

Sommaire

Crise sanitaire : Des aides aux entreprises excessives ? 2

Pandémie : Le « quoi qu'il en coûte » le plus généreux d'Europe ? 3

Crédit d'impôt compétitivité emploi : Retour sur les « bienfaits » du CICE en matière de salaires et d'emploi 4

DOSSIER SALAIRES 6

Égalité femmes-hommes : L'essor des horaires atypiques pour les femmes peu qualifiées 11

Finance : Risque-t-on un « krach obligataire » ? 12

Rapport Guillot : Une utilité et une spécificité de l'Ires de nouveau reconnues et un appel à un appui renforcé des pouvoirs publics 14

Les chiffres du mois 15

Les prix qui montent 15

Baromètre éco 2022 16

Édito

Changement de cap il y a urgence!

La période est troublée à plus d'un titre. Le retour de la guerre en Europe, s'ajoutant à la trop grande liste des conflits impérialistes dans le monde, en est la plus criante illustration. Mais plus généralement, le capitalisme continue de dérailler. Les chaînes d'approvisionnement sont grippées, ce qui génère l'arrêt de certaines fabrications et la mise au chômage partiel de travailleurs en CDI ainsi que le renvoi des intérimaires – tandis que le gouvernement continue de laisser mourir l'industrie dans le pays tout en abreuvant les entreprises d'argent public. Les prix, notamment des produits de première nécessité, montent sans que les salaires ne suivent dans les mêmes proportions, ce qui pénalise un pouvoir d'achat déjà rabougri. À la Bourse, des secousses se font sentir, nous rapprochant toujours plus d'un krach généralisé.

Dans ce tumulte, il y a pourtant deux constantes.

La première, c'est le niveau record des profits (et des versements aux actionnaires). C'est désormais un fait établi : le capital ne connaît jamais la crise, les pouvoirs publics venant systématiquement à son chevet. On aimerait que le travail et les travailleurs soient ainsi sécurisés, *via* une Sécurité sociale professionnelle comme le revendique la CGT depuis de nombreuses années.

Hélas, la deuxième constante est l'action gouvernementale. Connue pour sa scélérate réforme de l'Assurance chômage, pour la casse du service public ferroviaire,

son intransigeance à ne jamais donner un coup de pouce au Smic ou ses attaques contre notre camarade Anthony Smith, il ne fait aucun doute que la nomination de Madame Borne au poste de Première ministre est une déclaration de guerre au monde du travail. Hausse de l'âge de départ à la retraite, néant pour les salaires, destruction des services publics... En somme, le même cap, et une intensification de la violence sociale.

À la CGT, nous savons l'urgence d'une rupture radicale sur le plan économique. Cela nécessite d'urgence des revalorisations salariales pour toutes les catégories, dans le privé et le public. Il faut donc augmenter le Smic à 2 000 euros brut et les minima dans toutes les branches pour garantir les déroulements de carrière de l'ouvrier au cadre. Cela veut dire qu'avec cette politique économique de la demande, les créations d'emplois pour répondre aux besoins doivent emboîter immédiatement le pas. Cela implique enfin d'en finir avec le coût du capital et de reprendre la main sur nos entreprises, notre industrie et nos services publics.

Il y a urgence sociale et environnementale. La CGT est prête pour les batailles à venir. Au regard du foisonnement de luttes dans les entreprises en ce moment, en particulier sur les salaires, il semblerait que les travailleurs le soient également.

Boris Plazzi,
secrétaire confédéral

Crise sanitaire Des aides aux entreprises excessives ?

Inédite, la crise sanitaire a dans ses premiers temps suscité des craintes dont il est aujourd'hui permis de penser qu'elles étaient excessives. Tel est le cas concernant les faillites d'entreprise.

Une note de huit pages de la direction générale du Trésor montre ainsi que le soutien public apporté aux entreprises lors de la pandémie a « fait chuter le nombre annuel de défaillances (redressements et liquidations judiciaires) à un plus bas historique en 2020, avec 31 000 défaillances, contre 50 000 en 2019 », une tendance « qui s'est poursuivie en 2021 »¹. Mais cette chute s'ex-

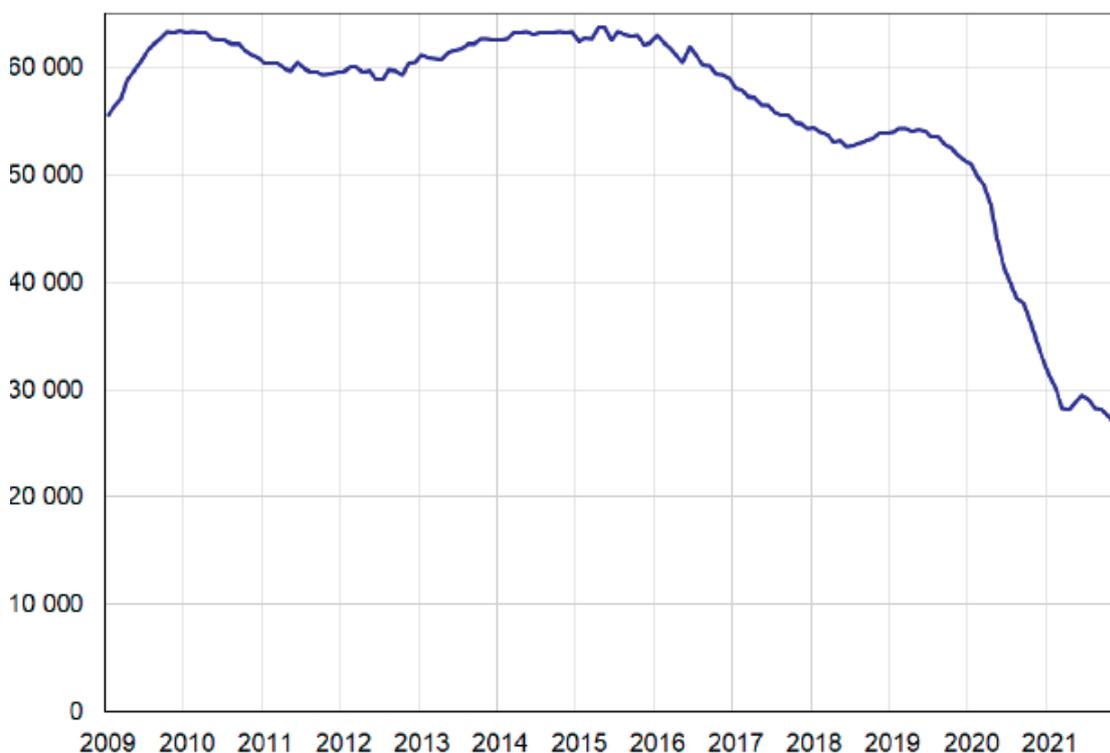
plique davantage par « un recul prononcé des redressements judiciaires » que des liquidations (- 59 %, contre - 39 %).

