



Haut Conseil du financement de la protection sociale

**« ÉTAT DES LIEUX DU FINANCEMENT
DE LA PROTECTION SOCIALE EN FRANCE »**

TOME II : ANNEXES

31 octobre 2012

ANNEXES

- I. Dispositions réglementaires relatives au Haut Conseil du financement de la protection sociale et discours du Premier Ministre lors de l'installation du Haut Conseil, le 26 septembre 2012.
- II. Les prélèvements sociaux sur les revenus d'activité et de remplacement : taux et historique (Direction de la sécurité sociale).
- III. Comparaison des modes de financement de la protection sociale en Europe (Direction de la recherche, des études, de l'évolution et des statistiques).
- IV. Comparaison des prélèvements sociaux sur les salaires en France et en Allemagne (Direction générale du trésor).
- V. Les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques).
- VI. Répartition par secteur et par taille d'entreprises des exonérations de cotisations sociales (Agence centrale des organismes de sécurité sociale).
- VII. Le coût de la main-d'œuvre : comparaison européenne 1996 - 2011 (Institut national de la statistique et des études économiques).
- VIII. Les prélèvements sociaux sur les revenus du capital (Direction de la sécurité sociale).
- IX. Les recettes fiscales de la sécurité sociale (Direction de la sécurité sociale).
- X. Les principaux fonds de financement de la protection sociale (Direction du budget, Direction de la sécurité sociale).

ANNEXE I

**DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES RELATIVES AU
HAUT CONSEIL DU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE
ET DISCOURS DU PREMIER MINISTRE
LORS DE L'INSTALLATION DU HAUT CONSEIL
LE 26 SEPTEMBRE 2012**

Dispositions réglementaires relatives au Haut Conseil du financement de la sécurité sociale

Code de la sécurité sociale

Article D114-0-1

Il est institué auprès du Premier ministre un Haut Conseil du financement de la protection sociale.

Au regard des évolutions économiques, sociales et démographiques, et à la lumière des expériences étrangères, le Haut Conseil mène des travaux sur les moyens d'assurer, pour la protection sociale, en cohérence avec les prestations qu'elle couvre, un financement pérenne, favorable au développement et à la compétitivité de l'économie française, compatible avec les impératifs de solidarité et d'équilibre des finances sociales, dans le respect de la trajectoire des finances publiques.

Le Haut Conseil a pour mission :

- 1° De dresser un état des lieux du système de financement de la protection sociale, d'analyser ses caractéristiques et ses changements ;
- 2° D'évaluer les évolutions possibles de ce système de financement ;
- 3° D'examiner l'efficacité des règles de gouvernance et d'allocation des recettes de l'ensemble du système de protection sociale de manière à assurer son équilibre pérenne ;
- 4° De formuler, le cas échéant, des recommandations et des propositions de réforme.

Le Haut Conseil peut, en outre, être saisi de toute question par le Premier ministre.

Article D114-0-2

I. - Le Haut Conseil est composé de quarante-neuf membres répartis comme suit :

1° Dix-huit membres représentant les organisations professionnelles et syndicales :

- a) Deux représentants désignés par la Confédération générale du travail (CGT) ;
- b) Deux représentants désignés par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- c) Deux représentants désignés par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- d) Un représentant désigné par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- e) Un représentant désigné par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- f) Trois représentants désignés par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- g) Un représentant désigné par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
- h) Un représentant désigné par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;
- i) Un représentant désigné par la Caisse nationale du régime social des indépendants (RSI) parmi les membres de son conseil d'administration ayant la qualité de commerçant ;
- j) Un représentant désigné par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
- k) Un représentant désigné par l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;
- l) Un représentant désigné par la Fédération syndicale unitaire (FSU) ;

- m) Un représentant désigné par l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ;
- 2° Deux députés et deux sénateurs ;
- 3° Huit représentants de l'Etat :
- a) Le directeur de la sécurité sociale ;
 - b) Le directeur de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques ;
 - c) Le directeur de la législation fiscale ;
 - d) Le directeur du budget ;
 - e) Le directeur général du Trésor ;
 - f) Le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ;
 - g) Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques ;
 - h) Le directeur général de la compétitivité, de l'industrie et des services ;
- 4° Un représentant désigné par l'Assemblée des départements de France ;
- 5° Le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ;
- 6° Le président du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, le président du Conseil d'orientation des retraites, le président délégué du Haut Conseil de la famille, le président du Conseil d'orientation pour l'emploi, le directeur général du Centre d'analyse stratégique ;
- 7° Douze personnalités qualifiées désignées par le Premier ministre en raison de leur compétence ou de leur expérience dans les domaines relevant des attributions du Haut Conseil.
- II. - Le président et le vice-président du Haut Conseil sont désignés par le Premier ministre parmi les membres mentionnés au 7° du I.
- III. - Les désignations prévues au 2° du I sont renouvelées après chaque élection générale en ce qui concerne les députés et après chaque renouvellement triennal du Sénat en ce qui concerne les sénateurs.

Article D114-0-3

Sauf dispositions législatives contraires, les administrations de l'Etat, les établissements publics de l'Etat et les organismes de sécurité sociale sont tenus de communiquer au Haut Conseil les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui apparaissent nécessaires à ce conseil pour l'exercice de ses missions. Le Haut Conseil leur fait connaître ses besoins afin qu'ils soient pris en compte dans les programmes de travaux statistiques et d'études de ces administrations, établissements ou organismes.

Article D114-0-4

Le Haut Conseil est assisté d'un secrétaire général nommé par le Premier ministre. Le secrétaire général assure, sous l'autorité du président, l'organisation des travaux du conseil ainsi que l'établissement des rapports.

Article D114-0-5

Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Conseil sont inscrits au budget du ministre chargé des comptes de la sécurité sociale.

Discours du Premier Ministre lors de l'installation du Haut Conseil du financement de la protection sociale, le 26 septembre 2012

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,

En installant le Haut conseil du financement de la protection sociale, j'ai conscience d'ouvrir un chantier majeur et difficile. C'est avec d'autant plus de détermination et de sens des responsabilités que je le fais aujourd'hui.

