

Édito

Sommaire

Page

2

Point de conjoncture : Où va l'économie française ?

DOSSIER : AUTOUR DES TRAVAUX DE MICHEL HUSSON 5

I/ Michel Husson : l'art de faire comprendre au plus grand nombre 5

II/La réduction du temps de travail pour Michel Husson 6

III/Productivité, automatisation, profits et fragmentation sociale : les apports de Husson 8

IV/ Un défenseur inlassable du Smic 10

V/ Financiarisation, dividendes... l'apport de Michel Husson 11

Économie de marché : Les actionnaires financent-ils vraiment les entreprises ? 12

Égalité professionnelle : Les métaphores des inégalités de genre 14

Idéologie patronale : L'incitation au travail, l'autre lubie de l'économie dominante 17

Page

20

À lire / Michel Husson en quelques écrits

Oui, C'est possible !

Les équipes de France aux jeux Olympiques, naturellement dans les sports collectifs, mais aussi des équipes issues des sports dits individuels, comme au judo, à l'escrime, en équitation...) nous démontrent que les valeurs d'égalité, de tolérance, de respect, d'engagement collectif, de solidarité peuvent gagner ! Tout l'inverse de ce que continue à prôner ce gouvernement, qui, au cœur des congés d'été, continue de diviser, de pointer du doigt, de fuir ses responsabilités comme avec cette nouvelle gestion du passe sanitaire visant à faire porter la responsabilité de cette tragique pandémie aux travailleurs. Oui, il faut une réponse collective au virus, en menant une campagne redonnant toute sa place aux outils de solidarité comme les services publics ou la Sécurité sociale, en mettant les progrès techniques au service des populations, en faisant contribuer les plus riches à l'effort collectif.

La Cgt le dit, c'est d'un véritable plan de rupture dont nous avons besoin, remettant au centre les besoins essentiels afin de préserver l'humanité et l'environnement dans lequel celle-ci évolue.

Trente-deux heures, Smic à 2000 euros, augmentation des salaires, retraite à 60 ans, égalité entre les femmes et les hommes, sont des solutions à la crise profonde que nous traversons. Utopie nous répondent certains ! Impossible, pour d'autres, sans mettre en danger l'ensemble du système ! Cette Lettre Eco propose comme dans chaque numéro de nouveaux éléments d'analyses et de compréhensions pour mener la bataille des idées ! A nous de multiplier les journées d'études, les débats avec les travailleurs, pour qu'elles et eux soient convaincus qu'il est non seulement urgent mais possible de faire autrement ; les luttes qui suivront n'en seront que plus évidentes et massives.

Lionel Lerogeron,
membre de la CEC

Point de conjoncture Où va l'économie française ? Point de conjoncture

Les notes de conjoncture de l'Insee permettent de prendre connaissance d'un large panel d'indicateurs économiques très récents mais aussi de prévisions quant à l'évolution prévue de ces indicateurs. Il s'agit donc d'une source d'informations importante. Voici quelques éléments à retenir de la note de conjoncture sortie en juillet 2021.

Les difficultés de la conjoncture dans la période

On sait, au moins depuis Pierre Dac, que la prévision est un art très difficile, surtout lorsqu'elle concerne l'avenir. Les indicateurs statistiques habituels sont d'autant plus difficiles à interpréter ces temps-ci que les « comportements économiques habituels », à supposer qu'ils aient existé, pourraient être profondément modifiés. Sans même évoquer une crise financière qui menace depuis des années et qui n'est nullement exclue quand des centaines de milliards sont, de fait, livrés à la spéculation.

Il n'est pas inutile d'indiquer rapidement pourquoi (en dehors même des aléas qui affectent les règles sanitaires) l'exercice est encore un peu plus difficile que d'habitude :

- la récession a été impressionnante au printemps 2020, mais elle affecte très différemment les entreprises. On ne peut guère prolonger les ten-

dances récentes ni sans doute accorder un grand crédit au « climat des affaires » tel que le perçoivent les chefs d'entreprises ;

- les indicateurs d'activité qui sont connus rapidement (chiffres d'affaires, enquêtes d'opinion) se redressent pour la plupart mais en ordre dispersé. En général ils reviennent péniblement au niveau de 2019 (cf. note sur la production industrielle);

- l'intervention de l'État a certainement permis de limiter les dégâts, mais les puissances économiques et politiques dominantes n'ont pas profondément changé. On parle déjà de résorber le soi-disant déficit excessif de la Sécu et donc d'entrer dans une logique d'austérité ;

- la hausse des prix s'accélère, modérément, au moins pour le moment. Mais là aussi de manière hétérogène : outre le tabac, les prix des produits frais et des produits pétroliers émergent nettement (après une forte baisse en 2020). Même modérée, au moins pour le moment, l'inflation risque d'entamer le pouvoir d'achat des personnes à faible revenu et donc d'accentuer la pauvreté et, pour l'activité économique, de limiter la consommation ;

- une épargne s'est accumulée chez « les ménages », ou plus exactement chez ceux qui ont un revenu au-dessus de la moyenne, car ils ont souvent été limités dans leur consommation. Il n'est pas du tout certain que cette épargne se tourne vers la consommation.

Les conjoncturistes se risquent quand même à diverses prédictions

Après les avoir délaissées, l'Insee a repris ses prévisions semestrielles habituelles ; sa récente note de juillet est intitulée « Retour en surface ». Selon cette note, la France retrouverait en fin d'année le niveau de production du dernier trimestre 2019, mais, au total, la croissance annoncée à 6% ne comblerait qu'une partie du recul de 2020 (évalué à - 8 points) ; et le quatrième trimestre serait peu dynamique, ce qui n'augure pas très bien de la suite¹.

Chez les autres institutions chargées de faire des prévisions, on retrouve un discours similaire selon la Banque de France² (note du 14 juin) : « l'activité économique (...) connaîtrait un fort rebond aux 3e et 4e trimestres, avec une croissance soutenue de la consommation des ménages ». Du côté de l'OFCE³, les dernières prévisions macro un peu plus anciennes vont dans le même sens.

Une situation paradoxale sur le front de l'emploi

Alors même que l'emploi salarié s'est contracté brutalement au premier semestre 2020

(- 700 000), le chômage n'a pas explosé. Pire, le taux de chômage (9% fin 2019) a même baissé en 2020 et reste aux alentours de 8%. Ceci pour deux raisons principales :

- la prise en charge par la collectivité d'une grande partie du chômage partiel ;

1. Cf. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/540447> notamment page 28 (la page n'existe pas)

2. https://www.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/proj-juin_v3_semap_1406_sel.pdf

3. Pour l'international <https://www.ofce.sciences-po.fr/publications/srevue.php?num=172>, pour la France <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/09-172OFCE.pdf>

- la difficulté à mener des « recherches actives d'emploi » quand l'activité a fortement diminué. Cela semble s'être fréquemment traduit par un retrait du « marché du travail » ou par la création de microentreprises souvent peu viables.

Il est plus que jamais nécessaire de considérer l'emploi et l'activité globalement, et de ne pas s'en tenir à l'indicateur unique qu'est le taux de chômage ; l'enquête Emploi de l'Insee ici résumée le permet.

On y trouve, outre le niveau du chômage, le « halo autour du chômage » et le sous-emploi⁴. L'un et l'autre ont explosé en 2020 et reviennent à un niveau supérieur à « l'avant-crise ». Par ailleurs, toujours selon cette source, la part des jeunes « ni en emploi ni en formation » atteint 13,1 % pour les 15-29 ans. Elle dépasse aussi son niveau de 2019, déjà très élevé. C'est fort préoccupant pour leur avenir et celui du pays. L'emploi salarié reviendrait en fin d'année à son niveau de fin 2019.

Une crise aux effets hétérogènes et pérennes

Alors même que l'emploi salarié Contrairement aux précédentes, la crise du Covid a impacté tant l'offre (production) que la demande (achats), une combinaison qui explique en grande partie des effets plus ou moins marqués selon les secteurs, certains enregistrant une forte baisse d'activité (matériel de transport aéronautique, transport aérien, hébergement, agences de voyage, culture, foires et salons), d'autres connaissant au contraire un regain (chimie, informatique, pharmacie, télécommunications).

L'Insee propose de tenir compte de cette hétérogénéité sectorielle pour

estimer le potentiel de croissance perdu de l'économie française du fait de la pandémie, soit les pertes durables de PIB. Pour ce faire, elle a mesuré l'écart qui pourrait être enregistré en 2022 entre deux grandeurs :

- la valeur ajoutée (VA) effective (en volume) ;
- la VA tendancielle ou contrefactuelle, i. e. le niveau qu'elle aurait atteint en l'absence de la crise. L'hypothèse retenue ici est celle d'une croissance annuelle de la VA (totale) de 1,2 % par an en 2020, 2021 et 2022, un pourcentage qui correspond simplement à l'évolution annuelle moyenne constatée de 2012 à 2018.

Le « terrain perdu » au niveau de l'ensemble de l'économie est ainsi estimé à environ 1,6 point de PIB fin 2022. Les 13 secteurs les plus affectés par la crise selon l'Insee, bien que représentant un peu plus de 15 % seulement de la VA, seraient responsables de 58 % de cette perte. La contribution des 14 autres, lesquels pèsent un peu moins de 85 % de la VA, s'élèverait quant à elle à 42 %.

L'intérêt principal de ces estimations, à prendre avec beaucoup de précautions, comme souligné avec insistance par l'Insee, est de conduire à une vision différente du poids, de l'importance respective des différents secteurs dans la croissance française.

Les marges des entreprises ont en partie résisté

La note de conjoncture de l'Insee aborde également la question du résultat des entreprises en 2020, dans le contexte que nous connaissons. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, du fait des restrictions imposées par le contexte sanitaire, l'Insee constate : « en fin d'année 2020, le taux de marge des sociétés non financières (SNF) s'est établi à un niveau particulièrement élevé, à 34,2 % » après trois trimestres où le taux de marge se situait deux ou trois points en dessous de son niveau moyen de 2019 (33,4%).

L'Insee attribue cela au fait que si les restrictions sanitaires ont fait baisser de manière importante la valeur ajoutée (VA) créée, par rapport à l'avant

	Écart en déc. 2022 par rapport à la VA tendancielle
Transport aérien	-20
Matériel de transport hors automobile	-10
Hébergement	-8
Production cinématographique	-8
Agences de voyage	-8
Foires et salons	-8
Arts et spectacles	-8
Matériel de transport automobile	-5
Restauration	-5
Cokéfaction raffinage	-4
Transport hors aérien	-3,5
Autres produits industriels	-3,5
Commerce et réparation automobile	-3,5
... ¹	...
TOTAL	-1,6

¹ L'écart constaté pour les autres secteurs est inférieur à - 3,5, nul (administration publique, agriculture, activités financières, construction, R & D) voire positif (chimie, informatique, pharmacie, télécommunications).

4. Voir notamment page 9 du Baromètre éco <https://analyses-propositions.Cgt.fr/barometre-eco-indicateurs-economiques-et-sociaux-2021>

crise, cela a été compensé par «le dispositif d'activité partielle et le fonds de solidarité renforcé [qui] ont soutenu leur excédent brut d'exploitation». A noter tout de même que l'on parle de taux de marge, c'est-à-dire un pourcentage de la valeur ajoutée, or cette dernière a baissé de 8,5% en 2020 par rapport à 2021. Ainsi, même si le taux de marge n'a baissé que de 5 %⁵, l'excédent brut d'exploitation a lui baissé de 13,1% en 2021.

