



**« Les distinctions
sociales ne peuvent être
fondées que sur l'utilité
commune » :
chiche !**

Rachel Silvera avril 2020

Avant-propos : Les Notes éco sont des notes de réflexion du Pôle éco de la CGT. Elles visent à alimenter la réflexion collective et ne sont pas des expressions confédérales.

« Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. » Cette phrase, citée par le président de la République lors de son allocution télévisée du 13 avril 2020, est tirée de la Déclaration des droits de l'Homme de

1789. Elle tombe à point nommé face à la crise du Covid-19, mais elle est encore bien loin d'être appliquée. Cette crise sanitaire est une occasion inespérée de redéfinir la hiérarchie sociale des métiers qui est à peu près inversée par rapport à la hiérarchie des salaires (Méda, 2020). En effet, si l'on met en regard la hiérarchie salariale actuelle des professions avec leur rôle face au Covid-19, on constate une inversion complète pour une grande majorité d'entre eux : les métiers aujourd'hui applaudis, reconnus

comme vitaux, sont en grande majorité en bas de l'échelle sociale. Ils ont été dévalorisés socialement, symboliquement et financièrement. Inversement, certaines professions aujourd'hui à l'arrêt car jugées non indispensables (comme les lobbyistes ou les expertes en relations publiques) sont souvent très bien payées. Une remise en cause de cette hiérarchie devrait être proposée aujourd'hui, si l'on veut qu'effectivement les distinctions sociales reflètent leur utilité sociale...

I. LES MÉTIERS LES PLUS UTILES SOCIALEMENT SONT LES MOINS PAYÉS

Les personnes exerçant un métier socialement utile prennent des risques inconsidérés pour maintenir des services publics vitaux, en étant directement exposées et/ou en contact avec des personnes potentiellement ou effectivement infectées : il s'agit pour l'essentiel des services de la santé et du « soin aux autres » (une grande majorité d'infirmier·ère·s, d'aides-soignant·e·s, d'aides à domicile, mais aussi des agent·e·s d'entretien). Peuvent s'y ajouter les caissier·ère·s et les professeur·e·s des écoles qui maintiennent leur activité à distance ou par

l'accueil des enfants de soignant·e·s. Il existe bien sûr d'autres activités indispensables, liés à la chaîne alimentaire (agriculteur·rice·s, chauffeur·e·s et livreur·se·s), à la sécurité (police, surveillant·e·s pénitentiaires...) ou au nettoyage (éboueur·se·s...). Mais cette note se limite aux professions de services en contact direct avec des personnes potentiellement infectées et tout particulièrement aux métiers du « soin aux autres ».

Ainsi, les professions dont l'utilité sociale est vitale aujourd'hui, sont en

bas (ou presque) de l'échelle sociale. Le tableau suivant – qui ne porte que sur quelques professions assurant ces services vitaux – montre à quel point ces métiers du « soin aux autres » – ce que l'on appelle le *care* – qui assurent des services publics vitaux, sont très nombreux et ont pour caractéristique d'être peu rémunérés et très féminisés (à l'exception notable des médecins, dont la féminisation est moins importante mais croissante). Ces professions sont, de longue date, dévalorisées dans notre société, avec une accélération de ce processus ces dernières années.

CARACTÉRISTIQUES DES PRINCIPALES PROFESSIONS ASSURANT DES « SERVICES VITAUX »

Professions	Effectif total en milliers	Part des femmes	Niveau de diplôme « requis »	Statut et durée du travail les plus fréquents	Niveau de salaire débutant brut en €
Médecins	226	45,7 % (52,8 % en hôpital)	Bac + 8	Hospitalier·ère (43 %) libéral·e (57 %)	4 130 € (hospitalier·ère)
Infirmier·ères	722	86,6 %	Concours D.E. Bac + 3	FP*, horaires décalés	1 700 € à 2 000 € mensuels
Aides-soignant·es	495	91 %	D.E. CAP	FP, horaires décalés	Smic**
Aides à domicile et ménagères	407	97,2 %	Pas de diplôme	Temps partiel	Smic

