

## **Contribution de la CFTC accompagnant la note d'orientations du HCREP du 12 décembre 2024**

A l'issue de la conférence sociale d'octobre 2023, la Première ministre Elisabeth Borne a confié à Antoine BOZIO et Etienne WASMER la mission d'évaluer l'impact des allègements de cotisations sociales sur la progression des salaires. Cette mission s'est traduite par le rapport paru en octobre dernier.

Pour la CFTC, ce rapport a le mérite de démontrer les limites d'un système d'allègements visant à favoriser les embauches à bas salaires. En effet, la CFTC n'a cessé d'alerter sur les effets négatifs de ce type de dispositifs lorsqu'ils ne sont pas ciblés ni contrôlés, relativement à leur coût ou pour la qualité des emplois qui en résulte.

La CFTC se félicite que, même s'il ne conclut pas clairement sur le risque de « trappe à bas salaire », ce rapport démontre que le système des exonérations mis en place depuis les années 1990 a favorisé une forme de "smicardisation" en France.

L'ambition de notre organisation transcrite dans cette note est, en effet, d'adopter une vision à plus long terme visant à la fois à inciter à accroître les salaires dans une optique de montée en gamme tout en portant une attention particulière aux finances publiques, incluant celles fléchées vers la protection sociale. L'articulation de ces deux angles conduit selon nous à s'interroger sérieusement sur la mise en œuvre d'une conditionnalité au bénéfice des allègements, ou à tout le moins, à un encadrement de l'automaticité actuelle.

### **I. Scénario central : piste privilégiée par la CFTC**

Selon les auteurs du rapport, l'objectif du scénario central est de contenir au maximum la hausse du coût du travail, consécutivement à une progression salariale, lorsque cette dernière s'opère sur des intervalles de rémunérations actuellement favorables aux employeurs en termes de prélèvements obligatoires.

À cette fin, il est proposé : de supprimer les bandeaux famille et maladie, de rehausser le point de sortie de la réduction générale à 2,5 SMIC et de diminuer de 4,05 points le taux maximal d'exonération.

L'effet recherché par ce calibrage paramétrique est un adoucissement de la pente de dégressivité des allègements : cela reviendrait à abandonner la courbe actuelle en forme d'escalier, qui illustre assez bien la baisse d'apparence « vertigineuse » des

allègements, en sortie de bandeaux<sup>1</sup>, et qui serait de nature à désinciter les revalorisations au-delà des points de sortie actuels.

Pour notre organisation, cette approche présente un avantage inédit : depuis plus de trente ans, il s'agit du premier mécanisme qui propose de casser la dynamique de concentration du point haut des exonérations au niveau du SMIC.

En effet, comparé aux autres scénarios, l'option centrale met en mouvement plusieurs curseurs tout en modifiant la réglementation, là où les scénarios alternatifs semblent articulés autour de paramètres à forts inconvénients (budgétaires, dynamisme salarial, montée en gamme des métiers...).

**Tout d'abord, s'agissant des scénarios avec financement par un autre prélèvement obligatoire.** Les auteurs du rapport présentent deux variantes : un scénario « priorité allègements » et un autre dit « pro pente ».

**Le scénario « priorité allègements »** se concentre sur des exonérations de cotisations massives en faveur des bas salaires, afin de renforcer l'emploi des moins qualifiés et d'augmenter la croissance économique.

Les résultats sont anticipés comme positifs pour l'emploi et le PIB, bien que dépendants des choix de financement, lesquels auront des effets secondaires sur les prix et le pouvoir d'achat. Le coût est estimé à 24 mds € et aurait un effet dynamique sur les emplois non qualifiés.

Il s'agit, pour notre organisation d'un « débridage » du modèle actuel : ce scénario aurait donc des bénéfices limités pour les travailleurs qualifiés et pour les salaires plus élevés. Il risque dès lors de ne pas encourager suffisamment les entreprises à investir dans des progressions salariales ou à fournir des efforts de productivité pour ces catégories. De plus, le coût supplémentaire pour les finances publiques pourrait être absorbé par une hausse de CSG ou de TVA, ce qui impactera nécessairement le pouvoir d'achat (hausse de prix ou baisse du revenu disponible).

**L'autre scénario « priorité pente »** s'appuie sur une dégressivité renforcée des allègements<sup>2</sup> afin de stimuler la progression salariale en soutenant l'emploi des travailleurs qualifiés. Toutefois, il n'est pas établi que cette incitation soit suivie d'effets par les employeurs, qui pourraient y voir un effet d'aubaine pour n'augmenter que certains salaires<sup>3</sup>, générant un surcoût de 13 mds € environ pour les finances publiques.

**Ensuite, s'agissant des scénarios opérant une refonte du barème des exonérations, sans financement par un autre prélèvement.** Les auteurs du rapport proposent trois jeux d'hypothèses : avec suppression des bandeaux sans recyclage, le scénario avec

<sup>1</sup> La figure illustrative issue du rapport est reproduite infra, page 6

<sup>2</sup> Par rapport à celle prévue au scénario central, jusqu'à 2,5 SMIC

<sup>3</sup> le taux d'exonération applicable pour un salarié rémunéré 1,7 SMIC en emploi dans une entreprise de moins de 50 salariés passerait [dans le scénario pro pente] d'actuellement 7,8 % (au titre des taux réduits maladie, pour 6 points, et famille, pour 1,8 points) à 15,3 %, cf figure p. 216 du rapport BW

recyclage des bandeaux ainsi que le scénario central du rapport avec une variante aménagée.

Le premier des scénarios précités, avec une pente d'allègements terminant sa descente à 1,9 SMIC, générerait une économie de 12 mds €, mais le non réinvestissement de cette économie en faveur de l'emploi détruirait environ 62000 ETP.

Si le gain pour les finances publiques est certain, ce scénario présente l'inconvénient majeur de s'accompagner de la probable destruction de milliers d'emplois, notamment dans l'industrie.

Le second prévoit de réinjecter l'économie de 12 mds € dans le mécanisme actuel des allègements, mais en décalant la sortie à 2,2 SMIC. Ce scénario a un effet positif sur l'emploi, mais est particulièrement efficace pour les postes peu qualifiés et les secteurs à bas salaires. Pour la CFTC cela aurait un impact négatif sur la montée en gamme des métiers.

**Enfin, les auteurs proposent un scénario « central »** : il consiste à « supprimer les taux réduits (ou « bandeaux ») maladie et famille, à rehausser le point de sortie de la réduction générale à 2,5 SMIC et à ajuster le taux d'exonération au niveau du salaire minimum à 35,7 % dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 36,1 % dans les entreprises de plus de 50 salariés », entraînant une dégressivité réduite.

La CFTC privilégie à ce stade le scénario central qui porte une attention toute particulière aux emplois intermédiaires qui ne sont pas directement au SMIC, mais qui sont légèrement au-dessus du SMIC.