La baisse des impôts de production, une aubaine pour les marges des entreprises

Sur le premier trimestre 2021, l'Insee indique que la tendance enregistrée en 2020, se poursuit. Elle ajoute : « avec la baisse des impôts de production, les SNF bénéficient depuis le début de l'année d'une réduction des impôts sur la production de 10 milliards d'euros par an, votée dans la loi de finances pour 2021 », le taux de marge se renforce pour atteindre 34,8%. La note de l'INSEE précise que « La baisse des impôts sur la production est donc le seul moteur de cette nouvelle hausse trimestrielle du taux de marge », en effet, le taux de marge a augmenté de 0,6 points alors que l'effet de la baisse des impôts de production est estimé à 0,75 point.

Pour l'année 2021, l'INSEE prévoit un taux de marge de 34% alors qu'avant la pandémie en 2019 il était de 33,4%. Malgré la pandémie le taux de marge des entreprises serait en progression.

Une baisse limitée des investissements des entreprises...

La note aborde également la question des investissements. Elle indique que généralement l'évolu-

tion de l'investissement des entreprises « amplifie les évolutions du PIB » et « suit des cycles beaucoup plus marqués que la consommation privée ». Ainsi en 2009, le PIB avait baissé de 2,9%, tandis que l'investissement avait lui chuté de 9,1%. En revanche, en 2020, l'évolution a été assez similaire : -7,9% pour le PIB, -8,6% pour l'investissement. L'Insee attribue ce phénomène de relative bonne tenue du niveau des investissements en 2020 à plusieurs facteurs : Le premier élément est que la crise sanitaire n'a pas frappé de manière similaire tous les secteurs, frappant davantage ceux qui traditionnellement investissent moins. La note indique aussi que « l'adaptation des entreprises au contexte sanitaire, ensuite, a pu favoriser l'investissement dans des équipements nécessaires au télétravail (informatique, télécommunications...) ». Certaines entreprises ont maintenu des projets d'investissement, en pensant que la crise serait courte. L'Insee note aussi en dernier facteur : « le soutien massif aux entreprises, à travers notamment le chômage partiel ou les subventions du fonds de solidarité, a considérablement limité l'érosion de leur revenu et la hausse du besoin de financement des entreprises a par conséquent été relativement limitée ». De ce fait la note de conjoncture indique que « l'investissement des entreprises non financières (ENF) a progressé à un rythme régulier au quatrième trimestre 2020 (+1,2 %) et au premier trimestre 2021 (+1 %), porté notamment par l'investissement en services. Il se situait au premier trimestre 2021 seulement 1 % en deçà de son niveau du dernier trimestre de 2019, avant la crise sanitaire ».

...mais des problèmes d'offre qui freinent sa reprise

Si l'on regarde dans le détail, l'investissement total reste en retrait de 1% au premier trimestre 2021 par rapport au quatrième trimestre 2019. Il y a de grandes disparités. Les investissements en termes de services sont bien au-dessus de leur niveau de fin 2019. En revanche, les investissements dans le secteur de la construction au premier trimestre 2021 sont en recul de 8% par rapport à l'avant crise et ceux pour les produits manufacturés sont en recul de 3%. Ces reculs de l'investissement dans la construction et les produits manufacturés pourraient s'expliquer par les problèmes d'approvisionnement de ces secteurs (risques de pénuries de puces électroniques pour l'automobile).

Au-delà des incertitudes et des paris qu'on peut risquer sur l'évolution future des indicateurs économiques, le dogmatisme qui caractérise les gouvernants leur interdit d'utiliser vigoureusement l'emploi public, et dans une certaine mesure les commandes et l'investissement publics pour stimuler l'activité ; les besoins sont pourtant criants. Par ailleurs, après de vagues promesses, ils se refusent toujours à augmenter le Smic et les bas salaires qui auraient pourtant vocation à relancer la consommation et donc les commandes aux entreprises. En effet, on voit bien que du côté des entreprises, les taux de marge ont vite retrouvé leur niveau d'avant crise après un très léger creux en 2020. Ce n'est donc même pas la baisse des impôts de production qui a permis de retrouver les taux de marge pour les entreprises, ces derniers ont simplement permis d'améliorer

5. Le taux de marge est passé de 33,4% en 2019 à 31,7% en 2020, soit une baisse de 1,7 point de pourcentage ce qui représente une baisse d'environ 5%.

les taux de marge, or ce n'était pas le problème pour les entreprises. En revanche, il reste un problème de

création de valeur ajoutée qui n'est pas revenue à son niveau de 2021. Cela pose donc la question du bien-

fondé de cette baisse d'impôts, de 10 milliards d'euros, essentiellement à destination des grandes entreprises.

Dossier

Autour des travaux de Michel Husson (1949-2021)

Nous apprenions avec une grande tristesse la disparition en juillet de Michel Husson. Economiste, statisticien, et chercheur associé à l'IRES, Michel Husson a été une figure majeure de l'économie française. Il a également, par ses travaux et ses prises de position, nourri les réflexions de la Cgt dans plusieurs domaines. Ce petit dossier, en traitant des revendications qu'il a contribué à renforcer (réduction du temps de travail, hausse des salaires, critique du coût du capital, etc.) est une forme d'hommage à sa pensée et ses travaux.

I/ MICHEL HUSSON : L'ART DE FAIRE COMPRENDRE AU PLUS GRAND NOMBRE

Un démystificateur sans pareil

Il était d'abord connu pour sa fine connaissance de la statistique et des méthodes quantitatives, tant et si bien qu'il était devenu au fil des années la référence incontournable de la critique de l'économie

dominante. Inlassablement, Michel Husson n'a eu de cesse de montrer que derrière le raffinement et la technicité des modèles des économistes de l'héritage « néo-classique », se cachaient des hypothèses contestables et simplistes, des résultats extrêmement peu solides et des tours de passe-passe mathématiques qui masquaient la pauvreté des réflexions des économistes dominants. En décortiquant les modèles, Michel Husson brisait pierre par pierre l'édifice néolibéral, et révélait ce faisant la profonde arrogance et le dogmatisme qui règne encore dans une large frange de la profession.

Si ces dogmes sont multiples, il a passé de nombreuses années à en combattre un, que nous ne connaissons que trop bien et s'exposant ainsi « les salaires sont l'ennemi de l'emploi ». Autrement dit, pour créer de l'emploi rien de plus simple : il suffit de baisser les salaires et de réduire le « coût du travail », nous disent les économistes dominants. Faux, répond méthodiquement Michel, en épluchant la littérature économique sur le sujet et en la rendant accessible⁶. Démystificateur farouche, les écrits parfois cinglants de Michel étaient une invitation permanente à ne pas se laisser bernier par le « sérieux » apparent des

suites d'équations. Derrière la technique se cache toujours des décisions politiques. Démystifier, c'est libérer la pensée.

Un vulgarisateur fécond

Car c'était aussi une grande force de Michel Husson. Sa pléthorique production n'a rien d'une grande œuvre synthétique (ce qui ne veut pas dire que son œuvre n'a pas de cohérence, bien au contraire). Elle se manifeste plutôt sous forme de fragments, ouvrages et articles, prises de parole, etc. On retrouve tous ces fragments sur le site qu'il tenait et qui est à disposition de qui souhaite les lire : hussonet.free.fr. Le fil conducteur de cette production, c'est la volonté de faire comprendre au plus grand nombre ce qui se jouait sur le terrain économique. Dette publique, garantie d'emploi, assurance-chômage, relations économiques internationales, temps de travail, salaires, profits... Rien ou presque des questions économiques fondamentales n'échappait à son regard précis et acéré.

Un chercheur au service du mouvement social et syndical

Membre fondateur d'Attac, militant politique, Michel Husson était aussi et de manière remarquable chercheur à l'Ires, au service du

6. <https://livre.fnac.com/a8620860/Michel-Husson-Creer-des-emplois-en-baissant-les-salaires-une-histoire-de-chiffres>

mouvement syndical. Ses travaux fondamentaux sur la productivité, sur l'évolution des profits, de la part salariale, ont alimenté et continueront d'alimenter les réflexions de nombreux économistes.

Et la Cgt, comme d'autres, s'est nourrie de ses travaux. Sur chaque sujet revendicatif, essentiel pour nous à la Cgt, on trouve à un moment ou un autre un écrit, un appui de Michel Husson. Sans être exhaustifs, on peut quand même citer des exemples importants :

- Sur le coût du capital, Michel a contribué à diffuser et à appuyer fortement les travaux qui avaient été entrepris par le Pôle éco de la Confédération et les chercheurs du Cersé (Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques). Il a pu notamment épauler la Fédération de la métallurgie face aux employeurs ;
- Sur les salaires, son domaine de prédilection, il a lutté inlassablement contre l'idée qu'on ne pouvait pas les augmenter ;
- Sur les dividendes et leur mesure, il a participé, à la demande de la Cgt, à un groupe d'expert pour porter le problème devant les instances statistiques nationales⁷ ;
- Sur la Garantie d'emploi où il livrait récemment des éléments de réflexion critique⁸ ;
- Sur les 32 heures enfin, Michel avait accepté de participer à une journée d'étude à l'appel de la Cgt sous forme de webinaire où il montrait que la réduction du temps de travail était un élément majeur de

sortie de crise et non pas une utopie. Ce sera d'ailleurs sans doute la dernière intervention publique de Michel Husson.

Un penseur marxiste

Enfin, on retiendra de Michel Husson qu'il est un penseur marxiste de premier plan, défendant à sa façon et dans les pas d'Ernest Mandel qu'il aimait citer, un marxisme exigeant mais ouvert, en discussion permanente pour enrichir la pensée marxiste sans en dénaturer le fond. La lutte des classes est bien l'élément central de ses écrits. Ainsi il fallait composer intellectuellement avec le capitalisme tel qu'il était et tel qu'il mutait, et engager la discussion avec les autres économistes (même non marxistes). On comprend dès lors que Michel Husson prenait la peine d'engager la controverse avec Thomas Piketty (dont il jugera, à raison, que la définition qu'il donne du Capital est pauvre), avec Jean-Marie Harribey au sujet de la théorie de la valeur... On pourrait multiplier les exemples. Si Michel Husson n'était pas toujours tendre, il était systématiquement pertinent.

Accordant comme tous les marxistes une place fondamentale au temps long pour comprendre les mécanismes économiques, ses contributions à la compréhension de la chute des gains de productivité et dans le même temps à la restauration des taux de profit à partir des années 1980 éclairent avec force la violence que le capital (en tant que rapport social) exerce sur le travail.

Il y aurait encore beaucoup à dire. On retiendra le vulgarisateur, le

démystificateur, le chercheur et le penseur. Les quelques textes de ce dossier passent en revue certaines notions fondamentales des écrits de Husson. Ils ne sont en rien exhaustifs. Une série de texte est disponible en dernière page de cette Lettre éco. Nous laissons à ses proches le soin de cultiver la mémoire de l'homme, et nous nous associons à leur peine.

Mathieu Cocq

II/LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR MICHEL HUSSON

La question de la réduction du temps de travail a traversé l'œuvre scientifique de Michel Husson. On retrouve sur son site Internet des écrits datant de 1983 proposant à l'époque « la réduction immédiate de la durée du travail à 35 heures avec embauches compensatoires et sans pertes de salaire », nul doute que la question le préoccupait déjà avant cette date.

Depuis 1983, il n'avait cessé de produire sur cette question, ce qui nous permet aujourd'hui de comprendre l'évolution de la problématique et des termes du débat grâce à son regard critique.

Il s'agit ici de présenter quelques éléments très succincts de l'apport de Michel Husson à ce débat, qui ne pourront remplacer la lecture directe de ses écrits.