Comment doit évoluer le financement de notre système de protection sociale ? Il n'y a assurément pas consensus sur les solutions. Il n'y a sans doute pas encore consensus sur le diagnostic. Pourtant, le gouvernement et les partenaires sociaux ont accepté, lors de la grande conférence sociale de juillet dernier, d'en faire l'un des chantiers majeurs de la feuille de route sociale. J'en suis heureux et je voudrais remercier l'ensemble des partenaires sociaux pour avoir accepté de l'engager, en toute transparence et dans le respect des positions de chacun.

Cette volonté de transparence et d'écoute nous a amenés à donner vie à cette instance permanente de dialogue et d'étude sur le financement de la protection sociale que sera le Haut conseil.

On me dira que le précédent gouvernement avait déjà créé ce Haut conseil par un décret du 29 mars 2012. Mais les décisions étaient déjà annoncées et pour certaines votées – je pense notamment à la fameuse « TVA compétitivité ». La concertation suivait la décision, au lieu de la précéder.

Et finalement, le Haut conseil n'a pas même été réuni.

La création de ce Haut conseil, à condition de le rétablir dans sa mission, n'en était pas moins une bonne idée. Nous l'avons donc conservé par un décret du 20 septembre 2012, tout en le faisant évoluer, conformément au rôle que je souhaite qu'il joue. J'ai notamment voulu qu'il me soit directement rattaché et procéder personnellement à son installation. Parce que son objet est central pour répondre à la situation économique et sociale actuelle. Parce que les dossiers qu'il traitera mobiliseront tout le gouvernement. En témoigne la présence à mes côtés du ministre de l'économie et des finances, de la ministre des affaires sociales et de la santé, du ministre du travail, de la formation professionnelle et du dialogue social et du ministre délégué au budget. N'en doutez pas, ils suivront avec une grande attention vos travaux. Mais personne ne vous dictera ce que vous allez écrire.

Car je veux que vous puissiez travailler avec la même indépendance que les Hauts conseils qui existent déjà.

Je pense, en particulier, au Conseil d'orientation des retraites, créé en 2000 par Lionel Jospin et qui s'est immédiatement imposé comme une référence en matière de dialogue social. Je pense au Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, dont le récent rapport sur les parcours de soins fait aujourd'hui consensus. Je pense encore au Haut conseil de la famille ou au conseil d'orientation de l'emploi.

La démarche qui a inspiré la création du COR, reprise ensuite pour les autres instances, doit guider votre fonctionnement : un travail technique approfondi tant sur le diagnostic que sur les réformes envisagées ; la recherche de consensus sur les éléments de diagnostic ; l'échange sur les réformes dans un esprit de respect mutuel.

Je vous l'ai dit tout à l'heure : avec la question du financement de la protection sociale, vous vous attaquez – nous nous attaquons - à un sujet difficile.

Je voudrais tout d'abord réaffirmer nos valeurs, celles de la solidarité et de la justice, qui sont la condition du progrès social mais aussi du développement économique durable.

La solidarité, c'est que tous financent la sécurité sociale, chacun en fonction de ses moyens.

La justice, c'est que tous bénéficient de la couverture sociale, chacun en fonction de ses besoins.

Ces deux notions étaient bien exprimées dans l'exposé des motifs de l'ordonnance de 1945, inspiré par l'esprit de la résistance. Je cite ce grand texte : *« la sécurité sociale est une vaste organisation nationale d'entraide obligatoire qui ne peut atteindre sa pleine efficacité que si elle présente un caractère de très grande généralité à la fois quant aux personnes qu'elle englobe et quant aux risques qu'elle couvre »*. Elle suppose *« une redistribution du revenu national destinée à prélever sur le revenu des individus favorisés les sommes nécessaires pour compléter les ressources des travailleurs ou familles défavorisés. »*

Ce texte était visionnaire. Il semble mieux décrire notre système actuel que la situation de 1945, où seulement 52% des salariés étaient couverts par les assurances sociales, et où l'assurance maladie ne couvrait que 50% des frais de santé !

Depuis, nous avons généralisé la couverture à l'ensemble des risques sociaux, avec 100% d'affiliés aux régimes de base. La couverture complémentaire, individuelle ou d'entreprise, a elle aussi beaucoup progressé. Et de grandes réformes, comme la couverture maladie universelle, se sont efforcées de parachever un système de protection sociale que beaucoup nous envient.

La protection sociale est trop souvent présentée comme une charge, un fardeau. On parle dans le langage courant des « charges sociales » pour désigner les cotisations. On oublie que les prestations qu'elles permettent de financer participent du bien-être individuel et collectif sans lequel une société ne saurait progresser, y compris sur le plan économique.

Le financement de ces prestations est lourd : 650 milliards d'euros, soit près d'un tiers de la richesse nationale. C'est pourquoi il est impératif que chaque euro prélevé soit bien utilisé. C'est pourquoi aussi, nous devons être attentifs à ce que les modalités et les assiettes des prélèvements ne constituent pas un frein au développement de l'activité et de l'emploi. Bref, qu'elles ne pénalisent pas la création de richesse elle-même.

Prenons le temps d'un regard sur l'évolution des modes de financement. Notre modèle de sécurité sociale a été construit autour de régimes gérés et financés par les différents secteurs d'activité : entreprises, exploitations agricoles, travailleurs indépendants. Le rejet après 1945 d'un système étatique financé par l'impôt a conduit à privilégier des cotisations fondées sur une base professionnelle. Ces cotisations ont représenté jusqu'à 90% des recettes de la sécurité sociale.

Puis, dans les années quatre-vingt, pour mieux asseoir la pérennité de notre système, est apparu le besoin de faire contribuer d'autres types de ressources.

Ainsi, la première, la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S), qui taxe le chiffre d'affaires des sociétés de taille importante, a été affectée au financement du régime social des indépendants. C'est surtout la création de la CSG qui a permis une importante diminution des cotisations sociales « famille » des employeurs et « maladie » des salariés.