Auxiliaires de vie sociale	230	97 %	DEAES ex-DEAVS (niveau CAP)	Temps partiel	Smic
Assistantes maternelles	352	99,4 %	Niveau CAP	« Indépendantes » Temps partiel	de 2,85 € à 5 € par enfant et par heure (4 enfants max) : 11,4 € à 20 € par heure
Professeures des écoles	330	84,8 %	Bac + 5 et concours	FP	2 000 € mensuels
Auxiliaires de puériculture	85	99 %	Niveau CAP	FP	Smic
Éducatrices de jeunes enfants	16	97 %	Bac + 3	FP	1 800 € mensuels
Agentes territoriales écoles maternelles (Atsem)	54	99,7 %	CAP	FP	Smic
Accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap (AESH) et ex AVS	90	90 %	Bac	CDD temps partiel 24h	Smic horaire (24 heures hebdomadaire max soit 974 € mensuels)
Agentes d'entretien	952	73 %	Pas de diplôme	FP et privé (Temps partiel)	Smic
Hôte-sse-s de caisse et vendeuse-s	768	76,2 %	Pas de diplôme	Temps partiel	Smic

*FP : fonction publique

** Smic mensuel brut au 1er janvier 2020 (10,15€/heure)

Source : Dares, Drees, Insee

1. Qu'est-ce qui détermine le niveau de rémunérations de ces emplois ?

On pourrait considérer que la faible rémunération de la plupart de ces professions s'explique par le fait qu'il s'agit d'emplois « non qualifiés », pour lesquels aucune formation spécifique serait nécessaire. Or tous ces emplois requièrent des connaissances et une formation parfois informelle mais réelle. Par exemple, si dans la convention collective du commerce de détail ne figure aucun niveau de diplôme initial requis pour les postes « hôte-sse-s de caisse », il n'empêche que le niveau bac est de plus en plus fréquent parmi ces salarié-e-s. Cette pratique s'explique par l'évolution des exigences requises pour la tenue de ces postes, avec la complexification des tâches (multiplication des moyens de paiement et des cartes de fidélité ; augmentation des cadences ; polyvalence imposée...). De fait, les « moins qualifiées sont de plus en plus diplômées » (Askenazy, 2019). Qui

plus est, ces emplois peu qualifiés s'accompagnent d'une forte précarité avec un temps partiel élevé, des horaires atypiques et des problèmes de mobilité entre patientes pour les aides à domicile.

Même lorsqu'un niveau de formation est affiché, on note que dans bon nombre de cas, la reconnaissance du diplôme ne sera pas totale, d'autant plus s'il s'agit d'emplois à prédominance féminine. L'exemple des infirmier-ère-s est très parlant : il faut attendre 2010 pour que l'on reconnaisse le diplôme d'État au niveau bac + 3 (avec un concours d'entrée que beaucoup préparent en centre de formation et des quotas à l'entrée, donc un *numerus clausus*). Mais avec une contrepartie : la perte de la possibilité de partir à 57 ans du fait de la pénibilité du travail. Qui plus est, le passage des infirmier-ère-s en

catégorie A correspond à une très faible hausse salariale (de l'ordre de 150 €), avec un salaire d'embauche de 1 700 € bruts environ (jusqu'à 2 000 € pour l'AP-HP), ce qui est proche du Smic (1 530 €). Les aides-soignant-e-s ont elles et eux aussi un diplôme et un concours d'entrée non reconnus, jusqu'à présent, au niveau du bac, puisque leur emploi est toujours positionné en catégorie C.

Nos travaux (Silvera, 2014 ; Lemièrre, Silvera, 2010) ou le guide du défenseur des droits (Becker, Lemièrre, Silvera, 2013) ont montré à quel point la qualification de la plupart de ces professions du soin et de la santé était dévalorisée : on ne reconnaît ni la totalité des niveaux de diplômes (notamment des diplômes d'État), ni l'expertise et la technicité, ni le réel degré de responsabilité, ni enfin l'importance des contraintes physiques

et nerveuses de ces emplois. Notre analyse prouve que c'est parce que ces emplois sont très féminisés et s'appuient sur des compétences considérées

comme « naturelles » pour les femmes (aider, soigner, éduquer, nettoyer, écouter...), qu'ils sont sous-payés. C'est pour cette raison que nous avons lancé avec

Séverine Lemièrre une tribune dans *Le Monde* du 18 avril 2020, signée par des chercheuses et toutes les organisations syndicales de salarié-e-s¹.