C'est également l'occasion de le remercier pour son aide précieuse apportée au pôle économique dans le cadre de la préparation de la campagne des 32 heures à venir.

7. <https://www.alternatives-economiques.fr/passes-dividendes/00086575>

8. <https://alencontre.org/societe/la-garantie-demploi-au-milieu-du-gue.html#:~:text=Elle%20stipule%20que%20%C2%ABl'%C3%89tat,du%20secteur%20public%20ou%20davantage%C2%BB.>

La réduction du temps de travail est avant tout un conflit capital/travail

La réduction du temps de travail est une modalité de partage des gains de productivité qui profite aux travailleur.euse.s tout comme les augmentations de salaires. Évidemment, les détenteurs du capital ont-eux tout intérêt à capter les gains de productivité pour produire davantage et/ou augmenter leur taux de marge, les deux leur permettant d'augmenter leurs profits. Le partage des gains de productivité est essentiellement une question de rapport de forces et de luttes sociales, d'autant lorsque ces gains sont faibles et ne peuvent donc profiter à tou.te.s comme c'est le cas depuis plusieurs années. Depuis les années 1980, la part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé d'environ 10 points. Pour autant, l'augmentation massive de la part des profits ne s'est pas traduite par des investissements supplémentaires mais par une plus forte rémunération des actionnaires. C'est donc le « mauvais » profit qui a augmenté, celui qui est improductif. Ainsi « la réduction du temps de travail doit se faire sans

baisse de salaire, sinon il ne s'agirait pas d'un partage du travail, mais en réalité d'un partage du chômage »⁹. Cette augmentation du salaire horaire et donc de la masse salariale des entreprises doit être l'occasion, évidemment au prix d'une lutte sociale massive, de reprendre une part de la valeur ajoutée aujourd'hui dévolue aux actionnaires.

Michel Husson parlait ainsi de la réduction du temps comme « l'outil qui permet de faire des gains de productivité un facteur de progrès et non de régression sociale »¹⁰.

La réduction du temps de travail est une tendance séculaire

Comme l'indique ce graphique, la durée de travail individuelle moyenne s'est réduite régulièrement depuis 1950 et même durant la première moitié du siècle comme le montre un autre graphique¹¹. Or, depuis les lois Aubry sur les 35 heures, le progrès social est totalement en panne dans ce domaine. Il n'y a plus aucune réduction de la durée du travail, voire plutôt une augmentation du fait du détricotage des 35 heures et des incitations

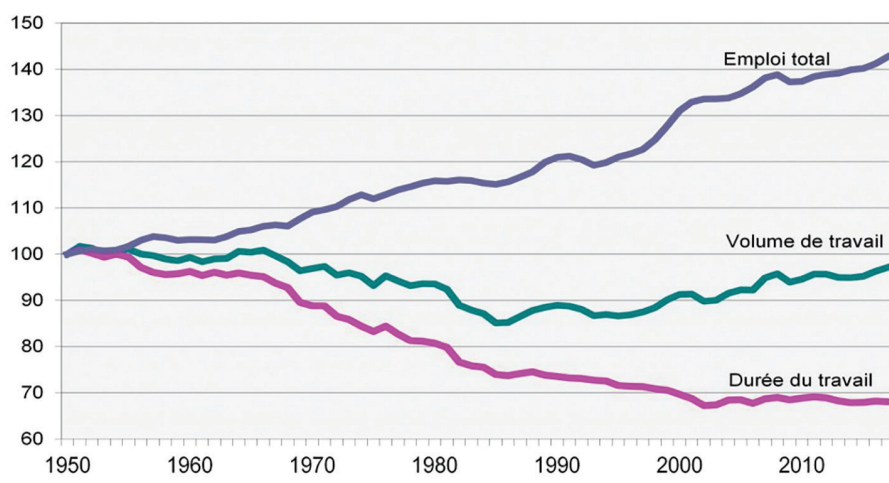
toujours plus fortes aux heures supplémentaires, certes compensées, au niveau de la durée du travail, par l'explosion des temps partiels.

Dans le même temps, le volume de travail a lui baissé jusqu'aux années 1980 avant de remonter doucement. Toutefois, aujourd'hui, le volume de travail reste inférieur à celui de 1950 alors que le PIB a été multiplié par plus de 8, en volume (c'est-à-dire en neutralisant l'inflation). Évidemment c'est l'augmentation de la productivité qui a permis cela. Cela signifie que si la durée du travail était restée la même qu'en 1950, on aurait aujourd'hui moins d'emplois qu'en 1950, alors même que la population française a augmenté de 60%. On voit donc que sans réduction du temps de travail, on aurait en France a minima 8 millions de chômeur.euse.s supplémentaires, autant dire que ça ne serait même pas imaginable du point de vue de la cohésion sociale, du financement de la Sécurité sociale, etc.

Le chômage est donc un choix politique, inhérent au capitalisme

Aujourd'hui, la politique économique prend le temps de travail comme une donnée avec un plancher fixe, qui ne pourrait évoluer qu'à la hausse. Ainsi, la politique économique cherche à augmenter la production pour obtenir le nombre d'emplois dans l'économie. De cela découle une différence entre le nombre d'emplois à pourvoir et le nombre de candidats à ces emplois, cela forme donc le chômage.

Michel Husson proposait de renverser ce paradigme en indiquant que la société devrait se fixer le plein emploi



Source : Michel Husson (2019). Graphique repris notamment [ici](#) et [là](#)

9. <http://hussonet.free.fr/disjuq.pdf>

10. <http://alencontre.org/europe/france/reduction-du-temps-de-travail-emploi-et-repartition-des-revenus.html>

11. <http://hussonet.free.fr/dat1896-2019.pdf>

comme objectif. La logique est alors toute autre. Le nombre d'emplois est donné par la population active (évidemment la taille de la population active peut varier selon l'âge de la retraite, la durée des études ou encore d'autres choix éminemment politique). Une fois que l'on sait combien d'emplois il faut pourvoir et quels sont les besoins de l'économie en temps de travail, on ajuste la durée du travail qui ne serait que le résultat du temps de travail dans l'économie divisé par le nombre d'emploi à pourvoir.

Comme le montre le graphique vu dans le paragraphe précédent, historiquement le volume de travail est assez stable mais volume de travail et volume d'emplois ne sont pas synonymes, et c'est bien l'abaissement de la durée du travail qui permet décorréliser les deux en permettant plus d'emplois avec un volume de travail constant.

Le chômage est donc volontaire, non pas au sens néoclassique où les chômeur.euse.s le sont volon-

tairement car ils refusent de travailler à un salaire plus faible que le salaire d'équilibre, mais au sens où le chômage ne résulte que de la rigidité du temps de travail qui devrait s'ajuster à la baisse pour faire disparaître le chômage.

D'autre part, comme le souligne Michel Husson « la seule explication rationnelle du chômage serait qu'effectivement il n'y ait plus de besoins à satisfaire. »¹². Or, de nombreux besoins sociaux restent insatisfaits. On l'a bien vu dans le secteur hospitalier, mais c'est loin d'être une exception, la logique marchande contraint à ne fournir des emplois que lorsqu'ils sont rentables, c'est-à-dire lorsque l'employeur peut en tirer une plus-value. La recherche du profit est incompatible avec la baisse du chômage, les intérêts en termes de productivité notamment étant totalement opposés. La solution est donc de sortir de cette logique marchande notamment grâce au secteur public, ce qui est rendu plus compliqué par les politiques libérales.

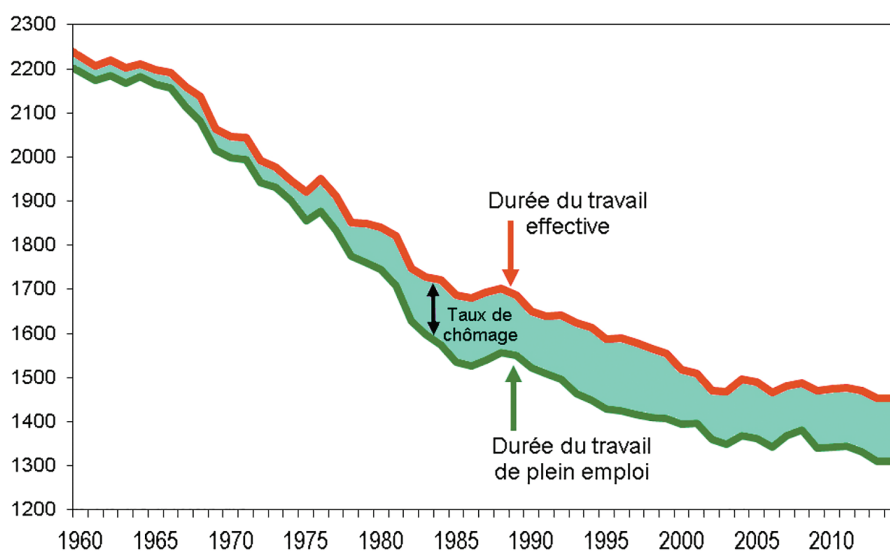
Conclusion :

Tout au long de sa carrière, Michel Husson a donc démontré les intérêts et la nécessité de la réduction du temps de travail, à la fois pour réduire le chômage et les inégalités. C'est également une mesure phare pour répondre au défi climatique, sans concession sur le plan social, qui s'impose à nous.

On terminera donc sur cette citation qui résume très bien l'intérêt de la réduction du temps de travail, à tous les niveaux. « Dans les pays du Nord, la priorité doit aller à la réduction du temps de travail dans l'affectation des gains de productivité, c'est le moyen le plus sûr de passer à une croissance non productiviste où le temps libre et le développement des activités relationnelles deviendraient l'étalon du bien-être et la vraie mesure de la richesse. »¹³

NB : certains textes sont signés au nom de Maxime Durand, pseudonyme utilisé par Michel Husson.

Victorien Pâté



Source : <http://alencontre.org/europe/france/france-reduction-du-temps-de-travail-et-chomage-trois-scenarios.html>

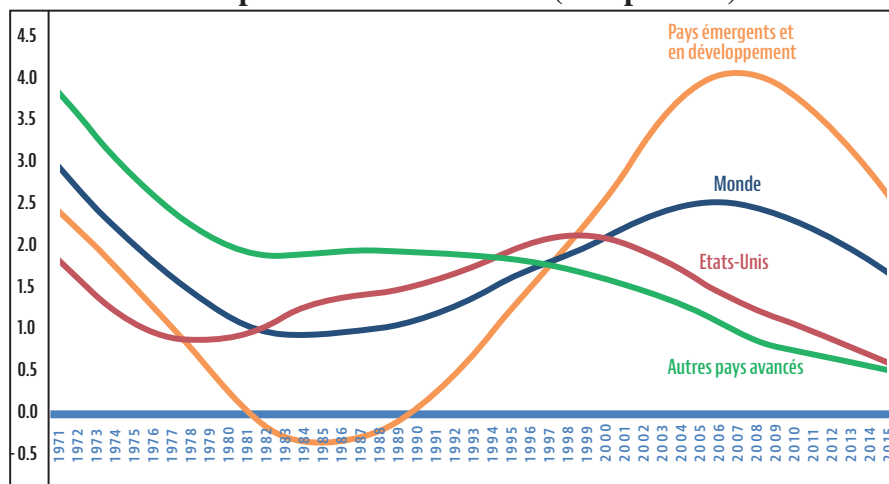
III/PRODUCTIVITÉ, AUTOMATISATION, PROFITS ET FRAGMENTATION SOCIALE : LES APPORTS DE HUSSON

L'une des questions économiques majeures (et un enjeu syndical de premier plan) est celle de la productivité. Basiquement, la productivité désigne le rapport entre la production et les ressources mises en œuvre pour la production. Pour schématiser, si l'on produit 10 tonnes de tomates avec 10 salariés en 2000, et 12 tonnes de tomates avec le même nombre de salariés et les mêmes machines en 2010, la productivité du travail a augmenté de 20%.

