

## Édito

# Notre Sécu, Seul vrai amortisseur social

## Sommaire

Page	Protection sociale : Pour un renforcement du modèle social français!	
<b>2</b>	Santé et travail : Si vous êtes malades, restez chez vous!	3
	Consommation : Le retour de l'inflation?	4
	Répartition des richesses : pour « partager la valeur », augmentons les salaires!	6
	Aides aux entreprises : Le crédit d'impôt recherche, coûteux et inefficace	8
	International : Le plan Biden : s'attaquer aux inégalités de genre, mais aussi sociales et liées à la couleur de peau	10
	En bref : L'accord du G7 sur l'impôt des sociétés	11

Page	Pour aller plus loin / Repères statistiques
<b>12</b>	

**L**e gouvernement ne cesse de le prôner : « *Nous avons mis en œuvre tous les dispositifs possibles afin d'avoir les meilleurs amortisseurs sociaux.* » Il nous sert encore un discours tronqué et mensonger. La pandémie est un problème sanitaire, c'est indéniable. Mais la crise économique et sociale que nous vivons – et qui est loin d'être finie – n'en est pas une conséquence : ce n'est que le résultat de choix politiques, économiques faits depuis des années par les pouvoirs en place au service du système capitaliste et de choix de société dont ne voulons plus. inutile de dire pourquoi on manque de lit à l'hôpital, de matériel médical, de médicaments : des années de politiques d'austérité qui n'ont eu de cesse de mettre à mal l'offre de soins du pays, nos services publics et notre industrie. Pour les entreprises, oui le gouvernement a pris des dispositions, notamment pour les plus grandes : près de 350 milliards leur ont déjà été octroyés sous de multiples formes alors que dans le même temps des milliers d'emplois continuent d'être détruits, des centaines de commerçants et d'artisans vont fermer leurs portes et les dividendes continueront de pleuvoir pour les grandes entreprises et leurs actionnaires. Bien sûr, des mesures qu'ils ne manqueront de faire payer aux Français. Amortisseur social, oui il y a eu, bien qu'insuffisant parfois, mais de quoi ou de quoi parle-t-on ? Qui a assumé le coût des centaines d'hospitalisations, évitables si nous avions eu l'offre de soins qui nous aurait permis d'anticiper et faire face à cette pandémie ? Qui

a assumé le coût des arrêts de travail « Covid » pour garde d'enfant ? Qui finance aujourd'hui notre système de soins et ses professionnels de santé dévoués corps et âme ? Qui a permis et financé des aides spécifiques aux familles, aux jeunes ? Oui c'est bien notre Sécurité sociale, encore aujourd'hui financée majoritairement par nos cotisations sociales sur le travail. Non, la Sécu ce n'est pas l'État. Cette institution pensée et voulue par Ambroise Croisât, construite par la CGT en son temps, fait encore la preuve de son indispensabilité, de ce qu'est un système par répartition basé sur la solidarité, sur des valeurs humanitaires au service de l'intérêt général. Une efficacité remarquable de notre Sécu malgré sa mise à mal – comme le reste de notre protection sociale d'ailleurs – depuis des dizaines d'années. Notre Sécurité sociale a fait et continue de faire ce qu'aucun gouvernement n'aurait su ou voulu faire. Il faut mettre un terme à sa destruction, il faut au contraire la renforcer et la développer. Comme le revendique la CGT, il nous faut une Sécu intégrale, seule collectrice et financeuse de notre protection sociale. Une Sécu à gouvernance démocratique, gérée par et pour les travailleurs, qui protège tous les citoyens des aléas de la vie, dans un système où chacun cotise selon ses moyens et reçoit en réponse à ses besoins. La Sécurité sociale nous appartient, ne laissons pas les capitalistes nous en spolier.

**Manu Blanco, membre de la CEC**

## Protection sociale Pour un renforcement du modèle social français !

**Assurance chômage, retraite... Le gouvernement souhaite réformer à tout va. Pourtant, et comme le montre une récente étude de l'Insee, notre modèle de protection sociale est un outil indispensable de réduction des inégalités.**

À l'heure où les attaques contre notre système de solidarité se multiplient (réforme de l'assurance chômage, retraite, santé, etc.), que les discours sur le trop « d'assistanat » font florès, l'Insee vient de publier le 27 mai dernier une étude<sup>1</sup> sur l'évolution des inégalités entre 2008 et 2018, et tente une première projection de l'effet de la pandémie sur le sujet, dont les conclusions sont plus qu'intéressantes.

Le premier constat est que loin d'être élevé, en 2018 le niveau de vie médian en France est de 1771 € par mois.

Le deuxième élément est la disparité dans l'évolution des niveaux de vie entre 2008 et 2018. Si pour les 10 % les plus aisés celui-ci a augmenté de 23 %, en revanche pour les 10 % les plus modestes il a baissé de 29 %.

De ce fait au lieu de diminuer entre 2008 et 2018, les inégalités se sont creusées un peu plus. En 2008, l'écart entre les 20 % les plus modestes et les 20 % les plus aisés était de 4,33. Il est de 4,45 en 2018, en progression de 2,71 %. Pour les

auteurs, l'accroissement des inégalités est lié à deux facteurs: La baisse des revenus avant redistribution des plus modestes conjuguée à une hausse des revenus des plus aisés.