2. Des « bullshit jobs » ou prestigieux très bien rémunérés et socialement peu « utiles »...

En dehors des médecins, les professions qualifiées, qui bénéficient des rémunérations et du prestige social les plus importantes, sont moins exposées au Covid-19, grâce au télétravail. Ce sont aussi des professions dont l'activité est au ralenti, car elles ne répondent pas à des besoins essentiels. Les propos, quelque peu provocateurs, de David Graeber (2018) résonnent avec une acuité particulière, en pleine pandémie : « *Quoi qu'on puisse penser des infirmières, des éboueurs ou des mécaniciens, il est évident que, s'ils devaient tous s'évanouir dans un nuage de fumée, les conséquences seraient immédiatement catastrophiques [...]. En revanche, on ne voit pas très bien en quoi l'humanité pâtirait d'une évaporation soudaine de tous les PDG, lobbyistes, chercheurs en relations publiques, actuaires, télévendeurs, huissiers ou consultants juridiques.* »

Graeber estime ainsi que la moitié du travail total réalisé correspond à ces « jobs à la con » : « *Si 37 % des jobs sont des jobs à la con, et si 37 % des 63 % restants s'exercent en soutien à des jobs à la con, alors un peu plus de 50 % du travail total relève des jobs à la con au sens le plus large.* »

Sans imaginer la disparition pure et simple de toutes ces professions, dont certaines sont d'ailleurs utiles, n'y a-t-il

pas une indécence à maintenir un tel niveau de rémunération pour certaines d'entre elles, à l'heure où le gouvernement accepte tout juste une prime exceptionnelle pour les professions en première ligne du Covid-19 ?

Encore faut-il évaluer ce qu'est la valeur sociale réelle de chaque profession, au regard de sa rémunération. Il existe peu d'études qui se penchent sur cette question... Graeber fait référence à deux études qui se sont lancées dans cet exercice complexe.

Tout d'abord, une étude d'économistes américain-s², tente d'estimer combien chaque profession bien rémunérée apporte ou ôte à l'économie dans son ensemble, en termes de coûts et bénéfices sociaux.

Les chercheuses en médecine seraient celles et ceux qui présentent la valeur sociale la plus élevée : pour chaque dollar reçu en salaire, elles et ils accroîtraient la valeur globale de l'économie de 9 dollars, et Graber précise : « *Les professions dont la valeur sociale est la plus faible seraient celles de la finance : en moyenne, ces salariés amputeront la société d'une valeur de 1,80 dollar net pour chaque dollar reçu en rémunération. (Et, bien entendu, ils sont souvent grassement payés.)* »

Une autre étude, anglaise³, plus ancienne mais plus souvent citée, compare la rémunération de professions aux deux extrémités de l'échelle des revenus à leur « valeur sociale », en s'appuyant sur une méthode analogue, baptisée « retour social sur investissement ». Pour déterminer la contribution sociale nette d'un métier, il s'agit de prendre en compte toutes les externalités qu'il induit, ses impacts indirects sur l'économie, l'environnement, la société, etc. Même si la méthode de calcul est parfois approximative, aux dires mêmes des autrices, elles notent : « *Alors qu'ils perçoivent des rétributions comprises entre 500 000 et 10 millions de livres [soit entre 685 000 et 13 millions d'euros], les grands banquiers d'affaires détruisent 7 livres [9,50 €] de valeur sociale pour chaque livre de valeur financière créée.* »

À l'autre extrémité de la chaîne, l'employée de crèche (plus de 90 % de femmes) qui, avec un salaire annuel d'environ 11 500 livres (15 750 €), produit 7 livres de valeur sociale pour chaque livre sterling gagnée... Citons encore l'exemple du travail d'une agent-e de nettoyage hospitalier repris par le journaliste Pierre Rimbart (2010) : « *Pénible, invisible, peu considéré, mal payé et généralement sous-traité, il n'en contribue pas moins à la marche générale du système de santé et minimise le*

1. « Coronavirus : Il faut revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine », <http://mage.recherche.parisdescartes.fr/2020/04/22/tribune-de-chercheur-e-s-et-organisations-syndicales-parue-dans-le-monde-sur-la-devalorisation-salariale-des-metiers-de-femmes/>

2. Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson et E. Glen Weyl, 2017, "Taxation and the Allocation of Talent", *Journal of Political Economy*, University of Chicago, www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393

3. Ellis Lawlor, Helen Kersley et Susan Steed, « A bit rich. Calculating the real value to society of different professions », *New Economic Foundation*, Londres, 2009.

risque d'infections nosocomiales. S'appuyant notamment sur un article du British Medical Journal consacré aux bénéfices sanitaires induits par l'embauche d'un nettoyeur supplémentaire ainsi que sur le coût des pathologies contractées dans les hôpitaux, les

autrices estiment que "pour chaque livre sterling qu'elle absorbe en salaire, cette activité produit plus de 10 livres de valeur sociale" ».

