

CONSEIL NATIONAL – 12 et 13 octobre 2019

**TRAVAIL SUR LES ENTREPRISES
ET LES LIEUX DE TRAVAIL**

Conformément à la décision prise lors de notre Congrès, le Conseil national tient session ce samedi 12 octobre 2019 sur le travail que le Parti entend déployer en direction des lieux de travail.

Ce document rassemble des éléments statistiques de base utiles à connaître.

Ces statistiques et éléments d’information basiques concernent les entreprises et l’emploi, les salaires, les inégalités femmes-hommes, les déplacements domicile-travail, les conflits sociaux et la discrimination syndicale, l’industrie, l’ESS.

Y figurent également des éléments du rapport du CESE sur le financement des TPE/PME, ainsi que des extraits du Manifeste du Congrès sur notre ordre du jour, et deux textes publiés à l’époque dans les Cahiers du Congrès.

J’espère que ces éléments d’information te seront utiles. L’analyse de la situation des entreprises et du travail dans notre pays sera l’objet des travaux du CN.

Notre prochaine lettre d’information du Conseil national rendra compte de ses travaux (rapport d’Aymeric Seassau, interventions en séance plénière et en ateliers, relevé de décisions, notes diverses...).

Bon travail à toutes et tous.

Pierre Laurent
Président du Conseil national



I - L'EMPLOI EN FRANCE

Repère

En 2017, selon l'enquête Emploi, la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est estimée à 29,7 millions de personnes de 15 ans ou plus en France (hors Mayotte). Elle regroupe 26,9 millions d'actifs ayant un emploi et 2,8 millions de personnes au chômage (chiffres officiels).

Combien y a-t-il d'entreprises en France ?

4 532 967 (insee 2018)

DENT3 - Nombre d'entreprises par secteur d'activité au 31 décembre 2018 -

	Nombre	%
Ensemble	4 532 967	100,0
Industrie	279 274	6,2
Construction	596 612	13,2
Commerce, transport, hébergement et restauration	1 266 789	27,9
Services marchands aux entreprises	1 381 113	30,5
Services marchands aux particuliers	1 009 179	22,3

- Champ : activités marchandes hors agriculture.
- Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) en géographie au 01/01/2019.

dont par région :

* Ile de France : 1 166 577 (25,7%)

* PACA 484 881

* Nouvelle Aquitaine 404 741

* Haut de France 281 038

* Bretagne 184 667

* Bourgogne Franche Comté 154 208

* Corse 36 828

* Auvergne Rhône Alpes 568 750

* Occitanie : 442 914

* Grand Est 297 979

* Pays de la Loire 207 190

* Normandie : 170 330

* Centre Val de Loire 132 864

(démographie des entreprises, insee, paru le 29/07/2019)

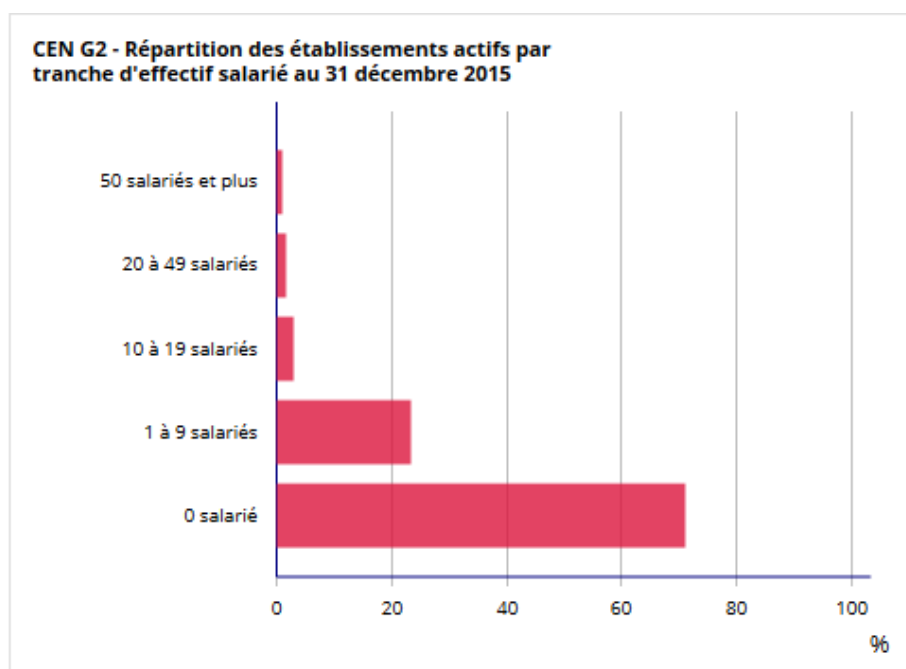
Quelle est la proportion d'établissement de moins de dix salariés en France ? = 95 %

CEN T1 - Établissements actifs par secteur d'activité au 31 décembre 2015 -

	Total	%	0 salarié	1 à 9 salarié(s)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés ou plus
Ensemble	6 370 660	100,0	4 520 419	1 479 186	181 798	116 150	73 107
Agriculture, sylviculture et pêche	385 679	6,1	299 831	82 246	2 375	923	304
Industrie	332 988	5,2	195 648	91 742	19 738	14 606	11 254
Construction	641 775	10,1	450 821	161 063	17 333	9 353	3 205

Commerce, transports, services divers	4 126 293	64,8	2 952 332	989 459	99 471	55 648	29 383
dont commerce et réparation automobile	1 031 566	16,2	655 426	317 078	33 567	17 362	8 133
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	883 925	13,9	621 787	154 676	42 881	35 620	28 961

- Champ : ensemble des activités.
- Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2019.



Quelle répartition des salariés par secteurs ?

CEN T2 - Postes salariés par secteur d'activité au 31 décembre 2015 -

	Total	%	1 à 9 salarié(s)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés ou plus
Ensemble	22 234 775	100,0	4 397 214	2 442 505	3 555 387	2 903 400	8 936 269
Agriculture, sylviculture et pêche	250 524	1,1	162 596	30 927	26 892	13 673	16 436
Industrie	3 119 358	14,0	336 193	267 458	452 958	383 260	1 679 489

Construction	1 339 790	6,0	485 443	231 673	280 413	148 785	193 476
Commerce, transports, services divers	10 374 142	46,7	2 890 883	1 324 620	1 685 920	1 131 990	3 340 729
dont commerce et réparation automobile	3 033 523	13,6	1 028 966	443 509	522 996	332 252	705 800
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	7 150 961	32,2	522 099	587 827	1 109 204	1 225 692	3 706 139

- Champ : ensemble des activités.
- Source : Insee, CLAP en géographie au 01/01/2019.

Dans la Fonction Publique

Définition (insee):

Fonction publique : le périmètre de la fonction publique renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit

administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en

3 versants :

- la fonction publique de l'État (FPE),
- la fonction publique territoriale (FPT),
- la fonction publique hospitalière (FPH).

Chiffres clés :

La Fonction Publique représentent 19,9% de la population active occupant un emploi.

Avec un effectif d'environ 5,5 millions d'agents publics (2,4 millions dans la fonction publique d'État, 1,9 millions dans la territoriale, 1,2 million dans l'hospitalière) les trois versants de la fonction publique représentent 19,9% de la population active occupant un emploi. Parmi ces personnels, plus de 80% sont fonctionnaires titulaires, mais l'augmentation de l'emploi contractuel est une tendance régulière dans les trois versants de la fonction publique. Selon la direction générale de l'administration et de la Fonction Publique (DGAFP), la part des effectifs contractuels représentait 16,4% des personnels de la Fonction Publique d'État (employés essentiellement dans les établissements publics, alors que l'emploi contractuel représente 6% des effectifs dans l'État), 18,8% dans la Fonction Publique territoriale; et 18,2% dans la fonction publique hospitalière. Rapport annuel 2017 DGAFP. (insee 2018)

Effectifs des trois versants de la Fonction Publique

en milliers

Au 31 décembre	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble de la Fonction publique de l'État	2466,2	2450,8	2476,5	2475,6	2477,5

Ensemble de la Fonction publique territoriale	1 881,8	1912,8	1951,4	1981,5	1984,2
Fonction publique hospitalière	1145,2	1153,2	1172,6	1183,7	1186,6
TOTAL	5493,2	5516,8	5600,4	5640,8	5648,3

Champ : France hors Mayotte, postes principaux non annexes, y c. contrats aidés.
Source : Insee, Siasp.2018

II – LES SALAIRES

Quel salaire pour un.e salarié.e ?

