pour tout le monde – c'est encore plus vrai pour les moins aisés. Car les prix « du quotidien » augmentent le plus rapidement. Sur un an, on note par exemple : + 21,2 % pour les huiles et graisses, + 42,4 % pour le gaz, + 37,6 % pour le gazole, + 18,3 % pour le poisson frais¹. Ces hausses se répercutent immédiatement dans les budgets les plus modestes, et le cas de l'énergie est sans doute le plus emblématique.

... et depuis longtemps

Les problèmes de pouvoir d'achat précèdent pourtant la récente poussée inflationniste. Retenons deux choses :

- le pouvoir d'achat stagne depuis une dizaine d'années. Entre 2010 et 2020, il ne progresse ainsi que de 0,2 % par an en moyenne et par unité de consommation – c'était 2,5 % par an en moyenne entre 1970 et 1980 ;
- comme nous l'avons écrit ailleurs, en 2017 (dernières données disponibles), 41 % des dépenses des ménages « pauvres » étaient pré-engagées, c'est-à-dire accaparées par le loyer (24 %), les assurances (8 %), etc. C'était 31 % en 2001² !

Les raisons de la colère sont assez claires. La fiscalité ne viendra pas l'atténuer. Non seulement elle ne corrige pas cette situation... mais elle l'amplifie !

Plus je gagne, moins je paie : pourquoi la TVA est un impôt injuste

La fédération CGT des Finances a, de longue date, montré combien la TVA était injuste³. Reprenons simplement quelques fondamentaux : tout le monde paie (indirectement) le même taux de TVA, peu importe ses revenus. C'est la raison pour laquelle on parle d'une fiscalité indirecte et proportionnelle. C'est concrètement assez simple, comme le rappelle Alexandre Derigny : si vous avez un revenu de 1000 € et que vous achetez un téléviseur à 600 €, vous paierez 100 € de TVA, soit 10 % de vos revenus. Si vous avez un revenu de 10 000 € et que vous achetez ce même téléviseur, la TVA ne représente plus que 1 % de vos revenus. Plus les ménages sont riches, moins la TVA pèse dans leur budget. On retrouve ce fait sans détour dans les données de l'Insee. Les « taxes sur les produits »⁴ représentent 29,3 % en moyenne des revenus des plus modestes, contre 5,9 % pour les plus aisés⁵ !

Une situation aggravée par la fin de la redevance audiovisuelle et les transferts des entreprises aux ménages

Le financement de la suppression de la contribution à l'audiovisuel public (CAP) *via* une partie des recettes de la TVA va transférer une partie de la charge sur des ménages qui ne la supportait pas jusqu'ici. En 2020, 70 % des foyers fiscaux étaient assujettis à la CAP. Un peu moins de 30 % étaient donc exonérés... et devront désormais contribuer *via* la TVA !

1. Pour le détail, voir le site de l'Insee : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6479967>.

Un tableau « des prix qui montent » sera disponible, comme chaque mois, dans la prochaine *Lettre éco* confédérale.

2. <https://analyses-propositions.cgt.fr/fiche-pouvoir-dachat-3-depenses-contraintes-pre-engagees>

3. <https://www.cgtfinances.fr/economie/fiscalite/article/la-tva-est-un-impot-juste-car-tout>

4. Essentiellement TVA, TICPE, taxes sur le tabac et l'alcool

5. Revenus avant transferts D1 (plus modestes) et D10 (plus aisés). Pour le détail, voir sur le site de l'Insee :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5371275>

Réduire la TVA à 5,5 % sur les biens de première nécessité

L'idée centrale de cette baisse de TVA sur les produits de première nécessité est sans surprise de réduire leur prix, et de soutenir le pouvoir d'achat des ménages, notamment les plus précaires qui sont particulièrement concernés. La liste des biens et services de « première nécessité » n'existe pas en soi et doit faire l'objet d'un débat large. *A minima*, on pensera bien évidemment aux produits alimentaires, de soin, à l'énergie, aux transports...