- « Cette hausse est en grande partie liée à la baisse des revenus avant redistribution des plus modestes. En effet, le 1<sup>er</sup> décile du niveau de vie avant redistribution a diminué de 11 % entre 2008 et 2018 et le 2<sup>e</sup> décile de 3 %, tandis que les autres déciles augmentent... Avant redistribution, le 9<sup>e</sup> décile de niveau de vie est celui qui a le plus augmenté entre 2008 et 2018 (+ 5,4 %). »
- « La part des niveaux de vie avant redistribution détenue par les 10 % les plus aisés est passée de 27,9 % à 28,8 % entre 2008 et 2018. La hausse

est exclusivement portée par les 1 % les plus aisés depuis 2013. »

### L'importance cruciale de la redistribution

L'étude s'intéresse ensuite au rôle de la redistribution face aux inégalités. On constate que sans la redistribution, les inégalités se creusent fortement entre 2008 et 2018. Cela prouve, une fois de plus, que la théorie du ruissellement ne marche pas. En revanche la redistribution limite fortement l'accroissement des inégalités. Cela démontre qu'au lieu de s'attaquer au système de solidarité, il faut au contraire le consolider, et l'améliorer. Les réformes de l'assurance chômage, la volonté toujours forte de s'attaquer au système de retraite, entre autres, tournent le dos à cet impératif. Il faut donc les abandonner au profit de mesures visant



Rapport des masses de niveau de vie détenues avant et après redistribution, pour les personnes vivant en logement ordinaire en France métropolitaine

1. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5371275?sommaire=5371304>

à renforcer l'existant. Ce schéma montre que loin de répondre aux besoins, le libéralisme et le laisser-faire ne profitent qu'aux plus aisés. L'étude enfonce le clou en précisant que la redistribution fait baisser le taux de pauvreté de 7,5 points, passant de 22,3 % sans redistribution à 14,8 % avec. En atteignant 14,8 % en 2008, le taux de pauvreté en France est le plus élevé depuis 2000.

L'étude pointe d'ailleurs que les chômeurs, avec 38 %, les jeunes adultes, dont les étudiants, avec 33 %, les familles monoparentales, avec 35 %, sont les catégories les plus exposées à la pauvreté. La réforme de l'assurance chômage, la baisse des APL, etc. sont autant d'éléments qui fragilisent encore plus des catégories déjà fortement défavorisées. C'est donc l'inverse qu'il conviendrait de mettre en place.

**Une pauvreté limitée par la Sécurité et la protection sociale, mais toujours trop élevée**

Pour l'Insee, près de 10 millions de personnes en France métropolitaine

sont pauvres. À ces 10 millions il faut ajouter 940 000 personnes dans les DOM. Voilà le triste bilan de la 5<sup>e</sup> puissance mondiale.

Malgré ce niveau de pauvreté trop élevé, l'Insee note qu'« en 2018, selon l'enquête SRC, avec une définition harmonisée pour les pays européens, le taux de pauvreté de la France s'élève à 13,6 % contre 16,8 % en moyenne en Europe », cela grâce à son modèle social.

Le document explique également qu'il y a une inégalité géographique en constatant que le taux de pauvreté varie avec la densité de la population entre 19 % dans les communes où la densité de population est importante à 11 % dans les communes où la population est peu dense.

L'étude tente une première approche de l'incidence de la pandémie sur le sujet. Deux éléments sont pointés :

- en septembre 2020, 165 000 personnes de plus qu'en septembre 2019 touchent le RSA, soit + 8,7 % ;

- 29 % des ménages appartenant aux 20 % les plus modestes déclarent une perte de revenu contre 17 % pour les ménages appartenant aux 20 % les plus aisés.

À l'heure où les attaques se multiplient contre notre système social, l'étude vient conforter les analyses de la CGT et prouve, s'il en était besoin, que bien que très attaqué, notre système de protection sociale joue un rôle primordial dans la réduction des inégalités. La solution n'est pas de détricoter encore plus ce système mais le renforcer en confortant l'existant et en ouvrant de nouveaux droits. Il nous faut faire grandir le rapport de force auprès des salariés pour mettre fin aux attaques qui vont augmenter le nombre de personnes en situation de pauvreté dans le pays, et développer notre système de solidarité pour permettre de garantir à l'ensemble de la population le droit à une vie décente.

**Jean-François Soury**

**Santé et travail**

**Si vous êtes malades, restez chez vous !**

**Deux chercheurs du CEET<sup>2</sup>, un laboratoire de recherche rattaché au Conservatoire national des**

**arts et métiers (Cnam), se sont penchés sur le « présentéisme au travail » lié à la maladie.**

**L**e présentéisme est le fait de venir travailler tout en étant malade, souvent en renonçant à un arrêt de travail prescrit<sup>3</sup>. À partir des données

2. Sylvie Hamon-Cholet. Joseph Lanfranchi J. (2021), « Le présentéisme pour maladie : une conséquence de l'organisation du travail ? », *Connaissance de l'emploi*, le 4-pages du Centre d'études de l'emploi et du travail, n° 170, mai.

3. ...comme en attestent par exemple les résultats de l'enquête annuelle « Absentéisme » réalisée par le groupe paritaire de protection sociale Malakoff Humanis.

de l'enquête « Conditions de travail » et risques psychosociaux (Dares), ils constatent ainsi qu'en 2016, 44,1 % des salariés avaient déclaré « un épisode de présentéisme » d'au moins une journée au cours de l'année écoulée, soit une hausse de 2,8 points par rapport à 2013. Le phénomène, en progression, n'a donc rien d'anecdotique. Il s'explique avant tout par une organisation du travail « défailante » caractérisée en particulier par des horaires de travail variables, « atypiques », une forte pression temporelle, un contrôle hiérarchique pesant... « Dans ces situations de travail complexes et très contraintes, il est difficile de se faire remplacer, malaisé de devoir rattraper son

*travail, et donc de pouvoir s'absenter, même malade. »* De plus, « les salariés ne peuvent s'absenter sans désorganiser le rythme de production ou transférer la charge de travail sur leurs collègues ». Confirmée par d'autres études, cette combinaison entre maladie et conditions de travail dégradées « n'est pas sans danger pour la santé des travailleurs » et constitue donc un « enjeu de santé publique ». Parmi les caractéristiques individuelles des salariés, trois semblent véritablement importer. Ainsi, les femmes sont plus enclines à venir travailler, même si malades : en 2016, 49,5 % d'entre elles – contre des 38,6 % des hommes – avaient déclaré un « épisode de présentéisme ».