Le financement de notre protection sociale s'est depuis largement diversifié. Mais si l'on prend en compte le fait que la CSG affectée à la sécurité sociale pèse à 70% sur les « revenus d'activité », c'est toujours 77% du financement global de la protection sociale qui pèse sur les salaires.

C'est ainsi à un triple défi que nous sommes confrontés.

Tout d'abord, celui de la pérennité de notre système de protection sociale. Le retour à l'équilibre des comptes sociaux et le financement de besoins nouveaux – je pense en particulier aux besoins nés du vieillissement de notre population et en particulier à la réforme de la dépendance annoncée par le Président de la République – requièrent une politique de recettes lisible et cohérente, résistante aux fluctuations de l'activité économique et de l'emploi, adéquate (adaptée ?) enfin aux dépenses que ces recettes financent.

Deuxième défi : la clarification du financement des besoins de protection sociale. Il nous faut mieux distinguer ce qui relève d'une logique contributive et ce qui doit relever de la solidarité nationale.

Troisième défi, la question de la compétitivité de notre économie, dont chacun sait qu'elle s'est dégradée. Elle ne se résume pas à la seule question du coût du travail. La compétitivité recouvre un ensemble de facteurs : la capacité d'investissement et l'effort de recherche, l'innovation, la qualité de la formation des salariés, la qualité des infrastructures.

Mais il faut le reconnaître, elle passe aussi par le coût du travail, surtout dans les secteurs exposés à la concurrence internationale - je ne parle pas ici de notre compétitivité vis-à-vis la Chine, mais plutôt de notre compétitivité vis-à-vis de nos partenaires européens. Cette question nous ne pouvons l'ignorer, car il s'agit de l'avenir de notre industrie et donc de nos emplois industriels.

C'est pourquoi nous devons traiter les sujets de la compétitivité-coût des entreprises françaises et des modalités de financement de la protection sociale.

La feuille de route sociale consigne l'engagement que nous avons pris d'une réforme du financement de la protection sociale, qui intègre sans tabou la question de la compétitivité. Cet engagement, nous le tiendrons.

Vos travaux nous éclaireront dans l'élaboration de cette réforme. Ils doivent permettre de structurer les analyses et les discussions, avant que les décisions soient prises.

Conformément à votre mission, il vous revient d'abord de dresser un état des lieux du système de financement de la protection sociale, d'analyser ses caractéristiques et ses changements ces dernières années. Ces éléments, nous en avons besoin avant la fin du mois d'octobre 2012. Je suis conscient du caractère très exigeant de ce calendrier ; mais je sais en même temps que de nombreux travaux sont disponibles qui devraient vous permettre de le respecter.

Sur la question de la compétitivité, vous savez la nécessité d'avancer rapidement. Je vous saisisrai dès la fin du mois d'octobre 2012 des orientations retenues par le gouvernement, au vu notamment du rapport confié à Louis Gallois.

A partir de ces orientations, vous identifierez différents scénarios permettant un financement de la protection sociale pesant moins sur le travail et juste dans la répartition des efforts demandés à chacun. Vous mesurerez l'impact de chacun de ces scénarios sur le pouvoir d'achat des Français.

Car je ne veux pas m'engager dans la voie qu'avait retenue le précédent gouvernement : une annonce non concertée, sans analyse préalable de l'impact des mesures de financement déjà décidées, notamment en termes de pouvoir d'achat.

Vous disposerez d'environ trois mois pour procéder à ces analyses et les discuter entre vous. Je le conçois, c'est un calendrier très serré. Nous devons répondre à l'urgence de la situation dans laquelle notre pays se trouve. C'est au nom de la croissance et de l'emploi que nous ouvrons ce dossier.

Soyons lucides : nous savons que sur un sujet aussi difficile, il ne peut y avoir consensus évident. J'espère cependant que l'analyse commune des problèmes permettra un rapprochement des positions des uns et des autres.

Ce que je souhaite, c'est pouvoir disposer de plusieurs scénarios de réforme, documentés et analysés sur le plan technique, ainsi que des appréciations des uns et des autres sur les différentes pistes de réforme.

Sur la base de vos travaux, le gouvernement prendra ensuite ses responsabilités.

Ce premier sujet ne va pas épuiser l'ensemble des défis de moyen et de long terme auquel est confronté le financement de la protection sociale.

Je souhaiterais que vous poursuiviez vos travaux dans les premiers mois de 2013, dans la perspective de l'équilibrage durable des finances des organismes de protection sociale. Cela passera par une évaluation des besoins de financement à long terme de la protection sociale et une analyse des autres évolutions souhaitables de la structure de financement.

Le Haut conseil du financement de la protection sociale a trouvé en Madame Mireille Elbaum une présidente énergique, grande connaissance des questions qui vont vous occuper et soucieuse d'assurer la meilleure des concertations.

Madame la Présidente, je vous adresserai dans les tout prochains jours une lettre qui résumera ces demandes. Je compte sur vous.

Votre conseil regroupe les meilleurs spécialistes de la protection sociale et de son financement. La présence en son sein des présidents des autres conseils permettra d'assurer une bonne articulation de leurs travaux respectifs. Je pense notamment à ceux que le Conseil d'orientation pour l'emploi va engager sur les aides aux entreprises, sur saisine du ministre du travail et de l'emploi.

Les directions de l'Etat vous appuieront en vous fournissant des données chiffrées et argumentées. Le secrétariat général du Haut conseil du financement de la protection sociale vous apportera toute son aide, ainsi que des rapporteurs venus des corps d'inspection.

Lors de la prochaine séance, qui aura lieu dès la semaine prochaine, Mireille Elbaum vous présentera la méthode de travail qu'elle propose pour engager vos travaux et commencera à vous présenter des premiers éléments de diagnostic.

C'est à vous maintenant de travailler. Soyez assurés de la détermination de mon gouvernement à conduire les réformes qui seront nécessaires, pour le financement et la préservation de notre système de protection sociale et pour la compétitivité de notre économie, c'est à dire pour la cohésion sociale et pour l'emploi.