Pour les auteurs de la note, ce constat « suggère » que les diverses mesures mises en place par le gouvernement n'ont pas empêché la disparition des entreprises les moins viables, celles « dont la situation était déjà substantiellement

dégradée avant la crise ». Autrement dit, même si « le choc de crise a été particulièrement violent parmi les entreprises qui ont finalement fait faillite, [...] il semble qu'il n'ait pas été le seul déterminant dans le processus de défaillance, mais qu'il se soit bien superposé à des difficultés financières préexistantes ». « La sélection du marché s'est [donc] maintenue » et ont disparu les entreprises qui « devaient » disparaître... Dès lors, les aides dont elles ont bénéficié étaient-elles pertinentes, économiquement parlant ?

Un autre constat soulève la même

Nombre de défaillances d'entreprises, cumul sur 12 mois



Source : Matéo Maadini, Benjamin Hadjibeyli (2022), « Les défaillances d'entreprises durant la crise du Covid », *Trésor-Eco*, n° 298, janvier.

1. « Pour garantir la robustesse des résultats », ces données se réfèrent à un échantillon dont ont notamment été exclues « les entreprises inactives » et celles « déclarant un chiffre d'affaires supérieur à 1 000 € ».

question: entre la période de la crise et celle l'ayant précédée, est constatée « une baisse similaire du nombre des faillites, entre 44 % et 51 %, dans les secteurs fermés administrative-

ment, directement affectés par la crise » et les autres. Les entreprises directement touchées « (hébergement, restauration, arts et spectacles...) ont pourtant connu une

plus grande contraction du chiffre d'affaires agrégé en 2020 (- 32 %, contre - 9 % en moyenne dans l'économie) »...

Pandémie

Le « quoi qu'il en coûte » le plus généreux d'Europe ?

Durant la campagne électorale qui vient de se dérouler, l'un des principaux arguments d'Emmanuel Macron a été de dire que durant la pandémie, il a protégé les Français et l'économie française en utilisant ce qu'il a appelé « le quoi qu'il en coûte », qui a été le plus généreux d'Europe. Vraiment ?

Déjà en janvier 2021, le Conseil national de la productivité dépendant de France Stratégie avait publié un rapport sur ce sujet². Il avait comparé les budgets consacrés à la lutte contre le Covid-19 de la France, l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Espagne, les Pays-Bas et l'Italie. La conclusion était sans appel: la France arrivait en dernière position, ayant consacré le niveau le plus faible de son PIB à la lutte contre la pandémie. Le « quoi qu'il en coûte » était ainsi malmené. Une nouvelle étude sur le sujet est parue le 27 avril dernier. À partir des données d'Eurostat³, François Écalé, ancien magistrat de la Cour des comptes, spécialiste des finances publiques, a étudié l'évolution des dépenses publiques de l'ensemble des pays de l'Union européenne⁴ pour l'année 2021. Il en ressort qu'in-

dépendamment de l'utilisation faite des dépenses publiques, question éminemment politique, l'évolution de celles-ci en France est loin d'être la plus importante d'Europe, contrairement aux affirmations sur « le gouvernement ayant fait le plus » pour la protection de la population. Ainsi, l'investissement public en France a augmenté de 10,3 % entre 2019 et 2021, alors que celui-ci a bondi de 20,5 % en Allemagne, de 28,3 % en Italie, de 27,7 % en Espagne pour une augmentation moyenne dans la zone euro de 17,1 %. À la lecture de ces données, il est clair que l'effort fait en France a été bien inférieur à ce qu'il a été dans la zone euro. L'auteur indique que « rapporté au PIB, il a augmenté de 0,5 point en moyenne dans la zone euro, de 0,3 point en France, de 0,5 point en Allemagne, de 1,0 point en Italie et de 0,9 point en Espagne. C'est dans les

pays du Sud et dans les pays baltes qu'il a augmenté le plus. » Il est précisé également qu'« avec un investissement public représentant 4,8 % du PIB, la France est au septième rang de la zone euro en 2021 (elle était au quatrième en 2019) ». Très clairement, cette étude confirme celle de janvier 2021. On ne peut pas, comme le font à l'envi les membres du gouvernement, affirmer que la France a été le pays qui a fait le plus pour protéger sa population des effets de la pandémie.

La réalité est bien moins réjouissante que celle présentée par le gouvernement. D'un côté, la misère n'a pas disparu et la pauvreté s'est intensifiée; de l'autre, une explosion des profits pour les entreprises du CAC 40, avec un record pour 2021 où ils devraient atteindre 160 milliards d'euros, au moment où l'inflation repart, où les salaires sont bloqués, et où le pouvoir d'achat dégringole. Si les mesures prises ont protégé, c'est surtout à la protection des nantis qu'elles ont servi.

Jean-François Soury

2. <https://www.strategie.gouv.fr/publications/effets-de-crise-covid-19-productivite-competitivite>

3. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14497748/2-22042022-AP-FR.pdf>

4. <https://fipeco.fr/pdf/Invest%202021.pdf>

Crédit d'impôt compétitivité emploi Retour sur les « bienfaits » du CICE en matière de salaires et d'emploi

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi est loin d'avoir produit les effets annoncés par ses promoteurs : maximum 100 000 emplois créés⁵ – ou sauvegardés – et une hausse des salaires. Tels sont les enseignements majeurs des travaux commandés par feu le comité de suivi du CICE, travaux dont les résultats furent littéralement « passés au tamis ».

Basée sur l'appariement de trois bases de données administratives (DADS, FARE, MVC), une étude récente de type microéconomique, parue en anglais, revient sur ce double « échec »⁶. Centrée sur la question salariale, elle confirme tout d'abord l'existence d'« un impact positif, substantiel et statistiquement significatif du CICE sur les salaires ». Elle considère pour ce faire deux groupes d'entreprises : celles ayant versé en 2012 – soit avant l'entrée en vigueur du CICE – au moins 30 et 50 % de leur masse salariale à des salariés payés entre 2,2 et 2,8 Smic⁷. Elle montre ainsi qu'une hausse de 1 % du « taux effectif de CICE » aurait entraîné, pour les deux échantillons d'entreprises considé-

rés, une hausse moyenne du salaire horaire brut de 0,46 et 0,58 % (voir tableau ci-après). L'augmentation aurait été deux fois plus marquée dans les firmes dites « profitables », c'est-à-dire celles ayant effectivement payé en 2012 un impôt sur les bénéfices. Plus important, elle n'aurait bénéficié qu'aux travailleurs hautement qualifiés, en particulier aux bénéficiaires d'un CDI et à ceux employés depuis au moins un an. Une analyse du « taux de rétention » des entreprises⁸ montre aussi qu'elles ont utilisé le CICE « pour augmenter les salaires des travailleurs qui sont les plus coûteux à remplacer », c'est-à-dire pour s'assurer de leur fidélité⁹. Résultat concordant, elles n'auraient pas « réagi » au dispositif

« en fixant des salaires juste sous le seuil d'éligibilité ou en ralentissant leur progression » ou « en substituant des travailleurs éligibles à des travailleurs inéligibles ». Autrement dit, le CICE n'aurait pas ouvert la trappe à bas salaires. Convergents et particulièrement « robustes », ces constats témoignent de nouveau¹⁰ que les entreprises n'ont jamais assimilé le CICE à une baisse du « coût du travail » et que, bien souvent, les politiques publiques méconnaissent leur fonctionnement et comportement réels... Pas étonnant dès lors que l'étude sous revue conclut elle aussi à l'absence de tout effet positif sur l'emploi. Elle met aussi en évidence, de manière accessoire malheureusement, une hausse salariale moins marquée pour les femmes que pour les hommes, un écart indépendant semble-t-il de l'ancienneté dans l'emploi. Mais ce résultat n'est ni détaillé, ni commenté...