Les salaires en France
(mensuel net en équivalent temps plein)

10 % touchent moins de	1 200 euros
20 %	1 350
30 %	1 500
40 %	1 620
50 %	1 800
60 %	2 000
70 %	2 280
80 %	2 700
90 %	3 600
95 %	4 700
99 % touchent moins de	8 600 euros

Données Insee, année 2016

En moyenne, un salarié touche 2 240 euros nets mensuels en temps complet (données Insee 2016). Mais cette moyenne est peu significative car elle est tirée vers le haut par un petit nombre de salaires très élevés. **Sept salariés sur dix reçoivent moins de 2 280 euros, la moitié (ce qui s'appelle le « salaire médian») moins de 1 800 euros.** Si l'on situe les classes moyennes, du point de vue des salaires, entre les 30 % les plus pauvres et les 20 % les plus aisés, comme le fait l'[Observatoire des inégalités](#), elles touchent entre 1 500 et 2 700 euros nets mensuels. A partir de 3 000 euros on entre dans les 15 % les mieux payés, et avec 4 000 euros dans les 8 %. Le club du 1 % du haut de la hiérarchie des salaires commence à partir de 8 600 euros . On ne connaît malheureusement pas les salaires au-dessus du 1 % le plus élevé.

Salaires dans le secteur privé

En 2016, le salaire mensuel moyen en équivalent temps plein d'une personne travaillant dans le secteur privé atteint 2 238 euros nets. Il augmente de 0,5% en euros constants (après + 1,1% en 2015), de façon plus marquée pour les cadres.

La moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 1 789 euros nets par mois en équivalent temps plein. 10% les moins bien rémunérés gagnent moins de 1 189 euros par mois (1er décile), tandis que les 10% les mieux rémunérés perçoivent plus de 3 576 euros (9e décile). Hors contrats aidés et de professionnalisation, le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) des femmes est inférieur de 18,9% en moyenne à celui des hommes. Cet écart continue de se réduire, de 0,3 point par rapport à 2015 et de 3,4 points par rapport à 2002.

Le salaire des personnes présentes du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 dans le même établissement, soit un peu plus d'un salarié du privé sur deux, augmente de 2,0% en euros constants. les hommes et les salariés à temps complet sont surreprésentés.

- **Travailleurs pauvres**

Un million de personnes exercent un emploi mais disposent d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, fixé à la moitié du revenu médian (855 euros par mois pour une personne seule en 2016). Si on fixe le seuil de pauvreté à 60 % du niveau de vie médian (1 026 euros), on en compte deux millions.

Qu'est-ce qu'un travailleur pauvre ?

Un travailleur pauvre est une personne qui travaille mais dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Si elle vit seule, on compare son revenu après impôts et prestations sociales au seuil de pauvreté. Si elle vit dans un ménage de plusieurs personnes, on rapporte les revenus d'ensemble du ménage au nombre de personnes. Ce n'est pas la rémunération que le travailleur tire individuellement de son travail qui est prise en compte, mais le niveau de vie de sa famille. Une personne qui travaille pour un salaire très faible (un Smic en temps partiel par exemple) ne sera pas considérée comme « travailleur pauvre » si son conjoint dispose d'un revenu qui permet au couple de sortir de la pauvreté. À l'inverse, une personne à plein temps au Smic pourra être comptée comme travailleur pauvre, si son salaire est la seule ressource pour sa famille.

La définition des « travailleurs » diffère selon l'organisme statistique. Dans les données sur les revenus de l'Insee, on considère comme « en emploi » une personne qui travaille au moment de l'enquête. De son côté, l'organisme européen Eurostat comptabilise les personnes qui ont passé au moins la moitié de l'année en emploi.

- **Travailleurs précaires**

3,7 millions de personnes occupent un emploi précaire en France ¹, soit **13,7 % de l'emploi total**, selon les données 2018 de l'Insee, principalement des contrats à durée déterminée, du privé comme du public, mais aussi des intérimaires, des contrats aidés et des apprentis .

L'âge constitue un critère déterminant

Les jeunes, 15-29 ans, forment à eux seuls la moitié des précaires. Parmi les salariés, 38 % de cette tranche d'âge est employée en contrat précaire. La précarité est devenue la règle en matière [d'insertion des jeunes peu ou non diplômés](#). Seuls 11 % des 30 à 49 ans et 7 % des quinquagénaires sont concernés. Hormis les plus diplômés, pour la grande majorité des jeunes, l'insertion durable dans l'emploi ne se fait qu'après plusieurs années de stages ou de contrats courts. Il faut noter que ces dernières années, la précarité s'est accrue chez les plus âgés : en 2014, le taux de précarité était seulement de 8 % chez les 30 à 49 ans.

Le critère central reste le diplôme

Jeunes ou moins jeunes, la précarité marque avant tout les milieux populaires. Ouvriers et employés représentent 80 % des précaires, les cadres supérieurs seulement 10 %



Salaires dans la Fonction Publique

En 2015, tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, bénéficiaires de contrats aidés), un salarié gagne en moyenne **en équivalent temps plein 2 495 euros nets par mois** dans la fonction publique de l'État (FPE), **2 239 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, et **1 891 euros dans la fonction publique territoriale (FPT)**. Ces écarts entre salaires moyens reflètent essentiellement les structures d'emploi selon le versant de la fonction publique et notamment les répartitions par catégorie statutaire. Ainsi, les fonctionnaires de catégorie A sont plus nombreux dans la FPE (48 % de l'ensemble des agents), que dans la FPH (19 %), et dans la FPT (7 %) alors que ceux de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (60 %) et la FPH (39 %) que dans la FPE (11 %). (insee 2018)

Salaires dans la fonction publique 5.2

Salaires mensuels nets moyens dans la fonction publique territoriale en 2015

	Effectifs en %	Salaires en euros courants	15/14 en % en euros constants
Fonctionnaires	78,9	1 972	1,0
dont ¹ : catégorie A	9,5	3 277	0,1
catégorie B	14,7	2 305	0,3
catégorie C	75,7	1 744	1,2
Non-fonctionnaires	21,1	1 586	0,0
Ensemble	100,0	1 891	0,8
Communes	54,8	1 796	0,6
CCAS ² et caisses des écoles	6,8	1 686	0,7
EPCI ³ à fiscalité propre	11,9	1 964	0,8
Autres structures intercommunales	3,5	1 861	1,0
Départements	14,3	2 108	1,0
Incendie - Secours	2,9	2 576	1,4
Régions	4,6	1 984	1,5
Autres collectivités locales	1,2	2 114	1,5

1. En % de l'ensemble des fonctionnaires.

2. Caisses communales d'action sociale.

3. Établissements publics de coopération intercommunale (y c. métropole de Lyon).
Champ : France hors Mayotte, salariés en équivalent temps plein des collectivités territoriales (y c. bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires et assistants maternels).

Source : Insee, Siasp.

Salaires mensuels nets moyens dans la fonction publique de l'État en 2015

	Effectifs en %	Salaires en euros courants	15/14 en % en euros constants
Fonctionnaires	73,5	2 658	0,3
dont ¹ : catégorie A	65,5	2 897	-0,1
catégorie B	19,0	2 417	0,1
catégorie C	15,3	1 938	1,0
Non-fonctionnaires	26,5	2 043	0,5
Ensemble	100,0	2 495	0,4
Enseignants	46,1	2 540	0,1
Non-enseignants	53,9	2 457	0,6
Ministères	75,6	2 544	0,3
EPA ²	24,4	2 343	0,8

1. En % de l'ensemble des fonctionnaires.

2. Établissements publics administratifs.

Champ : France hors Mayotte, salariés en équivalent temps plein de la fonction publique d'État ; hors militaires ; y c. bénéficiaires d'emplois aidés.

Source : Insee, Siasp.

Salaires mensuels nets moyens dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Effectifs en %	Salaires en euros courants	15/14 en % en euros constants
Fonctionnaires	74,6	2 100	0,6
dont ¹ : catégorie A	25,5	2 512	-0,4
catégorie B	22,6	2 334	-0,1
catégorie C	51,9	1 795	1,1
Contractuels ²	18,4	1 604	0,7
Personnels médicaux	7,0	5 417	1,2
Ensemble	100,0	2 239	0,6
Hôpitaux	87,8	2 298	0,6
Établissements médico-sociaux	12,2	1 816	0,8

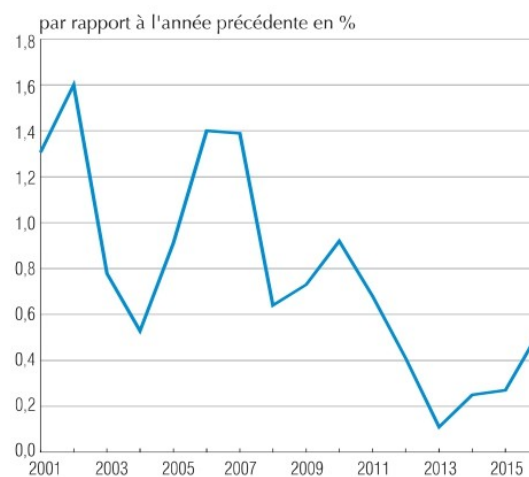
1. En % de l'ensemble des fonctionnaires.