Mais soyez tout autant assurés de mon écoute. Je serai très attentif à vos propositions, car - malgré ce que vous pouvez lire ici ou là - notre scénario n'est pas arrêté et votre travail ne sera certes pas décisionnel mais bien décisif.

Le rythme qui vous est demandé est intense, j'en ai conscience, mais nous n'avons pas d'autre choix dans la période que d'apporter les réponses que les Français attendent de nous.

Je vous remercie.

ANNEXE II

LES PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX SUR LES REVENUS D'ACTIVITÉ ET DE REMPLACEMENT : TAUX ET HISTORIQUE

(Direction de la sécurité sociale)

La présente fiche contient les informations suivantes :

- 1 - Taux de contributions et de cotisations sociales sur les revenus d'activité (régime général) et les pensions de retraite (tous régimes)
 - o *Tableau 1A* : taux applicables aux cadres (régime général)
 - o *Tableau 1B* : taux applicables aux non cadres (régime général)
 - o *Tableau 1C* : taux applicables aux pensions de retraite (tous régimes)
- 2 – Cotisations de sécurité sociale sur les revenus d'activité, par branche et par régime
 - o *Tableau 2A* : branches maladie, maternité, invalidité et décès
 - o *Tableau 2B* : branche retraite
 - o *Tableau 2C* : branche famille
- 3 – Evolution des taux de cotisations et contributions sur les salaires depuis le début des années 1980

1 - Taux de contributions et de cotisations sociales sur les revenus d'activité (régime général) et les pensions de retraite (tous régimes)

Tableau 1A : Taux applicables aux cadres	Taux		
	Salarié	Employeur	Total
Cotisations de sécurité sociale			
<i>Maladie, maternité, invalidité, décès</i>	0,75%	12,80%	13,55%
<i>Vieillesse plafonnée</i>	6,65%	8,30%	14,95%
<i>Vieillesse déplafonnée</i>	0,10%	1,60%	1,70%
<i>Allocations familiales</i>		5,40%	5,40%
<i>ATMP (variable, ici taux moyen)</i>		2,38%	2,38%
Total des cotisations sociales	7,50%	30,48%	37,98%
Contributions de sécurité sociale			
<i>CSG déductible (sur 98,25% du salaire brut)</i>	5,10%		5,10%
<i>CSG non déductible (sur 98,25% du salaire brut)</i>	2,40%		2,40%
<i>CRDS (sur 98,25% du salaire brut)</i>	0,50%		0,50%
<i>CSA</i>		0,30%	0,30%
Total des contributions de sécurité sociale (sur salaire brut)	7,86%	0,30%	8,30%
Sous-total	15,36%	30,78%	46,28%
Autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF (hors chômage)			
<i>Cotisation FNAL plafonnée</i>		0,10%	0,10%
<i>* supplément entreprises ≥ 20 salariés plafonné</i>		0,40%	0,40%
<i>* supplément entreprises ≥ 20 salariés au-dessus du plafond</i>		0,50%	0,50%
<i>Maladie Alsace-Moselle</i>	1,50%		1,50%
<i>Versement transport (entreprises > 9 salariés, ici taux moyen)</i>		1,65%	1,65%
Total des autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF (hors chômage)		2,15%	2,15%
Sous-total	15,36%	32,93%	48,43%
Chômage			
<i>Assurance chômage jusqu'à 4 PASS</i>	2,40%	4,00%	6,40%
<i>Fonds de garantie des salaires (AGS) jusqu'à 4 PASS</i>		0,30%	0,30%
Total chômage	2,40%	4,30%	6,70%
Sous-total (sommes recouvrées par les Urssaf)	17,76%	37,23%	55,13%
Retraite complémentaire			
<i>Régime ARRCO (pour tranche A jusqu'à 1 PASS)</i>	3,00%	4,50%	7,50%
<i>Régime AGIRC (pour tranche B et C)</i>			
<i>* tranche B (entre 1 et 4 PASS)</i>	7,70%	12,60%	20,30%
<i>* tranche C (entre 4 et 8 PASS) : répartition employeur salarié libre</i>	7,70%	12,60%	20,30%
<i>* contribution exceptionnelle temporaire (CET) (jusqu'à 8 PASS)</i>	0,13%	0,22%	0,35%
<i>Cotisation AGFF</i>			
<i>* tranche A (jusqu'à 1 PASS)</i>	0,80%	1,20%	2,00%
<i>* tranche B (entre 1 et 4 PASS)</i>	0,90%	1,30%	2,20%
<i>Cotisation APEC (recouvrée par l'Agirc) jusqu'à 4 PASS</i>	0,024%	0,036%	0,060%
Total retraite complémentaire	3,95%	5,96%	9,91%
Sous-total	21,71%	43,19%	65,04%
Contributions diverses (font l'objet de dépenses libératoires importantes sauf la dernière)			
<i>Taxe d'apprentissage (0,26% en Alsace-Moselle)</i>		0,50%	0,50%
<i>Contribution additionnelle au développement de l'apprentissage</i>		0,18%	0,18%
<i>Participation à la formation</i>			
<i>* entreprises < 10 salariés</i>		0,55%	0,55%
<i>* entreprises ≥ 10 salariés et < 20 salariés</i>		1,05%	1,05%
<i>* entreprises ≥ 20 salariés</i>		1,60%	1,60%
<i>* entreprises avec CDD</i>		1,00%	1,00%
<i>Participation à l'effort de construction (entreprises ≥ 20 salariés)</i>		0,45%	0,45%
Total contributions diverses		2,73%	2,73%
Total	21,71%	45,92%	67,77%