5. Cf. Antoine Naboulet, Adam Baïz, Guilhem Tabarly (2020), *Évaluation du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Synthèse des travaux d'approfondissement*, France Stratégie, septembre. Évoquant les travaux de la fédération de recherche Théorie et évaluation des politiques publiques (TEPP), les auteurs indiquent que « l'effet total reste estimé à 100 000 emplois environ, ce qui est faible, rapporté au coût du CICE ». Les travaux du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) concluent eux à l'absence de tout effet.

6. Cf. Clément Carbonnier, Clément Malgouyres, Loriane Py, Camille Urvoy (2021), « Who Benefits from Tax Incentives ? The Heterogeneous Wage Incidence of a Tax Credit », *IZA Discussion Paper*, n° 14683, August. Cet article est paru en février 2022 sous le même titre dans le volume 206 du *Journal of Public Economics*.

7. Tous les salaires inférieurs à 2,5 Smic étaient éligibles au CICE.

8. Part des salariés d'une entreprise qui étaient employés en décembre d'une certaine année, mais aussi au cours de l'année précédente.

9. Une hausse de 1 % du taux effectif de CICE aurait entraîné une hausse moyenne du taux de rétention des travailleurs hautement qualifiés de respectivement 0,46 et 0,57 %. Aucun effet n'est constaté pour les travailleurs peu qualifiés.

10. Cf. Fabrice Pruvost (2015), « Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)... suite et fin ? », *Analyses et documents économiques*, n° 121, octobre.

**AUGMENTER
LES SALAIRES
MAINTENANT !**



SALAIRES

1/ Exonérations de cotisations, 75 milliards d'euros offerts aux entreprises

Les exonérations de cotisations sociales s'élèveront à 75 milliards d'euros en 2022 selon le projet de loi de finance de la Sécurité sociale (PLFSS). Cela représente 1125 euros par habitant, ou encore 3750 euros par salarié du privé. C'est l'équivalent des budgets cumulés des ministères de l'Éducation Nationale, de la Culture et de la Justice. Dernier ordre de grandeur, c'est l'équivalent du sacro-saint déficit public constaté en 2019. Au vu de ces chiffres, il est primordial de mieux comprendre les dispositifs passés et en vigueur aujourd'hui.

Trente ans d'accumulation d'exonérations

Les premières exonérations de cotisations sociales ont été votées à l'été 1993. Depuis, elles n'ont cessé de se multiplier. D'abord limitées aux très bas salaires, elles ont progressivement concerné de plus en plus de salariés, au point aujourd'hui de concerner l'immense majorité des salaires puisque depuis 2016, certains dispositifs vont jusqu'à 3,5 Smic, comme on le voit sur le graphique ci-contre (source: <https://www.cae-eco.fr/staticfiles/pdf/cae-note049v4.pdf>).

L'augmentation continue des exonérations montre bien qu'il s'agit pour les entreprises d'une drogue à accoutumance. Il faut sans cesse augmenter les doses pour produire un effet minimum. En effet, les études portant sur le CICE notamment estiment à 100 000 le nombre d'emplois créés ou sauvegardés pour une dépense de près de 20 milliards d'euros par an¹¹.

Nous arrivons d'ailleurs au bout de cette stratégie de réduction des

cotisations patronales puisqu'il ne reste plus un seul euro de cotisation versée à la Sécurité Sociale au niveau du Smic.

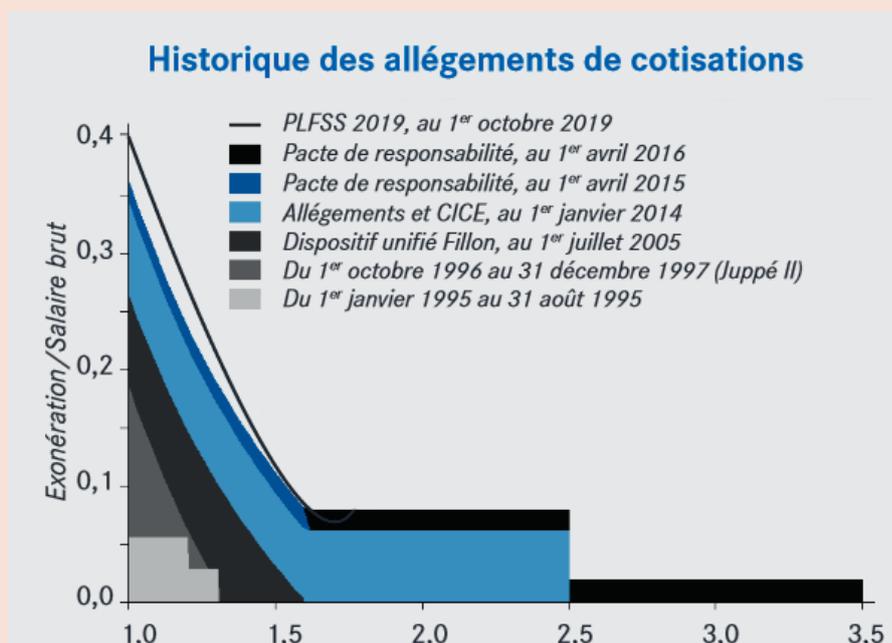
Un frein aux augmentations de salaire

Comme il est rappelé dans le Baromètre éco de la CGT, les exonérations de cotisations sont une

trappe à bas salaires, car elles se réduisent au fur et à mesure que le salaire augmente jusqu'à 1,6 smic, puis avec des effets de cascade importants à 2,5 et 3,5 Smic.

Ainsi, pour augmenter un salarié de 1 à 1,5 Smic, soit 50 % de plus, un employeur doit dépenser 92 % de plus. Le propos ici n'est évidemment pas de plaindre l'employeur. L'idée est plutôt de pointer la difficulté supplémentaire que cela implique dans les négociations pour les salariés en bas de l'échelle salariale.

Ces difficultés peuvent également être rencontrées par des salariés avec un niveau de salaire plus élevé lorsqu'ils se rapprochent de certains caps. Ainsi, pour un salarié qui a un salaire annuel de 2,5 Smic (environ 49500 € brut annuels), une



11. Voir article de la *Lettre éco* de septembre 2020 – France Stratégie confirme l'inefficacité du CICE

augmentation d'un euro de son salaire brut annuel coûte 2963 € à son employeur du fait de la sortie du dispositif d'exonération liée à la pérennisation du CICE. Là encore, on voit bien que cela peut constituer un plafond de verre pour les salariés et freiner fortement la progression salariale.

En dépassant les 3,5 Smic, la perte est de 1,8 point d'exonération de cotisations pour l'employeur, soit 1245 €.