Autres facteurs déterminants, ce pourcentage s'élevait à 52,8 % pour les salariés ayant « peur de perdre leur emploi » et à 46,1 % pour ceux bénéficiant d'un CDI (33,4 % en cas de CDD), un résultat révélateur d'« un possible désengagement des salariés précaires lorsqu'ils estiment que la relation d'emploi a peu de chances d'être pérennisée ». Au contraire, « un salarié qui a le sentiment que son travail est utile aux autres » aura tendance à être plus présent, constat qui permet en partie d'expliquer que le présentéisme pour maladie concerne davantage les agents publics (46,8 %), en particulier ceux de la fonction publique hospitalière (50,9 %).

## Consommation

### Le retour de l'inflation ?

**La question de l'inflation revient dans l'actualité. Surtout aux États-Unis mais aussi en Europe et en France. Divers économistes qui s'expriment dans les médias divergent dans leurs prévisions et leurs préconisations.**

**R**appelons d'abord rapidement ce qu'est l'inflation et comment on la mesure. L'inflation est la perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix.

Elle est mesurée par l'indice des prix à la consommation de l'Insee (IPC).

Tous les prix n'évoluant pas de la même façon, l'IPC se fonde sur des règles de calcul et des conventions. L'inflation mesurée par l'IPC doit être distinguée de l'augmentation du coût de la vie. Car, en gros, l'IPC suppose un « panier de la ménagère » fixe. Alors que la vie implique de nouvelles obligations de dépenses plus ou moins contraintes, des produits qui disparaissent, remplacés par d'autres souvent plus chers ou moins durables, des services publics moins accessibles, etc.<sup>4</sup>

#### Comment les prix évoluent-ils dernièrement ?

L'IPC du mois d'avril 2021 nous fournit une indication. En France,

il a augmenté de 1,2 % en un an (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5369056>). Mais de 2,1 % en Allemagne et surtout de 4,2 % aux États-Unis, ce qui explique sans doute le regain d'attention pour ce sujet.

On est très loin de l'hyperinflation, même aux États-Unis. Mais on observe un peu partout une certaine accélération qui pourrait s'accroître pour les raisons suivantes :

- les chaînes d'approvisionnement ont été en grande partie désorganisées en 2020 et encore cette année. cela peut engendrer des pénuries et faciliter des manœuvres spéculatives. Les augmentations de prix qui en

4. Pour plus de détails voir les note éco de la CGT qui concernent directement l'IPC, l'inflation et le pouvoir d'achat : <https://analyses-propositions.cgt.fr/index.php/note-eco-linflation-de-quoi-sagit-il-au-juste-faut-il-craindre-son-retour> <https://analyses-propositions.cgt.fr/index.php/note-eco-pouvoir-dachat-comprendre-la-realite-des-chiffres>

résultent pèsent sur les consommations intermédiaires des entreprises (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5388775>);

- la croissance économique en Chine et dans d'autres pays tire vers le haut les prix des matières premières. En France, les prix des métaux importés mais aussi des produits agricoles comme la viande et le sucre sont à un haut niveau historique. Le pétrole, qui était descendu très bas en 2020, remonte assez vivement. Son prix est désormais voisin de celui des années 2018-2019, qui avait contribué à la révolte des gilets jaunes (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5387221>);
- les relances massives et les « facilités monétaires » ne sont pas critiquables en soi mais, souvent mal ciblées et largement confiées au système bancaire actuel, les sommes distribuées suivent des chemins mal maîtrisés. Pour le moment, elles semblent surtout alimenter ce qu'on appelle l'inflation des actifs (actions, immobilier, cryptomonnaies...). Cette inflation-là n'est pas prise en compte par l'IPC puisqu'il ne s'agit pas de consommation, mais elle concerne la population car elle constitue un facteur de tensions qui peuvent retentir sur le pouvoir d'achat – par exemple si les prix de l'immobilier engendrent une hausse des loyers;
- les calamités agricoles d'avril se traduiront vraisemblablement par une hausse des prix alimentaires concernés;
- il est aussi possible que la tendance à développer les « circuits courts » (en lieu et place de pro-

duits venus de l'autre bout du monde) se prolonge au-delà de la période récente, où elle était largement contrainte. Ce serait un avantage écologique et potentiellement de l'emploi, mais cela pourrait se traduire par des hausses de prix... En tout cas, il ne serait pas acceptable que cela pénalise les classes populaires et moyennes.

### Quelles conséquences d'une éventuelle reprise de l'inflation ?

Les économistes de l'idéologie dominante disent craindre l'ouverture d'une « boucle prix-salaires » : les salaires seraient revalorisés pour tenir compte de la hausse des prix et les entreprises augmenteraient leurs prix pour maintenir leurs profits, etc.

Certains de ces économistes prennent les devants en affirmant que la hausse des prix, qui est donc probable au cours des prochains mois, s'évanouirait rapidement. Il n'y aurait donc pas lieu, selon eux, de tenir compte de la hausse des prix pour fixer les salaires puisque cela ne durerait pas.