Le rapport note avec justesse que ces emplois intermédiaires ont particulièrement été impactés sur la période récente sous l'effet d'une polarisation des emplois avec notamment l'essor des nouvelles technologies.

La CFTC se félicite également que le rapport reconnaisse pleinement que les exonérations de cotisations applicables aux salaires au-delà de 2,5 SMIC semblent, au vu des résultats des différentes évaluations contenues dans le rapport, très largement inefficaces. Si bien que l'application des scénarios pro pente et pro allègements engendrait des effets d'aubaine très importants pour les niveaux de rémunérations au-delà de 2,5 SMIC.

La CFTC retient tout particulièrement que la diminution de la pente des allègements peut avoir des effets multiplicateurs très forts sur la formation des salariés et donc permettre la montée en gamme des compétences. Notre syndicat est tout particulièrement attaché à la mise en œuvre de cette montée en gamme qui passe par des formations qualifiantes notamment dans les domaines en lien avec les transitions écologique ou numérique.

Enfin, le rapport privilégie dans le scénario central que la réforme doit se faire à budget constant, ce qui implique de diminuer certaines exonérations de cotisations patronales, notamment au niveau du SMIC et d'augmenter certaines exonérations, notamment entre 1,2 et un peu moins de 2 SMIC.

Notre organisation estime que cette démarche va dans le bon sens et participe de l'amélioration de l'efficacité des dépenses publiques.

La CFTC estime néanmoins que le rapport n'apporte pas toutes les réponses à moyen terme :

- Le rapport insiste beaucoup moins sur le volet pouvoir d'achat pour le salarié : l'effet de la baisse des prestations perçues (prime d'activité et autres prestations sociales) suite à une hausse du salaire brut semble encore trop insuffisamment traité à ce stade de notre point de vue.
- Le rapport ne règle pas la question de la réduction du coût des exonérations de cotisations sociales pour les finances publiques
- Le rapport ne résout pas la problématique de trappe, mais la décale simplement vers le salaire médian.
- La redynamisation salariale doit passer par une véritable stratégie de montée en gamme via la formation et la croissance et non pas par des politiques structurelles d'aides aux entreprises.

Pour ces raisons, notre organisation reste favorable au scénario central, sans ignorer toutefois les questions que le rapport laisse en suspens.

## **II. Pistes d'approfondissement des travaux du HCREP**

Notre organisation privilégie plusieurs pistes d'approfondissement pour la suite des travaux du HCREP : examiner l'impact de l'intégration de la PPV dans la détermination du taux d'allègements (A), poursuivre les travaux sur l'incidence de la prime d'activité sur les salaires (B), développer la mise en perspective du scénario central avec l'objectif de « désmicardisation » (C), dont le concept nous paraît devoir être précisé. Enfin, il nous semblerait intéressant d'interroger utilement la perspective d'intégrer une dose de conditionnalité dans le bénéfice des allègements, notamment au regard de la politique salariale et ou de la question de l'égalité professionnelle.

### **A. Sur la prise en compte de la PPV dans la détermination du taux d'allègements retenu**

Même si la situation politique a conduit à ce que le PLFSS vecteur de la mesure soit rejeté par la représentation nationale, il était question dans ce texte d'inclure la PPV dans la base de calcul des allègements. Notre organisation a été surprise par cette mesure qui reviendrait à augmenter "artificiellement" la base de calcul des allègements, car la PPV, bien qu'incluse, n'est pas soumise à cotisations sociales.

Avec la PPV ajoutée à la rémunération servant de référence, le montant des allègements accordés aux employeurs sur les salaires versés aux salariés serait ainsi réduit. L'employeur acquittera donc davantage de cotisations.

Toutefois, la réforme des allègements, telle que prévue dans le PLFSS 2025 initial, avait aussi modifié les taux d'allègements par rapport au barème actuel : à compter de 2026, entre 1,3 SMIC et 1,9 SMIC, le niveau des allègements est plus élevé **en taux**, et inférieur

entre 1 et 1,3 SMIC et à partir de 1,9 SMIC. La version du PLFSS 2025 sur laquelle le gouvernement a engagé sa responsabilité, aboutissant à sa démission, avait modifié l'article 6 à l'issue du parcours parlementaire. Si le texte n'est pas adopté, trois modifications ont attiré notre attention<sup>4</sup>:

- La suppression de la disposition visant à réduire de 4 points le taux maximal d'exonération au niveau du SMIC ; Pour notre organisation, ce recul était regrettable, dans la mesure où le dispositif initial aurait permis de maîtriser le coût des allègements tout en préservant les recettes de la branche vieillesse, qui aurait bénéficié de la baisse du taux maximal ;
- Pour 2025, l'abaissement initial des points de sortie des bandeaux famille et maladie a été symboliquement revu à la hausse<sup>5</sup>. Là encore, nous peinons à y voir l'intérêt au regard de l'écart observé pour le bandeau maladie et au vu de l'absence de pertinence attachée à l'existence du bandeau famille.
- La création d'un comité de suivi placé auprès du Premier ministre en charge de l'évaluation de la réforme des allègements et de sa mise en œuvre. Composé de quatre parlementaires et des organisations syndicales, ce comité aurait eu pour tâche de remettre des rapports avant l'examen des PLFSS, et ses attributions auraient été précisées par décret. Si la CFTC a particulièrement plaidé ces dernières années pour avoir une évaluation objective des effets des allègements par rapport aux objectifs assignés à leur création/ évolution, elle appelle à la plus grande vigilance quant à une inflation des commissions ou autres instruments d'audits. En effet, les annexes aux PLFSS, dont l'une est spécifiquement dédiée aux mesures de réduction et d'exonérations, ou encore les nombreux rapports publiés par des instances officielles (Cour des comptes, CCSS, parlementaires), sans omettre les travaux des Hauts conseils ou encore le récent rapport Bozio-Wasmer, permettent de constituer une base de ressources conséquentes solides et déjà très exploitables.

Par ailleurs, les membres du comité de suivi précité sont les mêmes qui publient (parlementaires) ou participent aux travaux (partenaires sociaux). Nous y voyons donc un risque de dilution des instances et des travaux existants sur la question des dispositifs de soutien à l'emploi. Il nous semble évident qu'un tel comité ajoutera de la complexité à un sujet souffrant déjà d'une illisibilité chronique, sans qu'une valeur ajoutée n'apparaisse comme évidente. Au final, nous craignons qu'un tel comité n'ait d'autre impact qu'un énième différé d'une évaluation pourtant urgente.

Au-delà de ces modifications, nous maintenons nos interrogations concernant :

- la possibilité ou pas, pour la PPV, de faire basculer la rémunération dans les tranches où les allègements sont renforcés, permettant à l'employeur de bénéficier, a priori, de taux d'allègements plus importants par rapport au barème actuel entre 1,3 et 1,9 SMIC.

