

LA - CÉGÈTE

LE SYNDICAT **CGT** DE L'UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE

syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr — Tel: 04.13.55.11.66



Pouvoir d'achat De quoi parle-t-on ?



Le pouvoir d'achat est une notion centrale dans le débat politique et revendicatif.

Les chiffres sur le pouvoir d'achat au sens statistique sont constamment mis en avant sur la scène médiatique et par les dirigeants politiques, alors que la construction de cet indicateur et ses variantes restent assez méconnues.

Il est clair qu'au niveau sémantique, la notion de pouvoir d'achat pose problème pour la CGT puisqu'elle cantonne chaque individu à son rôle de consommateur. Le concept de pouvoir d'achat laisse totalement de côté des éléments indispensables à la qualité de vie et même au niveau de vie. Temps libre, relations non marchandes, militantisme ; tout ceci ne peut être saisi par le « pouvoir d'achat » qui ne pourra jamais être une mesure du bien-être tant individuel que collectif.

De la même façon, il ne tient pas compte de l'éloignement des services publics dans certains territoires qui de fait impliquent des dépenses supplémentaires en termes de transports pour

accéder à ces services publics. Les services publics rendus en nature comme l'éducation ne sont pas pris en compte non plus.

Définition et calcul

Littéralement, le pouvoir d'achat se définit par la capacité d'achat de biens et services associé à un revenu donné. Les statistiques officielles le présentent en dynamique, c'est-à-dire que ce n'est pas le pouvoir d'achat à un instant T qui est calculé mais son évolution par rapport à une période précédente. Cette évolution se calcule par la différence entre l'évolution du revenu disponible brut et l'évolution de l'indice du prix de la dépense de consommation finale des ménages qui s'assimile à la mesure de l'inflation.

Le revenu disponible brut (*voir encadré*) correspond à l'ensemble des revenus du travail, du capital et des prestations sociales et revenus de transfert, auxquels on soustrait les impôts et cotisations sociales.

L'indice du prix de la dépense de consommation finale des ménages est légèrement différent de l'indice des

prix à la consommation (IPC), le plus connu. Il diffère notamment par une meilleure prise en compte du prix des loyers. Cependant, comme l'a signalé l'Insee à plusieurs reprises et comme nous le verrons dans une autre fiche, il ne s'agit pas d'un indicateur du coût de la vie.

Exemple du calcul du revenu disponible brut

Un ménage cumule 4 000 € de salaires bruts par mois et reçoit 10 € d'intérêts pour son livret A et des allocations familiales pour un montant de 131,55 €. À ces 4141,55 €, il faut soustraire 877,50 € de cotisations salariales et 40 € d'impôts.

Le revenu disponible brut de ce ménage est donc de 3224,05 €. Si, suite à une augmentation, le cumul de leurs salaires bruts est de 4200 € bruts, les cotisations salariales s'élèvent à 921,50 € et les impôts à 45 €. Leur revenu disponible brut grimpe alors à 3 375,05 € soit une augmentation de 4,68 %. Si les prix restent inchangés, leur pouvoir d'achat a également augmenté de 4,68 %.

Du pouvoir d'achat de qui parle-t-on ?

L'indicateur le plus médiatisé et repris par les dirigeants politiques est l'indicateur agrégé. Cet indicateur mesure l'évolution du pouvoir d'achat de l'ensemble des revenus des français.

Il ne se préoccupe en aucun cas des questions de distribution des gains de pouvoir d'achat au sein de la population. Ainsi, une augmentation de 1% du pouvoir d'achat global peut être totalement accaparée par 10 % de la population si ce sont les revenus du capital qui ont augmenté par exemple. L'augmentation globale peut cacher de fortes inégalités internes.

Le fait que le chiffre le plus relayé soit l'indicateur agrégé pose également d'autres questions. Cet indicateur s'intéresse au pouvoir d'achat global et ne prend aucunement en compte les évolutions démographiques et sociales. Forcément si la population augmente, il est normal que le pouvoir d'achat global augmente.