Il est clair que le haut niveau du chômage et la précarité ne facilitent pas les revendications salariales. Mais la proposition d'augmentation du Smic<sup>5</sup>, la revalorisation des petits et moyens salaires et l'amélioration des carrières salariales sont pleinement justifiées de plusieurs manières :

- le partage des salaires et des profits dans les entreprises est défavorable aux salariés depuis maintenant quarante ans (ce qui par parenthèse ne s'est nullement accompagné d'une baisse du chômage!);

- les inégalités sont très importantes et se sont encore aggravées depuis l'an dernier;
- les prix qui augmentent le plus et semblent devoir croître le plus rapidement dans l'avenir pèsent particulièrement lourd dans les petits et moyens budgets. Ici aussi, les indices détaillés utilisés pour calculer l'IPC nous apportent des informations utiles.

Pour ne citer que quelques exemples, l'IPC a augmenté de 6 % depuis 2015 mais :

- les prix des produits alimentaires de 9 % (25 % pour les fruits frais);
- les prix des loyers et des charges liées au logement de 7 % (dont 18 % pour l'électricité);
- le gazole de 18 %;
- et le tabac de 56 %!

Il est clair que ces enchérissements sont plus durs à supporter pour les personnes dont les salaires et les autres revenus sont faibles.

Ajoutons que la hausse des salaires et des minima sociaux, socialement nécessaire, est économiquement utile : elle constitue un facteur de dynamisme puisque les personnes à revenu faible ou moyen dépensent l'essentiel de ce qu'ils gagnent plutôt que de l'épargner, d'accumuler du patrimoine ou de spéculer avec. Or, une des inquiétudes actuelles est le niveau très élevé de l'épargne accumulée par les ménages plutôt aisés. En effet, cette épargne « improductive » contribue à geler l'économie. On sait aussi que les riches, s'ils se décident à utiliser leur épargne pour consommer, auront une empreinte écologique beaucoup plus élevée que la moyenne. Une hausse des revenus des

5. <https://analyses-propositions.cgt.fr/note-eco-le-smic-50-ans-le-comprendre-et-le-defendre>

ménages, et de la demande qui en résulterait, serait-elle un facteur de relance de l'inflation ? C'est une prétendue loi de l'économie. Mais elle

n'est pas toujours vérifiée, tant s'en faut. Et, si c'était le cas, une inflation un peu plus élevée ne serait nullement une malédiction si les salaires

n'en souffrent pas. Ce « risque » n'est pas une objection valable face aux revendications populaires.

**Alain Gely**

## Répartition des richesses

### Pour « partager la valeur », augmentons les salaires !

**Lors d'une récente réunion du groupe technique paritaire sur le partage de la valeur organisé par le Gouvernement entre les ministères du Travail et de l'Économie et les organisations syndicales et patronales, le Gouvernement a lancé des pistes de travail portant sur l'intéressement et la participation.**

Le Gouvernement a proposé 2 orientations :

- permettre de modifier la formule de calcul de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- permettre à l'employeur de mettre en place l'intéressement de manière unilatérale dans les entreprises comprises entre 10 et 50 salariés.

#### Les augmentations de salaires sorties du débat

Ce n'est pas la première fois depuis l'élection d'Emmanuel Macron à la présidence de la République que le thème du « partage de la valeur », censé répondre aux revendications des salariés pour une meilleure répartition des richesses créées par ces derniers dans le cadre de l'entreprise, est renvoyé à un développement des dispositifs d'épargne

salariale (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise, actionnariat salarié, sans oublier l'épargne-retraite).

Déjà, lors de la loi Pacte de 2019, le thème du partage de la valeur avait accouché de quelques dispositifs concernant l'épargne salariale, qui consistaient principalement à supprimer le forfait social sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, et sur l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50, tout en prévoyant la possibilité de mettre en place des accords-type d'épargne salariale au niveau de la branche.

En clair, la principale disposition de la loi Pacte avait consisté à « encourager » le développement de l'épargne salariale en baissant la contribution de l'employeur !

Rappelons que le forfait social est une contribution sociale acquittée par les employeurs sur les dispositifs d'épargne salariale qui est intégralement affectée au financement de la Cnav, c'est-à-dire des retraites par répartition. Dans le même temps et sans doute toujours au nom du partage de la valeur (!), une autre disposition de la loi Pacte rendait plus difficile le franchissement du seuil de 50 salariés, seuil à partir duquel la participation devient obligatoire. Alors que depuis la loi Fabius de février 2001 il suffisait que ce seuil

soit franchi au cours de 3 exercices consécutifs ou non, la loi Pacte imposait que ce seuil soit franchi pendant 5 exercices consécutifs, il suffisait que les effectifs de l'entreprise descendent par exemple à 49 salariés pendant un seul de ces exercices pour que cette condition ne soit pas remplie.

Ces pistes de travail illustrent une nouvelle fois les orientations du patronat et des gouvernements libéraux qui consistent, quand ils parlent de partage de la valeur, à écarter l'augmentation des salaires au nom de la « compétitivité » et du « coût du travail », tout en fragilisant le financement de la protection sociale. Leur objectif est de maximiser la recherche du profit pour les actionnaires en écartant tout véritable partage des richesses avec les salariés. C'est l'une des fonctions qu'a historiquement toujours remplies l'épargne salariale.

#### Augmenter les salaires pour partager la valeur

Le salaire répond en effet à plusieurs caractéristiques : c'est la rémunération d'une qualification qui s'inscrit dans un ensemble de repères collectifs (incarnés par la grille des salaires), qui tient compte de l'ancienneté du salarié, et qui est un salaire socialisé (il inclut les cotisations sociales). Ces règles collectives doivent permettre

une répartition des richesses permettant aux salariés de bénéficier d'une partie des richesses qu'ils ont collectivement créées.