2. Hors personnels médicaux.

Champ : France hors Mayotte, salariés en équivalent temps plein de la fonction publique hospitalière, hors internes et externes, y c. bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, Siasp.

Évolution moyenne de l'indice de traitement brut de 2001 à 2016



Source : DGAFF.

Salaires mensuels nets moyens dans la fonction publique selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015

en euros courants

	Fonction publique de l'État (FPE)		Fonction publique territoriale (FPT)		Fonction publique hospitalière (FPH)	
	Salaires	15/14 en %	Salaires	15/14 en %	Salaires	15/14 en %
Cadres	3 056	-0,1	3 277	0,4	4 775	1,0
Professions intermédiaires	2 272	1,0	2 232	0,5	2 284	-0,2
Employés, ouvriers	2 002	-0,1	1 672	1,0	1 718	1,1
Ensemble	2 495	0,4	1 891	0,8	2 239	0,7

Champ : France hors Mayotte, agents en équivalent temps plein mensualisés, y c. bénéficiaires de contrats aidés, des services civils des ministères de l'État et des établissements publics administratifs hors militaires (FPE), des collectivités territoriales hors militaires, assistants maternels et familiaux (FPT) et des établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière hors internes, externes, assistants maternels et familiaux (FPH).

Sources : DGAFF ; Insee, Siasp.

III – EGALITE FEMME/HOMME AU TRAVAIL

Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école. Au lycée, elles s'orientent davantage vers l'enseignement général, puis poursuivent plus souvent des études dans l'enseignement supérieur, en particulier dans les cursus longs. Au total, les femmes des générations récentes sont maintenant plus diplômées que les hommes. Elles sont, en particulier, de plus en plus souvent diplômées du supérieur long : en 2016, 32 % des femmes de 25 à 34 ans sont dans ce cas contre 26 % des hommes de cette classe d'âge.

Aux âges actifs, les comportements d'activité des femmes se rapprochent de ceux des hommes. En 2016, en France hors Mayotte, 67,6 % des femmes de 15-64 ans participent au marché du travail contre 75,4 % des hommes de la même classe d'âge. Sur longue période, l'écart de **taux d'activité** entre les femmes et les hommes s'est considérablement réduit : il est passé de 31 points en 1975 à 8 points en 2016.

La part des femmes parmi les cadres est passée de 31 % en 1995 à 42 % en 2015 en France métropolitaine. Cette progression dans l'accès à la catégorie cadre est encore plus visible pour les jeunes générations. À l'autre extrémité de la hiérarchie professionnelle, de fortes différences dans les emplois occupés perdurent entre femmes et hommes. En 2015, un ouvrier sur cinq est une ouvrière. Plus de trois employés sur quatre sont des femmes.

Les interruptions d'activité liées aux enfants restent beaucoup plus fréquentes pour les femmes. En 2016, les femmes qui travaillent sont près de quatre fois plus souvent à **temps partiel** que les hommes : 30 % d'entre elles contre 7 % pour les hommes en France métropolitaine.

Si les écarts de revenu salarial selon le sexe se sont légèrement réduits depuis vingt ans, le **revenu salarial** des femmes reste inférieur en moyenne de 24 % à celui des hommes. Un quart de cet écart seulement s'explique par des différences de durée de travail. Les écarts de salaire entre femmes et hommes diminuent très lentement.

Aux âges plus avancés, les conditions de vie des femmes sont plus difficiles que celles des hommes. Les différences de carrières professionnelles se traduisent chez les femmes par des départs à la retraite plus tardifs d'un an en moyenne et des pensions de droit direct inférieures de 42 % par rapport aux hommes.

Figure 1 – Activité et conditions d'emploi selon le sexe et la composition familiale en 2016
(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303378?sommaire=3353488>)

Activité et conditions d'emploi selon le sexe et la composition familiale en 2016 (en %) -

	Taux d'activité		Temps complet		<u>Sous-emploi</u>	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Personnes seules	72,4	77,5	76,9	90,5	9,8	4,9
Familles monoparentales	64,8	58,4	69,4	87,8	13,3	7,2
Couples sans enfant	67,3	72,9	73,6	92,4	7,3	3,0
Couples avec enfant(s)	68,6	79,4	66,9	94,0	9,1	3,0
dont : avec un enfant	71,3	79,3	71,8	93,8	9,2	2,9

avec deux enfants	73,8	84,5	66,7	94,7	8,2	2,6
avec trois enfants ou plus	53,4	77,9	56,5	92,9	11,2	3,9
Autres ménages	58,2	68,2	70,6	87,9	10,8	6,3
Ensemble	67,9	75,6	70,2	92,6	9,3	3,6

IV – DÉPLACEMENT TRAVAIL-BOULOT

Les emplois se concentrent très progressivement sur le territoire français, les déplacements domicile-travail augmentent

Entre 2006 et 2016, à l'échelle des intercommunalités (EPCI), les emplois ont tendance à se concentrer très progressivement sur le territoire.

L'Insee publie un ensemble d'études nationale et régionales sur l'évolution de l'emploi dans les EPCI.

Ces publications sont issues des données sur l'emploi et sur les navettes domicile-travail des recensements de la population 2006 et 2016. Étude nationale et par région

[Les emplois se concentrent très progressivement sur le territoire, les déplacements domicile-travail augmentent.](#)

Insee Première, n° 1771 - septembre 2019 <https://www.insee.fr/fr/information/4203565>

Où se concentrent les emplois ?

Entre 2006 et 2016, l'emploi se concentre très progressivement dans **9 métropoles (sur 12)** : Paris, Toulouse, Lyon, Nantes, Bordeaux, Montpellier, Marseille, Rennes et Lille.

En 2016, ces métropoles hébergent **29 %** des emplois (contre **27 % en 2006**).

Depuis 2006, l'emploi augmente d'au moins **0,4 % par an** dans ces métropoles. Alors qu'il stagne globalement dans les autres pays d'intercommunalité (EPCI).

En 2016, **un tiers** des effectifs **travaillent hors** de leur intercommunalité (EPCI) de résidence, soit **9 millions d'actifs**.

Entre 2006 et 2016, le nombre de **navetteurs entre intercommunalités** (EPCI) **progresses** de **1,2 % par an**.

V – LES CONFLITS SOCIAUX

Combien de jours de grèves ?

En 2016, **1,7 %** des entreprises de **10 salariés ou plus** du secteur marchand (hors agriculture) déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, en augmentation par rapport à 2015. Ces entreprises emploient **26 % des salariés du champ**. [Le nombre de journées individuelles non travaillées \(JINT\)](#) pour 1 000 salariés a quasiment doublé de 2015 à 2016, passant

de 69 à 131 jours. Cette augmentation est d'autant plus significative qu'elle survient après cinq ans de relative stabilité du nombre de JINT. (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-greves-en-2016>)

Quelle importance de la discrimination syndicale ?

La récente étude du défenseur des droits sur les discriminations syndicales en France (paru en septembre 2019) mérite d'être analysée. Cette réalité est incontournable dans la vie des salariés : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etres-oit-2019-num-18.09.19_1.pdf

« Les résultats indiquent que près d'une personne active sur trois (29%) et une personne syndiquée sur deux (52%) considèrent que les discriminations syndicales se produisent souvent ou très souvent, ce qui fait de la discrimination syndicale au travail un phénomène perçu comme répandu. Un tiers également de la population active interrogée estime que la peur des représailles de la part de la direction est le facteur qui dissuade le plus les salariés de s'engager dans une activité syndicale. Plus de quatre actifs sur dix (42%) considèrent que l'exercice d'une activité syndicale représente un risque pour son emploi ou son évolution professionnelle, et près de sept sur dix (66%) parmi les personnes syndiquées. D'après l'enquête, près de la moitié (46%) des personnes syndiquées estiment avoir déjà été discriminées au cours de leur carrière professionnelle en raison de leur activité syndicale. Pour 51% d'entre elles, leur activité a représenté un frein à leur évolution professionnelle. Plus de quatre personnes syndiquées sur dix (43%) estiment que les relations avec leur hiérarchie se sont dégradées en raison de leur activité syndicale.

Par ailleurs, les salariés syndiqués du secteur privé sont plus nombreux (50%) à déclarer avoir été discriminés en raison de leur activité que les agents du secteur public (40%).