À titre d'exemple, une baisse de TVA sur le carburant à 5,5 % (pour une essence à 1,80 € le litre) ferait baisser le litre de 27 centimes, soit un peu plus de 16 euros d'économies sur un plein de 60 litres.

Mais pour que la baisse de la TVA se répercute vraiment dans les prix, on ne pourra pas compter sur le bon-vouloir des entreprises.

Contraindre les entreprises pour éviter l'effet « restaurants »

Pour certains prix (comme celui de l'électricité), l'effet pourrait être immédiat puisque les tarifs sont réglementés. Mais la chose se complique quand il n'y a pas de contrôle public direct, comme c'est le cas dans la plupart de nos consommations courantes.

Une étude de l'Institut des politiques publiques montre que le passage du taux de TVA sur la restauration de 19,6 % à 5,5 % a entraîné une baisse des prix TTC de seulement 1,9 %. Les salaires n'ont augmenté que de 4,1 % et les bénéfices des propriétaires des restaurants de 24 %. Pour éviter cet effet d'aubaine, il faut par la loi contraindre les entreprises à ré-

percuter la baisse de TVA immédiatement dans les prix, et instaurer une commission de contrôle dans laquelle siègeraient les associations de consommateur-riche-s – dont notre Indecosa-CGT.

Aller plus loin : blocage des prix et pôles publics

Le blocage des prix n'est pas un tabou, et serait sans doute la manière la plus efficace de donner de l'air aux ménages. Très concrètement, le blocage des prix reviendrait à faire payer aux profits les causes de l'inflation, pas aux salarié-e-s, en contraignant les grandes entreprises à prendre sur leurs marges importantes plutôt qu'à répercuter sur les prix (et donc le monde du travail) la hausse de certains coûts. C'est un enjeu de rapports de classe. Ce n'est pas l'option retenue par le gouvernement, alors même que les profits atteignent des niveaux records dans de nombreux secteurs⁶.

Ce blocage permettrait de se « donner le temps » pour traiter à la racine la hausse de l'inflation. Les pôles publics (de l'énergie, du transport, du médicament...) que défend la CGT visent bien à sortir les activités essentielles de la logique de profit, pour lui substituer celle du service public et de la réponse aux besoins. C'est bien l'appétit sans fin du capital, couplé à sa libre circulation, qui sont la cause des maux contemporains de l'économie.

En conclusion, la question de la TVA pose celle, plus large, du caractère injuste de notre fiscalité qui repose toujours plus sur les ménages et toujours moins sur le capital et ses détenteur-riche-s. Remettre à plat la fiscalité, assurer la pérennité et renforcer notre système de protection sociale, nous en avons les moyens – à condition de changer radicalement de cap. Ce sera l'objet de la fiche n° 10 de cette série.

6. Voir *Mémo éco* n° 102, « 75 milliards d'euros de profits pour le CAC 40; qui dit mieux ? »

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 9

La baisse des prix des carburants, en ponctionnant sur les revenus du capital des entreprises multinationales du secteur pétrolier

Une remise de l'État mal ciblée et compensée par les contribuables

Le gouvernement a décidé d'une remise de 18 centimes par litre de carburant, puis 30 centimes en septembre-octobre avant de baisser à 10 centimes en novembre et décembre puis plus rien à partir de janvier 2023. Cette aide pose problème à différents égards.

Tout d'abord, elle n'est absolument pas ciblée. Tous les consommateurs de carburant seront concernées de la même façon, quels que soient leurs revenus et l'utilisation de ce carburant.

Or, une étude du Conseil d'analyse économique (CAE)¹, qui vient confirmer une étude de l'Insee², démontre que les dépenses de carburant évoluent avec le niveau de vie. Autrement dit, plus on est riche plus on consomme de carburant. Pour autant, du fait des inégalités importantes en termes de niveau de vie, les dépenses de carburant représentent une part moins importante du niveau de vie des plus riches.