L'évolution de cette rémunération est normalement indépendante des profits retenus par l'employeur et de la rémunération des actionnaires (les dividendes), et ne dépend pas principalement de l'appréciation du salarié par l'employeur (et notamment de sa productivité individuelle, appréciation qui est toujours subjective). Tout ceci est très différent avec les dispositifs d'épargne salariale.

La participation est un dispositif de redistribution d'une partie du résultat de l'entreprise au profit des salariés, et l'intéressement une prime collective subordonnée à la réalisation d'objectifs négociés, mais qui doivent avoir un caractère aléatoire et sont souvent liés à l'augmentation de la rentabilité de l'entreprise. Avec l'actionnariat salarié, une partie de la rémunération des salariés dépend de la valorisation des actions de l'entreprise et du versement de dividendes à ses actionnaires.

Dans tous les cas, ils sont exonérés de cotisations sociales, et ils n'ont pas vocation à être récurrents. C'est ce qui en fait l'attractivité pour l'employeur : ils coûtent moins cher pour l'employeur que les augmentations de salaires, ils n'ont pas un caractère récurrent (ils dépendent des profits de l'entreprise ou sont aléatoires), et ils sont liés à la réalisation de profits par l'entreprise.

Il y a 4 grandes étapes dans la mise en place de l'épargne salariale en France :

- 1959, avec la mise en place de l'intéressement;

- 1967, avec mise en place de la participation, qui vise à faire bénéficier les salariés d'une partie des entreprises, sur la base de l'idéologie de « l'association capital-travail »;
- 1986, avec la première vague de privatisations. La loi prévoit alors que 10 % du capital des entreprises privatisées sera réservé aux salariés;
- alors que les 3 premières lois étaient liées à l'idéologie gaulliste de l'« association capital-travail » (défendue par le général de Gaulle dès le début de la guerre froide en 1947), la 4<sup>e</sup> phase du développement de l'épargne salariale est due à un gouvernement de gauche : la loi Fabius de 2001 va puissamment contribuer à développer l'épargne salariale. Par la suite de très nombreuses réformes moins importantes que la loi Fabius seront dues aussi bien à Nicolas Sarkozy qu'à Emmanuel Macron, avec la loi Macron de 2015.<sup>6</sup>

Toutes ces dispositions ont conduit à un développement important de l'épargne salariale, tant du point de vue de son importance par rapport à la masse salariale qu'à leur extension notamment dans les PME. Cela n'en reste pas moins un dispositif très inégalitaire. Tous les ans, la Dares réalise une étude exhaustive portant sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale<sup>7</sup>. La dernière étude disponible, portant sur l'année 2018, met en évidence les constats suivants :

- c'est un dispositif qui est d'autant plus répandu que le nombre des salariés de l'entreprise est

important : 14 % des salariés travaillant dans des entreprises de 1 à 9 salariés bénéficient d'au moins un dispositif d'épargne salariale (18 % entre 10 et 49 salariés). Ce chiffre est de 46 % entre 50 et 99 salariés, 78 % entre 500 et 999 salariés et 87 % dans les entreprises de 1000 salariés ou plus ;

- Il bénéficie d'abord aux salariés ayant par ailleurs de hauts salaires : alors qu'en moyenne 51 % des salariés bénéficient d'au moins un dispositif, ce chiffre est de 18,6 % gagnant moins de 17000 € par an, contre 67 % pour ceux gagnant plus de 28000 € ;
- ce dispositif bénéficie plus aux salariés travaillant dans l'industrie que dans le secteur tertiaire : il est particulièrement développé dans le raffinage (près de 95 %), dans la fabrication de matériel de transport (94 %) et dans le secteur énergétique. Il est en revanche faible dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (26 %).

Tout ceci confirme qu'il n'y a qu'une manière efficace et juste de « partager la valeur » (ou plutôt de partager les richesses) : c'est d'augmenter les salaires.

### Réformer l'épargne salariale est indispensable

La CGT a toujours contesté les dispositifs d'épargne salariale. Toutefois, ces derniers représentent dans de nombreuses branches une part significative de la rémunération des salariés dont elle ne peut se désintéresser.

6. Loi Macron du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

7. « Participation, intéressement et épargne salariale. Un accès plus large aux dispositifs mais moins de bénéficiaires de primes de participation et d'intéressement », Dares, résultats décembre 2020, N° 044.

C'est pourquoi la CGT a toujours recherché à contrôler ces dispositifs et à maîtriser leur développement. C'est par exemple le sens de sa participation au Comité intersyndical de l'épargne salariale qui labellise les fonds d'épargne salariale en fonction de critères concernant notamment leur maîtrise par les représentants des salariés et leur placement socialement responsable.

### La négociation collective est importante

L'ensemble des dispositifs d'épargne salariale relèvent de la négociation collective, ce qui explique que ces dispositifs soient organisés par le Code du travail. Cette inscription dans la négociation collective est une garantie contre l'arbitraire patronal. Il est impératif qu'ils restent un sujet de négociation collective. C'est vrai pour l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale : intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise (PEE). C'est pourquoi l'intéressement doit rester un dispositif négocié, s'agissant aussi bien de la définition des objectifs d'intéressement que de la répartition du produit de cet intéressement (en particulier la question de la hiérarchisation ou

non de cet intéressement). Nous étions opposés à la possibilité d'une mise en place unilatérale dans les entreprises de moins de 10 salariés, nous sommes *a fortiori* contre son extension aux entreprises de moins de 50 salariés, que veut mettre en place le Gouvernement.

C'est vrai aussi pour la participation. Celle-ci est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Mais la mise en place concrète de cette participation relève également de la négociation collective (sauf à mettre en place ce qu'on appelle « le régime d'autorité », désavantageux pour les salariés).