Pour grossir le trait, on peut dire que le pouvoir d'achat global des Chinois-es est largement supérieur à celui des Français-es, lui-même supérieur à celui des Luxembourgeois-es du fait de tailles de population totalement différentes.

Pour faire face à cette limite évidente, l'Insee calcule trois autres indicateurs :

- le pouvoir d'achat par personne, qui prend en compte l'accroissement de la population
- le pouvoir d'achat par unité de consommation *voir encadré*
- le pouvoir d'achat par ménage.

Les unités de consommation

Afin de prendre en compte les économies d'échelle qui sont réalisées quand des individus vivent ensemble, l'Insee, comme d'autres instituts statistiques, utilise le concept d'unité de consommation. Par exemple, le loyer d'un logement pour deux personnes n'est pas deux fois supérieur à un logement pour une personne. De la même façon, ces deux personnes ne vont pas s'équiper de deux frigos, deux machines à laver... Pour prendre en compte ces économies d'échelle, l'Insee considère que la première personne d'un ménage compte pour 1 unité de consommation, ensuite un adulte ou enfant de 14 ans ou plus compte pour 0,5 unité et un enfant de moins de 14 ans compte pour 0,3.

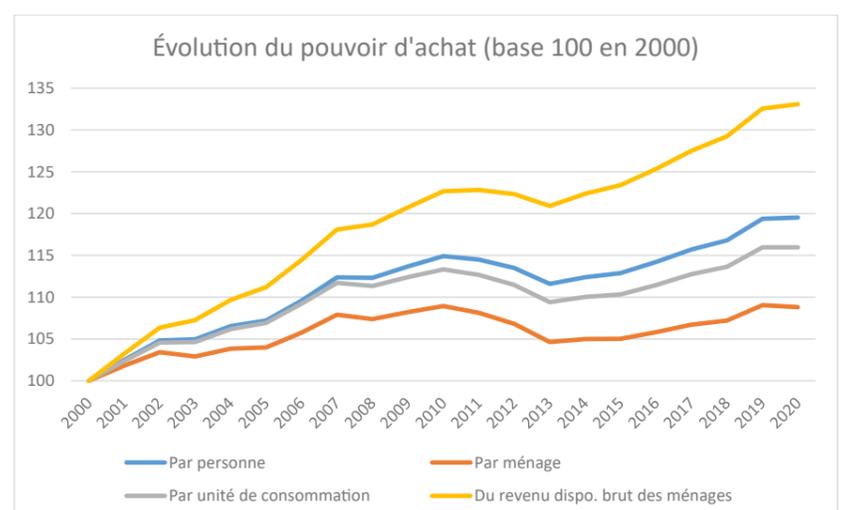
Le nombre d'unités de consommation et a fortiori le nombre de ménages augmentent plus fortement que le nombre de personnes car il y a une tendance à la décohabitation pour diverses raisons (étudiants qui quittent plus tôt le domicile parental, augmentation du nombre de couples séparés et ainsi de ménages monoparentaux...). Ces indicateurs offrent des chiffres plus proches de la

réalité ressentie par les individus que le chiffre agrégé.

Sur 20 ans, la différence apparaît significative. Le pouvoir d'achat global a augmenté de 33,1% (soit 1,4% par an) mais si on s'intéresse au pouvoir d'achat par unité de consommation, l'augmentation n'est plus que de 16% (soit 0,75% par an).

Pire, le pouvoir d'achat par ménage n'a lui augmenté que de 8,8% en 20 ans (soit 0,38% par an), il était en 2020 inférieur à son niveau de 2010.