Même si ces données ne sont qu'approximatives, elles remettent en ques-

tion la hiérarchie des rémunérations qui valorise en les surpayant certaines des professions parfois nuisibles et, symétriquement, décourage des activités sociales, vitales pour le plus grand nombre.

II. QUELLES PERSPECTIVES ?

1. Vers un plan de relance de l'économie des « soins aux autres »

La première piste de réflexion et de revendications porte sur un plan de relance par l'économie des « soins aux autres », passant par la revalorisation immédiate des rémunérations et des carrières de tous les personnels concernés, et plus largement par tous ces emplois désormais en première ligne, dont l'utilité sociale n'est plus à démontrer – encore moins aujourd'hui.

Ce plan de relance doit s'appuyer sur une nouvelle politique publique de santé, abrogeant les décisions retenues jusqu'alors (notamment les demandes d'économie sur les budgets des hôpitaux, la tarification à l'acte...) ainsi que sur la

mise en œuvre d'un plan d'urgence pour faire face à la pandémie avec un plan de recrutement important et une revalorisation de leurs rémunérations (voir les propositions détaillées par Antoine Bhir en 2020).

Ce point est pour nous central. Notre objectif est d'étendre cette question de la revalorisation à l'ensemble des professions qui couvrent aujourd'hui les besoins essentiels, en incitant l'État en tant qu'employeur, mais également toutes les branches professionnelles concernées, à mettre en œuvre de tels plans de revalorisation des rémunérations et des carrières de ces professions.

De plus, une étude publiée par la Confédération syndicale internationale en 2016 pour « Investir dans l'économie des soins », évalue qu'un investissement de 2 % du PIB dans l'économie des soins dans sept pays permettrait de créer plus de 21 millions d'emplois et d'aider les pays à relever le double défi du vieillissement de la population et de la stagnation économique.

Notre objectif est de lancer une étude analogue pour la France, en modifiant quelques peu les hypothèses initiales, puisqu'au cœur de ce plan de relance, figure en plus la revalorisation des emplois et des carrières de ces emplois.

2. Resserrer l'échelle des salaires, introduire un « salaire maximum » et/ou une révolution fiscale

L'autre perspective qui découle de cette analyse est de remettre en cause l'échelle actuelle des salaires – ou plutôt des rémunérations (en intégrant toutes les primes et autres bonus).

Évidemment, la revalorisation du Smic en est un élément central, comme le suggère la CGT dans ses repères revendicatifs (Smic à 1 800 € bruts).

De même, la reconnaissance des les qualifications réelles des professions à prédominance féminine devrait permettre à ce que la plupart d'entre elles soit revalorisée bien au-dessus du Smic.

Mais ceci n'apparaît pas suffisant pour transformer la hiérarchie sociale des métiers. Une autre piste pourrait être d'introduire un « salaire maximum », comme il a été envisagé sur le plan politique et parfois économique, à propos de la rémunération des PDG. Rappelons que l'échelle des salaires peut être jusqu'à d'un à 200, dans certaines entreprises du CAC 40 (entre une ouvrière non qualifiée et le plus haut dirigeant, Teulon, 2013).

Régulièrement, la question de plafonner les plus hautes rémunérations se pose en France, sur le plan politique.

L'une des promesses de Françoise Hollande était d'imposer un écart d'un à 20 aux dirigeants des entreprises publiques. En juillet 2012, le gouvernement socialiste a adopté un décret visant à plafonner les rémunérations des patrons d'entreprises publiques (ou majoritairement détenues par l'État) à 450 000 euros par an. Mais pour le député communiste Gaby Charroux, porteur d'un projet de loi plus ambitieux, cette mesure correspond seulement à une échelle d'un à 25 et, qui plus est, dans la réalité, ce principe n'a pas été appliqué. En 2013, le patronat a certes mis à jour un « code de gouver-

nement d'entreprise des sociétés cotées » Afep-Medef, mais on sait qu'il a eu peu d'impacts réels.

L'idée d'un salaire (et d'un revenu) maximum a été reprise dans le programme de la France insoumise : il serait fixé à 20 fois le salaire minimum, avec la suppression de tous les bonus et autres stock-options. Elle proposait également un plafonnement du revenu à 20 fois le revenu médian, du fait d'une imposition à 90 % au-dessus de ce revenu maximum.