C'est vrai enfin pour plan d'épargne d'entreprise, qui doit intégralement relever de la négociation, par exemple sur le niveau d'abondement par l'employeur de l'épargne des salariés, mais aussi des placements proposés aux salariés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (en particulier l'investissement socialement responsable).

### Réformer le mode de calcul de la participation

Le Gouvernement dit vouloir simplifier le mode de calcul de la par-

ticipation dans les PME, arguant de la complexité de la formule de calcul.

Ce mode de calcul repose sur des éléments qui n'ont plus de sens aujourd'hui (par exemple un taux d'impôt sur les sociétés de 50 %, alors qu'il est de 30 % aujourd'hui). Telle qu'elle est construite, elle conduit à ne distribuer la participation qu'au-delà d'un taux profit de 5 % des fonds propres.

Plutôt que d'encourager au développement des modes de calcul dérogatoires, on pourrait radicalement simplifier la formule, par exemple en prévoyant la redistribution au profit des salariés d'un pourcentage fixe de la part des profits non réinvestis dans l'entreprise (par exemple 50 %).

Enfin, rappelons que la CGT revendique que l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale soient soumis à cotisations sociales et permettent ainsi de créer des droits à protection sociale pour les salariés (retraite notamment), ce qui permettrait de beaucoup les rapprocher du salaire.

**Pierre-Yves Chanu**

## Aides aux entreprises

### Le crédit d'impôt recherche, coûteux et inefficace

**Le Crédit impôt recherche (CIR) est la principale politique publique française en faveur de la recherche**

**et l'innovation. Il représente plus de 60 % des fonds publics dédiés à cette question – plus de**

**6 milliards d'euros par an. Un rapport de France Stratégie<sup>8</sup> sorti début juin évalue son impact.**

8. <https://www.strategie.gouv.fr/publications/evaluation-credit-dimpot-recherche-rapport-cnepi-2021>

### Montée en charge depuis 2008

Le CIR existe depuis 1983 mais sa forme et ses modalités ont évolué avec le temps. À cette époque, les avantages fiscaux ne portaient que sur l'accroissement des dépenses d'investissement en recherche et développement. Ce n'est qu'en 2004 qu'une référence au volume, à hauteur de 10 % des dépenses de l'entreprise en R & D, est introduite. Très rapidement la part du volume pris en compte augmente et devient l'unique référence en 2008 lors de la dernière réforme du CIR. C'est un changement majeur puisque cela signifie qu'il s'agit non pas de subventionner le supplément de R & D mais la R & D dans son ensemble. Or toutes les grandes entreprises ont besoin d'un minimum de R & D, il y a donc là l'ouverture d'un effet d'aubaine. Aujourd'hui le CIR se matérialise donc essentiellement par un crédit

d'impôt de 30 % pour les dépenses de R & D dans un plafond de 100 millions d'euros de dépenses. Au-delà, le crédit d'impôt n'est plus que de 5 % mais avec le jeu des filiales, la limite de ce plafond est facilement repoussable. Pour preuve, le taux effectif de crédit d'impôts est de 27,5 %. En effet, en 2018 le CIR a coûté 6,8 milliards d'euros aux finances publiques pour un total de 24,7 milliards d'euros de dépenses déclarées.

### Un outil de dumping fiscal plutôt que de politique industrielle

Avec le CIR notamment, la France apparaît comme le pays qui apporte le soutien fiscal le plus fort à la recherche privée en % de son PIB. Rien qu'en matière fiscale, cela représente 0,29 % du PIB. C'est deux fois plus que l'Australie et les Pays-Bas par exemple. Malgré cela, la France apparaît loin au classement international en termes de R & D des entreprises.

Le plus frappant est la très faible progression entre 2007 et 2018, c'est-à-dire depuis la réforme du CIR, et ce malgré un coût de plus en plus important pour les finances publiques. En effet, la dépense intérieure de R & D des entreprises (DIRDE) est passée d'environ 1,27 % en 2007 à tout juste 1,44 % du PIB en 2018. La France se fait rattraper ou distancer par de nombreux pays. La moyenne de l'UE à 28 est ainsi passée de 1,06 % à 1,34 % entre 2007 et 2018.

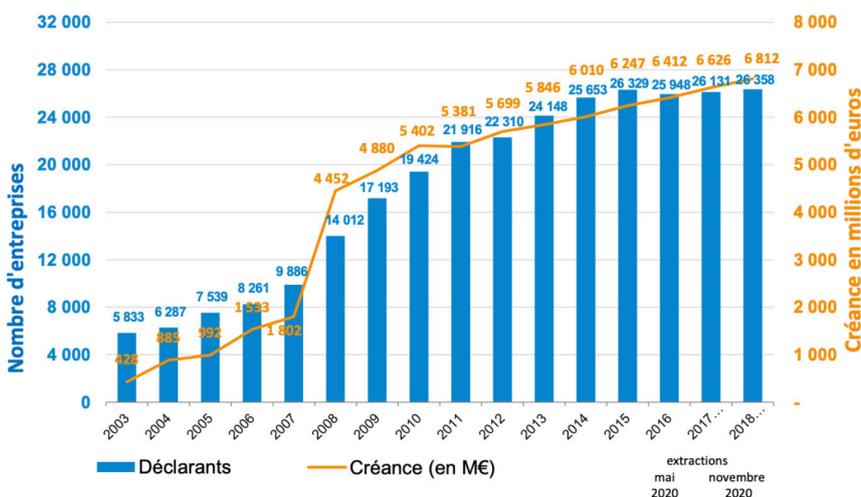
À défaut de booster la R & D, le CIR sert à baisser le taux effectif d'impôt sur les sociétés (IS). Selon France Stratégie, pour les entreprises les moins imposées, le CIR permet de réduire de près de 15 points le taux d'IS. Pour celles qui ont les résultats les plus importants, la réduction est plutôt de l'ordre de 10 points.