Un fort investissement dans une activité syndicale visible (adhésion de longue durée, grèves, distribution de tracts, exercice d'un mandat syndical, participation à des négociations...) accroît significativement le risque de déclarer une expérience de discrimination. Les délégués et déléguées syndicales en particulier rapportent une exposition significativement plus forte aux discriminations et à la dégradation de leurs conditions de travail. Certaines catégories de personnes syndiquées rapportent plus de discriminations que les autres. C'est le cas des hommes, des ouvriers et des ouvrières, des personnes en situation de handicap ou atteintes d'une maladie chronique, ou qui ont une personne dépendante à leur charge.

La plupart du temps, les discriminations syndicales rapportées par les victimes se manifestent sous la forme d'absence d'évolution ou d'avancement professionnel, de blocage dans l'évolution de la rémunération, et de dégradation du climat ou des conditions de travail.

Près de huit personnes syndiquées sur dix qui estiment avoir été discriminées ont tenté de faire cesser la situation, principalement en sollicitant leur syndicat et/ou en s'adressant à leur employeur.

Près de quatre fois sur dix, les personnes estiment avoir fait l'objet de mesures de rétorsion de la part de leur employeur à la suite de leurs démarches. Pour quatre personnes sur dix, la difficulté d'accès à la preuve les a dissuadées d'entreprendre des démarches pour faire valoir leurs droits. »

VI - INDUSTRIE

Définition INSEE :

En première approximation, relèvent de l'industrie les activités économiques qui combinent des facteurs de production (installations, approvisionnements, travail, savoir) pour produire des biens matériels destinés au marché.

Une distinction est généralement établie entre l'industrie manufacturière et les industries d'extraction mais le contour précis de l'industrie dans chaque opération statistique est donné par la liste des items retenus de la nomenclature économique à laquelle cette opération se réfère (NAF, NES, NA...).

Chiffes clés : Sources : [*direction générale des Entreprises \(DGE\)*](#), [*Insee*](#), [*Eurostat*](#), [*Esane*](#)

10 % du PIB

L'industrie manufacturière représente 10 % du produit intérieur brut (PIB) en France, contre 20,3 % en Allemagne mais seulement 8,7 % au Royaume-Uni.

870 milliards d'euros : Le chiffre d'affaires de l'industrie manufacturière

L'industrie manufacturière, comprend 24 activités aussi diverses que les industries alimentaires, du papier et du carton, l'industrie chimique, l'industrie pharmaceutique, la métallurgie, l'industrie automobile, celles du cuir et de la chaussure, la fabrication de meubles... Les industries agroalimentaires occupent la première place, par le nombre d'entreprises (près de 61 000), le chiffre d'affaires HT (185 milliards d'euros) ou la valeur ajoutée (40 milliards d'euros HT). L'automobile dépasse les 100 milliards de chiffre d'affaires (111 milliards d'euros) avec il est vrai **seulement 1717 entreprises**.

2,7 millions de salariés

L'industrie française emploie 2,7 millions de salariés directs (hors intérim) au 2^e trimestre 2016. Parmi eux, plus de 550 000 travaillent dans l'agroalimentaire et près de 380 000 dans la métallurgie et les produits métalliques.

235 000 entreprises

Il existe en France plus de 235 000 entreprises industrielles.

23 % pour la chimie

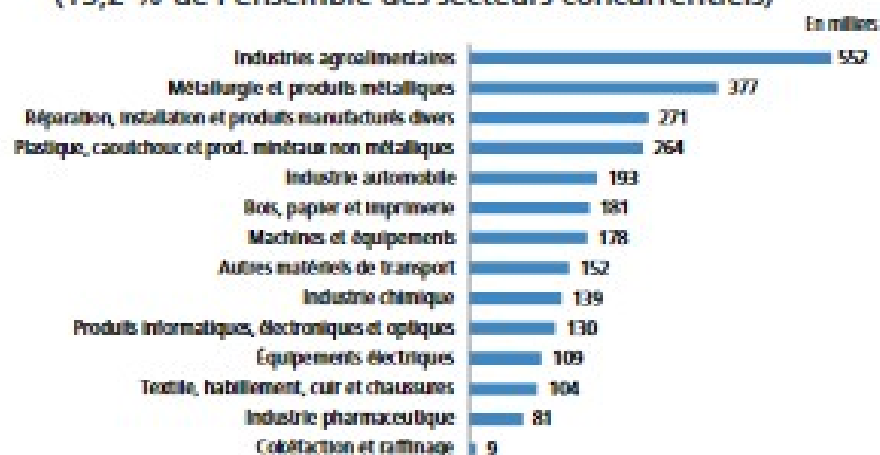
La chimie, la pharmacie, le plastique, le caoutchouc et les minéraux arrivent en tête parmi les branches de l'industrie manufacturière française, en termes de valeur ajoutée. Ils représentent près de 23 % du secteur. Viennent ensuite l'agroalimentaire (20,4 %), la réparation, l'installation et les produits manufacturés (14,1 %), ainsi que l'électronique, les équipements électriques et les machines (13,8 %).

28,5 milliards d'euros

Les branches industrielles dépensent 28,5 milliards d'euros en investissements (investissements corporels bruts, hors apports), soit un taux d'investissement de 13,2 %.



■ **Emploi salarié direct* par secteur** : 2,7 millions**
(15,2 % de l'ensemble des secteurs concurrentiels)



* hors intérim. ** nomenclature NAC, niveau A38 sauf matériels de transport (A88)
Source : Insee, estimations d'emploi, 2^e trimestre 2016.

Un affaiblissement productif tendanciel

(rapport CESE INDUSTRIE : UN MOTEUR DE CROISSANCE ET D'AVENIR Maie-Claire Caillaud 2018) <https://www.lecese.fr/travaux-publies/industrie-un-moteur-de-croissance-et-davenir>

« Malgré des signes de rebond depuis 2014, la place de l'industrie dans l'économie française n'a cessé de reculer durant les cinquante dernières années au profit du secteur des services marchands. Ce phénomène se traduit dans les statistiques françaises par le recul de la contribution du secteur industriel au PIB d'une part, et le repli de l'emploi industriel d'autre part. Entre 1970 et 2016, le poids de l'industrie manufacturière dans le PIB en valeur a été divisé par 2, passant de 22,3 % à 11,4 %, tandis que sur la même période, le poids des services marchands gagnait un peu plus de 10 points, passant de près 44,2 % à 56,1 %. L'essentiel du recul est enregistré entre le milieu des années 1970 et 2009. Depuis lors, la part de la valeur ajoutée manufacturière dans le PIB semble se stabiliser. Entre 1970 et 2016, l'industrie manufacturière a perdu plus de la moitié de ses effectifs, soit plus de 2 millions au total ou encore près de 50 000 par an pendant que le nombre d'emplois dans les services marchands doublait ; ainsi, la part de l'industrie dans l'emploi total a reculé de 11 points passant de 22 % à 10 %, alors que parallèlement celle des services marchands augmentait de 12 points, passant de 33 % à 45 % de la population active

Des grands groupes Français :

De manière générale, le poids de l'industrie est prégnant dans les grandes entreprises françaises : elle représente en effet près de 41 % du chiffre d'affaires généré par les 80 principaux groupes français²⁹. Le chiffre d'affaires de ces grandes entreprises industrielles est en progression depuis 5 ans. toutefois,

ces groupes se sont fortement internationalisés : en 2016, seuls 27 % du chiffre d'affaires généré par ces 80 groupes étaient localisés en France. Dans le même sens, une étude publiée en décembre 2017 et consacrée aux groupes localisés en France souligne que 15,5 % d'entre eux ont pour activité principale l'industrie et que 80 % de leurs effectifs dépendent de firmes multinationales (Sur les 123 000 groupes implantés en France en 2015, 220 ont 5 000 salarié.e. ou plus », Insee Première n° 1679, décembre 2017)

EXEMPLE D'ENTREPRISES INDUSTRIELLES FRANÇAISES FIGURANT DANS LES 10 PREMIERS MONDIAUX DE LEUR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN CHIFFRE D'AFFAIRES)

(rapport CESE INDUSTRIE : UN MOTEUR DE CROISSANCE ET D'AVENIR Maie-Claire Cailletaud)

EDF(Energie)3è rang mondial – Total (Extraction pétrolière) 6è rang mondial - L'Oréal (Cosmétique) 1è rang mondial - Alstom Machinerie (individuelle) 6è rang mondial- LV MH (Luxe) 1è rang mondial – Kering (Luxe) 2è rang mondial- Hermès (Luxe) 7è rang mondial- Schneider électrique (Équipement électrique) 2è rang mondial- Legrand (Équipement électrique) 8è rang mondial- Airbus Aéronautique, (aérospatial et défense) 2è rang mondial- Lafarge Holcim (Ciment) 1è rang mondial – Vicat (Ciment)4è rang mondial - Alliance Renault-Nissan-Mitsubishi (Automobile) 4è rang mondial – Michelin (Pneumatique) 2è rang mondial– Essilor (Equipement médical et produits de santé) 8è rang mondial – Sanofi (Pharmacie) 3è rang mondial

VII – FINANCEMENT DES TPE/PME

Avis du CESE (15 mars 2017 – F. Boccara)

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/les-pmetpe-et-le-financement-de-leur-developpement-pour-lemploi-et-leur-efficacite>

Le tissu économique français se caractérise par le poids très important des petites et moyennes entreprises et des très petites entreprises. « Plus de 99% des entreprises françaises sont des PME/TPE (96% pour les TPE et 3,7% pour les PME) : 3,55 millions de TPE et 136468 PME ». Elles représentent « près de la moitié de l'emploi et de la richesse produite par les entreprises ». Leur rôle donc en matière de création d'emplois est décisif dans un contexte de chômage de masse et de sortie lente de la crise économique, avec également des enjeux en termes de maillage et de luttes contre les fractures territoriales.