Si peu de gens se retrouvent dans l'évolution du pouvoir d'achat tel que relayée habituellement, c'est bel et bien parce que cet indicateur vise à calculer une situation globale sans se soucier des détails. Et comme souvent, le diable est dans les détails, et ni l'évolution du pouvoir d'achat, ni la situation sociale ne correspondent à ce qu'en dit le gouvernement.¹



Source : Insee, calculs des auteurs

¹<https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-derriere-le-satisfecit-gouvernemental-la-realite-de-la-situation-sociale>



Pour la CGT, c'est toujours: 60 ans !

Le projet d'Emmanuel Macron d'allonger l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans est largement minoritaire dans notre pays. Près de 70 % des citoyens le rejettent et sont prêts à s'y opposer, convaincus que c'est une réforme injuste et injustifiée.

La retraite, c'est la santé !

Nous vivons plus vieux et il nous faudrait travailler plus longtemps pour compenser l'augmentation de la durée de vie passée à la retraite et la charge financière que cela fait peser sur le système de santé ?

C'est faux : l'augmentation de l'espérance de vie ne justifie en rien le recul de l'âge légal du départ à la retraite.

Vivre plus vieux va dans le sens de l'histoire, c'est la logique du progrès social. Notre système de protection sociale a permis d'allonger notre espérance de vie. Notre système de retraite solidaire explique que le taux de pauvreté des retraités en France est très inférieur à celui dans les autres pays européens.

Prendre sa retraite à 60 ans, c'est conserver sa santé !

L'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire sans incapacité physique ou mentale, reste inférieure à 64 ans. Repousser ne serait-ce que d'un an l'âge légal de départ à la retraite augmenterait le nombre de travailleurs qui partiraient en mauvaise santé, y compris pour ceux bénéficiant d'un départ anticipé.

Repousser l'âge légal de départ à 65 ans est très injuste au regard de la différence d'espérance de vie entre les plus riches et les plus pauvres, qui peut atteindre treize années !

« Le rôle protecteur de la prise de retraite est très prononcé parmi les personnes dont le travail a été éprouvant, chez les hommes et les femmes. Pour les personnes confrontées à des contraintes physiques, la retraite améliore principalement la santé générale, tandis que pour les personnes ayant subi des contraintes psychosociales, elle diminue plus sensiblement l'anxiété et la dépression. Les effets bénéfiques les plus visibles de la retraite sont observés dans la population masculine non diplômée et exposée à des contraintes physiques. » (Source: « Enquête santé et itinéraire

professionnel »)

L'intensification du travail, ses modifications importantes couplées au vieillissement de la population sont source de dégradations accélérées de la santé.

Une réalité qui conduit à une baisse de productivité et d'employabilité. Le capitalisme se prend à son propre jeu : intensifier et prolonger le travail est une aberration économique, y compris libérale.

Seulement 56,2 % des 55-64 ans sont en emploi en 2021

Le recul de l'âge de départ à la retraite aboutirait à une éviction encore plus importante des travailleurs de plus de 55 ans. 56,2 % d'entre eux sont aujourd'hui au chômage, en incapacité, en situation de handicap ou en inaptitude. Une partie, dont beaucoup de femmes, bascule vers les minima sociaux avant de partir en retraite. Ces populations sont plus exposées à la précarité du travail. Les mutations des modes d'organisation du travail et la dévalorisation de l'expérience professionnelle engendrent une explosion de l'embauche en CDD des plus de 55 ans.

Une autre politique en matière de retraite, par répartition et solidaire, est possible avec les propositions de la CGT

La retraite sans un niveau de revenu décent est aussi une source de dégradation de la santé et des conditions de vie. Il faut donc défendre la baisse de l'âge légal de départ à la retraite avec un niveau de pension en aucun cas inférieur au niveau du Smic proposé par la CGT (2 000 euros brut). Après de nombreuses années de travail, la CGT exige un revenu qui permette de « bien vivre » à la retraite.

Cela doit être fondé sur le travail grâce aux cotisations sociales (salaire socialisé), fondement de la solidarité entre les jeunes et les plus âgés.