L'occasion de rappeler qu'au-delà des taux nominaux, relativement élevés en France pour ce qui concerne l'IS, il faut regarder les taux effectifs, une fois tous les mécanismes fiscaux pris en compte!

### L'effet d'aubaine pour les grandes entreprises

Le rapport est assez clair sur ce point, le CIR a très peu d'effet incitatif en termes de R & D pour les grandes entreprises. Comme on l'a dit, elles doivent faire de la R & D quoi qu'il arrive pour rester compétitives. Le CIR n'apparaît pas comme le facteur le plus déterminant lors des décisions d'investissements en R & D. Les chercheurs ont démontré que l'effet du CIR est de moins en moins important quand la taille de l'entreprise augmente.

Graphique 1 – Évolution du nombre de déclarants et de la créance du CIR, 2003-2018



Source : GECIR juillet 2018 - MESRI-DGRI-SITTAR ; tous volets du dispositif confondus (recherche, innovation et collection)

Ce constat est d'autant plus frappant que les grandes entreprises concentrent une grosse partie des dépenses de CIR.

Les 50 entreprises qui bénéficient le plus du CIR concentrent plus de 40 % du total du dispositif. Les entreprises de plus de 5 000 sala-

riés captent 36 % des dépenses alors qu'elles ne représentent que 1 % des bénéficiaires.

L'évaluation des politiques publiques est utile, d'autant plus lorsque l'on parle de dispositifs aussi coûteux. Cependant, il faut désormais que les conclusions de

cette étude se traduisent concrètement avec la remise en cause de ce dispositif pour les plus grandes entreprises, qui se gavent de ce dispositif, sans effet sur l'emploi ni sur leur investissement en R & D.

**Victorien Pâté**

## International

### Le plan Biden : s'attaquer aux inégalités de genre, mais aussi sociales et liées à la couleur de peau

**Le gouvernement Biden a affiché d'entrée de jeu sa volonté de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, à commencer par la composition du gouvernement qui laisse une place centrale à des femmes, notamment issues de la diversité.**

La réduction des inégalités de genre est partie prenante des mesures préconisées par Joe Biden, face tout d'abord à l'explosion du chômage des femmes : cette crise, à la différence de celle de 2008, s'est traduite, tout particulièrement aux États-Unis, par des pertes d'emplois féminins massives. Selon la vice-présidente américaine Kamala Harris<sup>9</sup>, 2,5 millions de femmes et 1,8 million d'hommes avaient perdu leur emploi, un an après le début de la crise sanitaire. C'est lié d'une part aux secteurs d'activité très féminisés les plus touchés par la crise (tourisme, commerce, hôtels-

restauration...) et d'autre part, aux pertes d'emploi de nombreuses mères de famille, obligées de faire face à la fermeture des écoles et aux structures d'accueil des enfants. Pour répondre à ces défis, de nombreuses mesures en faveur de la politique familiale et dans le plan de sauvegarde de l'emploi devraient réduire vraiment les inégalités sociales, de genre et liées à la couleur de peau...

#### Une nouvelle politique sociale et familiale favorable au travail des femmes et à la réduction des inégalités

Le plan américain pour les familles prévoit la généralisation des écoles maternelles, pour l'instant limitées aux familles les plus aisées (200 milliards de dollars y seraient consacrés). De même figurent de nouvelles ressources en faveur des garderies d'enfants plus jeunes, pour en alléger le coût à charge pour les familles et faciliter ainsi le retour ou l'accès des femmes

au marché du travail (225 milliards de dollars). Rappelons que les garderies aux États-Unis sont très coûteuses et que la plupart des écoles publiques n'accueillent les enfants qu'à partir de 5 ans. Les familles recevront un crédit d'impôt (ou une allocation s'ils paient peu d'impôts) représentant la moitié des dépenses de gardes d'enfants de moins de 13 ans, (jusqu'à 4 000 dollars par enfant). Ce remboursement sera complet pour les familles gagnant moins de 125 000 dollars par an et partiel jusqu'à 400 000 dollars de revenu annuel.

En outre, des congés familiaux (notamment de maternité) seront financés. Avant la pandémie, seulement 20 % des salarié·es du privé et seulement 8 % parmi les bas salaires bénéficiaient d'un congé familial payé à la naissance d'un enfant.

Par ailleurs, le Plan pour les familles vise à renforcer l'État-providence américain, en favorisant les familles

9. Dans *Courrier international* du 13 février 2021: <https://www.courrierinternational.com/article/precarite-aux-etats-unis-25-millions-de-femmes-americaines-ont-perdu-leur-emploi-alerte>

les plus modestes jusqu'à celles des classes moyennes, y compris les parents sans emploi. Il s'agit de l'extension d'un crédit d'impôt de 3 000 dollars par enfant et par an (3 600 pour les moins de 5 ans), au lieu des 2 000 dollars actuels. Une famille sans emploi, ne payant pas d'impôts fédéraux, était jusqu'à présent exclue de cette mesure, désormais elle recevra environ 300 dollars par mois et par enfant (800 milliards de dollars).

Toutes ces mesures paraissent peut-être dépassées pour nous Françaises, mais n'oublions pas que ce pays a consacré en 2019 seulement 0,6 % de son PIB aux aides sociales aux familles, ce qui le situe avant-dernier parmi les pays de l'OCDE (juste devant la Turquie) et loin du Danemark (3,4 %) et de la France (2,9 %)¹⁰.