Tableau 1B : Taux applicables aux non cadres	Taux (en %)		
	Salarié	Employeur	Total
Cotisations de sécurité sociale			
<i>Maladie, maternité, invalidité, décès</i>	0,75%	12,80%	13,55%
<i>Vieillesse plafonnée</i>	6,65%	8,30%	14,95%
<i>Vieillesse déplafonnée</i>	0,10%	1,60%	1,70%
<i>Allocations familiales</i>		5,40%	5,40%
<i>ATMP (variable, ici taux moyen)</i>		2,38%	2,38%
Total des cotisations sociales	7,50%	30,48%	37,98%
Contributions de sécurité sociale			
<i>CSG déductible (sur 98,25% du salaire brut)</i>	5,10%		5,10%
<i>CSG non déductible (sur 98,25% du salaire brut)</i>	2,40%		2,40%
<i>CRDS (sur 98,25% du salaire brut)</i>	0,50%		0,50%
<i>CSA</i>		0,30%	0,30%
Total des contributions de sécurité sociale (sur salaire brut)	7,86%	0,30%	8,30%
Sous-total	15,36%	30,78%	46,28%
Autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF (hors chômage)			
<i>Cotisation FNAL plafonnée</i>		0,10%	0,10%
<i>* supplément entreprises ≥ 20 salariés plafonné</i>		0,40%	0,40%
<i>* supplément entreprises ≥ 20 salariés au-dessus du plafond</i>		0,50%	0,50%
<i>Maladie Alsace-Moselle</i>	1,50%		1,50%
<i>Versement transport (entreprises > 9 salariés, ici taux moyen)</i>		1,65%	1,65%
Total des autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF (hors chômage)		2,15%	2,15%
Sous-total	15,36%	32,93%	48,43%
Chômage			
<i>Assurance chômage jusqu'à 4 PASS</i>	2,40%	4,00%	6,40%
<i>Fonds de garantie des salaires (AGS) jusqu'à 4 PASS</i>		0,30%	0,30%
Total chômage	2,40%	4,30%	6,70%
Sous-total (sommes recouvrées par les Urssaf)	17,76%	37,23%	55,13%
Retraite complémentaire			
<i>Régime ARRCO</i>			
<i>* tranche 1 (jusqu'à 1 PASS)</i>	3,00%	4,50%	7,50%
<i>* tranche 2 (entre 1 et 3 PASS)</i>	8,00%	12,00%	20,00%
<i>Cotisation AGFF</i>			
<i>* tranche 1 (jusqu'à 1 PASS)</i>	0,80%	1,20%	2,00%
<i>* tranche 2 (entre 1 et 3 PASS)</i>	0,90%	1,30%	2,20%
Total retraite complémentaire	3,80%	5,70%	9,50%
Sous-total	21,56%	42,93%	64,63%
Contributions diverses (font l'objet de dépenses libératoires importantes sauf la dernière)			
<i>Taxe d'apprentissage (0,26% en Alsace-Moselle)</i>		0,50%	0,50%
<i>Contribution additionnelle au développement de l'apprentissage</i>		0,18%	0,18%
<i>Participation à la formation</i>			
<i>* entreprises < 10 salariés</i>		0,55%	0,55%
<i>* entreprises ≥ 10 salariés et < 20 salariés</i>		1,05%	1,05%
<i>* entreprises ≥ 20 salariés</i>		1,60%	1,60%
<i>* entreprises avec CDD</i>		1,00%	1,00%
<i>Participation à l'effort de construction (entreprises ≥ 20 salariés)</i>		0,45%	0,45%
Total contributions diverses		2,73%	2,73%
Total	21,56%	45,66%	67,36%

Les totaux sont calculés pour une entreprise d'au moins 20 salariés et applicables aux rémunérations sous plafond.

Tableau 1C : Taux applicables aux retraités	Taux
Cotisations de sécurité sociale	
<i>Maladie (retraites supplémentaires)</i>	1,0%
Total des cotisations sociales	1,0%
Contributions de sécurité sociale (1)	
<i>CSG déductible (sur 100% de la pension)</i>	4,2%
<i>CSG non déductible (sur 100% de la pension)</i>	2,4%
<i>CRDS (sur 100% de la pension)</i>	0,5%
Total des contributions de sécurité sociale	7,1%
(1) Pour les retraités imposables	

2 - Cotisations sociales sur les revenus d'activité

Tableau 2A : Branches maladie, maternité, invalidité et décès

Assurés	Prestations en nature			Prestations en espèces				Assiette	Cotisation globale (taux et forfait) (hors prise en charge financière de certains risques par l'employeur)
	Maladie	Maternité	Invalidité	Maladie	Maternité-paternité	Invalidité	Décès		
Salariés et assimilés	RG							Rémunération	13,55%
Salariés agricoles	MSA							Rémunération	13,55%
Fonctionnaires civils de l'Etat	RG			Statut FPE et RS Etat		RS Etat		Traitement indiciaire et revenus assimilés	9,70%
Militaires	CNMSS			Statut FPM et RS Etat		RS Etat		Solde ou solde spéciale	9,70%
Fonctionnaires civils territoriaux et hospitaliers	RG			Statuts FPT/FPH et RS collectivités territoriales/hospitalières		RS collectivités territoriales/hospitalières		Traitement indiciaire et revenus assimilés	11,50%
Ouvriers des établissements industriels de l'Etat	RG			Statut ouvriers de l'Etat et RS Etat		RS Etat		Rémunération	9,70%
Employés de la Banque de France	RG			Statut BDF		RS BDF		Rémunération	10,80%
Personnels statutaires de la SNCF	RS CPRP SNCF			Statut SNCF		RS CPRP SNCF		Rémunération	9,75%
Personnels statutaires de la RATP	RS CCAS RATP			Statut RATP		Statut RATP		-	pas de cotisation, l'employeur prend directement les prestations à sa charge
Personnels statutaires des IEG	RG (base) RS CAMIEG (complémentaire)			Statut IEG		RS CNIEG		RG : rémunération RS : salaire et traitement statutaires et revenus	15,42 % jusqu'à 1,55 PSS 14,03 % au-delà
Clercs et employés de notaires	RS CRPCEN							Rémunération et honoraires	13,85%
Marins	RS ENIM							Salaires forfaitaires	de 3,25 % à 17,6 % selon l'activité et/ou le navire
Etudiants	RG 207 €							-	207 €
Artistes-auteurs	RG							Droits d'auteur ou autres	1,20%
Artisans	RSI							Revenu d'activité	9,00%
Commerçants	RSI							Revenu d'activité	8,50%
Non salariés agricoles	MSA							Revenu d'activité	10,84 % + cotis. forf. 170 €
Médecins secteur 1 et auxiliaires médicaux	PAMC (rattaché au RG)				PAMC	CARMF, CARCDSF, CARPIMKO		Revenu d'activité	9,81 % (0,11% à la charge du professionnel et 9,7% à la charge de l'assurance maladie pour les revenus conventionnels hors dépassements) + cotis. forf. entre 91 et 1158 €
Médecins secteur 2	RSI					CARMF		Revenu d'activité	6,5% + cotis forf. entre 604 et 836 €
Avocats non salariés	RSI					CNBF		Revenu d'activité	6,50 % + cotis. forf. 298 €
Notaires	RSI							Revenu d'activité	6,50%
Agents généraux d'assurance	RSI					CAVAMAC		Revenu d'activité	7,2 % jusqu'à 419471 € 6,5 % au-delà
Autres PL	RSI					CAVOM, CARPV, CAVEC, CAVP, CIPAV		Revenu d'activité	6,50 % + cotis. forf. entre 76 € et 720 €