Si l'on raisonne non seulement en termes de gisements d'emplois mais aussi d'efficacité économique au sens de création de valeur ajoutée et d'activité économique réelle, le cœur de cet avis « *Les PME/TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et l'efficacité* » adopté le 15 mars 2017 par le CESE et présenté par Frédéric Boccara, est particulièrement intéressant.

Le financement bancaire pèse dans le développement des PME/TPE « entre 60% et 70% des financements empruntés ». Or « le rythme de croissance de l'encours de crédit aux PME/TPE est moins élevé que celui relatif à l'ensemble des entreprises » et « le total du flux de crédit aux TPE... tend même à reculer depuis le premier trimestre 2016 ». » La France est avec la Grèce, le seul pays de la zone Euro où la demande de financement se trouve supérieure à l'offre ».

Par ailleurs deux problèmes sont soulevés : par l'avis, les refus de crédit significativement plus élevés pour les TPE que pour les PME et les taux de crédit là encore en défaveur « des plus petites » avec un effet discriminatoire supplémentaire pour celles des Outre-Mer.

L'avis est construit autour de 23 recommandations.

Le CESE recommande notamment de « moduler à la baisse l'impôt sur le résultat des PME/TPE » mais cela est assorti d'une condition positive « l'affectation de celui-ci en fonds propres à des fins d'investissements productifs, porteurs d'emplois ». Toujours dans le même esprit, l'avis préconise « de faire du développement des PME/TPE une des priorités du dispositif des conventions de revitalisation des territoires en lien avec l'emploi ».

L'aspect de valorisation de « la mission -conseil en gestion-aux dirigeant.e.s d'entreprises ainsi que le renforcement de la culture et de la formation en gestion financière » est inscrit. On peut toutefois regretter que l'apport du service public de l'emploi ait été oublié en matière de conseil en stratégie de gestion de l'emploi, bien qu'il n'appartienne pas au centre du sujet.

Les critères d'attribution des crédits bancaires sont trop construits sur l'évaluation et le suivi de la rentabilité des entreprises et non sur leur efficacité globale, en intégrant l'ensemble des revenus générés. Aussi le CESE recommande « d'enrichir l'information publique sur les crédits accordés... et d'organiser des conférences annuelles régionales et nationale sur le suivi des crédits ».

Face aux défis de la révolution numérique, informationnelle et écologique, le besoin de financement de l'investissement dans les technologies de l'information et de la communication est considérable. Pour appuyer ces transitions, le CESE préconise de « développer des prêts spécifiquement dédiés à la transformation numérique et à l'investissement immatériel » avec un rôle particulier pour la Banque Publique d'Investissement.

La préconisation « de changer la dimension de Bpifrance pour viser l'ensemble des TPE et promouvoir une autre sélectivité du crédit » a suscité un débat contradictoire important. Certains ont développé la mise en réseau de Bpifrance, de la Banque Postale et éventuellement de la SIAGI (société de cautionnement mutuelle pour PME/TPE contrôlée majoritairement par les chambres des métiers et le d'artisanat) afin de créer un pôle public bancaire et financier. D'autres ont vu dans cet outil une déresponsabilisation des banques, une distorsion de concurrence et « un excès de taille ».

Enfin à échelle européenne, post crise, la BCE a initié une série de programmes visant à assouplir et développer les crédits bancaires. Ainsi « le crédit est reparti dans la zone Euro mais essentiellement pour les grandes entreprises pas assez pour les PME ». Le CESE recommande donc « d'inciter la BCE à cibler ses refinancements aux banques de la zone Euro en faveur des PME/TPE selon des critères d'emploi et de valeur ajoutée ».

VIII – ESS : LEVIER DE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

De quoi parle-t-on ?

1/ Les valeurs

Les acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire prônent le Développement Durable/soutenable, ils revendiquent l'économie comme moyen et non comme finalité (lucrativité limitée), la gestion des structures est autonome et indépendante, la notion de Solidarité entre les individus (mais aussi entre les structures) est prédominante.

2/ Les principes

Complémentaire du secteur public, l'ESS est fondée sur les principes suivants :

- Utilité sociale (services aux personnes et aux collectivités)

Les activités des structures de l'ESS ne visent pas l'enrichissement personnel, mais le partage et la solidarité pour une économie respectueuse de l'homme et de son environnement.

Ces structures revendiquent leur utilité sociale, car elles favorisent la coopération. Elles ont un ancrage local adapté aux nécessités de chaque territoire et de ses habitants.

- Développement Durable

Les activités des structures de l'ESS visent la solidarité, une économie respectueuse de l'Homme et de son environnement

- Démocratie

Leur gouvernance est démocratique (participative ou représentative), elle prévoit des assemblées décisionnaires sur le postulat d'1 Homme = 1 voix (quel que soit le nombre de parts sociales détenues ou le poste occupé).

- Consolidation économique (et non Capitalisme)

Les structures de l'ESS mettent en œuvre une gestion responsable, conforme aux principes suivants :

- les bénéfices sont majoritairement consacrés à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise, et dans tous les cas réservés à l'investissement productif, aux réserves impartageables et à des compléments de rémunération,
- les réserves obligatoires constituées, impartageables, ne peuvent pas être distribuées,
- en cas de liquidation ou, le cas échéant, en cas de dissolution, l'ensemble du «boni de liquidation» est redistribué à une autre entreprise de l'ESS.

3/ Le poids économique (sources : ESSpace, France bénévolat et Ministère de l'économie)

Le poids relatif de l'ESS dans l'ensemble de l'économie européenne est de plus en plus significatif. Pour le seul territoire français, les chiffres à fin 2016 sont les suivants :

- + 25 % de salariés depuis 2000
- 1% du PIB
- 10,5 % de l'emploi total
- 13,9 % des emplois privés, dans 200 000 structures
- 15 % de l'emploi des femmes
- 53% des français.e.s sont ou ont été bénévoles dans une associations (dont 41% des moins de 35 ans)
- 2,37 millions de salariés
- 9 associations sur 10 n'ont pas de salarié.e.s
- 39 milliards € annuels de cotisations sociales
- 3,2 du PIB provient de l'activité des associations
- 100 milliards € de valeur ajoutée créée
- 3,7 milliards de chiffres d'affaires cumulés, pour les seules coopératives
- 221 325 structures labellisées ESS
- 2 046 coopératives adhérentes en France (dont 1910 SCOP et 136 SCIC) = plus de 42 200 salariés
- 600 000 postes disponibles à l'horizon 2020 (créations et remplacement de retraités)

L'ESS est aussi une économie du quotidien pour touTEs les FrançaisES:

- Plus de 8 établissements d'enseignement culturel sur 10 sont de l'ESS (écoles de danse, de musique, de théâtre...);
- 54 % des complémentaires santé sont des mutuelles ;
- 3 véhicules particuliers sur 5 et la moitié des deux-roues motorisés sont assurés par une mutuelle ;

- Plus de 90 % des clubs de sport sont des associations ;
- La moitié des établissements d'accueil de jeunes enfants (crèches, halte-garderie...) et 9 établissements d'accueil d'enfants handicapés sur 10 sont de l'ESS ;
- Les banques coopératives représentent 60 % de l'activité de la banque de détail
- 3 agriculteurs sur 4 adhèrent à une coopérative

IX – TEXTE CONGRES : POUR UN MANIFESTE DU PARTI COMMUNISTE DU XXI^e SIECLE

EXTRAITS

◆ 2.4 *Les relocalisations industrielles : un nouveau mode de développement au cœur de notre bataille pour l'emploi*

165 emplois industriels sont détruits chaque jour en moyenne depuis 2001 (Une ville comme Lourdes ou Fontainebleau 'rayée' chaque trimestre pendant 15 ans).