---

<sup>4</sup> Le principe d'une suppression des bandeaux maladie et famille à compter de 2026 en contrepartie d'un relèvement à 3 SMIC du seuil de rémunération rendant éligible à la réduction générale avait été conservé

<sup>5</sup> Points de sortie PLFSS 2025 initial: BM : 2,2 SMIC - BF : 3,2 SMIC / PLFSS censuré : BM : 2,25 SMIC - BF : 3,3 SMIC

- l'effet, pour les recettes de la sécurité sociale, de la prise en compte de la PPV : si ce sera a priori toujours bénéfique, il nous semble tout de même intéressant d'évaluer cette mesure à l'aune de son éventuel impact sur la progression salariale ;

## **B. Sur la prime d'activité**

La mission confiée à MM. Bozio et Wasmer portait initialement sur l'articulation entre les salaires, le coût du travail et la prime d'activité.

Pour la CFTC, ce dernier dispositif constitue l'angle un peu mort du rapport. Nous partageons notamment l'idée que la prime d'activité peut décourager certains salariés de se former pour progresser dans leur carrière.

En effet, une promotion accompagnée d'une faible augmentation de salaire peut entraîner une réduction, voire la suppression, de certaines prestations sociales, ce qui rend l'évolution post-formation moins attractive.

De plus, en permettant « une diminution sensible des taux marginaux effectifs de prélèvements aux alentours du SMIC »<sup>6</sup>, la prime d'activité permet selon les auteurs du rapport à ses bénéficiaires rémunérés autour du SMIC de limiter la « perte » en prélèvements obligatoires, lorsque leur rémunération progresse légèrement.

Étant donné que la prime d'activité est devenue essentielle pour le niveau de vie de nombreux salariés, il serait pertinent d'approfondir cette question.

## **C. Politique d'allègements et « désmicardisation » : l'équation à plusieurs inconnues des trappes à bas salaires**

L'objectif du scénario central vise, à budget constant, à déplacer la concentration des salaires vis-à-vis du sillage du SMIC.

La formule de calcul des allègements, combinée à la progression automatique et très rapide du SMIC ces dernières années a eu un effet direct : les salaires, précédemment supérieurs à 1,6 SMIC, ont fini par être rattrapés et sont devenus éligibles aux allègements. L'effet est immédiat pour les employeurs :

- A salaire constant, pour les rémunérations devenues inférieures à 1,6 SMIC, augmentation des allègements Fillon, ainsi que des cotisations maladie et famille
- Pour les salariés dont la rémunération était proche du SMIC, le mouvement est le même, ce qui entraîne là encore des économies en termes de charges

---

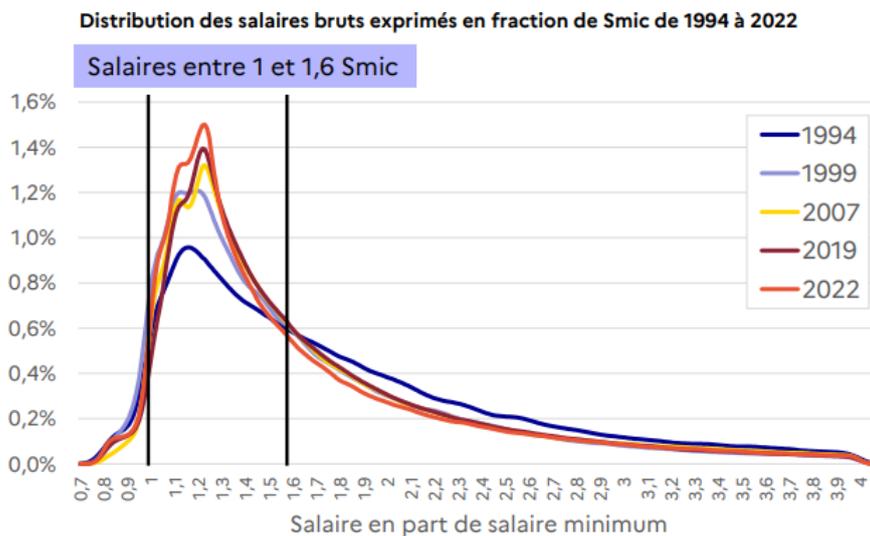
<sup>6</sup> Rapport BW, p. 128

Ces deux aspects conjugués suggèrent logiquement que les employeurs ayant des salariés dont les rémunérations sont irradiées par ces dispositifs n'ont pas d'intérêt, au moins financièrement parlant, à relever les salaires.

Aussi, nous avons exprimé notre circonspection dès le rapport d'étape quant à l'approche des auteurs, au sujet des trappes à bas salaire : en effet, MM. Bozio et Wasmer, citant une note du Trésor, indiquent<sup>7</sup> : « au final, les études menées sur l'impact des allègements sur la distribution des salaires et la dynamique salariale ne semblent pas confirmer l'existence de « trappes à bas salaires » significatives, même si elles ne permettent pas non plus de l'écartier totalement. Elles n'apportent de plus que des éléments de réponse partiels à la question des dynamiques salariales. Ainsi, elles n'étudient que les trajectoires salariales de personnes demeurant en emploi ; elles ne permettent pas de mesurer l'impact possible sur les salaires à l'embauche ».

Comme nous l'avons indiqué lors de la séance du 4 octobre 2024, lorsque M. Bozio a soutenu dans le sens de la citation ci-dessus, que le phénomène de trappe n'est pas prouvé pas plus qu'il ne pouvait être écarté, cette approche nous semble discutable au regard des graphiques présentés.

La concentration de la distribution des salaires dans la fenêtre ouvrant droit aux allègements Fillon est visuellement observable (cf courbe ci-dessous).



Dit autrement, les courbes observées ci-dessus mettent bien en évidence qu'au fil des années, la distribution des salaires se concentre entre 1 et 1,2 SMIC, notamment pour 2019 et 2022.

De plus, on constate aussi que la courbe 1994 est moins concentrée autour du SMIC, et elle se situe, à partir de 1,6 SMIC, au-dessus de l'ensemble des autres courbes, ce qui traduit :

- Une distribution des salaires plus importante, en 1994, entre 1,7 et 4 SMIC (en parts de salaires minimum)

<sup>7</sup> Rapport Bozio/Wasmer, p. 118

- Un phénomène de tassement entre 1 et 1,2 SMIC, puis aux points de sortie des allègements (bien plus marqué autour de 1,6 SMIC, ce qui suggère une stagnation des salaires)

Nous nous expliquons ces trajectoires par l'évolution plus rapide du SMIC par rapport au salaire moyen ainsi que par l'extension des dispositifs d'allègements à d'autres cotisations.

Les conséquences financières de ce phénomène influencent selon nous les négociations salariales<sup>8</sup> (individuelles et collectives), ce qui aboutit à la stagnation observable à environ 1,6 SMIC. C'est de cette manière que nous arrivons à la conclusion portant sur les trappes à bas salaires.