Cette question est moins présente dans les débats d'économistes. Philippe Azkenazy a repris cette hypothèse dans un article du *Monde*⁴ en 2009, lorsqu'à

l'issue de la crise de 2008, il a été question de limiter les bonus des dirigeants des grandes banques refinancées par l'État. Pour l'économiste Thomas Piketty, un salaire maximum serait facilement contourné par le versement d'autres types de rémunérations.

En outre, les revenus peuvent prendre différentes formes et être multiples, tels les revenus financiers ou les rentes patrimoniales. C'est pourquoi il préfère utiliser l'outil fiscal et propose des taux marginaux de taxe sur les très hauts revenus de l'ordre de 60 à 70 %.

L'intérêt d'un salaire maximum serait surtout de frapper les esprits et de

s'attaquer directement à ce qui rétribue (ou pas vraiment) le travail.

Mais cet outil ne peut se mettre en place qu'accompagné d'une « révolution fiscale », avec un élargissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu à tous les revenus financiers et du patrimoine, une augmentation du nombre de tranches et du taux d'imposition des tranches supérieures.

C'est avant tout une politique massive de revalorisation des professions socialement les plus utiles et l'investissement dans les services publics qui permettront de remettre en cause en partie la hiérarchie sociale des professions.

4. https://www.lemonde.fr/idees/article/2009/03/17/salaire-maximum-par-philippe-askenazy_1168310_3232.html

Bibliographie

- Askenazy Philippe, 2019, *Le partage des richesses*, Odile Jacob.
- Bihr Alain, 2020, « France : Covid-19 : pour une socialisation de l'appareil sanitaire », in *Covid-19 : Un virus très politique*, ed.Syllepse, 13 avril.
https://www.syllepse.net/syllepse_images/articles/un-virus-tre--s-politique.pdf
- Becker Marie, Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2013, *Un salaire égal pour un travail de valeur égale, guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*. Défenseur des droits.
<http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/guide-salaire-egal-travail-valeur-egale.pdf>
- CSI, *Investir dans l'économie des soins*. Une analyse par sexe d'une simulation de l'emploi dans 7 pays de l'OCDE, mars 2016
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care_economy_en.pdf
- Graeber David, 2018, *Bullshit Jobs*, Les liens qui libèrent.
- Lemièrre Séverine, Silvera Rachel, 2010, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois », la *Revue de l'IREs*, n°66.
- Méda Dominique, 2020, « La crise du covid-19 nous oblige à réévaluer l'utilité sociale des métiers », *Ça clache*, Pour l'éco, 18 mars.
<https://www.pourleco.com/ca-clashe/debat-des-economistes/dominique-meda-la-crise-du-covid-19-nous-oblige-reevaluer-lutilite>
- Rimbart Pierre, 2010, « De la valeur ignorée des métiers », *Le Monde diplomatique*, mars
- Silvera, Rachel, 2014, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaire*, La Découverte.
- Teulon Frédéric, 2013, « La rémunération des dirigeants : problème interne ou problème de société(s) ? », *Question(s) de management*, volume 4, n° 3.



Derniers numéros parus

Numéro 151 La dette : les vrais et les faux enjeux

Numéro 152 Comprendre l'indice des prix à la consommation et la mesure du pouvoir d'achat

Numéro 149 Plan 500 000 formations supplémentaires

Numéro 150 Mettre fin à la désindustrialisation Redonner du souffle à l'activité industrielle La démarche CGT en territoire

Numéro 147 Pour faire avancer la mise en sécurité sociale des salariés, se battre sur les évolutions réelles plutôt que pour ou contre un slogan Mise en perspective du débat sur le « revenu de base » Michaël Zemmour

Numéro 148 FN 2017 Vieilles idées et nouveaux habits

Numéro 145 Une charte pour les administrateurs salariés : propositions de la CGT

Numéro 146 Rémunération des dirigeants d'entreprise : contre l'iniquité sociale, agir pour une nouvelle efficacité économique

Numéro 143 La base de données économiques et sociales

Numéro 144 De quelques aspects et enjeux économiques des 32 heures

Numéro 141 Union bancaire européenne : de quoi s'agit-il ?

Numéro 142 Face au risque de déflation, une seule solution : rompre avec l'austérité

Numéro 139 Changer de cap maintenant

Numéro 140 Le taux de marge des entreprises face à l'offensive patronale