Il y a urgence. Le mythe de la société post-industrielle qui a dominé l'action politique et la financiarisation de l'économie ont fonctionné comme un accélérateur de la crise industrielle. Or c'est le seul secteur à générer 3 à 4 emplois induits pour chaque emploi industriel. Il concentre 80 % des investissements privés de Recherche et Développement. Nous voulons faire de la question des relocalisations industrielles une campagne politique permanente. C'est un enjeu structurant, un enjeu de souveraineté nationale, un enjeu pour l'emploi et pour engager la transition écologique. La maîtrise et la relocalisation de la production industrielle est un levier essentiel pour désintoxiquer notre société de la finance et du court-termisme capitaliste qui détruit nos emplois et notre écosystème. Notre lutte pour l'industrie et le développement de l'emploi converge avec celle des circuits courts, pour réduire pollutions et réchauffement climatique. Elle suppose une nouvelle politique industrielle et de services de nature à répondre aux besoins humains avec un nouveau mode développement.

◆ 6.1 *Relancer l'action du Parti envers les entreprises et le monde du travail Portons le combat jusqu'au cœur du système capitaliste : les entreprises et les banques. Il faut renforcer l'organisation du Parti dans les entreprises, lieux décisifs de la lutte des classes. Comme décidé au 37^e congrès, nous tiendrons un Conseil national à ce sujet. Lieu de pouvoir sur l'économie, la société et la vie quotidienne, c'est aussi un lieu où le patronat peut imposer ses idées. Un lieu où se forge un vécu d'expériences et des mentalités sur lesquelles peuvent s'imposer les idées dominantes comme se construire une conscience de classe. Les gouvernements successifs, dans le sillage du Medef, n'ont cessé de faire de l'entreprise et du travail les pièces centrales de leur politique, cherchant ce que Hollande a pu qualifier de « compromis historique » de soumission des salariés et de la société aux objectifs patronaux. Avec Macron, ce chantier prend une bien plus grande ampleur, en visant une destruction sans précédent des acquis sociaux, tout en cherchant à intégrer le plus possible le salariat à ses choix politiques à partir de l'entreprise. Actuellement, les nouvelles formes d'activités qui apparaissent (« ubérisation », « autoentrepreneuriat », « télétravail »...) et l'éclatement sans précédent des statuts des salariés, le recours à la précarité, aux intérim, à la sous-traitance, conduisent à plus d'exploitation.*

L'explosion inédite du chômage, l'aggravation de la précarité et des bas salaires... tout cela fait partie des causes des difficultés de l'organisation dans les entreprises au plan syndical comme au plan politique. Cependant, les lieux de travail sont aussi les lieux où, par l'activité syndicale, se construit la solidarité revendicative, où prend corps la force du mouvement social. Pour libérer la politique de la dictature du marché, il faut une appropriation sociale effective des entreprises et des banques, et de toutes les institutions qui leur sont liées. De même que nous n'entendons pas déléguer la politique et l'intérêt général au sommet de l'État, nous devons refuser de déléguer la gestion des entreprises, avec la production des richesses, aux capitalistes. La séparation entre l'économie et la politique est au cœur du capitalisme et de ses aliénations. Nous voulons la dépasser. Il est donc vital de relancer réellement la vie du Parti et le combat organisé, si indispensables dans les entreprises et autour d'elles. C'est aussi la condition pour faire progresser une conscience de classe et une unité politique du salariat dans sa diversité, sur l'ensemble des enjeux qui le concerne, dans l'entreprise comme dans la cité. Cela implique de prendre en compte l'isolement de nombreux camarades sur leurs lieux de travail afin de le dépasser. Ce travail, nous devons également l'engager dans les lieux de travail, auprès des agents des services publics, des collectivités territoriales, qui voient leurs statuts menacés de disparition et les missions qu'ils remplissent être dégradées fortement par l'austérité que subissent les collectivités et les services publics en général. De plus, notre parti doit travailler à renforcer ses liens avec le mouvement social et les syndicalistes, non seulement pour être le relais politique des luttes qui existent mais aussi pour les nourrir et participer à les initier afin qu'elles s'inscrivent dans une perspective de transformation globale de la société. Pour cela, il nous faut donc favoriser la participation de militant·e·s issu·e·s du mouvement social dans nos instances de direction. Cela demande à la fois un effort d'organisation et d'élaboration politique.



-1-

La France, c'est aussi...

selon l'INSEE ou l'INED

PLUS DE 67 MILLIONS D'HABITANTS EN FRANCE AU 1^{ER} JANVIER 2018

- Au 1^{er} janvier 2018, la France compte 67,2 millions d'habitants. Au cours de l'année 2017, la population a augmenté de 233 000 personnes, soit une hausse de 0,3 %. Comme les années précédentes, cette progression est principalement due au solde naturel, différence entre les nombres de naissances et de décès, bien que ce solde soit historiquement bas.
- En 2017, 767 000 bébés sont nés en France, soit 17 000 de moins qu'en 2016. Il s'agit de la troisième année consécutive de baisse. L'indicateur conjoncturel de fécondité est également en recul pour la troisième année et s'établit à 1,88 enfant par femme en 2017 (contre 1,92 en 2016). Il reste néanmoins le plus élevé d'Europe.
- En 2017, 603 000 personnes sont décédées, soit 9 000 de plus qu'en 2016. L'espérance de vie à la naissance reste stable pour les femmes et progresse pour les hommes. Elle s'établit à 85,3 ans pour les femmes et 79,5 ans pour les hommes. L'écart entre les femmes et les hommes continue donc de se réduire.
- En 2017, 228 000 mariages ont été célébrés, dont 7 000 entre personnes de même sexe. Le nombre de Pacs continue d'augmenter en 2016 et atteint 192 000.

28,6 MILLIONS D'ACTIFS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

En moyenne, en 2014, la population active est estimée à 28,6 millions de personnes en France métropolitaine, selon l'enquête Emploi, dont 14,9 millions d'hommes et 13,7 millions de femmes.

SALAIRES : 2 202 € PAR MOIS

**NETS EN MOYENNE (LES MOYENNES NE
DISENT NI LES ÉCARTS NI LES INÉGALITÉS)**

En 2013, un salarié du secteur privé ou d'une entreprise publique perçoit en équivalent temps plein (EQTP) en moyenne 2 202 € par mois nets de tous prélèvements à la source. Un cadre supérieur touche 2,4 fois plus qu'un ouvrier.

2,8 MILLIONS DE CHÔMEURS

En moyenne en 2014, 2,8 millions de personnes sont au chômage (selon le Bureau international du travail), en France métropolitaine. Le taux de chômage s'établit à 9,9 % de la population active, comme en 2013.

Comme les années précédentes, près d'un jeune actif sur quatre est au chômage.

Le chômage frappe aussi les plus âgés. Si l'écart entre jeunes et plus âgés reste énorme (le taux de chômage des moins de 25 ans est 2,5 fois supérieur à celui des adultes, 3,8 fois supérieur à celui des plus de 50 ans), il n'en connaît pas moins une forte augmentation. Par ailleurs, le taux de chômage des hommes est en hausse de 0,2 point alors que celui des femmes diminue de 0,1 point.

8,6 MILLIONS DE PERSONNES EN DESSOUS DU SEUIL DE PAUVRETÉ

En 2013, 8,6 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté monétaire, fixé à 60 % du niveau de vie médian. Le taux de pauvreté s'élève ainsi à 14 % de la population, évoluant à la baisse pour la deuxième année consécutive. Si le modèle social français réduit la pauvreté, il est aussi fragilisé par les inégalités sociales.

Le nombre de foyers qui perçoivent le RSA socle (différencié du RSA dit "activité", versé en complément à ceux qui disposent d'un bas salaire)

en France métropolitaine et dans les Dom est passé de 1,3 à 1,8 million entre décembre 2008 et septembre 2015, une progression de 40 %.

DE GROS ÉCARTS DE NIVEAUX DE VIE

En 2013, la moitié des personnes ont un niveau de vie inférieur à 20 000 euros annuels en France métropolitaine, soit 1 667 euros par mois. Les 10 % des personnes les plus modestes de la population ont un niveau de vie inférieur à 10 730 euros. À l'autre bout de l'échelle, les 10 % des personnes les plus aisées ont un niveau de vie supérieur à 37 200 euros. Le rapport vaut ainsi 3,5.