De plus, l'étude du CAE montre que les ménages aux revenus inférieurs à la moyenne sont plus « *dépendants à l'essence et contraints financièrement* ». Cela s'explique notamment par le moyen de transport utilisé pour aller travailler : 82 % des ouvrières ont recours à leur véhicule pour se déplacer jusqu'à leur lieu de travail. Une hausse du prix de l'essence a donc un effet très important pour ces ménages puisqu'elle vient directement remettre en cause l'équilibre du budget.

À l'inverse, pour les plus riches, certes le surcoût est plus important en valeur absolue mais il représente peu par rapport à leur niveau de vie. De plus, ces ménages ont beaucoup plus de latitude dans la gestion de leur budget. Cette dépense supplémentaire ne vient donc pas en confrontation avec des dé-

penses essentielles comme l'alimentation ou le logement, elle se traduira plutôt par une baisse de l'épargne ou des dépenses « superflues ».

La ristourne de l'État va donc profiter davantage aux plus riches. Plus problématique encore, avec le retour annoncé de la rigueur budgétaire, ce financement par l'État signifie que d'autres dépenses ne seront pas réalisées ailleurs, au détriment notamment de la qualité des services publics, qui eux profitent davantage aux plus modestes qu'aux plus riches.

Cette mesure non ciblée, financée par les contribuables, a donc un effet anti-redistributif.

La « ristourne » Total pour justifier de ne rien faire

Le gouvernement a voulu faire de l'affichage en poussant TotalEnergies à consentir à une remise du prix des carburants à la pompe. TotalEnergies a alors annoncé une remise de 20 centimes par litre à la rentrée.

Cette remise qui fait la Une est l'arbre qui cache la forêt.

Tout d'abord, cette remise n'aura cours que dans les stations TotalEnergies, une partie (minoritaire) du carburant consommé en France. En effet, 63 % du carburant consommé en 2019 provenait de la grande distribution, où la marge n'est que de quelques centimes par litre. Une remise de 20 centimes par litre pour ces distributeurs impliquerait des pertes (ce qui n'est pas inenvisageable en soi, mais s'organise). Il en est de même pour les stations indépendantes.

TotalEnergies risque alors d'écraser la concurrence par ces prix bas. Pour remédier à cela, le gouvernement pense déjà à une aide pour les stations rurales, payée par... les contribuables !

1. <https://www.cae-eco.fr/la-situation-financiere-des-menages-en-debut-de-crise-energetique>

2. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5358250>

Comment Total peut se permettre une remise sur le carburant ?

Contrairement à la grande distribution ou aux stations indépendantes, TotalEnergies contrôle la chaîne de fabrication du carburant de A à Z, en l'occurrence de l'extraction à la distribution en passant par le raffinage.

Sur cette chaîne de valeur, la marge ne se fait pas au moment de la distribution mais en amont. Ainsi, en 2021, le « marketing & services » qui comprend la commercialisation ne correspondait qu'à « seulement » 1,7 milliard de dollars de bénéfices sur les 16 milliards de bénéfices globaux de TotalEnergies, soit à peine 10 % du bénéfice global. À l'inverse, 50 % des bénéfices provenaient de l'activité d'exploration et de production.

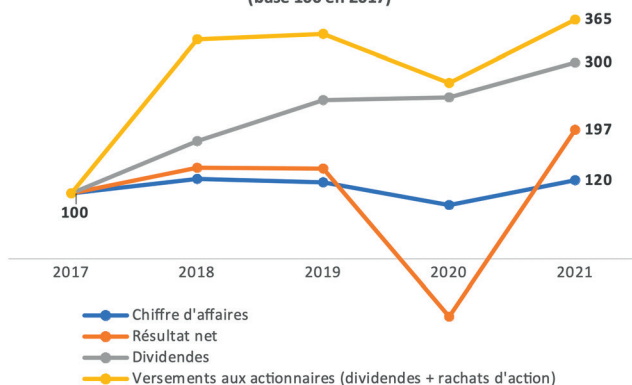
TotalEnergies peut donc largement se permettre cette ristourne tout en conservant une marge. Le groupe a d'ailleurs indiqué que cela ne le ferait pas vendre à perte. Cela n'entamera pas les bénéfices de TotalEnergies notamment basés sur la vente de pétrole et de carburants à d'autres distributeurs puisque cela se fera au prix du marché, toujours très haut.