Pour cette raison, lors d'une séance du HCREP, la CFTC s'était étonnée que des regrets ou des incompréhensions puissent être exprimés à l'égard des métiers en tensions, suggérant la nécessité d'un accroissement des aides aux entreprises pour y répondre, alors que l'attractivité salariale ne semble pas questionnée avec ambition, ne serait-ce que dans une logique de montée en gamme des métiers et des compétences.

C'est autour de ce phénomène que la CFTC a abordé la question de la désmicardisation.

Tout d'abord, par désmicardisation, deux acceptions nous semblent possibles, mais ne poursuivent pas les mêmes objectifs :

- **« désmicardisation » au sens d'éloignement « mathématique » du SMIC** : cela suppose une augmentation générale des salaires, et une adaptation en conséquence des différents mécanismes articulés autour du SMIC, le but étant que le reste à vivre soit préservé, après diminution des prestations et aides éventuelles ;
- **« désmicardisation » au sens d'amélioration des métiers, à travers une montée en gamme qui se traduit par une montée des compétences**, valorisée par une hausse de la rémunération permettant de s'éloigner du SMIC.

Quelle que soit la définition retenue, le phénomène de smicardisation continuera – selon nous – de prendre de l'ampleur si les dispositifs d'aides aux entreprises voire aux salariés (prime d'activité) continuent de s'articuler autour du SMIC ou de ressources qui s'en rapprochent. Il nous semblerait, dans le document d'orientation ou dans les travaux futurs du HCREP, intéressant de fournir une définition de la « désmicardisation ».

La problématique principale selon nous est donc la dégradation de la compétence française pouvant être induite par la progression trop rapide du SMIC par rapport au salaire moyen.

---

<sup>8</sup> S'agissant des embauches, le recrutement au niveau du SMIC ou à proximité immédiate peut s'expliquer selon nous par des considérations liées à la qualification du poste, à l'expérience...il nous semble que la fixation du salaire ne se construira pas uniquement au regard des allègements, même si l'évolution potentielle future peut être prise en compte.

Aujourd'hui, nous estimons que la prime d'activité dissimule l'insuffisance du salaire, dans la mesure où elle permet, pour le bénéficiaire faiblement rémunéré, de préserver à minima le reste à vivre.

Au-delà de la question « philosophique » pouvant se poser<sup>9</sup>, la smicardisation – à plus forte raison si la faiblesse de ressources qu'elle induit est absorbée par des dispositifs type prime d'activité – a pour effet potentiel un « *relatif désintérêt des salariés pour des promotions* »<sup>10</sup>, expliqué par les auteurs du rapport « *par le fait que l'augmentation de l'effort et du risque ne sont pas compensés par un gain suffisant de revenu disponible, celui-ci étant grevé par deux aspects : la perte de prestations (aides familiales ou logement, prime d'activité) et la faible compensation des efforts de productivité par l'augmentation des cotisations sociales avec le salaire brut.* ».

Autrement dit, à la désincitation croissante des employeurs d'augmenter les salaires en raison d'un taux marginal d'imposition jugé élevé, s'ajoute une démotivation des salariés qui ne souhaiteraient pas, à efforts accrus, stagner dans un reste à vivre constant voire diminué en net (soit par l'augmentation des prélèvements en conséquence de celle de la rémunération, soit par la diminution des aides consécutivement au gain salarial).

Pour la CFTC, en bout de chaîne, c'est la productivité et la compétence qui risquent d'en pâtir, avec des effets en cascade sur la richesse nationale, l'état des comptes publics, le niveau de nos prestations...

Avant de conclure, la CFTC pose la question suivante, de manière ouverte : serait-il pertinent d'abandonner le SMIC comme principal référentiel, à la fois pour les politiques d'allègements et pour l'évaluation des politiques salariales en entreprise ?

Aujourd'hui, les négociations annuelles obligatoires (NAO) ou les discussions individuelles se basent souvent sur le SMIC. Cela entraîne une évaluation des salaires parfois moins axée sur la compétence ou la productivité réelle du salarié, et davantage sur la « distance » de son salaire par rapport au SMIC.

En d'autres termes, il n'est pas rare qu'un salarié se voie refuser une augmentation sous prétexte qu'il « *gagne déjà x fois le SMIC* ». Bien que cette observation repose sur des retours d'expériences de nos représentants syndicaux plutôt que sur des données scientifiques rigoureuses, elle soulève une problématique réelle sur l'influence du SMIC dans les grilles salariales.

\*\*\*

---

<sup>9</sup> « est-il socialement acceptable qu'une prestation sociale vienne compléter un salaire qui s'avère insuffisant pour vivre dignement (ce qui revient à subventionner l'employeur) ? »

<sup>10</sup> Rapport Bozio/Wasmer, p. 99

En conclusion sur le rapport,

- La CFTC soutient principalement le scénario central du rapport, qui répond à plusieurs enjeux cruciaux : lutter contre le phénomène de trappe à bas salaire en « désincitant moins » les employeurs à les augmenter grâce à un adoucissement de la pente dégressive des allègements, limiter les effets d'aubaine pour les salaires élevés et favoriser la montée en compétences des travailleurs par la formation ;
- La CFTC souhaite explorer, dans le cadre des travaux du HCREP, les pistes suivantes :
  - L'intégration de la PPV dans les calculs d'allègements, afin d'impacter positivement la dynamique salariale tout en évitant des effets d'aubaine.
  - L'influence de la prime d'activité sur la rémunération, en tenant compte du fait que certains salariés bénéficiaires pourraient être démotivés à progresser en compétences et en rémunération.
  - La « désmicardisation » des salaires, en s'éloignant des rémunérations du SMIC par des augmentations ciblées et une montée en compétences.
  - La conditionnalité des aides aux entreprises pour garantir que les exonérations participent aux objectifs de politique salariale, notamment en termes d'égalité salariale femmes-hommes.
  - L'usage du SMIC comme référence systématique pour les politiques de rémunération et les allègements, car il peut parfois négativement influencer les augmentations devant se baser sur les compétences ou la productivité.

Enfin, d'autres sujets comme le financement de la protection sociale devront également être traités. Par souci de cohérence de l'ensemble et pour rester en phase avec la demande, nous n'avons pas souhaité développer ce point.

Au-delà des pistes de travail ci-dessus, ayant pour objet d'approfondir la question de l'impact des allègements de cotisations sociales sur la progression des salaires traitée par le rapport Bozio-Wasmer, la CFTC partage la question de la complexité et de l'amélioration de l'efficacité du financement de la protection sociale soulevée en dernière partie du rapport et propose que le HCREP travaille en profondeur sur ce sujet.

Comme prévu, le HCREP devra travailler sans tarder sur le sujet des temps partiels et sur celui de l'égalité professionnelle.