Le contournement du salaire pour conserver les exonérations

Ces effets de cascade ne sont sans doute pas pour rien dans la volonté

d'Emmanuel Macron de tripler la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat », aussi surnommée « prime Macron ». En effet, cette prime dont le versement est laissé à la volonté de l'employeur, n'est pas du salaire ! Elle n'engendre aucun versement de cotisation sociale ni de droit acquis. Il n'y a aucune cotisation sociale payée dessus et aucun droit acquis. Cela permet à l'employeur de donner une rémunération supplémentaire selon sa bonne volonté, sans augmenter les salaires soumis à cotisation, et ainsi de profiter au maximum des exonérations de cotisations. Ces primes sont donc un leurre pour les salariés, et c'est bien

pour satisfaire les intérêts du patron qu'elles sont mises en place, au détriment du financement de la Sécurité sociale. Rappelons d'ailleurs que l'Insee a montré un effet d'aubaine pour les entreprises et une moindre progression des salaires dans les entreprises qui ont versé la prime. L'effet de substitution est bien réel¹².

Il est donc primordial de revenir sur ces exonérations de cotisations, de se battre contre les primes désocialisées et de revendiquer des augmentations du salaire de base, à commencer par le Smic.

Victorien Pâté

2/ Un dividende salarié ?

Dans le courant de sa campagne pour l'élection présidentielle, Emmanuel Macron a repris à son compte une proposition qui avait été formulée par l'ancien numéro deux du Medef, Thibault Lanxade (qui a par ailleurs été élu président de l'Acosse, récemment rebaptisée Ursaff-Caisse nationale).

L'idée est de subordonner le versement de dividendes aux actionnaires à un accord de participation dans l'entreprise.

Alors que, comme le confirme un récent sondage publié par le journal *Les Échos*, la question du pouvoir d'achat est une préoccupation majeure des Français (80 % des sondés se disent préoccupés), cette proposition s'inscrit dans la lignée des orientations d'Emmanuel Macron visant à répondre à cette inquiétude par divers moyens (comme la fameuse prime de pouvoir d'achat), à l'exception du seul qui s'impose de lui-même, l'augmentation des salaires.

Cette proposition a bien sûr une dimension idéologique évidente.

Comme l'écrivait dans une tribune des *Échos* l'auteur de la proposition, il s'agit de « *réconcilier les Français avec le capital* » (*Les Échos*, 2 mars 2022). Cette proposition irait ainsi de pair avec la promotion de l'actionariat salarié.

Les choses sont dites clairement dans la tribune : « *Aucune de ces formules [la participation comme l'actionariat salarié] n'a vocation à être un complément de salaire. L'esprit de la participation est que les sommes soient déposées dans un plan d'épargne salariale pour permettre au collaborateur de se constituer dans la durée un capital personnel. Celui de l'actionariat, de disposer d'actions de son entreprise...* »

C'est l'inverse que propose la CGT :

augmenter massivement les salaires pour répondre à la fois à la revendication de pouvoir d'achat des salariés, en contribuant ainsi à créer des richesses, et ainsi augmenter les ressources de la protection sociale, qui sont financées par les salaires.

Il reste que cela ne doit pas dispenser de réformer les dispositifs de participation, qui bénéficient essentiellement aux salariés des grandes entreprises : en 2019, près de 70 % d'entre eux bénéficient de la participation, contre 2,4 % pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés, et 5,7 % pour ceux des entreprises comptant de dix à quarante-neuf salariés !

Il faut parallèlement soumettre ces dispositifs de participation financière à cotisations sociales, afin que l'intéressement et la participation cessent de faire concurrence au salaire et contribuent au financement de notre protection sociale solidaire.

12. Voir notamment *Mémo éco* – « Prime Macron », aubaine pour les entreprises, danger pour la Sécurité

3/ Supprimer enfin les inégalités salariales entre les femmes et les hommes !

Tout confondu, c'est-à-dire quels que soient les temps de travail, l'emploi ou le secteur d'activité, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes restent toujours aussi élevés. On a même dépassé « le quart en moins », puisque les dernières données Insee disponibles en 2020¹³ établissent à 28,5 % cet écart pour l'année 2017. Malgré les lois ou les engagements répétés pour en finir avec les inégalités salariales, le phénomène dure !

Il faut réduire cet écart, que ce soit par des leviers macroéconomiques ou par des actions directes, notamment au niveau des entreprises :

- **l'augmentation du Smic** est un levier très favorable à l'égalité femmes-hommes – les deux tiers des smicards étant des smicardes. N'oublions pas que 12,5 % des femmes (et 5,5 % des hommes) sont au Smic et que la probabilité pour les femmes de toucher le Smic est de 1,7 fois supérieure à celle des hommes ;
- **la lutte contre la précarité et le temps partiel imposé** (30 % de l'emploi des femmes), permet de lutter aussi contre les bas salaires, majoritairement féminins également. Et pour les « premières de corvées », celles qui occupent ces emplois essentiels révélés pendant la crise du Covid-19, le temps partiel est bien souvent la norme (comme pour les aides à domicile, les hôtesses de caisse ou les agents d'entretien), avec une double peine : elles sont non seulement majoritairement au Smic, mais en plus à temps partiel ;

- **la revalorisation des métiers féminisés**, notamment dans le secteur du soin et du lien aux autres, doit être une priorité. Ces services, assurés à 80 % voire 90 %, par des femmes, restent dévalorisés : soigner, accompagner, éduquer, nettoyer serait l'apanage des femmes et ne mériterait pas de véritable reconnaissance salariale. Le salaire de ces professions diplômées reste donc inférieur au salaire médian en France (comme pour les infirmières ou les enseignantes) et proches du Smic pour toutes les autres... Si le Ségur de la santé a introduit certaines revalorisations sous forme de prime, on est encore loin du compte pour l'ensemble des premières de corvées ;
- **la reconnaissance des carrières des femmes**. l'écart de rémunération passe de 18 % en début de carrière à 29,4 % après trente ans d'ancienneté. Les outils CGT (« nuage de points » croisant âge, rémunération et classification, méthode Clerc pour comparer les carrières...) doivent être mobilisées ;

- **un vrai partage de la parentalité et des services d'accueil de la petite enfance suffisants** s'imposent, car une forte pénalité salariale existe toujours pour les mères de famille. Par exemple, les mères de deux enfants gagnent tout confondu 32 % de moins que les pères (47,5 % de moins pour les mères de trois enfants !). Et ce n'est pas seulement l'effet du temps partiel... Même en « équivalent temps plein », l'écart est encore de 21 % pour les mères de deux enfants et de 31 % pour celles de trois enfants.

Si la plupart de ces mesures impliquent une action des pouvoirs publics et de l'État employeur, la responsabilité des entreprises est aussi importante. Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, la base de données économiques et sociales doit permettre de mesurer ces écarts, et un accord ou un plan d'action doit prévoir de les réduire. Mais l'index égalité masque la réalité et a conduit à minimiser ces écarts grâce à des manipulations statistiques autorisées (introduction d'un « seuil de pertinence » réduisant l'écart de 5 %, barème appliqué, etc.)¹⁴. Il faut exiger de connaître les chiffres véritables et de mettre fin aux systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes qui renforcent les inégalités salariales.