12. <http://hussonet.free.fr/disjuq.pdf>

13. Six milliards sur la planète, sommes-nous trop ?, Michel Husson, 2000, La Discorde

Tendances de la productivité du travail (PIB par tête) 1971-2015



En % par an

Source : The Conference Board, mai 2006, cite par Husson:
<http://alencontre.org/societe/le-grand-bluff-de-la-robotisation.html>

Le paradoxe de Solow

Husson a beaucoup travaillé à partir de ce paradoxe, qui décrit le fait que la numérisation n'a pas produit d'effets sur la productivité. Ce qui fait dire à Robert Solow (prix Nobel d'économie) qu'on « voit l'informatique partout sauf dans les statistiques de la productivité ».

Et c'est un fait, les économies capitalistes avancées, tout comme les économies dites « en développement » ont toutes connu un tassement de la productivité du travail à partir des années 1970. Et ce malgré les gisements de productivité qu'aurait du représenter la numérisation de l'économie... dont on cherche en vain l'existence !

La baisse des gains de productivité reste donc toujours difficilement explicable. Or les gains de productivité sont un élément essentiel de la dynamique capitaliste. On est conduit au constat d'un essoufflement manifeste du capitalisme, que ni la numérisation ni l'automatisation n'ont pu contrecarrer.

Les effets ambivalets de l'automatisation

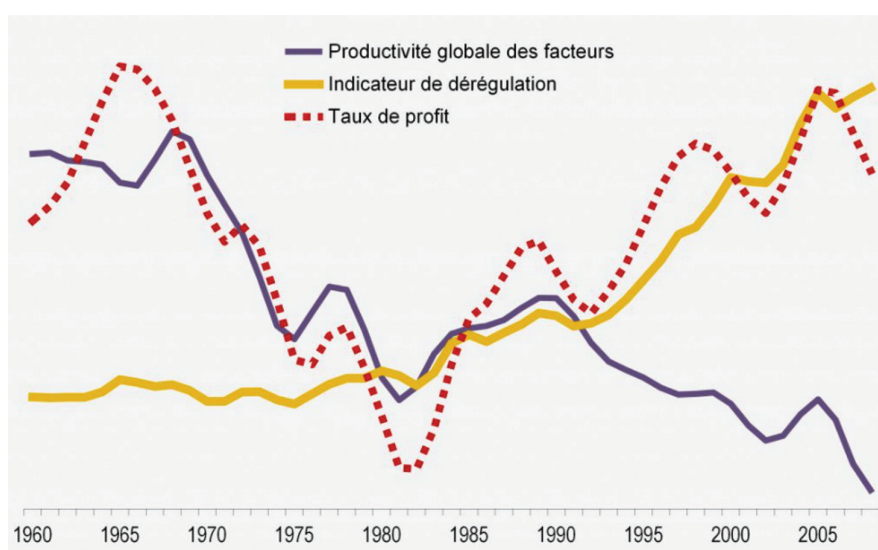
L'automatisation est souvent identifiée comme la clé pour comprendre le chômage. La réalité est un peu plus complexe. Les principales études sur le sujet ne trouvent pas d'effet négatif de la robotisation sur l'emploi total. En revanche, la robotisation a modifié profondément la structure de l'emploi dans les économies capi-

talistes avancées, avec notamment un impact important sur l'emploi industriel et une substitution aux tâches les plus routinières.

La conséquence est le creusement des inégalités au sein du salariat, avec là aussi des effets complexes à identifier (entre emplois qualifiés et moins qualifiés, sans compter les très hétérogènes « emplois intermédiaires »). Le problème n'a jamais été les machines (ou les ordinateurs) elles-mêmes. Le problème est l'organisation sociale de la production. Pour reprendre les mots de Marx « la machine n'agit pas seulement comme un concurrent dont la force supérieure est toujours sur le point de rendre le salarié superflu. C'est comme une puissance ennemie de l'ouvrier que le capital l'emploie, et il le proclame hautement »¹⁴.

Profits et productivité, trajectoires inversées

S'il y a bien une courbe qui évolue dans un sens différent de celle de la productivité, c'est celle des profits (en pointillé ci-après).



Source : Husson, A l'Encontre, 21 octobre 2020

14. Marx K., Le Capital, Œuvres La Pléiade, p. 1292 (je souligne)

L'explication est assez simple (bien que multiforme) et peut-être résumée ainsi : la dérégulation¹⁵, et avec elle la mondialisation ont pris le relais des gains de productivité pour garantir un niveau de profit. Le passage d'un régime d'accumulation (où profits et productivité allaient de pair) à un autre (le modèle néolibéral) est saisissant.

Les conséquences sont bien sûr un affaiblissement considérable de la position des travailleur.euse.s : baisse de la part salariale, flexibilisation, arrêt de la trajectoire de réduction du temps de travail, mise en tension du travail, intensification de la concurrence entre travailleur.euse.s, affaiblissement de la négociation collective...

Combien de temps ce modèle à faibles gains de productivité pourra durer dépendra de nombreux facteurs, au premier plan desquels les luttes sociales. Car un modèle assis sur la dislocation systématique du salariat a peu de chances de ne pas être fortement remis en cause.

Sortir de la logique du capital

Sans être beaucoup plus long, je me permets de citer in extenso un passage de Husson.

« Si elles n'ont pas permis de dégager des gains de productivité au niveau global, les nouvelles technologies ont donc contribué à la fragmentation sociale. Et c'est cela qu'il faut remettre en cause :

- dans l'immédiat en revitalisant le projet de statut du salarié, étendu aux travailleurs « ubérisés » ;
- en posant la question de la

répartition des revenus mais aussi la répartition des heures travaillées en faisant de la réduction de la durée du travail l'axe central d'un projet de transformation sociale ;

- en interrogeant le contenu de la croissance et de l'accumulation. En régime capitaliste, la recherche de la croissance à tout prix passe toujours par l'intensification du travail, la mise en concurrence et la marchandisation de toute chose. C'est le contenu de cette croissance qu'il faut remettre en cause d'un double point de vue, par rapport à son inadéquation aux besoins sociaux, et à son non-respect des contraintes environnementales. »

Je laisse le soin aux lecteurs et lectrices de voir à quel point ce qu'il recommande est proche des positions de la Cgt.

MC

IV/ UN DÉFENSEUR INLASSABLE DU SMIC

Michel Husson était également un ardent défenseur du Smic. En particulier, pour en rester aux dix dernières années, il a utilement critiqué les recommandations anti-Smic du groupe d'experts instauré par une loi de décembre 2008 à l'initiative de Nicolas Sarkozy, groupe qui s'est toujours opposé à tout « coup de pouce ». Après l'élection présidentielle de 2012, sollicité par la Cgt, il intervient, en novembre, à la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la

négociation collective, instance chargée par le gouvernement, suite à une promesse électorale de François Hollande « d'explorer les différents scénarios d'ajustement des critères légaux et réglementaires de revalorisation » du salaire minimum. Il montre à cette occasion que le Smic a « rempli plutôt correctement ses fonctions », i. e. garantir le pouvoir d'achat des smicards et lutter contre la pauvreté et les inégalités salariales. Il démonte aussi le mythe d'un impact négatif du Smic sur l'emploi non qualifié. Avec Pierre Concialdi, autre chercheur lres, il propose alors de mieux « calibrer » l'indice de prix de référence en partant de la définition d'un salaire décent estimé à partir des besoins sociaux ; automatiser les coups de pouce de telle façon que le ratio Smic/salaire médian (ou moyen) ne puisse être inférieur à 60 %. Cette règle serait « euro-compatible » : elle définirait une norme commune à l'ensemble des pays européens, qui tiendrait compte des écarts de salaire existant entre eux, et permettrait de limiter le dumping salarial...

Le lien salaire/emploi constituera l'un de ses principaux sujets d'étude, tout comme d'ailleurs, concernant la question salariale, l'évolution du partage de la valeur ajoutée¹⁶ et celle connexe de la productivité. Dans son livre *Créer des emplois en baissant les salaires ?*, paru en 2015 aux Editions du Croquant, par exemple, il démontre de nouveau que les études mobilisées pour présenter les baisses de cotisations – et du Smic – comme le remède miracle au chômage « sont

15. Ensemble des dispositifs visant le rétablissement des profits : indice composé de la part des salaires, inégalités, financiarisation, mondialisation...

16. Cf. M. Husson (2010), « Le partage de la valeur ajoutée en Europe », *La Revue de l'Ires*, n° 64, pp. 47-91.

RETRAITES



PROTECTION SOCIALE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

SALAIRES

EMPLOI

LE 5 OCTOBRE
TOUS UNIS POUR
NOS DROITS



100 MILLIARDS POUR L'EMPLOI, PAS POUR LE CAC 40

CONDITIONNER LES AIDES PUBLIQUES
DONNÉES AUX ENTREPRISES



fragiles et constituent un véritable bric-à-brac méthodologique ».¹⁷

Cette publication, parmi de nombreuses autres, constitue une bonne illustration de la façon dont Michel appréhendait son « travail d'économiste critique »¹⁸ qui était de (contre)-expertiser les études de référence de la pensée économique dominante (néolibérale) : « leur processus de production n'est pas neutre. [Il] est marqué par les pré-supposés théoriques des économistes et par leur insertion dans le champ institutionnel. Il faut donc en passer par cette discussion technique pour 'déblayer le terrain' » et pouvoir alors assoir des contre-propositions audibles¹⁹.

Il mettra en œuvre ce travail de contre-expertise, de démystification, assis sur de solides et indispensables compétences techniques, économiques en particulier, au sein de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) « au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs », institut créé en 1982 qu'il rejoint en 1990 et où il passera la majeure partie de sa carrière professionnelle débutée en 1975²⁰. Il intègre alors le groupe Emploi. Ce poste de chercheur le conduira à répondre à de multiples sollicitations syndicales, celles de la Cgt en particulier. Il contribuera ainsi, à Analyses & documents économiques, à Options²¹, animera la première table-ronde du colloque sur le coût du capital organisé le 2 juin 2014 au CESE autour notamment d'une recherche du Clersé, interviendra le

28 mars 2017 au 40e congrès de la Fédération nationale des industries chimiques sur la question du droit à l'emploi, participera aux activités du secteur/pôle économique (ex-CCEES), par exemple à feu son réseau « Economistes, chercheurs et syndicalistes », à la table-ronde « Pour un numérique au service des salarié.e.s. Enjeux et défis de la digitalisation de l'économie » organisée le 14 juin 2018 par la Fédération des sociétés d'études, etc.

V/ FINANCIARISATION, DIVIDENDES... L'APPORT DE MICHEL HUSSON

Le travail de Michel Husson a également porté sur l'étude de la financiarisation de l'économie et son impact sur les salaires et l'emploi. En tant qu'économiste engagé et intéressé par la lutte entre le capital et le travail, il était nécessaire pour lui de chercher à comprendre les rouages de la financiarisation qui a permis au capital d'étendre son emprise sur l'économie.

L'augmentation du profit improductif

On le sait, la part des salaires dans la valeur ajoutée a perdu jusqu'à 10 points par rapport aux années 1980²². Or cette augmentation du profit ne s'est pas du tout traduite par une augmentation de l'investissement des entreprises mais par une hausse de la rémunération des actionnaires c'est-à-dire du « mauvais » profit selon Michel Husson. Il avait d'ailleurs

mis en avant un indicateur pour mesurer le taux de financiarisation qui correspondait à la part du profit non réinvesti en pourcentage du PIB. Ce profit non réinvesti se calcule par la différence entre le taux de marge des entreprises et le taux d'investissement²³.