Enfin, la CFTC demande à ce que le HCREP travaille sur la question de la valeur du SMIC au regard de la directive européenne sur le salaire minimum adéquat et qu'il ait pour mission permanente de suivre la mise en œuvre de cette dernière (mise en place et suivi des indicateurs, révision quadriennale du salaire minimum, etc.). En lien avec le comité des salaires, le HCREP suivra aussi l'évolution des salaires minima et la progression salariale de branches et des classifications.





## Contribution CGT - Annexe à la note d'orientations du HCREP

La situation sociale du pays est alarmante. Alors que le SMIC est bas - la France est seulement [le 6ème pays d'Europe en niveau de SMIC](#), avec [la plus faible hausse de l'UE en 10 ans](#) - il n'a jamais concerné autant de salarié·es en France. Pire encore, les salaires n'étant pas indexés sur le SMIC ou sur les prix, le tassement des salaires s'accélère : jamais l'écart entre le salaire minimum et le salaire médian n'a été aussi faible.

**Le Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) a été créé à la suite de la Conférence sociale du 16 octobre 2023.**

La CGT réclame la création d'un [Conseil d'orientation des salaires](#), sur le modèle de l'instance paritaire qu'est le COR (Conseil d'Orientation des Retraites). La mise en œuvre du HCREP va dans ce sens, mais doit aller plus loin. Il est ainsi nécessaire de traiter de la question de la hausse annuelle du SMIC dans le cadre du HCREP, et de supprimer le groupe d'expert·es de la "non-augmentation" du SMIC. Une telle réforme permettra la prise en compte des points de vue des organisations de travailleurs·ses sur le salaire minimum, conformément aux obligations induites par l'article 7 de la directive européenne sur la transparence salariale.

**La CGT sera extrêmement attentive au travail du Haut conseil, à la rigueur des débats et aux propositions qu'elles souhaitent alternatives et ouvertes à d'autres modèles de politiques publiques.**

L'obstination des choix économiques qui favorisent les directions d'entreprise au détriment des salarié·es n'a fait que renforcer les inégalités, réduire le niveau de vie d'une grande part des travailleur·ses et renforcer toujours plus la concurrence délétaire dans le monde du travail. Par ailleurs, les politiques publiques de moins-disant social menées depuis de nombreuses années ont stimulé la destruction, la baisse en gamme et en qualification du tissu productif français. Trente années d'exonérations de cotisations sociales ont favorisé les bas salaires - plus les salaires sont bas plus les exonérations sont hautes -, l'organisation de la sous-traitance en cascade très concernée par les bas salaires et pour partie la désindustrialisation - car l'industrie nécessite des emplois qualifiés correctement payés.

**La CGT appelle à un grand changement et souhaite que le Haut conseil soit l'un des canaux par lesquels des propositions alternatives puissent transiter.**

**La note d'orientation du HCREP vise à "examiner les pistes d'évolution des exonérations de cotisations sociales, en s'appuyant notamment sur le rapport d'Antoine Bozio et Etienne Wasmer".**

La CGT considère qu'il est nécessaire que les entreprises versent la totalité des cotisations sociales sur les salaires. A ce titre le HCREP doit travailler sur des pistes concrètes de sortie des exonérations de cotisations. Plusieurs raisons justifient de sortir de ce système mortifère pour les salarié·es et leur Sécurité sociale. Tout d'abord des phénomènes de "trappes à bas salaires" et de "smicardisation" induits par le système socio-fiscal actuel, que la note d'orientation du HCREP prend en compte. Ensuite la dégradation du financement de la Sécurité sociale qu'induit le manque à gagner des exonérations de cotisations sociales. La CGT dénonce de longue date le fait que la situation des salarié·es, leur santé, leurs pensions de retraites et leurs droits en général tendent à se dégrader du fait de l'étranglement financier que subit la Sécurité sociale. Le HCREP prend cet enjeu en compte dans sa note d'orientations en souhaitant assurer la "soutenabilité du financement du modèle de protection sociale français". Enfin la sortie des exonérations de cotisations sociales est aussi justifiée par le coût que ce système impose aux finances publiques, du fait du prélèvement sur les recettes fiscales nécessaire à la compensation de ces exonérations et de l'impossibilité de juger de leur efficacité.

La note d'orientations du HCREP indique qu'il existe un "*consensus des économistes sur l'existence d'un effet significatif des baisses de cotisations sur l'emploi au niveau du Smic*". La CGT conteste la véracité scientifique d'une telle position, réfute de fait l'existence d'un tel consensus et réclame que les effets sur l'emploi des exonérations de cotisations sociales fassent l'objet de nouvelles études plus rigoureuses qui testent spécifiquement les hypothèses d'élasticités et respectent le critère de répliquabilité. L'enjeu de telles études est trop important pour que soit laissé un doute sur l'efficacité des exonérations de cotisations sociales sur l'emploi. Or ce doute persiste aujourd'hui au regard des faiblesses de la littérature existante [comme nous l'indiquons dans notre contribution au rapport](#) d'Antoine Bozio et Etienne Wasmer. Ce doute peut en outre à lui seul justifier une réflexion précise et quantifiée sur la sortie des exonérations de cotisations sociales.

Il est donc à *minima* nécessaire de compléter l'analyse de ces dispositifs d'exonérations de cotisations sociales - y compris celles qui concernent les heures supplémentaires et complémentaires, sur l'emploi, la dynamique salariale, la spécialisation de l'économie et la productivité. La CGT travaillera dans le cadre du HCREP à la consolidation des enseignements des scénarios de sorties des exonérations et l'état des lieux par secteur et taille d'entreprise, une décomposition précise des variations d'emplois, une analyse femme/homme approfondie, et l'analyse détaillée de l'articulation entre la refonte des exonérations et la prime d'activité.

S'agissant des pistes de réforme des exonérations de cotisations sociales la note d'orientations du HCREP en cite deux :

- "Une réflexion [à] mener sur les différentes façons de fixer le niveau des seuils de barème". La CGT soutient l'intérêt porté à la dissociation des seuils du barème des exonérations des multiples du SMIC. Cela aurait déjà pour effet de stopper la croissance mécanique des exonérations en période d'inflation, qui n'est qu'un effet d'aubaine pour les entreprises, les dernières années l'ont largement démontré...

- Un type de scénario de réforme visant à "lisser la pente des exonérations" en "[réduisant] le taux marginal de prélèvement pour les bas salaires". La CGT s'interroge sur l'absence de propositions alternatives au simple lissage de la pente des exonérations. Au vu des considérations précédemment énoncées, notre organisation soutient qu'un travail de fond chiffré est nécessaire pour concevoir un scénario de sortie des exonérations de cotisations sociales.