Rappelons enfin que le maintien de ces inégalités est un coût pour toute

13. Georges-Kot Simon, 2020, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première*, n° 1803, juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/4514861/ip1803.pdf>

14. Pour une critique de l'index, voir : Silvera Rachel, 2019, « L'index de l'égalité salariale : premiers résultats : de qui se moque-t-on ? », *Lettre éco* n° 30, juin 2019 et « Nouvelle étude sur l'index égalité professionnelle : on vous l'avez dit ! », *Lettre éco* n° 52, décembre 2021 ; sur le site <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/09/UE-Critiques-index-egalite-pofessionnelle.pdf>

la société (notamment les femmes), différentes études le montrent. Ainsi, en 2010, à la demande de la CGT, la Cnav a réalisé une simulation de l'impact de l'égalité salariale: on estimait que 11 milliards d'euros par an pouvaient être dégagés pour les caisses de la Cnav pour 2023 jusqu'en 2050 (puis 5,5 milliards annuels du fait de l'augmentation

de leurs pensions). Plus récemment, une étude des économiste et sociologue Jean et Nicole Gadrey s'attaque au coût des inégalités économiques femmes/hommes en emploi et revenu, pour chaque niveau de diplôme. L'écart de salaire à niveau de diplôme égal est en réalité énorme, de 31,6 % à bac+3 par exemple. Jean et Nicole Gadrey¹⁵

montrent que le manque à gagner total pour les femmes (rattrapage en termes d'emplois et de revenus, par niveau de diplôme) serait de 246 milliards d'euros, soit 20,5 % du PIB de 2013 (dont 113 milliards d'euros de cotisations sociales)...

Rachel Silvera

4/ L'inflation actuelle n'est pas tirée par les salaires, mais par les profits !

Il est de bon ton, quand on est éditorialiste ou « expert » économique, de freiner les revendications salariales sur la base de la « boucle prix/salaires ». Nous serions revenus à l'inflation (et à ses causes) des années 1970¹⁶. L'idée est assez simple: les hausses de salaires sont répercutées par les entreprises sur leurs coûts; ce qui conduit à augmenter les prix; en retour, les salariés demandent des hausses de salaires, etc. Plusieurs points permettent d'oublier rapidement cette idée.

Il faut ne jamais avoir vécu de négociations obligatoires dans l'entreprise pour croire que le pouvoir de négociation des travailleurs est le même que ce qu'il était en 1970. Après quarante ans de destruction des collectifs de travail, la situation est bien différente, et c'était bien l'objectif des contre-réformes liées au « marché du travail ». Les salaires ne suivent pas l'inflation – c'est d'ailleurs tout l'enjeu de la lutte actuelle portée par la CGT.

L'origine de l'inflation actuelle n'a rien à voir avec les salaires. Comme

le soulignent deux économistes atterrés spécialistes de l'inflation, « *aujourd'hui, la hausse des prix n'est pas provoquée par une soudaine augmentation du pouvoir de négociation des travailleurs mais bien par les coûts, soit l'augmentation des prix des matières premières et les tensions sur les délais d'approvisionnement* ».¹⁷

Un autre élément qui n'est (qui s'en étonnera ?) jamais discuté consiste à considérer non pas les hausses de salaires pour expliquer l'inflation... mais la hausse des profits! Pourquoi ne questionne-t-on pas le niveau de marge record (en pleine crise!) des entreprises françaises? C'est bien de cette « boucle prix/profits », nourrie par les aides publiques aux entreprises, dont on devrait parler aujourd'hui. Comme le note le journaliste Romaric Godin, « *tout cela prouve que la logique néolibérale reste puissamment à l'œuvre: la priorité des autorités demeure de sauvegarder les profits.* »¹⁸

Le nœud du problème est bien ici. Il faut assumer que derrière la ques-

tion de l'inflation se cache l'enjeu (plus général) de la répartition de la valeur ajoutée, et de la part des salaires. Pour l'heure, le choix du gouvernement est bien de faire « payer » l'inflation au monde du travail, en préservant le capital.

Pour lutter contre cette « boucle prix/profit », il faut bien sûr tenir bon sur les revendications salariales (hausse du Smic, répercussion dans les branches, indexation) et les mesures d'urgence (contrôle des prix). Mais le véritable mouvement de rupture consistera à modifier le régime de production (et de propriété) pour répondre aux besoins, *via* notamment la planification grâce à des « pôles publics » (de l'énergie, du transport...). Sans quoi, en plus de l'inflation, nous risquons d'avoir une récession à mesure que les salaires réels (tenant compte de l'inflation) diminuent. C'est tout le régime économique qui est aux abois et que la question des prix et des salaires vient percuter. Il est urgent d'appliquer le plan de la CGT.

Mathieu Cocq

15. Jean et Nicole Gadrey, 2017, « Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme », *La revue de l'Ires*, n° 97. http://www.ires.fr/index.php/publications-de-l-ires/item/download/2174_0b36d6da79266ecea71d16f9b6a67b7

16. En définitive, l'inflation des années 1970 était elle-même largement liée à des contraintes sur la production.

17. <https://www.atterres.org/linflation-une-question-de-repartition/>

18. <https://www.mediapart.fr/journal/economie/180522/l-inflation-qui-change-tout>

Restez informé-e-s



Abonnez-vous à la
newsletter CGT.fr

cgt.fr/newsletter/sabonner



Égalité femmes-hommes L'essor des horaires atypiques pour les femmes peu qualifiées

Les horaires atypiques, du matin tôt, du soir, de la nuit ou du week-end, se sont développés et concernent désormais 37 % des salarié.e.s dans l'Union européenne. En cause, l'ubérisation de l'économie, le vieillissement de la population générant des besoins d'accompagnement et de soins, les modes de consommation et la dérégulation du temps de travail.

Une étude de l'Ined¹⁹ montre qu'en France, en 2019, 36 % des salariées travaillent habituellement en horaires atypiques. Cette donnée semble stable par rapport à 2013, mais masque des changements : alors que l'on associait ces horaires décalés aux emplois ouvriers à prédominance masculine, ce sont désormais les femmes peu qualifiées qui sont le plus touchées, surtout par le travail du samedi et dimanche (les horaires de nuit restant le fait des hommes). De même, des différences se creusent selon la catégorie professionnelle : les horaires atypiques sont surtout le fait des salarié.e.s peu qualifié.e.s. Désormais, une cadre sur six a des horaires atypiques, chiffre en baisse de 18 %, pour près d'une ouvrière sur deux et plus d'une employée peu qualifiée sur deux, chiffre en augmentation depuis 2013.

Au croisement du genre et de la classe...

En réalité, si l'on prend en compte la répartition sexuée des emplois, on observe une polarisation entre les femmes les plus qualifiées qui ont connu une baisse des horaires atypiques (- 23 %) et les ouvrières

peu qualifiées (majoritairement des agentes d'entretien), pour qui la dégradation des horaires est la plus forte (+ 11 %). Chez les hommes, cette polarisation est plus faible (+ 14 % chez les cadres et stabilité chez les ouvriers peu qualifiés).

En prenant en compte le secteur d'activité, on observe des écarts importants entre femmes et hommes chez les employé.e.s qualifié.e.s et les ouvrier.ère.s peu qualifié.e.s : les femmes employées qualifiées sont moins exposées que leurs homologues masculins, parce qu'elles travaillent surtout dans les bureaux (27 %), tandis qu'ils sont majoritairement pompiers, policiers ou à la sécurité, métiers où les horaires atypiques restent la norme (60 %). Le risque est inversé parmi les ouvrier.ère.s non qualifié.e.s : elles sont surtout agentes d'entretien, avec des horaires décalés notamment le week-end (55 %), tandis qu'ils sont majoritairement manœuvres dans le BTP, avec moins d'horaires atypiques (37 %).