Ce principe assure la pérennité de la retraite pour les générations futures et garantit la possibilité d'augmenter les recettes pour répondre aux besoins de toutes et tous.

Il n'y a pas de problème de financement !

« Malgré le contexte de la crise sanitaire et le vieillissement progressif de la population française, les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon de la projection, c'est-à-dire

2070. C'était un résultat qui prévalait avant la crise sanitaire que nous traversons depuis début 2020. C'est un résultat qui demeure valable après crise. » (Source: Conseil d'orientation des retraites, juillet 2021)

Le Conseil d'orientation des retraites indique qu'à régime constant, la situation financière du système des retraites n'est pas amenée à se dégrader. L'extension de l'âge du départ à la retraite n'a donc aucune justification en termes de finances publiques. C'est bien un choix purement politique !

Les exonérations de cotisations sociales et la politique de bas salaires pèsent sur le financement des retraites

La CGT ne défend pas simplement le départ à la retraite à 60 ans, mais propose un taux de remplacement au minimum de 75 % pour une carrière complète, et une pension en aucun cas inférieure au Smic. Cela implique notamment que les périodes cotisées soient calculées sur les dix meilleures années dans le privé, ou les six derniers mois dans le public.

Elle exige également une extension des droits (validation des années d'études, de recherche de premiers emplois) et de nouveaux droits conjugaux et familiaux (par exemple la pension de réversion), mais aussi la prise en compte des indemnités de chômage et la mise en place d'une surcotisation patronale pour décourager le recours aux emplois précaires. La CGT revendique aussi des droits nouveaux et une garantie de départ anticipé à la retraite à taux plein pour les personnes en situation de handicap.

Le calcul de cette pension doit reposer sur l'ensemble de la rémunération, et elle doit être indexée sur le salaire moyen.

Le maintien des régimes spéciaux doit être garanti et servir de base et d'exemple de conquies sociaux majeurs pour les élargir à un droit à départ anticipé en retraite à taux plein avant 60 ans pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants dans le secteur privé comme public. La retraite, c'est la reconnaissance de notre travail. Elle est financée par un accroissement de la part des richesses créées par le travail. Défendons-la !

100 % des salariés ayant bénéficié du départ à 60 ans ne peuvent que vouloir que ce progrès soit rétabli et garanti pour leurs enfants et petits-enfants. Alors, mobilisons toutes les générations.



En direct de l'ESR

Reclassement des enseignant-es-chercheur-ses : quelques (petites) nouveautés

Deux décrets changent quelque peu les règles de classement des personnels enseignant-es-chercheur-ses et assimilés (EC : décret n° 2022-334 du 8 mars 2022, modifiant le décret n° 2009-462) et des personnels chercheur-ses (décret n° 2022-262 du 25 février 2022, modifiant le décret n°83-1260).

Plutôt que de revaloriser l'ensemble des grilles ou d'augmenter la valeur du point d'indice, le gouvernement a choisi d'améliorer –légèrement– le début de carrière, 1) en accordant la garantie indemnitaire dite « 2xSMIC » (sic !), et 2) en améliorant le « classement » des EC, c'est-à-dire de mieux prendre en compte leur parcours antérieur à la prise de fonction.

La préparation du doctorat (dans le cadre d'un contrat et avec une convention) est dorénavant prise en compte en totalité (art. 4 du décret n° 2009-462), dans la limite de 6 ans (limité à 3 ans jusqu'ici).

Les contrats post-doctoraux sont pris en compte en totalité (art. 5, limitation à 4 ans auparavant).

Une bonification d'un an d'ancienneté est accordée au titre du doctorat, pour les maîtres-ses de conférence de classe normale uniquement (MCF CN, art. 5-1, nouveauté).

Enfin, à présent, le Conseil académique « vérifie si les tâches réalisées dans le cadre du contrat de travail mentionné à l'alinéa précédent sont assimilables ou correspondent aux travaux de recherche accomplis en vue de la thèse de doctorat » (art. 4, nouveauté en gras qui laisse une plus grande marge d'appréciation pour accepter la prise en compte de la thèse avec un contrat).