### **La note d'orientations du HCREP prévoit de "poursuivre [le] travail" sur la prime d'activité.**

La CGT soutient vivement cette démarche car cette prime est l'aveu-même que le SMIC et les salaires à son voisinage sont trop faibles pour permettre aux travailleur·ses qui les touchent de subvenir à leurs besoins. Dès sa première contribution au rapport, la CGT a alerté sur l'effet de substitution d'un tel dispositif. [Nous le précisons dans une note dédiée à l'analyse de l'articulation entre salaires, exonérations et prime d'activité.](#) S'il permet à certain·ne travailleur·se.s de "survivre", c'est une subvention indirecte aux entreprises qui n'ont plus à payer des salaires qui permet de vivre de son travail.

Les travaux du HCREP devront dès lors prendre en compte ceux de l'économiste Muriel Pucci qui rappelle, dans [une note pour l'OFCE \(2024\)](#), que seules 64 % des personnes au SMIC sont éligibles à la prime d'activité, et que moins de 50 % des personnes au SMIC et qui vivent en couple sont éligibles à cette dernière. Près de 45 % des travailleur·ses proches du Smic ne la perçoivent pas ! À la différence des augmentations du Smic qui touchent l'ensemble des salarié·es se situant à ce niveau de salaire, la prime d'activité ne concerne donc pas tou·tes les travailleur·ses. Cela s'explique en partie par le non-recours mais surtout du fait de son mode de calcul familialisé par lequel est évaluée « *la modestie ou non des ressources des travailleurs au niveau de leur foyer* », comme l'indique Muriel Pucci.

Contrairement au salaire, la prime d'activité n'est pas pérenne : quand le salaire net d'un·e travailleur·se (seul·e et sans enfant) augmente de 1 euro, sa prime d'activité diminue de 39 centimes. Ce chiffre montre bien que les travailleurs et – très souvent – les travailleuses sont les vrai·es perdant·es du système socio-fiscal actuel. Pour un·e salarié·e au Smic seul·e et sans enfants, une hausse du salaire net de 100 euros par mois entraîne un gain de 1 200 euros net annuel. Toutefois, si elle ou il touche une prime d'activité, la hausse n'est plus que de 732 euros nets annuels, soit une différence de 468 euros ! Cette situation s'explique par la présence de la prime d'activité, dont la dégressivité est importante et qui réduit les bénéfices d'une augmentation de salaire.

La prime d'activité révèle donc que le SMIC est devenu très insuffisant. La CGT souhaite donc que le HCREP mène un travail d'analyse de l'articulation entre SMIC et PA et des effets de cette dernière sur les salaires et le niveau de vie des travailleur·ses.

**Pour la CGT, les futurs travaux du HCREP doivent aussi aller au-delà des thèmes traités par le rapport Bozio-Wasmer et prendre en compte les éléments qui concourent aujourd'hui à l'absence de dynamique salariale et à la perte de pouvoir d'achat des salarié·es.**

Parmi ces thèmes, il y a le rôle joué par la prime de partage de la valeur (PPV) dans l'austérité salariale actuelle. En plus de ne pas ouvrir des droits en cas de maladie, accident de travail, chômage ou retraite, ces primes ont un effet substitutif aux augmentations de salaires, voire les font baisser comparativement à l'inflation.

Il y a également le rôle joué par l'intéressement dans le sous-financement de la Sécurité sociale, dont le rapport Bozio-Wasmer préconise qu'il soit soumis, au même titre que les salaires, aux cotisations sociales.

Il y a ensuite le rôle joué par l'absence de mécanisme d'indexation de l'ensemble des salaires sur les prix. La CGT propose à minima que l'interdiction d'indexation des salaires sur le SMIC ou sur les prix par accord collectif soit supprimée.

Il y a aussi les règles d'indexation du SMIC qui sont aujourd'hui défavorables aux salarié·es. La CGT défend en effet une modification des critères de l'indexation du SMIC qu'elle a rappelée dans [son avis 2023 au groupe d'experts sur le SMIC](#). Notre organisation propose que la revalorisation automatique intervienne dès lors que l'inflation atteint 1% (au lieu de 2% actuellement). Par ailleurs, nous considérons à minima que l'IPC hors tabac n'est pas un indicateur pertinent. La CGT propose donc d'utiliser comme référence pour l'indexation du Smic l'IPCH plutôt que l'IPC hors tabac, l'IPCH étant à la fois mieux reconnu internationalement et plus proche de la réalité des dépenses des ménages.

Il y a en outre le rôle joué par la perte de droit des institutions représentatives des salarié·es dans les entreprises, dans les branches, dans les conseils d'administration des caisses de sécurité sociale. La CGT a ainsi proposé au HCREP qu'il soutienne le fait que la rédaction de l'article du code du travail sur les négociations annuelles obligatoires réintègre les obligations d'information préalable des négociateur·rices sur les montants d'exonérations de cotisations qui préexistaient à la recodification de 2008.

Il y a enfin le rôle joué par le manque de transparence dans les entreprises, dans les branches, dans les textes budgétaires (projets de loi de finances et de financement de la Sécurité sociale) sur les montants des exonérations de cotisations et leurs effets concrets en matière d'emploi.

Pour la CGT, il faut sortir des millions de salarié·es de la "cage à bas salaires" dans laquelle et remplacer la prime d'activité et la PPV par des augmentations de salaires garantissant un SMIC à 2000 euros brut mensuel.

**La note d'orientations du HCREP indique enfin qu'il ne traitera pas des "propositions de transformation du système de financement de la sécurité sociale" qui "sortent de son champ d'attribution".**

**La CGT s'en satisfait et alerte sur certaines pistes du rapport Bozio-Wasmer** autour d'une transformation structurelle de la Sécurité sociale sous les principes d'une dissociation entre prestations contributives et non contributives qui vont à l'encontre de l'esprit même de la Sécurité sociale. Elles sont à contre-courant de l'histoire et des ambitions d'un tel système de protection sociale. Elles caractérisent une vision de la protection sociale avant tout influencée par les règles dictées par l'économie de l'assurance. Une telle démarche en

sciences économiques est en outre loin d'être neutre et nécessite un débat démocratique large qui engage tou·tes les salarié·es et tou·tes les citoyen·nes. Le HCREP doit se concentrer sur la reconstruction de la Sécurité sociale et l'objectivation de l'inefficacité des exonérations de cotisations sociales et des dispositifs sociaux fiscaux impactant directement les salaires des travailleurs et des travailleuses.

**La CGT fait de nombreuses propositions pour améliorer la situation économique, sociale et environnementale. La question sociale est liée à la question démocratique car la désespérance sociale est le carburant principal de l'extrême droite. La CGT contribuera aux travaux du HCREP dans l'intérêt des travailleurs·ses et de leurs entreprises.**



## Position du MEDEF et de l'U2P sur le rapport Bozio-Wasmer (HRCEP)

À titre liminaire, le MEDEF et l'U2P soulignent les apports académiques du rapport Bozio-Wasmer dont les enseignements sont nombreux et très instructifs. Ce rapport explicite notamment le bien-fondé économique et l'impact positif en termes d'emplois de la mise en place des politiques d'allègement du coût du travail depuis les années 1990. Plus généralement, l'objectif final de désmicardisation de l'économie française via une montée en gamme des emplois et de l'appareil productif est souhaitable et souhaité. Toutefois, cet objectif ne devrait pas aboutir à une augmentation du coût du travail, dont les impacts sur l'emploi et la compétitivité de la France seraient fortement négatifs. Il importe en effet dans un moment où les entreprises ont plus que jamais besoin de stabilité que les pistes de réflexions du HCREP soient crédibles et réalisables. Ainsi, toute refonte globale ou orientation lourde aux effets incertains en termes de coût du travail et de pouvoir d'achat est à exclure.