Le cumul des contraintes temporelles

En plus d'avoir des horaires atypiques, ces salarié.e.s sont aussi

plus nombreux-ses à avoir des horaires irréguliers, imprévisibles ou avec des coupures de plus de trois heures, ce qui rend difficile l'articulation des temps de vie, notamment pour les femmes... Or en 2019, 35 % des salarié.e.s en horaires atypiques ont également des horaires variables (pour 24 % des autres salarié.e.s); 12 % ont aussi des horaires imprévisibles (8 % des autres) et 9 % des journées à rallonge (3 % des autres). Une fois encore, ce sont les employées et les ouvrières peu qualifiées qui sont le plus exposées et pour qui la situation s'est le plus dégradée depuis 2013. Inversement, les femmes qualifiées sont moins exposées que les hommes qualifiés et cette relative protection s'est renforcée depuis 2013. C'est peut-être un point positif évoqué dans l'étude : les politiques de « conciliation » du travail et de la famille, surtout développées dans les grandes entreprises dans les années 2000, porteraient enfin leur fruit, mais essentiellement pour les femmes qualifiées... Cette étude permet enfin de définir des groupes de salariées, selon différents régimes temporels. Parmi eux, un groupe correspond à des « *petits temps fragmentés aux horaires imprévisibles* » et concerne une majorité de femmes peu qualifiées, à temps partiel, qu'elles soient agentes d'entretien, salariées du commerce

19. Lambert Anne et Langlois Laetitia, « Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées », *Population et Sociétés*, N° 599, avril 2022. https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/32743/599.f_horaires.atypiques.de.travail.fr.pdf

ou dans le secteur du soin et des services à la personne (principalement aides soignantes et aides à domicile) : une bonne partie des métiers essentiels, ces « premières de corvée » dont on a tant parlé pendant la crise...

Mais sans compensation...

Ce qui est à mon sens important à noter, c'est que ces horaires inadaptes, notamment face à des

contraintes familiales et synonymes de pénibilité, font rarement l'objet de contreparties négociées, que ce soit en termes de temps de récupération ou de primes et compensations salariales. Ce sont ces emplois féminisés, peu reconnus et moins défendus, pour lesquels il y a une « banalisation » des horaires atypiques et variables, du travail régulier le samedi et le dimanche, où l'on accepterait

de ne pas connaître ses horaires à l'avance et où l'on supporterait une journée à rallonge... pour un salaire inférieur au Smic mensuel. Ailleurs, notamment dans l'industrie, des contreparties aux horaires atypiques ont été négociées, à juste titre. Pourquoi pas pour ces « petits temps fragmentés » ?

Rachel Silvera

Finance

Risque-t-on un « krach obligataire » ?

Quand les taux d'intérêt augmentent, le prix des obligations à taux fixe diminue mécaniquement. C'est la raison pour laquelle les banques centrales hésitent à relever les taux directeurs, en dépit de la poussée inflationniste. Elles craignent notamment un « krach obligataire ». En dépit de l'inflation, c'est moins compliqué à comprendre qu'il n'y paraît. Ou qu'on nous le fait croire.

Les obligations sont des reconnaissances de dettes dont sont précisées les conditions du remboursement (prix, taux d'intérêt et durée, avec éventuellement des conditions particulières).

Les obligations sont émises par des entreprises ou des États. Elles sont le plus souvent acquises par des institutions financières sur ce qu'on appelle le « marché primaire » (c'est-à-dire le lieu de la vente et de l'achat initiaux de ces obligations).

Dans le cas d'obligations à taux fixe, le détenteur d'une telle obligation (le créancier-prêteur) se voit verser chaque année une somme correspondant à son taux d'intérêt. Prenons l'exemple d'une obligation

de 100 euros à échéance de dix ans et au taux de 5 %. Que se passe-t-il au cours de sa « vie » ? Elle rapportera invariablement chaque année 5 euros à son détenteur. C'est le « coupon ». Dix ans après son émission, 100 euros seront versés au créancier et l'obligation sera annulée.

Mais, bien que les conditions semblent gravées dans le marbre, cette vie peut être très aventureuse ! L'obligation peut fort bien changer de main, et même à de nombreuses reprises, sur ce qu'on appelle les marchés « secondaires » des obligations.

Ce sont alors les nouveaux détenteurs qui encaisseront les coupons de 5 euros, et à la fin, à l'échéance

de dix ans, les 100 euros. Mais que vaudront ces 5 euros et finalement ces 100 euros ? C'est le problème qu'on va examiner. Il nous faut d'abord rappeler ce qu'est un taux d'intérêt et ce qu'il vaut vraiment.

Un taux d'intérêt est-il justifié ? Que vaut-il réellement ?

Certaines religions interdisent les prêts à intérêt. Elles considèrent que l'argent ne doit pas produire d'argent. Seul Dieu y serait peut-être autorisé... Passons sur le fait que cette interdiction est contournée sous divers prétextes et par divers biais.

L'argument avancé en faveur du taux d'intérêt est triple. Reprenons le cas de « notre » obligation :

- en achetant une obligation pour 100 euros, **le prêteur renonce à un usage immédiat de cet argent** et le remplace par une créance. Il serait donc en droit de demander une compensation : c'est le taux d'intérêt. Celui-ci est d'ailleurs parfois considéré comme un

indicateur de la « **préférence pour le présent** » : en prêtant avec un taux d'intérêt de 5 %, on considérerait comme équivalent d'acheter pour 100 euros de marchandises aujourd'hui et pour 105 euros dans un an;

- le prêteur court un **risque** de ne pas être remboursé en cas de défaillance de l'emprunteur ou de reniement de sa dette. Ce dernier ferait alors « défaut » – on peut estimer que ce risque doit être rémunéré ou assuré;
- et il y a **l'inflation** : si les prix augmentent de 5 % au cours de cette année, le pouvoir d'achat de l'obligation de 100 euros n'est plus que de 95 euros douze mois après. Le coupon de 5 euros ne fait que compenser cette perte. On dit alors que le **taux d'intérêt nominal** est, certes, de 5 % mais que le **taux d'intérêt réel** (inflation déduite) est de $5 - 5 = 0$ %. Il est nul puisqu'on peut acheter la même quantité de marchandises avec 105 euros qu'on ne le faisait avec 100 euros un an auparavant. Ce taux d'intérêt réel peut même être négatif. Ainsi, le taux d'intérêt affiché (nominal) du livret A est actuellement de 1 %. Mais ceci dissimule un taux d'intérêt réel négatif d'environ 4 % puisque l'inflation avoisine 5 % à ce jour. Dans ce contexte, le titulaire du livret A aura perdu 4 % du pouvoir d'achat de cette épargne en un an.

Que se passe-t-il si les taux d'intérêt augmentent ?

Le taux d'intérêt de 5 % de « notre » obligation est donc censé

permettre au créancier de faire face à une inflation de ce niveau sans perdre de pouvoir d'achat (ou sans voir restreinte leur capacité de nuisance, s'agissant des opérateurs sur les marchés financiers qui manipulent ces obligations).