Contrairement à la croyance libérale selon laquelle des bas salaires favorisent l'emploi, cette baisse de la part des salaires a des effets négatifs sur le chômage puisque ça a très fortement comprimé la demande et le pouvoir d'achat des salarié.e.s.

Le coût du capital, frein à la compétitivité

Les industriels et le gouvernement français mettent régulièrement en avant le « coût du travail » des salarié.e.s pour expliquer le manque de compétitivité-prix de la France. Selon cet argument, les produits français seraient trop chers car il faut répercuter sur le prix des produits des salaires supposément trop hauts. Michel Husson mettait en avant une autre variable qui fait grimper les prix, c'est l'exigence des actionnaires. On l'a dit plus haut, la rémunération des actionnaires a fortement augmenté depuis les années 80, au point de représenter l'équivalent de 40% de la masse salariale dans l'industrie en 2013²⁴. Il y a donc là une marge de manœuvre très importante, mais volontairement ignorée par les gouvernants, pour baisser le prix des biens et services français sans retirer un centime aux travailleur.euse.s.

17. Cf. aussi M. Husson (2020), « Salaire minimum et emploi : histoire d'un débat », La Revue de l'Ires, n° 100, pp. 15-42.

18. Lire ici Frédéric Lebaron et Antony Burlaud (propos recueillis par) (2017), « Itinéraire d'un économiste critique. Entretien avec Michel Husson », Savoir/Agir, n° 42, pp. 61-70.

19. Nous invitons ici à lire M. Husson (2003), « L'économétrie, ou l'idéologie en équations ? », Actuel Marx, n° 34, pp. 133-145.

20. Après son départ en retraite début 2014, il devient chercheur associé.

21. Cf. par exemple M. Husson (2019), « Smic définitive moderne », Options, n° 643, pp. 12-13.

22. Voir page 21 du Baromètre éco – Indicateurs économiques et sociaux de la Cgt

23. <http://gesd.free.fr/capup2.pdf>

24. <http://hussonet.free.fr/caterpil.pdf>

Comptabilisation des dividendes

En tant qu'ancien administrateur de l'Insee, Michel Husson continuait de suivre attentivement la statistique publique. Suite au changement de base²⁵ de l'Insee en 2018 (passage à la base 2014), il s'était élevé pour mettre en avant la chute des dividendes que l'on pouvait lire dans les nouvelles statistiques de l'Insee. Il y avait à la fois une baisse des dividendes entre les bases 2010 et 2014 pour une même année mais également une baisse des dividendes dans les années 2010, à base constante. Cette baisse est totalement en décalage avec le ressenti de la pression croissante exercée par le capital sur les entreprises et leurs salariés.

Ces chiffres de l'Insee ne coïncident pas non plus avec d'autres sources comme la Lettre Vernimmen ou même de la Banque de France.

Il avait également à cœur de vulgariser²⁶ ce sujet d'apparence très technique mais avec des conséquences politiques certaines.

En plus de la critique de ce changement de base de l'Insee, il avait mis en avant d'autres facteurs explicatifs de cette baisse apparente des dividendes.

En effet, les deux tiers de cette baisse des dividendes versées par les entreprises françaises semblent être compensés par l'augmentation des dividendes versée par les entreprises étrangères. Cela peut être expliqué

par des prises de participations importantes des entreprises françaises dans des entreprises étrangères mais également par les mécanismes d'évasion fiscale qui font transiter les dividendes par des structures étrangères. Difficile donc de penser que cette baisse des dividendes serait le résultat d'un relâchement de la pression actionnariale.

L'apport de Michel Husson a donc été d'une grande importance pour comprendre l'impact de la financiarisation sur le monde du travail et la pression imposée par le capital.

VP

Économie de marché

Les actionnaires financent-ils vraiment les entreprises ?

On entend souvent que les actionnaires sont indispensables au financement des entreprises et ainsi au fonctionnement de l'économie. Il convient de nuancer fortement ce propos en étudiant de plus près le financement des entreprises.

La distinction entre marché primaire et marché secondaire

Tout d'abord, lorsqu'on parle du

marché des actions, il faut distinguer le marché primaire du marché secondaire.

Le marché primaire correspond aux émissions d'actions par les entreprises qui cherchent à se financer et à augmenter leur capital social. Prenons un exemple simple pour comprendre, le capital social d'une entreprise est constitué de 1 000 actions à 10 euros chacune, il est donc de 10 000 euros. L'entreprise décide d'émettre 1 000 actions supplémentaires à 10 euros également.

Cette émission d'actions va venir augmenter son capital social qui va donc s'élever à 20 000 euros. Le produit de cette vente va permettre à l'entreprise de financer son activité.

Les actionnaires de cette entreprise peuvent ensuite échanger leurs actions entre investisseurs (ou spéculateurs) sur le marché dit secondaire. Les échanges n'ont donc plus de lien direct avec l'entreprise. Que l'action s'échange 5, 10 ou 20 euros, cela ne change rien aux ressources

25. Les changements de base correspondent à des changements de méthode de comptabilisation de l'Insee pour tenir compte de différentes évolutions économiques, institutionnelles, comptables, etc. Tous les indicateurs des comptes nationaux sont rétroactivement recalculés avec la nouvelle méthode afin de garantir la comparabilité dans le temps.

26. Voir notamment : <http://hussonet.free.fr/div2019.pdf>

de l'entreprise. Cela n'a d'effet que pour les actionnaires de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'on entend parler du cours du CAC 40 à longueur de journée, il faut avoir à l'esprit que cela n'a rien à voir avec le financement des entreprises.

Le marché secondaire peut toutefois avoir deux effets sur les entreprises. Un cours de l'action trop bas peut mener à une OPA hostile, c'est-à-dire qu'un « investisseur » peut vouloir profiter du faible prix de l'action pour racheter la majorité des actions et prendre la tête de l'entreprise avec des motivations contestables (restructuration, « investissement » de très court terme, etc.).

D'autre part, le prix de l'action a un effet sur les prétentions de dividendes des actionnaires. En effet le rendement du dividende est calculé par rapport au prix de l'action. Les « investisseurs » ont en tête un pourcentage de rendement minimum, admettons de 5%, évidemment selon que l'action vaut 10, 50 ou 100 euros, cela ne donne pas la même chose en termes de dividendes à verser. C'est un gros problème aujourd'hui puisque les cours sont au plus haut tout comme les exigences des actionnaires.

Des rachats d'actions²⁷ massifs

Le rachat d'actions consiste pour une entreprise à racheter ses propres actions à ses actionnaires, soit pour les distribuer à ses salariés dans le cadre de plan d'intéressement/participation (c'est un facteur très marginal) soit plus généralement pour les supprimer.

En 2019, les entreprises du CAC 40

ont procédé à des rachats d'actions pour 11 milliards d'euros. Cela représente plus de 20% de ce qui a été versé la même année sous forme de dividendes (49,2 milliards d'euros). Entre 2003 et 2019, ce ne sont pas moins de 133,5 milliards d'euros qui ont été dépensés par les sociétés du CAC 40 pour des rachats d'actions. Au niveau européen, pour les 600 principales capitalisations boursières, on était à l'équivalent d'environ 150 milliards de dollars pour la seule année 2019. Enfin, aux États-Unis, où cette pratique est encore plus répandue, 500 sociétés parmi les plus importantes avaient à elles seules racheté leurs propres actions pour plus de 700 milliards de dollars en 2019²⁸. On voit donc qu'il ne s'agit pas d'un phénomène marginal.

Quelques pistes d'explications

L'importance du rachat d'actions peut avoir plusieurs explications. Le versement de dividendes a un effet « cliquet », c'est-à-dire que les dividendes ne sont quasiment jamais revus à la baisse, les entreprises considérant qu'une baisse des dividendes est un très mauvais signal envoyé aux actionnaires (cela montre d'ailleurs que les dividendes ne sont pas la rémunération du « risque » pris par les actionnaires). En cas de résultats particulièrement bons, les entreprises peuvent donc privilégier un rachat d'actions à des dividendes pour ne pas avoir à baisser ces derniers si les résultats ne sont pas aussi exceptionnels l'année suivante.

D'autre part, les entreprises du CAC 40 sont pour la plupart à maturité dans des secteurs qui ne sont pas

les plus innovants, ils ont donc des besoins assez faibles en investissements ou bien les investissements potentiels ont des rendements trop faibles par rapport aux exigences des actionnaires (il n'est pas rare que le rendement exigé pour un investissement soit égal ou supérieur à 15% par an). Les entreprises ne savent donc pas quoi faire de leurs liquidités trop abondantes et préfèrent donc les donner à leurs actionnaires qui eux l'investiront peut-être (c'est ce que prétend la théorie financière dominante) dans des secteurs porteurs où il y a un fort besoin en investissements.

Cette abondance de liquidités a été accentuée par la crise sanitaire. D'une part, la Banque centrale européenne²⁹ a abondé les marchés financiers de liquidités. De plus, la crise a fortement réduit la confiance et les opportunités d'investissement, du moins à court terme.

Coût du capital trop élevé

Nous avons donc vu que les entreprises rémunèrent massivement leurs actionnaires, en dehors même des dividendes, via les rachats d'actions. Dans le même temps, les grosses entreprises n'émettent quasiment plus d'actions. Cette pratique est désormais l'apanage des entreprises en croissance qui ont besoin de fonds pour lancer leur activité ou la développer.

Ainsi, entre 2010 et 2018, les émissions nettes d'actions cotées des sociétés non-financières (c'est-à-dire émissions d'actions moins destructions d'actions suite au rachat d'actions) ne se sont élevées qu'à 78,5 milliards d'euros. C'est donc une goutte d'eau quand on compare

27. Pour une explication plus précise du rachat d'actions, voir article Lettre éco, juin 2020 – [L'explication éco : Rachat d'actions](#)

28. Source : Lettre Vernimmen n°189, juin 2021.

29. Sur le sujet, voir notamment [fiche Dette 11 : Quel est le rôle de la Banque centrale européenne ?](#) et [Mémo éco - Banque centrale : où va l'argent ?](#)

aux 60 milliards d'euros versés aux actionnaires du CAC 40 pour la seule année 2019.

On voit donc que les marchés cotés ne financent plus les entreprises.

Les entreprises se financent essentiellement par endettement, ainsi entre 2010 et 2018, les émissions nettes de titres de dettes (émissions de titres de dettes moins remboursement) se sont élevées à 280,6 milliards d'euros soit 3,5 fois plus que les émissions nettes d'actions.

En effet, d'un côté les actionnaires

sont de plus en plus exigeants en termes de rentabilité tandis que de l'autre les taux d'intérêts sont au plus bas, les entreprises préfèrent donc s'endetter plutôt que d'avoir recours à des émissions d'actions, d'autant plus que cela booste la rentabilité des fonds propres mais on ne développera pas cet aspect ici.

On voit donc que la conjugaison de tous ces facteurs nous conduit à une situation où la « Bourse »³⁰, telle qu'on se l'imagine n'est plus du tout un moyen de financement pour les

entreprises. Comme l'écrivait Michel Husson en 1988 : « Bien loin d'être le lieu de l'orientation des investissements, la Bourse n'est que le temple des spéculateurs. »³¹

La plupart des actionnaires actuels du CAC 40 n'ont en rien participé au lancement et au financement de l'activité de l'entreprise. Justifier des dividendes et des rachats d'actions indécents sur cette croyance est donc totalement infondé.