### I. Un rapport qui démontre l'efficacité des politiques successives de réduction des allègements de cotisations sociales

Le rapport Bozio-Wasmer établit que la politique d'allègement du coût du travail ne constitue pas un « cadeau » aux entreprises mais est effectivement la contrepartie d'une fiscalité sur les entreprises françaises plus importante que celle supportée par leurs principales concurrentes et d'un niveau de SMIC élevé en pourcentage du salaire médian. De plus, il démontre l'impact très positif de cette politique en matière d'emplois, en particulier pour les populations faiblement qualifiées dont le risque de situation de chômage est le plus élevé. Le rapport précise à ce titre qu'une suppression complète des exonérations de cotisations entraînerait la destruction d'environ 1 million ETP à long terme. À élasticité identique (-0,6), le rapport du groupe d'expert SMIC en date du 28 novembre 2024 estime quant à lui la destruction d'emplois à 1,5 millions.

Parmi les messages essentiels de ce rapport, il convient de relever celui relatif à la diffusion des effets positifs sur l'ensemble des salaires, et non seulement sur les seuls salariés concernés par ces exonérations de cotisations. L'impact positif des politiques d'allègements de cotisations n'est donc pas circonscrit à un type de population mais est global.

## II. Un scénario central à coût constant mais dont les effets sur l'emploi sont discutables

Le scénario central développé dans le rapport de MM. Bozio et Wasmer vise, à budget constant à réduire les risques de trappes à bas salaires et inciter aux revalorisations salariales en réduisant l'écart entre le coût supporté par l'employeur et la rémunération nette du salarié. Les effets attendus d'un tel scénario en termes d'emplois sont présentés dans le rapport comme globalement légèrement positifs. Toutefois, l'impact sur l'emploi de ce scénario central repose sur plusieurs hypothèses en termes d'élasticité qui ne font pas consensus parmi les experts. Les effets attendus d'un tel scénario apparaissent particulièrement pénalisants au niveau du SMIC mais également au-delà de 2,5 SMIC.

### a) Sur l'emploi au niveau du SMIC

La réduction des allègements de cotisations sociales implique une hausse immédiate du coût du travail. Cette hausse, en particulier au niveau du SMIC, **constitue un risque majeur en termes de destruction d'emplois, affectant des secteurs qui jouent un rôle déterminant en matière d'insertion professionnelle et d'accompagnement des personnes les plus fragilisées**. Ces secteurs fortement pourvoyeurs d'emplois dégagent des rentabilités faibles, et pour beaucoup d'entre eux n'ont pas la possibilité de répercuter à leurs clients publics ou privés l'augmentation de leurs charges. On a vu, notamment, pendant le Covid, l'importance de ces métiers qui ont joué un rôle crucial dans le maintien de notre équilibre social.

De surcroît, ces secteurs étant fortement féminisés, d'autant plus au voisinage du SMIC, **une hausse du chômage des femmes consécutive à la réforme proposée** est inévitable. A cet égard, on peut regretter que la dimension « femmes – hommes » n'ait pas fait l'objet d'une expertise particulière au sein du rapport Bozio-Wasmer. Il serait opportun de compléter leur analyse sur l'impact en termes d'emplois des femmes et de leur évolution salariale.

**Par ailleurs, les hypothèses d'élasticité retenues par le rapport ne font pas aujourd'hui l'objet d'un consensus**. Pourtant, le choix de l'élasticité conditionne grandement les résultats obtenus. **A titre d'exemple, on peut citer les conclusions du Groupe d'expert SMIC qui aboutissent, avec le scénario central, à la destruction de 17 000 emplois dans le cas d'une élasticité de -0,6 contre 26 000 emplois si une élasticité de -0,9 est retenue. Soit un écart de 53 %.**

**Tel que recommandé par le Groupe d'experts du SMIC et au regard du contexte économique actuel, conserver les allègements actuels au niveau du Smic est donc essentiel afin de ne pas alourdir le coût du travail et pénaliser l'emploi**

### b) Sur les emplois qualifiés

**La suppression des exonérations au-delà de 2,5 SMIC affecterait également la compétitivité et la pérennité des entreprises** dans un contexte de concurrence internationale accrue, et irait à l'encontre de l'objectif poursuivi ces dernières années de réindustrialisation et de souveraineté économique. Un tel revirement fragiliserait la dynamique observée depuis 2017 de créations nettes d'usines et d'emplois industriels.

Pour mettre fin au déficit commercial, l'économie française doit innover et monter en gamme. Mais pour se positionner sur le plus haut de gamme, l'économie française se heurte au poids des charges qui pèsent sur les entreprises, en particulier sur le travail qualifié. Pour employer les salariés très qualifiés, les entreprises françaises doivent donc payer beaucoup plus cher que leurs concurrentes.

**Le contexte macro-économique et géopolitique actuel incertain appelle à une grande prudence. Les entreprises françaises, toujours plus fortement concurrencées à l'international, ont besoin de stabilité et de visibilité. Cela ne saurait se conjuguer avec une hausse importante du coût du travail.**

### **III. La question sur l'articulation et l'impact des transferts socio-fiscaux sur la progression des revenus reste à traiter**

Conformément à la lettre de mission du Gouvernement, le rapport devait étudier l'articulation entre les salaires, le coût du travail et la prime d'activité. La question de la prime d'activité et plus largement de l'impact des transferts socio-fiscaux n'a toutefois pas été analysée dans ce rapport qui s'est concentré sur les exonérations de cotisations sociales, compte tenu du temps et de la complexité des données à mobiliser pour cette analyse.

Pourtant, les effets de ces transferts sur la progression des revenus peuvent être conséquents : une étude récente de la DRESS montre que l'augmentation du coût du travail nécessaire à une hausse mensuelle du revenu disponible de 100 euros au niveau du SMIC est nettement alourdie par la baisse de certaines prestations sociales. Concrètement, **pour une famille monoparentale avec deux enfants, parvenir à un gain de 100 euros de revenu disponible suppose d'augmenter fortement le salaire, et donc le coût du travail associé, afin de compenser la diminution des aides au logement (-95 euros) et de la prime d'activité (-123 euros). Ce cas-type se traduit par une hausse de 770 euros du coût du travail.**

Il apparaît dès lors nécessaire de compléter l'analyse engagée par le rapport de MM. Bozio et Wasmer en intégrant dans la réflexion la question de l'impact de la prime d'activité et plus largement des transferts sociaux et fiscaux.