**Investir dans l'économie des soins pour favoriser le travail des femmes invisibles: c'est possible!**

Véritable avancée – y compris pour nous Françaises – le Plan de sauvegarde de l'emploi prévoit de « consolider l'infrastructure de notre économie des soins en créant des emplois et en augmentant les salaires et les avantages sociaux des travailleurs essentiels des soins

à domicile ». On peut lire plus loin : « Ces travailleurs – dont la majorité sont des femmes de couleur – sont sous-payés et sous-évalués depuis trop longtemps. » Il s'agit de créer de nouveaux emplois, mieux rémunérés et de meilleure qualité, que ce soit pour des soins à domicile des personnes dépendantes ou handicapées ou dans des maisons de retraite. 400 milliards de dollars sont prévus pour financer 150 000 nouveaux emplois et une revalorisation des salaires (souvent en dessous des 12 dollars de l'heure, en rappelant que parmi ce personnel, 1 sur 6 vit en dessous du seuil de pauvreté). Certes, la revalorisation du salaire minimum à 15 dollars n'a finalement pas été retenue dans ce plan, mais cette mesure va dans le bon sens.

L'enjeu est ici double : en premier lieu, faciliter l'accueil des personnes âgées et des jeunes enfants, lutter contre les risques de pauvreté et ainsi alléger la charge qui repose essentiellement sur les femmes (en tant que mères ou aidantes auprès des personnes âgées). En second lieu, améliorer l'emploi des personnels de l'économie des soins, des femmes en grande majorité, de couleur pour plus de la moitié d'entre elles, en leur offrant également des

opportunités de formation, de carrière et enfin l'accès à un syndicat et à la négociation collective.

Signal fort : ce volet d'investissement dans l'économie des soins, appelé par Joe Biden lui-même « infrastructure de soins » (« care infrastructure ») fait partie du plan pour l'emploi, au côté du développement des infrastructures « traditionnelles », largement dominées par des emplois masculins (grands travaux pour les routes, les ponts, les transports et le réseau électrique...). « Pour que les gens aillent travailler, nous avons besoin de routes, de ponts et de garderies » a déclaré la sénatrice démocrate Elizabeth Warren au journal Vox¹¹. C'est une première – y compris en Europe – de voir un président axer explicitement sa politique de reprise économique sur ces travailleuses invisibles et pourtant essentielles. La campagne de la CGT « Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres, renforcer les services publics et revaloriser les emplois à prédominance féminine » vise justement à développer un emploi de qualité dans ces différents secteurs, à revaloriser les salaires et à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Rachel Silvera**

**En bref**

**L'accord du G7 sur l'impôt des sociétés**

Selon Gabriel Zucman : « L'accord du G7 sur l'impôt des sociétés est historique, inadéquat et prometteur – oui, tout cela en même temps ! Historique parce que c'est

la première fois que des pays se mettent d'accord sur un "taux" minimum. Inadéquat parce que 15 % est bien trop bas. Prometteur parce que rien n'empêche d'at-

teindre rapidement 25 %. » Très juste, nous pourrions ajouter : « conditionnel », car sa mise en œuvre effective reste à prouver...

**Alain Gély**

10. <https://www.oecd.org/social/family/child-well-being/data/policies/>

11. Le 28 avril 2021 : <https://www.vox.com/2021/4/28/22404411/biden-american-families-plan-inequality>

## Pour aller plus loin

### Retrouvez plus d'informations sur [analyses-propositions.cgt.fr](https://analyses-propositions.cgt.fr)



[analyses-propositions.cgt.fr](https://analyses-propositions.cgt.fr), c'est le site de l'espace revendicatif de la CGT.

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

Alors à bientôt sur [analyses-propositions.cgt.fr](https://analyses-propositions.cgt.fr) et sur [cgt.fr](https://cgt.fr)!

## Repères statistiques

### Salaires

- > **Salaire net médian** en équivalent temps plein (en 2018)
  - ensemble: 1871 €;
  - femmes: 1737 €;
  - hommes: 1972 €.
- > **Écart de salaire femmes/hommes**: 16,8 % en équivalent temps plein (F: 2118 €; H: 2547 €) mais en réalité davantage, car il y a plus de femmes que d'hommes à temps partiel
- > **Smic mensuel net**: 1230,61 € (8,11 € l'heure)
- > **Smic mensuel brut**: 1554,58 € (10,25 € l'heure)
- > **Pension des retraites**: Pension des retraites: 1503 € en 2019 (montant mensuel moyen brut par retraité, tous régimes confondus).
- > **RSA « socle »**: 565,34 € pour une personne seule, 848,01 € pour un couple ou personne seule avec un enfant (sans aide au logement)

### Emploi

- > **Emploi total**: 27176 000 en 2019
  - > **Emploi salarié**: 23 876 000 en 2019
  - > **Emploi à temps partiel**: 4 906 000 en 2019
  - > **Nombre de chômeurs (au sens du Bureau International du Travail)**: 2 495 000 en 2019
  - > **Sous-emploi salarié\***: 1 455 000 en 2019
- \*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...).

### 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**: 507,4 Mds en 2020 (LFI 2020 modifiée LFR 3) dont charge de la dette: 36,6 Mds €
- > **Recettes nettes de l'État**: 263,1 Mds € en 2020 (révisé) dont:
  - **impôt sur le revenu**: 72,7 Mds €;
  - **impôt sur les sociétés**: 29,9 Mds €;
  - **TVA**: 111,3 Mds €.
- > **Exportations**: 428,1 Mds € en 2020
- > **Importations**: 493,3 Mds € en 2020
- > **Solde du commerce extérieur**: – 65,2 Mds €