Admettons que l'inflation accélére : 10 % de hausse des prix par an au lieu de 5 %. Les acquéreurs d'obligations, prêteurs, n'accepteront sans doute plus des obligations qui ne proposent que 5 %. Les emprunteurs, émetteurs d'obligations en l'occurrence, seront probablement contraints d'offrir des taux d'environ 10 % pour trouver preneurs.

Mais, on l'a vu, les obligations peuvent changer de main. C'est même fréquent. Sur les marchés secondaires, une obligation sur laquelle il est inscrit une valeur de 100 euros peut être vendue par exemple 110 euros. Dans ce cas, **le coupon – qui reste à 5 euros – ne rapporte plus 5/100 à son détenteur. Il ne lui rapporte plus en réalité que 5/110 – soit environ 4,5 % de taux effectif**. En revanche, si cette même obligation avait été acquise pour 90 euros, elle rapporterait en réalité 5/90 soit à peu près 5,6 % de taux effectif. La façon dont évoluent les prix des obligations échangées entre prêteurs influe donc sur la réalité des taux d'intérêt. Les détenteurs de capitaux – des gens très émotifs – y sont fort sensibles.

Mais l'inverse est aussi vrai... et d'une intensité qui peut surprendre !

Voyons le cas où les banques centrales (BCE, Fed des États-Unis...) augmentent leurs « taux directeurs », le taux d'intérêt qu'elles exigent des banques

pour leur prêter. Les banques vont, elles-mêmes, exiger de leurs emprunteurs (entreprises, consommateurs, acquéreurs de logements...) des taux d'intérêt majorés. Les taux d'intérêt effectifs qui affectent les obligations à taux fixes vont aussi être influencés, tirés vers le haut.

Admettons que les taux directeurs soient portés à 10 % et que les « marchés obligataires » suivent. Alors, pour rapporter 5 euros (le prix du coupon) avec un taux de 10 % (soit $10/100 = 0,10$), il faut et il suffit que la valeur d'échange de notre obligation soit de 50 euros (puisque $5/0,10 = 50$) Incroyable mais vrai : la « petite » augmentation des taux d'intérêt (de 5 à 10 %) a provoqué une baisse de 50 % de la valeur des obligations à taux fixe ! Mais oui : comme les taux ont doublé, la valeur effective de l'obligation à taux fixe a été réduite de moitié...

Bien entendu, la réalité est un peu plus complexe :

- l'éloignement de l'échéance d'une obligation intervient aussi dans le lien entre les taux d'intérêt et son prix. Voir par exemple <https://www.jackfund.com/guides/taux-interet-et-obligations> si on désire approfondir et nuancer;
- on a même vu récemment des taux d'intérêt nominaux négatifs ! C'est-à-dire que les « prêteurs » payaient pour qu'on accepte leur argent (comme ils payeraient pour avoir un coffre chez leur banquier) ! Cette situation apparemment aberrante a été possible à cause de la très faible inflation et de la politique monétaire accommodante des banques centrales;

- par ailleurs, à côté des obligations, il existe les actions. Les actions sont des titres de propriété et non des reconnaissances de dettes comme le sont les obligations. Les émissions et les achats puis les échanges d'actions répondent à des déterminants différents des obligations mais ils n'en sont pas indépendants;
- enfin, toutes les obligations ne sont pas « à taux fixe »; les conditions particulières dont elles sont parfois assorties peuvent prévoir des taux variables, voire les conditions de

transformation des obligations en actions.

Résultat des courses de notre cas d'école un peu simplifié. Les banques centrales ont ici voulu faire face à une inflation de 10 % en augmentant les taux d'intérêt à hauteur de 10 %. Elles ont obtenu un effondrement du cours des obligations à taux fixe. Un krach obligataire qui risque fort d'entraîner la planète finance dans sa chute. On comprend que les responsables de banques centrales hésitent à relever leurs taux directeurs ou ne le fassent qu'avec circonspection. D'autant plus que la hausse des taux d'inté-

rêt peut aussi nuire gravement à la santé de l'économie « réelle ».

Au-delà de ces complexités (parfois exagérées à dessein pour favoriser les coups tordus et pour que les citoyens s'y perdent) les bases du marché obligataire subsistent: existence de rapports de force entre emprunteurs et prêteurs qui expliquent le niveau des taux d'intérêt; différence entre taux d'intérêt nominaux et réels, en raison de l'inflation; baisse des cours des obligations à taux fixe, avec risque d'effondrement, si les taux d'intérêt augmentent.

Alain Gély

Rapport Guillot

L'utilité et la spécificité de l'Ires de nouveau reconnues, et un appel à un appui renforcé des pouvoirs publics

Créé en 1982 – il y a donc quarante ans cette année – l'Institut de recherches économiques et sociales (www.ires.fr) est une association administrée conjointement par les organisations syndicales (OS) représentatives dont la CGT. Il reçoit tous les ans une subvention publique dont il conserve une partie pour financer ses propres activités de recherche dont l'entretien d'une documentation et l'édition de publications (*La Chronique internationale de l'Ires*, *La Revue de l'Ires...*). Les fonds restant, gérés sous l'appellation d'« agence d'objectifs », sont répartis entre les OS, et servent au financement d'études ou recherches menées sous la responsabilité de chacune d'elles. Pour la CGT, parmi celles en

cours de finalisation, citons ici celle sur les aides publiques aux entreprises conduite par le Clersé (Lille), celle sur le déclin et les mutations des services publics (Curapp-ESS, Amiens) et celle sur la ré-industrialisation (Habiter, Reims).

En 2021, le Bureau de l'Ires a chargé Jean-Paul Guillot, Claude Didry et Stéphane Jugnot d'une mission d'évaluation. Ceux-ci ont rendu leur rapport le 20 avril dernier. Ils ont interrogé les dirigeants des OS et les différents acteurs évoluant dans l'environnement de l'Institut, analysé ses programmes de travail et publications pour caractériser son positionnement au regard de sa mission: apporter des éléments d'appréciation et d'analyse sur l'ensemble des questions éco-

nomiques et sociales nationales, européennes et internationales intéressant les OS.

Le rapport souligne la convergence des appréciations portées sur la spécificité et l'utilité de l'Ires. Il dresse des perspectives visant à consolider son ancrage dans ses domaines d'étude traditionnels (emploi, représentation, travail, protection sociale...), mais aussi à en ouvrir de nouveaux. Le rapport constate toutefois que ces ambitions renouvelées sont bridées par la très forte réduction de ses ressources au cours de ses dix dernières années. Il appelle donc les pouvoirs publics à renforcer leur appui, financier mais aussi politique.