67 % DE FRANÇAIS EN BONNE SANTÉ

En 2013, 67 % des Français se déclarent en bonne ou très bonne santé, cette part étant restée stable au cours de la dernière décennie.

Un garçon né en France en 2013 peut espérer vivre 63 ans en bonne santé sur les 79 ans de son espérance de vie. Cette espérance de vie sans incapacité (EVSI) est plus élevée pour les filles

(64,4 ans sur 85,6 années d'espérance de vie).

En même temps, de plus en plus de personnes renoncent à se soigner faute d'argent.

PLUS DES TROIS QUARTS D'UNE GÉNÉRATION ATTEIGNENT LE NIVEAU DU BAC...

... mais les écarts entre catégories sociales demeurent très importants : 90 % des enfants d'enseignants obtiennent le bac contre seulement 40 % des enfants d'ouvriers non qualifiés.

57,7 % DES MÉNAGES PROPRIÉTAIRES DE LEUR RÉSIDENCE PRINCIPALE

La part de ménages propriétaires de leur résidence principale est passée de 55,6 % à 57,6 % entre 2000 et 2009. Depuis, elle s'est stabilisée et s'établit à 57,7 % en 2015.

Depuis 15 ans, la part des locataires est globalement stable, de même que leur répartition entre le parc social (45 %) et le parc privé (55 %). ★

POUR EN SAVOIR PLUS :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3305173?sommaire=1912926>

<http://www.insee.fr/fr/pdf/france-en-bref-2015.pdf>

<http://www.observationsociete.fr/>

http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?ref_id=FPORSOC15

<http://www.ined.fr/>



-2-

Le marché du travail et les classes sociales

MICKAËL ORAND

LES TRANSFORMATIONS ÉCONOMIQUES : MONDIALISATION ET NTIC PRODUISENT DES MUTATIONS PROFONDES

On peut identifier trois grands phénomènes dans l'évolution récente des économies mondiales : la croissance du commerce international, le progrès des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), et la financiarisation.

Ces trois phénomènes interagissent et se renforcent mutuellement : les NTIC ont permis une dématérialisation de l'information facilitant la financiarisation et une diminution des coûts de communication permettant des délocalisations plus nombreuses. Symétriquement, la concurrence des importations des économies en développement a renforcé une spécialisation des économies développées dans les secteurs à forte valeur ajoutée, en particulier la finance, au détriment de l'industrie. La mise en place de chaînes de sous-traitances de plus en plus importantes et l'externalisation d'activités, encouragées par la recherche de rentabilité à court terme que suppose la financiarisation, ont également contribué à accentuer les transformations de l'appareil productif dans les économies développées.

En France en particulier, on assiste à une profonde restructuration sectorielle : la part de l'industrie dans la production annuelle est passée de 24 à 14 % entre 1980 et 2007 et celle de l'agriculture ne représente plus que 2 % de la production annuelle en 2010, contre près de 17 % en 1950. C'est naturellement le secteur tertiaire qui a profité le plus de ces transformations : il

représente désormais près de 80 % de la valeur ajoutée annuelle.

Ces mutations interrogent notamment le rôle des États et leurs marges de manœuvre face à une économie dématérialisée et de plus en plus intégrée, comme le montre très bien l'exemple de l'évasion fiscale : celle-ci affecte non seulement les équilibres budgétaires – et donc leur capacité à mettre en place des politiques sociales autonomes –, mais aussi leurs politiques fiscales, avec un encouragement au dumping et une mise en concurrence directe des États.

DE NOUVEAUX PARADIGMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Ces transformations se traduisent au niveau du marché du travail par une « polarisation », identifiée dans la plupart des économies développées. Il s'agit de la disparition progressive des emplois moyennement qualifiés, dans l'industrie (ouvriers), mais également dans les services (employés – secrétaires notamment), sous l'effet à la fois du progrès technique (via l'automatisation de tâches autrefois réalisées par des travailleurs) et des délocalisations (qui détruisent des emplois dans la chaîne productive).

Cette disparition des emplois intermédiaires se fait au profit à la fois des emplois les plus qualifiés (puisque'il faut développer et entretenir les nouvelles technologies) et des emplois de service peu qualifiés et non délocalisables (par un effet – qui semble partiel dans le cas de la France – de vases communicants)

Dans certains pays (notamment les USA), cette polarisation s'est traduite par un accroissement

des inégalités entre les travailleurs les plus qualifiés et les moins qualifiés. Ce n'est, semble-t-il, pas encore le cas en France, mais la dynamique pourrait être la même dans les années à venir. Simultanément, il semble que le marché du travail soit de plus en plus segmenté, entre un marché dit « primaire » où les emplois et les carrières sont plutôt stables, et un marché dit « secondaire », où les trajectoires correspondent plutôt à des successions d'emplois courts et précaires et de périodes de chômage plus ou moins longues. La croissance importante du nombre de CDD parmi les embauches, alors que la part de CDD reste stable dans le stock des emplois, témoignerait par ailleurs d'un renforcement de la précarité sur le marché secondaire. Cette segmentation reste encore assez mal connue et de nombreuses questions sur l'évolution et les liens entre ces deux marchés demandent à être étudiées : porosité des marchés du point de vue des salariés, taille relative, lien avec le chômage... Enfin, il faut aborder la question de la nouvelle économie numérique et des nouvelles formes d'emploi (ubérisation). Celles-ci restent également méconnues et semblent pour l'instant marginales, mais elles témoignent d'un nouveau rapport au travail, érigé en modèle par le gouvernement actuel, dans la continuité du modèle de l'autoentrepreneur. L'emploi salarié reste cependant à un niveau historiquement haut sur longue période, représentant plus de 90 % de l'emploi total.

LES MUTATIONS DE LA SOCIÉTÉ : CLASSES SOCIALES ET INÉGALITÉS

Les transformations de l'économie et du marché du travail ont également profondément atteint la structure socioprofessionnelle française : la part des ouvriers a baissé d'un tiers entre 1982 et 2012, alors que la part des cadres a plus que doublé passant de 8 à 18 %. Cela doit nous pousser à remettre en question la grille d'analyse classique en trois classes populaire, moyenne et supérieure, qui reste un référent très fort d'identification.

Peut-on en effet considérer qu'une catégorie (les cadres) dont relève désormais un actif sur cinq est homogène du point de vue de la domination économique, culturelle et symbolique ? Comment définir la classe moyenne quand près d'un ouvrier sur quatre et un employé sur deux est titulaire au moins du bac ?

La question des inégalités pourrait être un angle

d'attaque plus pertinent pour aborder la stratification de la société. La difficulté statistique à connaître précisément les revenus des plus riches (voire la question de l'optimisation et de l'évasion fiscales) rend cette approche difficile : même sur longue période, les indicateurs traditionnels de mesure des inégalités de niveau de vie sont remarquablement stables en France. Les distributions de niveau de vie par catégorie socioprofessionnelle montrent par ailleurs une répartition qui rend difficile la mise à jour d'une hiérarchie claire : la proportion d'ouvriers, d'employés et de professions intermédiaires parmi les « niveaux de vie médians » est très proche. L'efficacité du système redistributif français participe d'ailleurs grandement à cette relative homogénéité.

L'approche par les « 1 % » (niveau de vie supérieur à 77 960 € en 2013) donne des pistes intéressantes. Une des différences notables entre ceux-ci et le reste de la population est la structure du revenu : les revenus du patrimoine y ont un poids très important (près d'un tiers des revenus pour les 1 % les plus riches, plus de la moitié pour les 0,1 %), et notamment le patrimoine mobilier. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles les revenus de ces ménages peuvent varier grandement d'une année à l'autre (volatilité des marchés financiers), et pour lesquelles il est donc difficile de construire des indicateurs d'inégalité pertinents à ces niveaux de revenus. De l'autre côté du spectre, la question de la pauvreté reste par ailleurs très importante à traiter. Autour de 14 % de la population vit en dessous du seuil de pauvreté en France, soit 8 millions et demi de personnes, dont plus de 2,7 millions d'enfants. Les chômeurs, les peu qualifiés et les plus jeunes sont les plus concernés.

UNE FRANCE DES VILLES, UNE FRANCE DES CAMPAGNES ? ET LE PÉRIURBAIN DANS TOUT ÇA ?