VP

Égalité professionnelle

Les métaphores des inégalités de genre

Plafond de verre, parois de verre et plancher collant, les métaphores ne manquent pas pour exprimer les inégalités de genre au travail ! Explications...

Lutter pour la mixité des emplois, c'est vouloir déconstruire la « ségrégation professionnelle », c'est-à-dire le fait que les femmes sont concentrées dans peu de métiers et filières professionnelles. Plus de la moitié d'entre elles sont concentrées dans seulement 10 « familles professionnelles³² » sur les 87 recensées par la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). La ségrégation à l'œuvre sur le marché du travail est

double pour les femmes : à la fois horizontale (elles sont concentrées dans certains secteurs, confinées à certaines tâches) et verticale (elles peinent à accéder aux postes à responsabilité). Cette ségrégation professionnelle est illustrée par les concepts de « parois et plafonds de verre » (voir le schéma).

La ségrégation professionnelle puise ses sources dans l'éducation différenciée selon le genre : les jeunes filles sont davantage dirigées vers des filières plus littéraires et/ou moins porteuses sur le marché du travail alors que les garçons accèdent plus facilement aux métiers techniques et aux postes à responsabilités. Pourtant, on sait par exemple que les collégiennes sont plus nombreuses à maîtriser les compétences

de base en sciences que les collégiens³³ et souvent, les femmes sont surdiplômées par rapport aux postes qu'elles occupent !

Les plafonds de verre

Le plafond de verre est une expression américaine datant de la fin des années 70. Il représente les barrières, visibles et invisibles, qui font obstacle à l'accès des femmes aux postes à responsabilité, y compris dans des filières féminisées où elles n'occupent pas les postes de direction dans les mêmes proportions. Certes elles sont désormais 42% parmi les cadres, mais lorsque l'on regarde de plus près, elles ne constituent que 15 à 20 % du « top management ». Non seulement celles-ci sont moins nombreuses dans les emplois les mieux

30. Le terme « Bourse » est ici à prendre avec des pincettes car les titres de dettes (obligations) sont aussi des titres cotés qui s'échangent en bourse.

31. <http://hussonet.free.fr/disjuq.pdf>

32. Il s'agit d'un regroupement de métiers proches, comme les infirmières, les aides-soignantes, les assistantes maternelles, les employées de commerce, les aides à domicile, les agentes d'entretien, les secrétaires et les enseignantes pour ne citer que les plus importantes.

33. Chiffres clés – « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (2016).

rémunérés, mais les écarts sont plus élevés parmi les cadres. Cette catégorie est très hétérogène : on y classe des salarié.e.s dont le contenu du travail et les responsabilités diffèrent fortement, surtout selon le sexe (cadres hiérarchiques souvent masculins et cadres « fonctionnel.e.s », expert.e.s, plus féminisé.e.s).

Selon Jacqueline Laufer, ce plafond de verre a un caractère universel : « Ce constat s'applique à tous les pays, à des degrés divers, et à toutes les organisations. Partout on constate que les femmes sont de plus en plus rares au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et qu'elles demeurent minoritaires dans les postes de décision et de responsabilité de haut niveau. En France en particulier, la rareté des femmes en position élevée dans les entreprises, dans la Fonction publique, dans les universités, au CNRS et dans les lieux de décision est désormais soulignée.³⁴ »

L'existence de ce plafond de verre remet en cause le fondement de la plupart des organisations pour lesquelles, normalement, les promotions et avancements sont fondés sur le « mérite ».

De multiples facteurs expliquent ce plafond de verre : en premier lieu bien sûr, les enjeux de pouvoir sont le reflet de la domination masculine et des stéréotypes sexués. La question de la cooptation est prégnante dans les lieux de pouvoir où les individus tendent à chercher des profils qui leur ressemblent, d'où une reproduction des élites qui n'est pas favo-

rable à l'égalité femmes-hommes. Le réseau informel joue aussi. On sait par exemple que faire partie d'un club de golf, dans lesquels de l'information circule et où l'on peut rencontrer les bonnes personnes, augmente les chances d'accéder à un conseil d'administration. De plus, la maternité fait partie des étapes qui affectent tout particulièrement la carrière des femmes, car c'est en général autour de 30-35 ans que se joue les choix de carrière des cadres (mobilité, expatriation...).

Notons cependant que depuis la Loi Copé-Zimmerman, des femmes franchissent ce plafond de verre. Cette loi est une des rares sur l'égalité – si ce n'est la seule – à être effective, en partie du moins. Elle rend obligatoire un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration (CA) des entreprises cotées (CAC 40 et SBF 120) mais aussi dans celles ayant au moins 250 salarié.e.s et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires. Le bilan est très positif, du moins pour les 120 premières : le taux de féminisation des CA des 120 premières entreprises est passé d'à peine 10 % au moment de la loi à 45,2 % en 2020 (Cabinet Ethics & Board³⁵). Selon le bilan de la loi Copé-Zimmerman du Haut conseil à l'égalité³⁶, la France est désormais première au niveau de l'Union européenne et seconde au plan mondial derrière l'Islande. J'ai eu également l'occasion d'évoquer la proposition de loi en cours, pour une « égalité économique et professionnelle réelle »³⁷, qui vise à introduire des quotas parmi les fonctions dirigeantes.

On peut se féliciter de l'adoption

de ces mesures : la « parité au sommet » des entreprises est l'un des objectifs de l'égalité. Mais elle ne s'attaque pas à tous les plafonds de verre qui freinent la carrière des femmes et notamment tous les passages intermédiaires entre les postes d'ouvrier.e.s vers les technicien.ne.s, ceux d'employé.e.s vers la maîtrise et enfin le passage cadres. De même, cette proposition de loi est loin de rendre compte de la réalité de toutes les inégalités que subissent les femmes dans le champ du travail... Une fois de plus, on se focalise sur les premières de « cor-dée » et l'on n'aborde pas ou si peu d'autres sujets comme les écarts de rémunération, de carrière ou encore les risques accrus de précarité pour les femmes salariées.

Ce n'est pas un hasard si « le plafond de verre » est devenu un terme beaucoup plus courant que « les parois de verre » ou le « plancher collant » : on peut considérer avec les auteures américaines de l'ouvrage *Féminisme pour les 99%*³⁸ qu'il s'agit ici de « l'égalité dans la domination » et non d'un souci d'égalité au travail pour toutes, ce que décrivent ces autres métaphores.

Les parois de verre

Les femmes sont dans des filières et secteurs professionnels dont elles ont bien souvent du mal à sortir. Les parois de verre symbolisent la difficulté pour les femmes de changer de filières professionnelles et de métiers (par exemple passer de la filière administrative à la filière technique). Or on le sait, il y a une forte dévalo-

34. Jacqueline Laufer, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, vol. 30, no 151, 1^{er} août 2004, p. 117-128.

35. http://www.federation-femmes-administrateurs.com/wp-content/uploads/2019/10/Panorama_de_la_gouvernance_2019.pdf

36. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/livret_-_10_ans_loi_cope-zimmermann.pdf

37. « Encore une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle ? », *Lettre éco* n°47, mai 2021.

38. Arruzza Cinzia, Bhattacharya Tithi et Fraser Nancy, *Féminisme pour les 99%*, La Découverte, 2019.

risation de ces emplois à prédominance féminine. L'industrie utilisait les aptitudes dites « féminines, naturelles » et informelles, bien souvent acquises dans la sphère domestique. La minutie, l'habileté et la dextérité étaient par exemple recherchées, sans être reconnues, ni rémunérées par les entreprises. Ainsi pour Danièle Kergoat³⁹ : « la force physique est rétribuée, mais pas la finesse des mains, qualité pourtant précieuse en filature ; l'effort violent mérite une prime, mais pas la dextérité manuelle, la minutie ou la résistance nerveuse ; et cela sous prétexte que ces qualités ne seraient pas acquises par une formation, mais inhérentes au sexe féminin. Comme si, pour reprendre le cas de l'électronique, la petite fille par son éducation spécifique de future reproductrice, ensuite la jeune fille par l'apprentissage d'un métier type couture, enfin, la jeune femme par le passage fréquent d'une usine de confection n'avaient pas acquis l'agilité et la dextérité manuelle, la minutie, la rapidité... nécessaires à la tenue de ces postes de travail ».

Les services, très féminisés, se sont aussi construits autour des compétences présumées naturelles des femmes, que ce soit dans l'éducation, la santé, l'aide à domicile, le nettoyage, l'assistantat ou la vente. Il paraît légitime aux yeux de tous (ou presque) de cantonner les femmes à ces secteurs qui correspondraient à leur soi-disant nature. Or ces emplois, surtout occupés par des femmes, ont été moins bien couverts par les conventions collectives, moins bien définis dans les

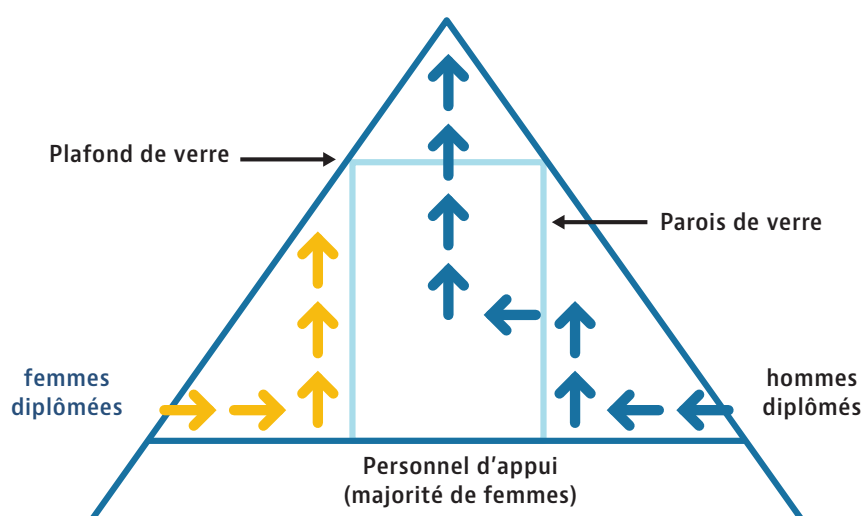
classifications et donc moins bien rémunérés, sous prétexte qu'il ne s'agissait pas de « vrais métiers ». C'est tout l'objectif de la campagne de la Cgt sur « la revalorisation des métiers féminisés du soin et du lien aux autres » que de s'attaquer à ces parois de verre, en revalorisant les rémunérations, et en reconnaissant les qualifications de ces emplois.

Et les planchers collants

Enfin, on peut évoquer une dernière métaphore qui tend à se développer : le plancher collant illustre le fait que des femmes salariées sont bloquées, « scotchées », au bas de l'échelle sociale et professionnelle : elles n'accèdent pas aux emplois qualifiés, elles n'ont pas ou peu de déroulement de carrière, leurs emplois sont plus souvent précaires et elles sont reléguées dans les bas salaires. Ainsi les femmes représentent 60% des emplois peu ou « non » qualifiés ; 80% des emplois à temps partiels ; 70% des bas salaires. N'oublions pas que le Smic

a un genre : 12,7 % des femmes sont rémunérées au Smic contre 5,5 % des hommes alors qu'elles sont plus souvent diplômées, notamment les plus jeunes. Même à emploi similaire « la probabilité pour les femmes d'être rémunérées sur la base du Smic est 1,7 fois supérieure à celle des hommes », selon le ministère du Travail⁴⁰. A cela s'ajoute le poids du temps partiel, car 43 % des salarié.e.s rémunéré.e.s au Smic horaire travaillent à temps partiel, alors que cette forme d'emploi concerne 17,5 % de l'ensemble des salarié.e.s mais 30% des femmes salariées. Bon nombre des « premières de corvée » sont dans des secteurs où le temps partiel est la norme (notamment le commerce, l'aide à la personne et l'entretien). Ce sont elles les premières victimes des « trappes à temps partiel et à bas salaire », autre illustration de ce plancher collant.