Les chiffres du mois

- 0 % de croissance au 1^{er} trimestre 2022
 - Les patrons du CAC 40 ont gagné en moyenne 8,7 millions d'euros en 2021¹.
 - Suppression de la contribution à l'audiovisuel public: 3,2 milliards d'euros²
 - La production mondiale de viande mobilise environ 70 % des superficies agricoles, en grande partie des cultures gagnées sur la forêt et les prairies et exploitées avec force engrais et pesticides
 - Selon l'ONU, il y a une probabilité de 50 % que la température mondiale annuelle moyenne soit temporairement supérieure de 1,5 °C aux valeurs préindustrielles pendant l'une des cinq prochaines années au moins.
 - 490 €: somme moyenne manquant, par mois, aux Français pour vivre convenablement
 - 81 % des Français estiment devoir se restreindre sur leurs dépenses essentielles au cours de l'année à venir: 25 % prévoient de se priver sur le chauffage, 23 % sur l'alimentation et 20 % sur l'eau et l'électricité.
- Selon une enquête Cofidis-CSA Research:³

1. Mémo éco - 8,7 millions d'euros par an, les rémunérations indécentes des dirigeants du CAC 40

2. Les ménages aux revenus les plus bas étaient déjà exonérés. Ça représente 600 millions d'euros compensés par l'État à l'audiovisuel public. Les 3,2 milliards seront compensés par l'impôt.

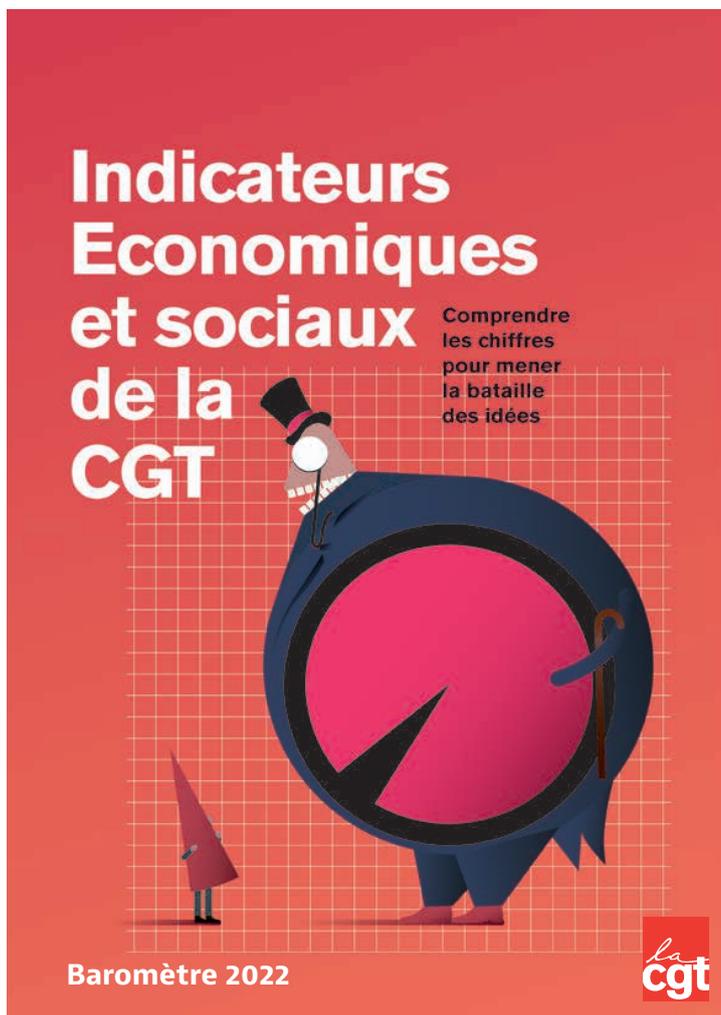
3. Lien vers l'enquête: <https://www.cofidis-group.com/2022/05/12/inflation-tensions-internationales-restrictions-des-francais-sur-leurs-depenses/>

Les prix qui montent

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE PRIX À RETENIR

Avril 2022	Évolutions sur 12 mois et sur 7 ans
Indice des prix à la consommation source Insee	+ 4,8 % sur 12 mois (4,5 en mars)
Indice harmonisé pour la France (normes Eurostat)	+ 5,4 % sur 12 mois (5,1 en mars)
Estimation du Coût de la vie (correctif CGT)	+ 5,8 % sur 12 mois (5,5 en mars)
<i>Combustibles liquides</i>	<i>+ 80,8 % sur 12 mois</i>
<i>Gaz naturel et gaz de ville</i>	<i>+ 54,4 % sur 12 mois</i>
<i>Gazole</i>	<i>+ 34,3 % sur 12 mois</i>
<i>Transport aérien</i>	<i>+ 22,4 % sur 12 mois</i>
<i>Services d'aide à domicile</i>	<i>+ 16,1 % sur 12 mois</i>
<i>Pâtes alimentaires et couscous</i>	<i>+ 12,3 % sur 12 mois</i>
<i>Poisson frais</i>	<i>+ 12,1 % sur 12 mois</i>
Tabac	+ 56,0 % depuis 2015
<i>Services d'expédition du courrier</i>	<i>+ 51,9 % depuis 2015</i>
<i>Légumes frais</i>	<i>+ 39,0 % depuis 2015</i>
<i>Journaux</i>	<i>+ 29,0 % depuis 2015</i>
<i>Beurre</i>	<i>+ 28,6 % depuis 2015</i>

À LIRE



Baromètre éco 2022

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

Mathieu Cocq

Repères statistiques

Salaires

- > **Salaire net médian** en équivalent temps plein (en 2020):
 - ensemble: 2005 €;
 - femmes: 1881 €;
 - hommes: 2101 €.
- > **Écart de salaire femmes/hommes**: 15,2 % en équivalent temps plein (F: 2280 €; H: 2689 €) mais en réalité davantage, car il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel
- > **Smic mensuel net**: 1302,64 € (8,59 € l'heure)
- > **Smic mensuel brut**: 1645,58 € (10,85 € l'heure)
- > **Pension des retraites**: 1503 € en 2019 (montant mensuel moyen brut par retraité, tous régimes confondus).
- > **RSA « socle »**: 575,52 € pour une personne seule, 863,28 € pour un couple ou personne seule avec un enfant (sans aide au logement).

Emploi

- > **Emploi total**: 28 244 000 en 2020.
- > **Emploi salarié**: 25 152 000 en 2020.
- > **Emploi à temps partiel**: 4 126 500 en 2020.
- > **Nombre de chômeurs** (au sens du bureau international du travail): 2 351 000 en 2020.
- > **Sous-emploi salarié**: 2 960 100 en 2020 (personnes ayant un emploi à temps partiel mais qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire. Sont inclus également les salariés ayant involontairement travaillé moins que d'habitude – chômage partiel, mauvais temps, etc.).

Données générales

- > **PIB**: 2302,9 Mds € en 2020.
- > **Consommation des ménages**: 1175,0 Mds € en 2020.
- > **Investissement des entreprises**: 296,7 Mds € en 2020.
- > **Dividendes versés** (par les SNF): 126,2 Mds € en 2020
- > **Budget de l'État**: 488,7 Mds € en 2020 (exécution 2020) dont charge de la dette: 36,2 Mds €.
- > **Recettes nettes de l'État**: 300,8 Mds € en 2021 (révisé) dont:
 - **impôt sur le revenu**: 77,0 Mds €;
 - **impôt sur les sociétés**: 36,4 Mds €;
 - **TVA**: 92,4 Mds €.
- > **Exportations**: 500,9 Mds € en 2021.
- > **Importations**: 585,6 Mds € en 2021.
- > **Solde du commerce extérieur**: - 84,7 Mds €.