Tableau 2B : Branche vieillesse

Assurés	Retraite de base	Retraite complémentaire	Retraite additionnelle	Veuvage	Assiette	Cotisations sous 1 PSS (PSS annuel 2013 = 37032 €)
Salariés et assimilés	RG	Agirc-Arrco, AGFF, CET		RG	Rémunération	Pour les non cadres : 26,35% Pour les cadres : 26,7%
Salariés agricoles	MSA	MSA		MSA	Rémunération	(26,7% pour les organisations professionnelles agricoles non adhérentes CCPMA)
Fonctionnaires civils de l'Etat	RS SRE		ERAFP		RS SRE : traitement indiciaire et revenus assimilés ERAFP : primes et indemnités dans la limite de 20 % de l'assiette de la cotisation vieillesse de base	8,76% (83,04% yc cotisations fictives) +10% (ERAFP)
Militaires	RS SRE		ERAFP		RS SRE : solde et solde spéciale ERAFP : primes et indemnités dans la limite de 20 % de l'assiette de la cotisation vieillesse de base	8,76% (134,83% yc cotisation fictive) +10% (ERAFP)
Fonctionnaires civils hospitaliers et territoriaux	RS CNRACL		ERAFP		RS CNRACL : traitement indiciaire et revenus assimilés ERAFP : primes et indemnités dans la limite de 20 % de l'assiette de la cotisation vieillesse de base	37,41 % (42,41 % pour aides-soignants) +10 % (ERAFP)
Ouvriers des établissements industriels de l'Etat	RS FSPOEIE				Rémunération	41,99%
Employés de la Banque de France	RS CRE BDF				Rémunération	8,12% + subvention d'équilibre employeur
Personnels statutaires de la SNCF	RS CPRP SNCF				Rémunération	41,34%
Personnels statutaires de la RATP	RS CRP RATP				Rémunération statutaire et revenus assimilés	30,50%
Personnels statutaires des industries électriques et gazières (IEG)	RS CNIEG				Salaire et traitement statutaires et revenus assimilés	36,50%
Clercs et employés de notaires	RS CRPCEN				Rémunération	32,33%
Marins	RS ENIM				Salaires forfaitaires	de 12,45% à 30,15% selon l'activité et/ou le navire
Artistes-auteurs	RG	IRCEC		RG	Droits d'auteur ou autres	7,2% + 409 € (IRCEC RAAP). Cotisation RAAP financée à 50% par le prêt en bibliothèque pour le groupe des écrivains et autres + 6,5% (IRCEC RACL) + 8% (IRCEC RACD)
Avocats salariés	CNBF	CNBF			Rémunération	5,2 % + cotisation forfaitaire 1 964 €
Artisans	RSI	RSI			Revenu d'activité	23,85% sous 35 876 €, 24,85 % de 35 876 € à 1 PSS

Assurés	Retraite de base	Retraite complémentaire	Retraite additionnelle	Veuvage	Assiette	Cotisations sous 1 PSS (PSS annuel 2013 = 37032 €)
Commerçants	RSI	RSI			Revenu d'activité	23,85% sous 35 876 €, 24,85 % de 35 876 € à 1 PSS
Non salariés agricoles	MSA	MSA			Revenu d'activité	19,21%
Avocats non salariés	CNBF	CNBF			Revenu d'activité	5,2% + cotisation forfaitaire 1 964 €
Notaires	CNAVPL	CRN			Revenu d'activité	9,75% (sous 85% du PSS et 1,81% au-delà) + cotisation CRN (calcul spécifique)
Officiers ministériels, officiers publics et des compagnies judiciaires	CNAVPL	CAVOM			Revenu d'activité	9,75% (sous 85% du PSS et 1,81% au-delà) + 620 € si revenus inférieurs à 36 000 €, 2 480 € pour la classe suivante
Vétérinaires	CNAVPL	CARPV			Revenu d'activité	9,75% (sous 85% du PSS et 1,81% au-delà) + 415,41 € par point
Agents généraux d'assurance	CNAVPL	CAVAMAC			Revenu d'activité	9,75% (sous 85% du PSS et 1,81% au-delà) + 6,3%
Experts-comptables et commissaires aux comptes	CNAVPL	CAVEC			Revenu d'activité	9,75% (sous 85% du PSS et 1,81% au-delà) + 549 € si revenus inférieurs à 15 720 €, 2 057 € si revenus entre 15 720 € et 31 440 €, 3 246 € pour la classe suivante
Pharmaciens	CNAVPL	CAVP			Revenu d'activité	9,75% (sous 85% du PSS et 1,81% au-delà) + cotisation forfaitaire 7 000 € (+ pour les biologistes : 1 341 € et 0,30%)
Autres PL	CNAVPL	CIPAV			Revenu d'activité	9,75% (sous 85% du PSS et 1,81% au-delà) + cotisation forfaitaire 1 092 €
Médecins	CNAVPL	CARMF			Revenu d'activité	18,95% (sous 85% du PSS, 11,01% au-delà) + secteur 1 : 1 433 € et 0,0833% ou secteur 2 : 4 300 € et 0,25%
Chirurgiens-dentistes	CNAVPL	CARCDSF			Revenu d'activité	10,125% (sous 85% du PSS, 12,235% au-delà) + 6 369 €
Sages-femmes	CNAVPL	CARCDSF			Revenu d'activité	9,75% (sous 85% du PSS et 1,81% au-delà) + cotisation forfaitaire 3 015 €
Auxiliaires médicaux (infirmier, masseur-kinésithérapeute, pédicure, podologue, orthophoniste, orthoptiste)	CNAVPL	CARPIMKO			Revenu d'activité	9,75% (sous 85% du PSS et 1,81% au-delà) + 1 480 € et 3% sur la tranche au-dessus de 25 246 €