Rachel Silvera



39. Kergoat Danièle, *Se battre, disent-elles...*, La Dispute, 2012.

40. Sanchez Ruby, « Les emplois du privé rémunérés sur la base du Smic », Dares Analyses n° 014, mars 2016. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-014.pdf>

Economie sociale et solidaire

Les SCOP et les SCIC : Une réelle alternative ?

Alors que 67200 salarié.e.s travaillent dans les 3611 sociétés coopératives (SCOP et SCIC réunies) recensées en France en 2020⁴¹, ce statut juridique est encore largement méconnu parmi les salarié.e.s. Les équipes militantes et les délégué.e.s syndicaux sont d'ailleurs souvent emmenés à s'intéresser à cette forme particulière d'entreprise dans l'urgence lors de l'annonce de fermetures d'entreprise. Cet article vise donc à évoquer quelques traits spécifiques des coopératives, afin de montrer ce qui les distingue des sociétés capitalistes classiques, puis en interrogeant cette distinction.

Les sociétés coopératives, qu'est-ce que c'est ?

Les sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP), qui sont désormais appelée -ce qui est révélateur- sociétés coopératives de production, sont les plus anciennes. Elles sont régies par deux lois (1947 et 1978). Ce sont des sociétés commerciales qui doivent cependant respecter de grands principes généraux qui déterminent le caractère coopératif de leur entreprise. Parmi eux, il y a l'adhésion volontaire et ouverte à tous et toutes, le pouvoir démocratique exercé par les membres (les salariés détiennent au moins 51 % du capital

social et 65 % des droits de vote, tous les salarié.e.s ne sont pas forcément associé.e.s, mais en principe tous ont vocation à le devenir). Mais également ce qui est appelé la participation économique des membres (le capital est une propriété commune, et qu'une rémunération limitée de ce dernier est autorisée, nous y reviendrons ensuite). Les SCIC (sociétés coopératives d'intérêt collectif) ont été créées en 2001, elle vise selon les termes de la loi « la production ou la fourniture de biens et de services d'intérêt collectif qui présentent un caractère d'utilité sociale. » Leur particularité réside dans le multisociétariat, en effet au moins trois collèges différents (qui peuvent être les salarié.e.s, les usagers, les fournisseurs ou encore les collectivités territoriales par exemple) doivent être sociétaires de l'entreprise. Tous les collèges ont le même nombre de voix durant l'assemblée générale peu importe leur apport en capital.

Une autre répartition du profit comme distinction avec les entreprises capitalistes classiques

Comme nous avons pu le voir la répartition équitable du profit limite la rémunération du capital et constitue l'un des traits spécifiques majeurs qui distingue les entreprises coopératives des entreprises capitalistes classiques. Alors qu'une entreprise capitaliste va chercher à maximiser ses profits réalisés sur le surtravail impayé du travailleur comme le disait Marx, afin de rémunérer les détenteurs du capital (qui ne sont pas les travailleur.euse.s). Dans une société coopérative les salarié.e.s détiennent

eux-mêmes l'entreprise, bien que la recherche du profit ne soit pas en soi remise en cause, les détenteurs du capital (les sociétaires) ne cherchent pas à maximiser la rémunération qu'ils et elles pourraient obtenir car ils et elles doivent abonder des réserves impartageables chaque année (obligation légale). En somme le profit est distribué de trois manières : en participation (pour les salarié.e.s), en dividende (pour les sociétaires), et enfin en réserves impartageables. L'impartageabilité des réserves permet à la coopérative d'avoir un capital de secours en cas de conjoncture défavorable. Les réserves ne peuvent à aucun moment être rétrocédées aux détenteurs des capitaux, en cas de faillite ces dernières sont reversées soit à d'autres coopératives soit au mouvement coopératif (ce qui représente un puissant financement de ce dernier d'ailleurs). Cet outil des réserves impartageables tranche donc indubitablement avec la logique capitaliste de réaliser le maximum de profit (afin d'obtenir le plus de dividendes possible) dans les délais les plus courts. Il est à noter qu'en pratique l'arbitrage entre les réserves impartageables et la rémunération des salarié.e.s ou des sociétaires peut être conflictuel, d'autant plus dans des coopératives où les salaires ne sont pas très élevés.

Une différence prouve d'alternative ?

Comme nous avons pu le voir, le fait de limiter la rémunération du capital est une réelle originalité distinctive face à la logique capitaliste court-termiste. Cependant nous soulè-

41. <https://www.les-scop.coop/chiffres-cles>

verons succinctement quelques points qui permettent d'interroger le potentiel alternatif des coopératives. Tout d'abord les sociétaires ne sont potentiellement pas tou.t.e.s salarié.e.s dans les SCOP ce qui entraîne une rémunération des non salarié.e.s grâce à leur apport en capitaux. Ensuite, comme l'avait déjà bien perçu Rosa Luxembourg il y a déjà plus d'un siècle⁴², les coopératives de production sont insérées dans le système capitaliste, pour réaliser des profits elles seront donc contraintes de respecter les règles capitalistes de productivité, les salarié.e.s pouvant se retrouver dans le rôle de « l'entrepreneur capitaliste » devant s'auto-contraindre.

Enfin, la limitation de rémunération en capital, et le caractère démocratique de la coopérative n'entraînent pas forcément une organisation du travail renouvelée, ces dernières sont souvent des « impensés »⁴³ dans les coopératives. Il semble ainsi difficile de penser un changement radical de société sans réfléchir à une réorganisation complète de la division sociale du travail dans les entreprises⁴⁴. Pour terminer, nous pouvons également nous questionner avec Bernard Friot sur la perpétuation dans les coopératives d'un salaire vu comme prix de la force de travail, ce que l'auteur invite à rompre à travers la logique de la qualification, et d'un salaire extraie de la logique capitaliste⁴⁵.

Les coopératives de production permettent donc en France de rompre avec la logique de rémunération maximale du capital dans une logique court-termiste, cependant de nombreuses interrogations subsistent sur la possibilité d'être le ferment d'une transformation sociale radicale de la société. Ce questionnement est ancien, et nourrit le mouvement ouvrier depuis ses débuts, étant déjà à l'origine des conflits lors de la première internationale entre Marx et Proudhon⁴⁶. Il ne s'agissait pas ici de prendre position, mais d'exposer les traits distinctifs des coopératives tout en apportant des éléments de réflexion sur ces dernières.

Willy Gibard

Idéologie patronale

L'incitation au travail, l'autre lubie de l'économie dominante

Côté employeur, et à force de répétition, la question du « coût du travail » est désormais bien connue. Elle permet de justifier les baisses de cotisations sociales. Côté salarié, la rhétorique de « l'incitation au travail » est un peu moins connue. Une récente publication de l'Insee mérite qu'on s'y attarde.

Ce que dit la théorie dominante

Sur la question de l'emploi, la théorie dominante en économie varie autour de deux thèmes :

- Du côté de la demande de travail (celle des entreprises, qui « demandent » de la force de travail), les choses sont bien connues : il suffirait de réduire les salaires et/ou les cotisations sociales pour stimuler les embauches. En théorie, l'em-

ployeur embauche tant que le salaire est inférieur à la productivité marginale ; en termes courants, tant que le salarié « coûte » moins que ce qu'il « rapporte ». On comprend l'importance accordée au fameux « coût du travail ».

- Du côté de l'offre de travail (celle des travailleur.euse.s qui « offrent » leur force de travail), les travaux s'intéressent au « gain au travail ».

42. Rosa Luxembourg, Réforme sociale ou révolution ?, Editions L'Herne, 2016 [1899], pp. 56-57 : « D'où, pour la coopérative de production, la nécessité contradictoire pour les ouvriers de se gouverner eux-mêmes avec tout l'absolutisme nécessaire, et de jouer vis-à-vis d'eux-mêmes le rôle de l'entrepreneur capitaliste. De cette contradiction la coopérative de production meurt, en ce sens qu'elle retourne à l'entreprise capitaliste, ou bien, au cas où les intérêts des ouvriers sont les plus forts, qu'elle se dissout. »

43. Monique Combes-Joret, et Laëtitia Lethielleux, « IX. L'organisation du travail : l'impensé des entreprises de l'économie sociale et solidaire », Amina Béji-Bécheur éd., GESS. Gestion des Entreprises Sociales et Solidaires. EMS Editions, 2018, pp. 187-202.

44. Bruno Trentin, La cité du travail : la gauche et la crise du fordisme, Paris, Fayard, 2012, 444 p.

45. Bernard Friot et Patrick Zech, Émanciper le travail : entretiens avec Patrick Zech, Paris, La Dispute, 2014, 150 p.

46. Mathieu Léonard, L'émancipation des travailleurs, une histoire de la Première Internationale, Paris, La Fabrique, 2011, 416 p.

Les hypothèses pour ce dernier point peuvent être formulées ainsi : les travailleur.euse.s arbitrent entre loisir et travail selon un ensemble d'incitations (comme le niveau des prestations sociales, mais également des primes au retour à l'emploi, etc.). On peut également ajouter dans cette idée... le niveau des cotisations et de la fiscalité ! C'est l'objet de l'étude de l'Insee.

Ce que dit l'étude

Concrètement, l'étude analyse la répartition entre cotisations et fiscalité d'un côté et revenu disponible de l'autre (pour grossir le trait : ce qui revient dans la poche individuelle du salarié, et ce qui revient dans l'escarcelle collective). Avec des techniques sophistiquées, les auteurs calculent des taux de prélèvements pour mesurer « l'incitation au travail ». Autrement, on regarde pour chaque euro supplémentaire la part individuelle et la part collective du salaire. L'idée est en réalité assez simple : si les taux sont élevés, l'incitation au travail est faible et inversement si les taux sont faibles. Ce genre de calculs peuvent être utiles pour des situations bien particulières (effets de seuil, identification de « trappes » éventuelles, etc.). Mais on comprend immédiatement les présupposés idéologiques des auteurs à la lecture de cette phrase : « Un TMEP (taux marginal effectifs de prélèvement) élevé peut conduire les individus à réduire leur temps de travail ou à limiter leurs efforts pour obtenir une promotion ou développer une activité libérale ou entrepreneuriale (même si l'offre de travail ne dépend pas seulement des incitations monétaires) ».

Des hypothèses très contestables

Traduisons en français courant la phrase précédente. Selon les auteurs, le niveau des prélèvements obligatoires serait un élément central des arbitrages économiques des travailleurs. Prenons les deux premières hypothèses :

- En ce qui concerne le temps de travail, on mesure la grande déconnexion des économistes dominants avec la réalité sociale. Qui peut sérieusement imaginer que les individus choisiraient de réduire leur temps de travail du fait de taux de prélèvements ? Il suffit d'imaginer un salarié lambda négociant régulièrement son temps de travail en fonction du coin socio-fiscal. Cela n'a aucun sens.
- Sur l'argument de la promotion, on ne peut là encore qu'apprécier le talent des économistes pour l'imagination. Le taux de prélèvement agirait ainsi sur l'effort des salariés, qui préféreraient renoncer à une promotion plutôt que de payer des cotisations sociales supplémentaires.

Enfin, on a du mal à comprendre par quel mécanisme les cotisations sociales employeurs qui sont intégrées dans les calculs des auteurs peuvent bien avoir un quelconque impact sur les incitations des salarié.e.s. On comprend dès lors assez mal l'intérêt de rapporter le taux marginal de cotisations au « coût du travail ».