« L'effort » de TotalEnergies sera même certainement en partie compensé par une augmentation de ses parts de marché puisque, comme on l'a vu, ses concurrents ne pourront pas s'aligner.

Les « superprofits » de TotalEnergies et des autres compagnies pétrolières

L'Agence internationale de l'énergie estime à 200 milliards d'euros les « superprofits » des groupes énergétiques européens en 2022³. Comme le montre le graphique ci-dessous, les bénéfices du groupe TotalEnergies ont doublé entre 2017 et 2022. Pendant ce temps-là, sous l'influence des dividendes versés mais aussi des rachats d'actions, les versements aux actionnaires ont quasiment été multipliés par quatre !

Évolution comparée du chiffre d'affaires, du résultat net, et des versements aux actionnaires de TotalEnergies (base 100 en 2017)



La mesure prise par TotalEnergies sous la « pression » du gouvernement n'est que de l'affichage, focalisée sur la partie de l'activité en lien direct avec les consommateur·rices finaux.

Mais comme nous l'avons vu, ce n'est qu'une toute petite partie de l'activité de TotalEnergies, qui génère des bénéfices colossaux sur le reste de son activité.

Ces bénéfices sont notamment liés au cours du pétrole. Idéalement c'est donc ce prix qu'il faudrait bloquer. Cependant, cela n'est pas dans les cordes du gouvernement, puisqu'il s'agit d'un marché mondialisé, aux acteur·rices divers·es, mais aussi du fait de la position de dépendance de la France vis-à-vis des autres pays producteurs (de l'Opep notamment).

L'urgence d'une taxe sur ces profits

À défaut de cela, la France peut décider de taxer les superprofits de TotalEnergies et de redistribuer directement le produit de cette taxe aux consommateur·rices dans le besoin, particulièrement les travailleur·ses modestes contraintes de prendre leur voiture pour se rendre au travail. De nombreux pays voisins comme le Royaume-Uni et l'Espagne ont pris des mesures de ce type. Le gouvernement français s'y est opposé au Parlement. Pourtant, une taxe de 25 % sur les superprofits aurait rapporté en 2021 près de 4 milliards d'euros rien que pour TotalEnergies et de nouveau 4 milliards pour le premier semestre 2022. Rien n'empêche d'aller bien au-delà avec un taux de 50 % à 90 % ; le produit serait donc *a minima* doublé.

À noter que le gouvernement avait dans un premier temps prévu une aide ciblée pour les travailleur·ses modestes. Il a finalement décidé de s'arranger avec « Les Républicains » pour supprimer cette aide et plutôt revaloriser la remise générale de 18 à 30 centimes. C'est cet arrangement qui a permis au gouvernement d'obtenir la majorité à l'Assemblée nationale. Cela en dit long sur les bénéficiaires du dispositif...

En finir avec les profiteurs de crise, puis avec la logique de rentabilité

TotalEnergies a annoncé un bénéfice net record de 10,7 milliards de dollars (soit 10,5 milliards d'euros) rien que pour le premier semestre 2022. C'est 92 % de plus qu'au premier semestre 2021 alors qu'il s'agissait déjà d'une année exceptionnelle pour TotalEnergies.