Un des grands débats des dernières années sur la situation française concerne l'opposition villes/périurbain/espaces ruraux, notamment au vu des résultats électoraux, qui auraient mis en évidence une opposition politique entre ces territoires (notamment vis-à-vis du Front National). Dans un premier temps, on peut voir dans cette opposition urbain/rural un reflet des grandes transformations économiques perçues au niveau international : les territoires industriels sont les premiers concernés par la polarisation du marché du travail et la disparition des emplois intermé-

diaires, sans pour autant pouvoir bénéficier de l'apparition d'emplois de services (au contraire de territoires plus attractifs, sur les littoraux par exemple). Au contraire, les grandes métropoles bénéficient d'une concentration de travailleurs très qualifiés de plus en plus importante et se spécialisent fortement, d'un point de vue économique, dans les fonctions support (services aux entreprises notamment).

Ce constat doit être nuancé : les territoires industriels en déclin ne correspondent pas à un espace rural, mais plutôt à des pôles urbains avec une mono-activité qui les rend très fragiles à la disparition de cette dernière. Les villes qui bénéficient de l'autre côté de la montée du niveau de qualification (et en partie d'un gain de niveau de vie) de leurs habitants sont pour l'essentiel les très grandes métropoles, alors que les villes petites et moyennes restent à l'écart de cette dynamique pour l'essentiel. L'opposition est donc en premier lieu entre les pôles urbains, voire même, au sein d'un même pôle urbain, entre différents quartiers : la pauvreté reste essentiellement l'affaire de quartiers « sensibles » des agglomérations où elle est concentrée, voire ségréguée.

Le périurbain demande probablement un examen spécifique. Celui-ci correspond à un territoire sous influence des pôles urbains, ce qui signifie que ses habitants travaillent en ville, mais qui n'appartient pas à l'agglomération. Il s'agit donc d'un territoire dont la typologie serait plutôt rurale (bien que cela varie évidemment assez fortement, selon la taille du pôle urbain dont il dépend notamment).

L'idée que le périurbain correspond à une population qui aurait fui les centres-villes (sous la pression migratoire, à en croire l'extrême-droite) semble également à abandonner : le périurbain correspondrait plutôt à une prolongation de l'exode rural, avec une installation non plus directement dans les agglomérations mais dans leur périphérie, à la fois sous l'effet des politiques d'aménagement du territoire, d'incitations à la propriété, et de tensions du marché immobilier dans les centres-villes des métropoles.

Cette vision du périurbain permet en partie de comprendre pourquoi, contrairement à une idée reçue et fortement répandue, cette catégorie du territoire a mieux résisté à la crise que le reste du pays et a une situation socio-économique y est plutôt meilleure : dans la perspective d'une désindustrialisation touchant fortement des zones de mono-activité, l'éloignement géographique des agglomérations peut être vu comme une proximité accrue par rapport à d'autres pôles d'activité, et donc comme un avantage pour résister aux mutations locales de l'activité. Cette approche pourrait-elle également expliquer le hiatus politique évoqué plus haut ? En considérant le périurbain comme un territoire directement peuplé par des travailleurs anciennement ruraux et venus travailler dans les pôles d'activité capitaliste, on est dans un schéma très proche de la création des villes au cours des XIXe et XXe siècles. La différence réside alors dans la non-agglomération des résidences, voire dans l'atomisation de l'habitat, qui peut rendre plus difficile qu'auparavant l'apparition de la conscience de classe. ★



-3-

À propos du travail

PASCALE SOULARD

La définition du travail retenue dans ce texte ne fait pas référence aux concepts de la théorie de la valeur au sens marxiste (et aux notions de travail concret, travail abstrait) mais s'appuie sur les concepts développés en psychologie du travail, en ergonomie, en sociologie ou en psychodynamique du travail.

Il s'agit ici de discuter du travail, c'est-à-dire de l'activité réelle réalisée par le travailleur et non de l'emploi. Le travail réel existe quel que soit le statut du travailleur, les modalités contractuelles qui le lient à son employeur, le travail pouvant également se référer à une activité collective au service de la réalisation d'un bien commun.

On distingue communément le travail réel du travail prescrit, le travail réel étant le résultat de la créativité et de l'ingéniosité du travailleur, un postulat de base étant que le travail ne peut pas être totalement prescrit et que le travailleur fait face en permanence à des situations imprévues, à des aléas qu'il doit prendre en considération. Lorsque les moyens dont il dispose lui permettent de faire face, de résoudre les problèmes imprévus, le travail est une source de fierté, il participe de la construction identitaire, il devient émancipateur. Mais lorsqu'au contraire, ses moyens ne lui permettent pas de répondre à la complexité de la situation, le travail devient une contrainte, voire une source de mal-être ou de souffrance.

On comprend alors pourquoi, selon de nombreux sondages, le travail occupe une place essentielle dans la vie des gens, une place considérée soit comme une contrainte soit comme un moyen de s'épanouir, mais une place toujours centrale.

Au cours de ces dernières années, le travail a connu d'importantes transformations : consé-

quences de la révolution numérique, individualisation exacerbée, nouveaux rapports au temps, disparition de la frontière entre sphère privée et sphère professionnelle, développement du télétravail, des tiers lieux, des espaces de coworking...

L'analyse des transformations du travail et des modèles développés par le patronat pour entretenir sa domination sur les travailleurs nous donne des éléments de compréhension sur notre société et des clés pour l'action.

La transformation du travail touche tous les secteurs économiques et au nom de la rentabilité maximum, de nouvelles pratiques professionnelles sont imposées.

Avec le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance, le métier se transforme et il ne s'agit plus de faire mais de faire-faire. Ceux qui, il y a encore peu de temps, étaient chargés de réaliser le travail doivent aujourd'hui rédiger des cahiers des charges et encadrer des sous-traitants qui font le travail à leur place. Et comme très souvent, les contrats de sous-traitance sont attribués aux moins-disants, les résultats et la qualité du travail effectués sont largement en retrait par rapport à ce qui était fait auparavant. Ces évolutions s'accompagnent évidemment de suppressions de postes et de cette façon on attend des salariés qu'ils accompagnent, voire qu'ils soient complices de ces destructions d'emploi.

Ces évolutions du contenu du travail sont lourdes de conséquences d'abord sur les collectifs mais aussi sur la santé mentale des salariés, sans parler des conditions de travail des sous-traitants eux-mêmes.

Autre exemple, dans les services publics, où les attentes des usagers n'ont pas diminué, voire se sont accrues, mais les logiques d'austérité et les suppressions de postes conduisent à une trans-

**« Les modèles
actuels
d'organisation
du travail valorisent
d'individualisme
au service
du système
capitaliste,
au détriment
des engagements
et des luttes
collectives. »**

formation du contenu du travail subie par les agents qui doivent toujours faire plus avec moins. Ainsi, la qualité du travail accompli ne correspond plus aux valeurs des agents qui ne se reconnaissent plus dans le travail qu'ils accomplissent.

Historiquement, les modèles d'organisation du travail ont été des modèles de domination fondés sur des objectifs de productivité. La logique taylorienne s'est longtemps imposée mais à la fin du vingtième siècle, avec de nouveaux critères de qualité du travail et le changement de la nature même du travail, de nouveaux modèles sont apparus dans les entreprises.

Le développement des activités tertiaires et surtout des activités de service, ont conduit au déploiement d'une nouvelle organisation du travail qui laisse plus de place à l'imprévisibilité, qui tient compte du fait que le résultat du travail dépend directement du rôle et des attentes de celui auquel le travail est destiné (l'utilisateur, le patient, le client...).

Contrairement au taylorisme, les nouveaux modèles laissent une large part à la créativité individuelle, mais politiquement le patronat ne peut renoncer à son objectif de domination.

Les modèles managériaux ont valorisé les valeurs individualistes, l'évaluation et la performance individuelles et a contrario, la qualité du travail, la notion de "travail bien fait" ont été niées, les enjeux du travail réduits aux critères de gestion économiques, aux critères de rentabilité. **Ce modèle managérial organise la déstabilisation**

sation permanente des collectifs, que ce soit les collectifs de métier par la redéfinition permanente des critères de performance, ou les collectifs de travail par des réorganisations constantes.

Dans les entreprises, c'est le règne du changement permanent largement entretenu par la précarité de l'emploi. C'est un modèle d'organisation du travail qui influe la construction identitaire, fait souffrir les travailleurs et conduit à valo-

riser l'individu au détriment du collectif.

Valoriser une autre organisation du travail, d'autres droits pour les travailleurs, en particulier pour définir les critères de qualité du travail, sont des enjeux politiques, des enjeux incontournables pour transformer la société.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- Quel diagnostic de la santé des salariés aujourd'hui ? quel impact du travail sur la santé psychique et physique ?
- Comment redonner du sens à la mobilisation collective, à la lutte de classe dans un contexte d'individualisation exacerbée du travail ?
- Quels nouveaux droits pour les travailleurs afin de leur permettre de reprendre le pouvoir sur la définition des critères de qualité du travail, critères dépendant directement des intérêts de classe ? ★