Ces mesures sont applicables aux futurs recruté-es et aux MCF qui sont actuellement stagiaires.

Reclassement pour les MCF CN en poste :

Les nouvelles mesures de classement peuvent également être appliquées aux maîtres-ses de conférence de classe normale titulaires (qui ont déjà été classés). **Tous les MCF CN peuvent faire une demande de nouveau classement**

dans les 9 mois après la publication du décret (jusqu'au 8 novembre 2022, délai de rigueur, art. 8 décret °2022-324). Les MCF pourront accepter ou refuser la proposition de nouveau classement qui leur sera faite, dans un délai de 2 mois après réception de la proposition. Ce reclassement prend alors effet au 1er janvier 2021 (effet de rétroactivité), ce qui permet d'obtenir de l'ancienneté dans l'échelon où le collègue est classé.

Attention, conformément à l'article 47 de la loi LPR, « la durée des services accomplis entre la date de leur recrutement et le premier jour du mois suivant celui de l'entrée en vigueur de ces modifications est prise en compte pour ce reclassement dans la limite d'un an ». Cela signifie que pour un EC recruté le 1er sept. 2021, la durée de service en tant que MCF sera comptabilisée pour 7 mois. Pour un MCF recruté le 1er sept. 2020, cette durée de service sera toujours comptabilisée pour 12 mois (au lieu de 1 an et 7 mois). De même, pour un MCF recruté le 1er sept. 2019 : toujours 12 mois (au lieu de 2 ans et 7 mois). Cela signifie que cette mesure ne sera intéressante que pour les MCF recrutés récemment, sauf s'ils ont été post-docs pendant très longtemps.

Il est précisé également que « toutefois, l'ancienneté de service des intéressés dans leur corps continue à être décomptée à partir de la date à laquelle ils y ont accédé. » L'ancienneté de service ne change pas, la comptabilisation pour au plus un an de l'ancienneté sert uniquement pour le calcul du reclassement.

La CGT FERC Sup invite tous les collègues qui pensent pouvoir bénéficier d'une amélioration à faire la demande de reclassement (avant le 8 novembre 2022). Vous ne risquez rien : ne vous censurez pas ! Elle invite également les néo-recruté-es (MCF stagiaires) à vérifier que les nouvelles règles ont été prises en compte correctement. (Voir nos modèles de lettre sur notre site)

N'hésitez pas à demander conseil et assistance auprès de vos syndicats CGT FERC Sup. Consultez la page consacrée à l'analyse CGT de la LPR.

Analyse CGT FERC Sup

La CGT FERC Sup note positivement ces petites avancées pour les nouveaux maîtres-ses de conférences (MCF) et chargé-es de recherche (CR). Toutefois, elle n'oublie pas que les grilles sont insuffisantes au regard des qualifications. De plus, ces modifications sont introduites dans le cadre de la LPR, qui précarise les financements de la recherche et attaque les statuts des personnels. Cela contribue également à l'écrasement des grilles des enseignant-es-chercheur-ses et des chercheur-ses : la carrière part d'un peu moins bas, mais elle est bloquée plus rapidement. Cette mesure accompagne le recrutement de plus en plus tardif (post-docs de plus en plus nombreux, nouveaux CDI de mission... avec l'espoir d'être titularisé un jour). Enfin et surtout, l'immense majorité des collègues est laissée de côté.

La CGT FERC Sup réclame :

- ✓ le recrutement au plus près de la thèse, donc l'ouverture massive de postes,
- ✓ la revalorisation des grilles,
- ✓ l'augmentation du point d'indice pour rattraper la perte du pouvoir d'achat (-20% depuis l'an 2000).

<https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/statuts-carrieres/carrieres/article/reclassement-des-enseignant-es-chercheur-ses-quelques-petites-nouveautes>



Une force à vos côtés