Patrick Pouyanné, PDG de l'entreprise, ne se cache même pas d'être un profiteur de crise et évoque clairement la guerre en Ukraine pour expliquer ces résultats exceptionnels. Les bénéfices sont stables sur la distribution mais sont multipliés par cinq sur le raffinage, et cela ne sera pas impacté par la remise à la pompe. Pour faire suite à ces résultats, l'entreprise a annoncé un rachat d'actions de 2 milliards de dollars au 3^e trimestre 2022 (il y a déjà eu 3 milliards d'euros de rachats d'actions au 1^{er} semestre). En plus de cela, le dividende par action va augmenter, ce qui le fera dépasser 7,2 milliards d'euros.

Il est inacceptable que les actionnaires se gorgent sans limite et profitent ainsi de la crise. Ces profits doivent donc être mis à contribution pour assurer une redistribution visant à compenser la hausse du prix des carburants.

3. <https://www.lesechos.fr/monde/europe/hormis-litalie-les-pays-europeens-rechignent-a-taxer-les-surprofits-des-energeticiens-1395453>

10

MESURES D'URGENCE DE LA CGT POUR LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT



La CGT revendique un Smic à 15 € brut de l'heure, soit 2000 € brut par mois pour 32 heures par semaine.
Travailler moins, toutes et tous, pour un salaire permettant de vivre dignement

Fiche 10

L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et fiscales et le conditionnement des aides publiques aux entreprises

75 milliards d'euros d'exonérations sans effet sur l'emploi

Les exonérations de cotisations sociales étaient estimées à 75 milliards d'euros pour l'année 2022 dans le PLFSS¹. S'y ajoutent au moins 10 milliards d'euros de manque à gagner pour la Sécurité sociale du fait des exemptions d'assiette². Les exonérations de cotisations se sont encore massivement développées durant le dernier quinquennat, notamment avec la transformation du CICE en exonérations de cotisations et sa pérennisation alors que ce dispositif était initialement prévu pour durer six ans. Sa pérennisation, qui coûte environ 20 milliards d'euros par an, a été actée alors même que les études se sont multipliées pour mettre en avant un effet nul ou au mieux très limité sur l'emploi au regard des moyens consacrés.

Le contournement du salaire de base et des cotisations

À force d'exonérations en tout genre, il ne reste plus aucune cotisation patronale Urssaf au niveau du Smic. Ces dispositifs agissent comme une trappe à bas salaires puisque plus les salaires sont proches du Smic, plus les exonérations sont fortes. Par ces dispositifs, indirectement, le gouvernement incite et subventionne donc les entreprises qui ont des bas salaires. De plus, le gouvernement cherche à favoriser tous les dispositifs de rémunération autres que le salaire de base, à l'instar

de la « prime Macron » et du triplement de son plafond. D'une part ces dispositifs permettent à l'entreprise de ne pas s'engager sur le long terme mais en plus ces primes et les autres compléments ne rentrent pas dans l'assiette de cotisations, ce qui permet d'échapper doublement au financement pérenne de la Sécurité sociale. En effet, la prime en elle-même n'est pas soumise à cotisations³, mais comme elle se substitue souvent à l'augmentation du salaire de base, cela permet à l'entreprise de maintenir le salaire de base le plus bas possible pour conserver l'éligibilité aux exonérations⁴, tout en jouant sur l'ambiguïté entre salaire (incluant les cotisations) et revenu net auquel on ajoute les primes.

Le financement de la Sécu en péril

Ces dispositifs de contournement sont d'autant plus problématiques que le manque à gagner n'est pas intégralement compensé à la Sécurité sociale par l'État, contrairement à la majorité des exonérations « classiques ». C'est d'ailleurs peut-être un des objectifs du gouvernement que de fragiliser encore davantage la Sécurité sociale pour mieux justifier ensuite ses réformes et la remise en cause de nos services publics. Le gouvernement avait déjà commencé cette politique de non-compensation avec les exonérations de cotisations sur les heures supplémentaires qui coûtent environ 2 milliards d'euros par an à la Sécurité sociale. La politique des caisses vides est une stratégie malheureusement bien connue.