Tableau 2C : Branche famille

Population	Cotisation (patronale uniquement)	Assiette
Tous (sauf ci-dessous)	5,4 % dé plafonné	Rémunération (salariés) ou revenu d'activité (travailleurs indépendants) ou traitement indiciaire (fonctionnaires)
Personnels statutaires de la SNCF	5,2 % dé plafonné	Rémunération
Personnels statutaires de la RATP	5,2 % dé plafonné	Rémunération
Inactifs	Pas de cotisation	
Artistes-auteurs	0,19%	Rémunération
Médecins du secteur 1	5,4 % dé plafonné Pour les revenus conventionnés nets de dépassements d'honoraires, 0,40 % dans la limite du PSS et 2,50 % au-delà sont à la charge du PAMC et 5,00 % dans la limite du PSS et 2,90 % au-delà sont pris en charge par l'Assurance maladie.	Revenu d'activité (conventionnés et non conventionnés)

3 - Evolutions des taux de cotisations et contributions salariales et patronales depuis le début des années 1980

L'ensemble des prélèvements sociaux pesant sur les salaires au niveau du plafond de la sécurité sociale ont vu leur taux progresser, en pourcentage du salaire brut, de près de 2 points depuis 1980 s'agissant des cotisations patronales, et de près de 9 points pour ce qui est des cotisations et contributions salariales (cf. tableau 1). Au niveau du SMIC, le taux des cotisations patronales a reculé de 24,1 points depuis 1980 en raison de la mise en place des allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale à compter de 1993. Le recul du taux des cotisations patronales de sécurité sociale a été de 30,1 point depuis 1980.

S'agissant des cotisations patronales, l'évolution observée pour les salaires au plafond est entièrement imputable aux cotisations aux dispositifs de protection sociale autres que la sécurité sociale *stricto sensu* (assurance-chômage, retraite complémentaire, logement, contribution de solidarité pour l'autonomie) et aux autres prélèvements (apprentissage, formation professionnelle, versement transport...). Les cotisations de sécurité sociale ont diminué de 4,1 points pour une rémunération au plafond au cours de la même période. L'évolution est plus marquée au niveau du SMIC, du fait des allègements de cotisations sociales à la charge des employeurs sur les bas salaires institués à partir de 1993. En revanche, pour les salaires bruts supérieurs au plafond de la sécurité sociale, des hausses importantes des prélèvements à la charge des employeurs ont pu être observées, en raison du déplafonnement de certaines cotisations de sécurité sociale et de l'alourdissement des cotisations au régime de retraite complémentaire des cadres¹.

Prises globalement, les cotisations salariales et la CSG ont progressé sur l'ensemble des champs de financement de la protection sociale : sécurité sociale et autres. Le taux de cotisation/contribution salariale de sécurité sociale a été principalement affecté par la création de la CSG, le relèvement progressif de ses taux (correspondant pour l'essentiel à la substitution de la CSG à des cotisations sociales) et l'élargissement de son assiette.

¹ Pour une rémunération au niveau de 2 plafonds de la sécurité sociale, le taux de cotisations patronales a augmenté de 16,19 points depuis 1980 (+6,77 points dans le champ sécurité sociale, +9,42 points pour les autres cotisations patronales). Pour une rémunération au niveau de 3 plafonds de la sécurité sociale, la hausse a été de 20,94 points (+10,41 et +10,53 points respectivement).

**Taux effectifs moyens de cotisations et contributions au plafond
(en % du salaire brut, entreprises de plus de 20 salariés)**

	1980	1990	2012	Evolutions en points sur la période		
				1980-1990	1990-2012	1980-2012
Cotisations et contributions patronales	44,92%	43,36%	46,87%	-1,56	3,51	1,95
<u>Sécurité sociale *</u>	34,62%	31,15%	30,48%	-3,47	-0,67	-4,14
maladie						
plafonné	8,95%	8,95%	8,95%	-8,95		-8,95
déplafonné	4,50%	12,60%	12,80%	8,10	0,20	8,30
vieillesse						
plafonné	8,20%	8,20%	8,30%	0,00	0,10	0,10
déplafonné			1,60%		1,60	1,60
famille						
plafonné	9,00%	9,00%	9,00%	-9,00		-9,00
déplafonné		7,00%	5,40%	7,00	-1,60	5,40
AT-MP						
plafonné	3,97%	3,35%	3,35%	-0,62	-3,35	-3,97
déplafonné			2,38%		2,38	2,38
<u>autres</u>	10,30%	12,21%	16,39%	1,91	4,18	6,09
ASSEDIC	2,76%	4,43%	4,00%	1,67	-0,43	1,24
AGS	0,25%	0,15%	0,30%	-0,10	0,15	0,05
APEC			0,036%		0,04	0,04
ARRCO	2,59%	2,88%	4,50%	0,29	1,62	1,91
ASF/AGFF			1,20%		1,20	1,20
CET			0,22%		0,22	0,22
participation à la construction	0,90%	0,65%	0,45%	-0,25	-0,20	-0,45
contrib. au dév. de l'apprentissage			0,18%		0,18	0,18
taxe d'apprentissage	0,60%	0,60%	0,50%		-0,10	-0,10
formation professionnelle	1,10%	1,20%	1,60%	0,10	0,40	0,50
FNAL	0,10%	0,10%	0,50%		0,40	0,40
CSA			0,30%		0,30	0,30
versement transport	2,00%	2,20%	2,60%	0,20	0,40	0,60
Cotisations et contributions salariales	12,77%	17,99%	21,71%	5,22	3,72	8,94
<u>Sécurité sociale</u>	10,20%	13,60%	15,36%	3,40	1,76	5,16
maladie déplafonnée	5,50%	5,90%	0,75%	0,40	-5,15	-4,75
vieillesse						
plafonnée	4,70%	7,60%	6,65%	2,90	-0,95	1,95
déplafonnée			0,10%		0,10	0,10
veuvage		0,10%		0,10	-0,10	
CSG			7,37%		7,37	7,37
CRDS			0,49%		0,49	0,49
<u>autres taux</u>	2,57%	4,39%	6,35%	1,82	1,96	3,78
ASSEDIC	0,84%	2,47%	2,40%	1,63	-0,07	1,56
APEC			0,02%		0,02	0,02
ARRCO	1,73%	1,92%	3,00%	0,19	1,08	1,27
ASF/AGFF			0,80%		0,80	0,80
CET			0,13%		0,13	0,13