### **IV. L'approfondissement par le HCREP de sujets qui ne font pas consensus parmi les membres**

Le document d'orientation du HCREP met en avant des sujets ne faisant pas consensus, que certains membres souhaiteraient approfondir. Nos organisations s'opposent à ces pistes qui n'ont pas de lien direct avec les enjeux de rémunération et de désincarcération ;

- L'introduction d'un mécanisme de conditionnalité, quelle que soit sa forme, se heurterait à une impasse juridique et aggraverait la complexité du système. Cette proposition n'est d'ailleurs pas reprise par le rapport Bozio-Wasmer.
- L'intégration des dispositifs de partage de la valeur, notamment la PPV, dans l'assiette prise en compte pour le calcul des exonérations de cotisations ne participe en rien à

- l'objectif de desmicardisation. Cela conduirait à rendre moins attractif et plus complexe à mettre en œuvre pour les entreprises ces dispositifs, notamment pour les TPE-PME.

Par ailleurs, le document d'orientation du HCREFP fait référence aux propositions du rapport de Bozio-Wasmer visant la transformation du système de financement de la sécurité sociale. Dans le prolongement de ces propositions, nos organisations sont prêtes à travailler à des leviers qui permettent de pérenniser notre protection sociale tout en pesant moins sur le coût du travail et souhaitons que cette piste soit plus explicite dans le document d'orientation.

\*

En conclusion, nos organisations soulignent que la réflexion sur la montée en gamme des emplois et de l'économie, dans une logique de desmicardisation, ne peut se faire au détriment de la compétitivité prix des entreprises, en particulier alors que nous constatons une dégradation de la situation économique. A cet égard la baisse des allègements généraux, telle qu'elle était prévue dans le PLFSS pour 2025, aurait eu un effet délétère sur l'emploi. Aussi, nous invitons le Haut Conseil à se saisir de la question du financement de notre modèle de protection sociale, afin que ce dernier ne pèse pas majoritairement sur le travail et in fine, sur les entreprises.

## RAPPORT BOZIO-WASMER

-

## POSITION DE LA CPME

À titre liminaire, la CPME souligne que le rapport Bozio Wasmer démontre que **la politique d'allègement du coût du travail mise en place depuis les années 1990 ne constitue pas un « cadeau » aux entreprises mais préserve l'emploi**, en particulier celui des populations faiblement qualifiées, plus particulièrement exposées au risque de chômage et permettant à ceux qui n'ont pas eu la chance d'être diplômés, de pouvoir trouver une place dans une entreprise et d'être intégrés dans la société française.

La réduction des allègements de cotisations sociales implique une hausse immédiate du coût du travail. Cette hausse, en particulier au niveau du SMIC, constitue un **risque majeur en termes de destruction d'emplois, affectant des secteurs qui jouent un rôle déterminant en matière d'insertion professionnelle et d'accompagnement des personnes les plus fragilisées**. Ces secteurs fortement pourvoyeurs d'emplois dégagent des rentabilités faibles, et pour beaucoup d'entre eux n'ont pas la possibilité de répercuter à leurs clients publics ou privés l'augmentation de leurs charges. On a vu, notamment, pendant le covid, l'importance de ces métiers qui ont joué un rôle crucial dans le maintien de notre équilibre social.

Ces secteurs sont fortement féminisés, les femmes étant surreprésentées dans les catégories d'emploi dont la rémunération est située durablement autour du SMIC, ce qui laisse craindre une hausse du chômage des femmes corrélative à la destruction d'emplois sus énoncée. **Nous regrettons ici que la dimension « femmes – hommes » n'ait pas fait l'objet d'une expertise particulière au sein du rapport Bozio-Wasmer**. Il serait opportun de compléter l'analyse pour documenter l'impact des recommandations du rapport sur l'emploi des femmes et l'évolution des rémunérations concernées. Il en va de même de la **nécessité d'investiguer le sujet de l'articulation des dispositifs d'allègements généraux avec la prime d'activité**, conformément à la lettre de mission du Gouvernement, et au-delà avec l'ensemble du système fiscal et des aides sociales.

Par ailleurs, **la suppression des exonérations, au-delà de 3 SMIC, affecterait également la compétitivité et la pérennité des entreprises** dans un contexte de concurrence internationale accrue, et ce à l'encontre de l'objectif poursuivi ces dernières années de réindustrialisation et de souveraineté économique.

Dans certains secteurs, cela pourrait même conduire à un mouvement de délocalisations.

Enfin, à l'heure où le PLFSS 2025 est examiné en séance publique à l'Assemblée Nationale, il apparaît nécessaire d'attirer l'attention sur le fait que le rapport Bozio-Wasmer ne retient pas comme piste d'évolution des allègements généraux de cotisations l'introduction d'un mécanisme de conditionnalité, quelle que soit sa forme, qui se heurterait à une impasse juridique et aggraverait la complexité du système. Par ailleurs, nous déplorons que des logiques de bouclage budgétaire conduisent le Gouvernement à s'écarter de l'objectif de

désmicardisation à l'origine de la mission de Messieurs Bozio et Wasmer au profit d'une baisse importante des allègements généraux, provoquant un effet délétère sur l'emploi.

Il est nécessaire de mener une réflexion de fond sur la question des salaires, des incitations au travail et du coût du travail. En ce sens, le scénario central proposé par le rapport Bozio-Wasmer, présente un double intérêt puisqu'il est à la fois à coût constant pour les finances publiques et créateur d'emplois. Il représente néanmoins *ex ante* une hausse de cotisations de l'ordre de 301 M€.

Dans ce contexte, la CPME considère que cette réflexion doit être menée en **concertation avec l'ensemble des acteurs concernés**, et prévoir une **montée en charge progressive et accompagnée des dispositifs**, afin d'atteindre les objectifs assignés.

En effet, une telle réforme doit *in fine* conduire à :

- **augmenter le pouvoir d'achat des salariés** en rapprochant leur salaire net de leur salaire brut, et par conséquent d'accroître la consommation et subséquemment les recettes de l'État (impôt, TVA, cotisations ...);
- **permettre aux salariés de vivre de leur travail** en réduisant la nécessité de recourir aux prestations sociales (actuellement, le point de sortie de la prime d'activité se situe à 1,5 SMIC);
- **faciliter l'embauche de nouveaux salariés par un coût du travail moindre** pour l'employeur, générant ainsi de nouvelles recettes pour la protection sociale.

La CPME partage le constat que le dispositif actuel d'allègement général de cotisations doit faire l'objet d'une révision eu égard à l'importante sédimentation des dispositifs depuis les années 1990. Néanmoins, il ne faut y toucher qu'avec une main tremblante, en anticipant les impacts potentiels et en faisant précéder toute réforme durable d'un test PME.