1. Projet de loi de finances de la Sécurité sociale

2. Certains modes de rémunération comme l'intéressement et la participation ne sont pas soumis à cotisations sociales

3. Elle devrait finalement être soumise au forfait social à la suite d'un avis du Conseil d'État

4. Voir « Exonérations de cotisations, 75 milliards d'euros offerts aux entreprises », *Lettre éco* n° 55, mai 2022

<https://analyses-propositions.cgt.fr/lettre-eco-mai-2022>

Des dizaines de milliards d'euros de nouveaux cadeaux durant le premier quinquennat

Au-delà même des nouvelles exonérations de cotisations, le quinquennat précédent a été marqué par des cadeaux aux entreprises se chiffrant en dizaines de milliards d'euros. On peut notamment citer la baisse de l'impôt sur les sociétés qui coûte 11 milliards d'euros chaque année ou encore la baisse des « impôts de production » pour plus de 10 milliards d'euros par an. Pire, le gouvernement souhaite continuer sur cette voie avec une nouvelle baisse de la CVAE⁵ pour 7,5 milliards d'euros.

Ces mesures profitent principalement aux grandes entreprises, et plus particulièrement celles qui font des bénéficiaires. Le gouvernement se cache derrière « l'attractivité » du pays mais en réalité, économiquement, rien ne justifie de telles largesses fiscales, si ce n'est la volonté de faire gonfler les profits⁶.

Au total, près de 30 milliards d'euros seraient donc offerts chaque année aux entreprises sans aucune contrepartie, soit l'équivalent de la dette totale des hôpitaux publics, qui pourrait donc être épongée avec l'équivalent d'une seule année de ces nouvelles réductions d'impôts – sans compter les multiples cadeaux accordés directement aux actionnaires comme la transformation de l'ISF en IFI⁷ ou encore le prélèvement forfaitaire unique (aussi appelé *flat-tax*)⁸.

Aides publiques sans contreparties : un problème à 150 milliards d'euros⁹

Si l'on cumule les différents types d'aides publiques aux entreprises (crédits d'impôt, exonérations de cotisations, subventions, etc.) le total s'élève à au moins 150 milliards d'euros par an¹⁰. C'est bien plus que le déficit public observé depuis des années. Voilà une manne financière énorme (l'équivalent de deux fois le budget de l'Éducation nationale), inefficace, que l'on pourrait réorienter vers la réponse aux besoins, l'emploi et l'urgence climatique.

De manière générale, la CGT appuie deux idées fondamentales concernant les aides publiques aux entreprises¹¹:

- quand elles existent, elles doivent faire l'objet de contreparties strictes (développer l'emploi, revaloriser les salaires, favoriser l'investissement, répondre à des critères environnementaux...) et d'un contrôle du CSE quant à leur utilisation;
- on leur préférera le financement direct de nos services publics en mettant fin aux exonérations de cotisations sociales et fiscales inefficaces.

L'arrêt des exonérations de cotisations et la fin des « niches » fiscales sont les éléments essentiels d'une croissance de l'emploi, des salaires, et du financement de la Sécurité sociale.

5. Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises

6. Voir « Une attractivité à contre-emploi », *Lettre éco* n° 56, juin 2022 – <https://analyses-propositions.cgt.fr/lettre-eco-juin-2022>

7. Impôt sur la fortune immobilière

8. Pour un bilan complet, voir le *Mémo éco* n° 75 : « Bilan de la politique fiscale d'E. Macron ; le président des riches, sans appel », août 2021 <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-bilan-de-la-politique-fiscale-demacron-le-president-des-riches-sans-appel>

9. Pour bien saisir les ordres de grandeur, voir le dépliant « Derrière les milliards, des choix »

<https://analyses-propositions.cgt.fr/economie-derriere-les-milliards-des-choix>

10. Une étude Ires commandée par la CGT paraîtra prochainement

11. <https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/fiscalite/aides-aux-entreprises-oui-mais-sous-conditions>