Une ode à demi-mots aux mesures gouvernementales

Le taux effectif moyen est passé à 58% en 2014 à 56,5% en 2019 pour les personnes en emploi. Là encore,

il est difficile de croire qu'une modification si marginale puisse avoir une quelconque influence sur les incitations à travailler.

La baisse est plus marquée pour les plus faibles revenus, où on retrouve l'effet de la prime d'activité. Les auteurs reconnaissent que cette mesure s'inscrit dans la continuité des réformes précédentes (prime pour l'emploi, RSA activité, etc.) qui visaient toutes à augmenter les « incitations monétaires au travail ». Le moins que l'on puisse dire est que le bilan de ces mesures n'est pas flamboyant.

Retour à l'emploi : une baisse du taux... et c'est tout

On apprend également pour les personnes au chômage que le taux de prélèvement marginal a diminué, passant de 50 à 44%. Là encore, les auteurs voient un effet de la prime d'activité. Autrement dit, l'incitation à travailler est plus élevée. Ce qui en définitive... ne nous dit absolument rien qui permette de conclure à l'efficacité des mesures gouvernementales sur l'emploi.

Le patronat, grand absent du débat

Même en suivant la logique de l'étude, les résultats sont peu surprenants. A mesure que les revenus salariaux augmentent, les prestations sociales diminuent et les cotisations augmentent. C'est la logique même de notre système de Sécurité sociale.

Mais il manque un acteur clé dans ce raisonnement : l'employeur ! Délesté de toute responsabilité, le niveau du salaire apparaît comme donné. Ce qui conduit logiquement à jouer sur d'autres leviers pour « inciter au travail » : le niveau de cotisa-

tions et de fiscalité, ou le niveau des prestations. Or une belle manière « d'inciter au travail » serait d'augmenter les salaires. Est-il légitime que la collectivité prenne à sa charge et à la place de l'employeur une part toujours plus importante de la rémunération des salariés (via la très coûteuse prime d'activité par exemple) ?

L'art de mal poser le problème de l'emploi

Il ne fait aucun doute que l'emploi est un enjeu majeur. Il est dès lors dramatique de le réduire à une simple question « d'incitations ». Consciemment ou non, les auteurs offrent des outils pour faire peser la responsabilité du chômage sur les salariés, et rendent technique un problème qui est politique. Ainsi, un subtil mélange de primes et de baisses de cotisations permettrait de régler le problème du chômage, ramené à un problème d'incitations.

Mais alors, dans quels emplois vait-on « insérer » toutes ces personnes nouvellement « incitées à travailler » ? Le gouvernement aurait-il trouvé des « emplois magiques » ? Car le constat en la matière est assez implacable : il y a seize demandeurs d'emploi par offre d'emploi. En remplissant les emplois non-pourvus, on ne règle qu'une infime partie du problème du chômage puisque 94% des privé.e.s d'emplois seraient

toujours au chômage. Le problème de l'emploi n'est pas un problème « d'incitation », c'est un problème de stock d'emplois disponibles, et plus largement, de l'incapacité de notre système économique de les créer.

Le trou noir socio-fiscal

Enfin, la rhétorique de « l'incitation » fait de la cotisation et de la fiscalité des « charges », de la même manière que l'on parle de « charges sociales » pour les employeurs.

Le premier problème est le mélange de choses aussi différentes que des cotisations, des contributions fiscales dans un même ensemble. On a ainsi l'impression qu'une partie de notre travail nous revient sous forme de revenu net, et que le reste disparaît dans une sorte de trou noir, que les auteurs nomment le « système socio-fiscal ». C'est perdre de vue deux choses :

- que la part collective du salaire, c'est toujours du salaire ! C'est la part de la rétribution du travail qu'on l'on a collectivement décidé de mettre dans des caisses communes.
- que le « système socio-fiscal » finance les prestations collectives et la redistribution, l'amputer c'est également s'amputer soi-même.

Poser les bonnes questions

A partir du moment où l'hypothèse de départ est problématique (Le problème de l'emploi est un pro-

blème d'incitation), la question est nécessairement de peu d'intérêt (Comment augmenter l'incitation au travail ?) on ne peut espérer apporter des réponses utiles.

Les bonnes questions sont nombreuses, mais on peut en sélectionner quelques unes :

- Pourquoi le chômage est-il si massif et si durable ?
- Pourquoi l'employeur est-il déresponsabilisé dans ce qui est pourtant sa raison d'être théorique : payer les salaires ?
- Pourquoi continuons-nous la course à la baisse des cotisations et de la fiscalité alors qu'elles sont sans effets sur l'emploi ?

Dans tous les cas, l'enjeu n'est pas l'opposition entre cotisations et salaire net, il est entre le travail et le capital.

Il est clair que la rhétorique de « l'incitation au travail » n'est que le pendant du côté des salarié.e.s de celle du « coût du travail » pour les employeurs. Les deux se rejoignent pour demander à la collectivité de payer ce qui devrait être du salaire (prime d'activité) et pour demander de moins contribuer au financement de la collectivité (cotisations et fiscalité). Toute tentative de ramener nos problèmes économiques à des affaires de comportements individuels est peine perdue.

MC

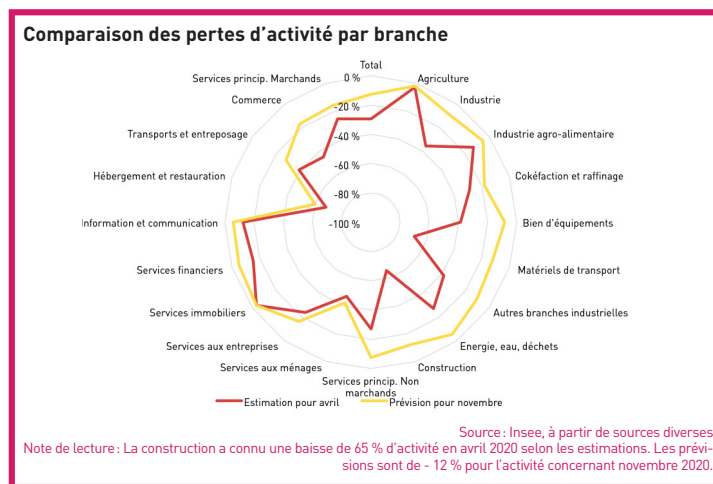
Indicateurs économique et sociaux de la CGT

Édition 2021

La dernière version du « baromètre éco CGT » est disponible sur le site cgt.fr. Riche de nouveaux indicateurs, mis à jour sur les indicateurs existants, le baromètre a vocation à épauler les militant·e·s dans la démarche revendicative avec des données économiques importantes et présentées le plus clairement possible : une page, un graphique, un commentaire. C'est un excellent outil pour « débiter » sur les questions économiques, chaque chapitre couvrant un enjeu revendicatif essentiel (emploi, salaire, sécurité sociale, coût du capital, environnement). Le Pôle éco est à disposition pour organiser des journées d'étude (dans les UD, FD, CR, là où nous serons appelé·e·s) autour de ce baromètre pour en faciliter l'appropriation et le déploiement. Il y a là sans doute un outil pour aller convaincre les salarié·e·s avec des chiffres clairs, nets et précis. En espérant qu'il soit utile, bonne lecture !

Baromètre économique - Éléments macroéconomiques

Crise du Covid : un impact très hétérogène



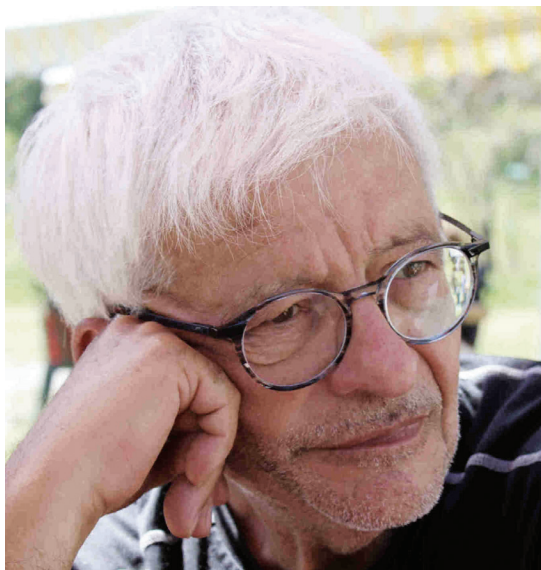
Un impact hétérogène

La crise sanitaire n'a pas eu le même impact sur l'activité selon les secteurs. Ainsi pour les secteurs qui fonctionnent essentiellement de manière dématérialisée comme les services financiers ou bien sont essentiels comme l'agriculture, l'énergie et l'eau, l'impact sur l'activité a été relativement limité. À l'inverse, certains secteurs ont connu une très forte baisse de l'activité. Le cas de l'hébergement-restauration est à ce titre le plus emblématique. Il est essentiel que cette diversité des situations se ressente et se traduise par un accompagnement ciblé et non par une pluie indifférenciée d'aides publiques.

Un 2^e confinement moins strict

Pour tous les secteurs, le deuxième confinement a un impact moins fort que le premier. Outre l'effet d'apprentissage et l'adaptation de toutes et tous face à la pérennisation de cette situation extraordinaire, ce deuxième confinement a été marqué par la volonté de maintenir l'économie à flot « *quoiqu'il en coûte* ». Pour autant, au-delà de la puissance de ce deuxième choc pour l'économie, c'est la répétition des chocs avec si peu d'intervalle, et la durée de cette période de crise qui risque de créer beaucoup de dommages sur le plan économique et social.

À lire



Michel Husson en quelques écrits

Dans la continuité du dossier que nous consacrons à Michel Husson, nous proposons dans cette section traditionnellement consacrée à un ouvrage quelques textes de Michel Husson. L'ensemble de ce qu'il a publié est disponible ici : <http://hussonet.free.fr/>

Un entretien pour le présenter :

<https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2017-4-page-61.htm>

Sur la productivité :

<http://alencontre.org/laune/automatisation-productivite-et-covid-19.html>

<http://alencontre.org/societe/le-grand-bluff-de-la-robotisation.html>

<http://alencontre.org/economie/stagnation-seculaire-le-capitalisme-embourbe.html>

<https://www.alternatives-economiques.fr/michel-husson/productivite-profits-covid/00094183>

<https://www.contretemps.eu/crise-economique-desordres-mondiaux/>

<https://www.alternatives-economiques.fr/michel-husson/risques-dilemmes-dun-redemarrage/00095459>

Sur la RTT :

<http://hussonet.free.fr/rtta516.pdf>

<https://www.alternatives-economiques.fr/faut-rehabiliter-reduction-temps-de-travail/00098350>

<http://hussonet.free.fr/rttct20.pdf>

Sur les salaires :

<https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2020-1-page-15.htm>

https://www.editionsladecouverte.fr/travail_flexible_salaries_jetables-9782707149671

<https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/salaire-et-competitivite-9782870036242/>

Sur les dividendes :

<http://hussonet.free.fr/snfdiv15w.pdf>

<https://www.alternatives-economiques.fr/passes-dividendes/00086575>

Autres éléments :

<http://hussonet.free.fr/mhval.pdf>

<https://france.attac.org/nos-publications/les-possibles/numero-25-automne-2020/debats/article/le-livre-d-alain-bihr-et-michel-husson-sur-ceux-de-thomas-piketty-une-lecon-de>

La liste est loin d'être exhaustive. Les écrits qu'il nous lègue, comme autant de fragments de la pensée marxiste, continueront à alimenter la lutte pour un véritable progrès social.

MC