* Au niveau du SMIC, les cotisations patronales de sécurité sociale (hors AT-MP) font l'objet d'exonération depuis 1993. Le taux d'exonération est de 26% du salaire brut au niveau du SMIC depuis 2005 (cf. tableau 2).

Source : DSS, maquette coût du travail 2012.

Les taux au titre du versement transport concernent uniquement Paris.

A. Au cours des années 1980, le recul des cotisations patronales a été de 1,6 point en raison du fort recul des cotisations de sécurité sociale. Les cotisations salariales ont quant à elles enregistré une hausse de plus de 5 points.

1. Les déplaçonnements de l'assiette des cotisations patronales sont allés de pair avec un recul de 3,5 points des taux de cotisations patronales de sécurité sociale

Dans le prolongement de la tendance initiée en 1967², le déplaçonnement total des cotisations patronales maladie est intervenu en 1984 ; celui des cotisations famille en 1989 et 1990 et celui des cotisations d'accidents du travail en 1991. A cette date, une cotisation vieillesse déplaçonnée (1,6 %) vient toutefois s'ajouter à la cotisation vieillesse plafonnée (8,2 %). A partir de 1991, le plafond ne subsiste donc plus que pour les cotisations d'assurance vieillesse.

Les déplaçonnements des taux de cotisation de sécurité sociale opérés entre 1967 et 1991 ont été justifiés à la fois par le besoin de recettes nouvelles et par le souci de mettre fin à la dégressivité des cotisations qui résultait de l'existence d'un plafond (les cotisations étaient proportionnellement plus élevées sur les bas salaires ce qui renchérisait leur coût). Ces opérations ont également permis de contenir les hausses de taux. Elles se sont accompagnées de baisses de taux pour les salaires sous plafond (cotisations famille notamment), le supplément de recettes apporté par les déplaçonnements étant en partie restitué de cette façon.

Au final, sur la période 1980-1990, le taux de cotisations patronales de sécurité sociale a reculé de 3,47 point passant de 34,62 % à 31,15 % du salaire brut au niveau du plafond de la sécurité sociale (cf. tableaux 1 et 4). Les autres taux de cotisations patronales ont quant à eux progressé de 1,91 point en raison de la hausse de 1,67 point des cotisations ASSEDIC notamment³.

2. Une hausse des cotisations salariales à la fois dans le champ sécurité sociale et hors sécurité sociale

Au cours des années 1980, les cotisations salariales ont été affectées par différentes hausses de taux (cf. tableaux 1 et 4). Les salariés ont ainsi vu leurs cotisations vieillesse et maladie passer respectivement de 4,7 % à 7,6 % (+2,9 points) et de 5,5 % à 5,9 % (+0,4 point). Par ailleurs, une cotisation veuvage de 0,1 % a été instaurée en 1981. Au total, le relèvement de cotisations a été de 2,9 points sur la part plafonnée et de 0,5 point sur la part déplaçonnée en l'espace de dix ans.

Les autres taux de cotisations salariales ont quant à eux progressé de 1,82 point (+1,63 point de cotisation ASSEDIC et +0,19 point de cotisation ARRCO).

B. Depuis les années 1990, les taux de cotisations patronales et salariales ont progressé de 3,5 et 3,7 points respectivement

1. Une grande stabilité des taux de cotisations patronales de sécurité sociale et une progression dynamique des autres taux de cotisations

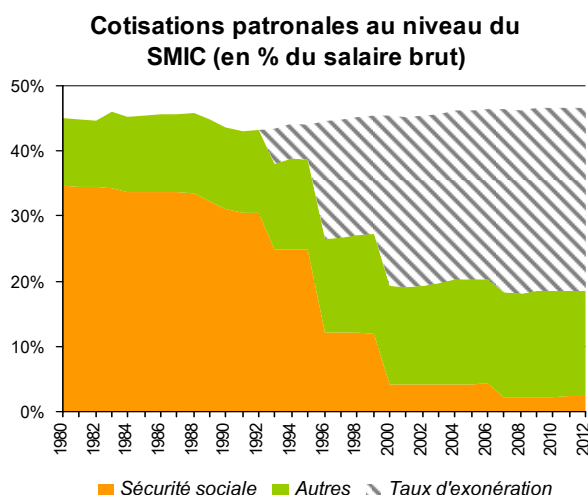
Sur la période 1990-2012, le taux de cotisations patronales de sécurité sociale a reculé de 0,67 point passant de 31,15 % à 30,48 % du salaire brut au niveau du plafond de la sécurité sociale. De fait, le recul de 0,97 point de la cotisation AT-MP a plus que compensé les hausses de 0,2 point de la cotisation maladie en 1992 (passage de 12,6 % à 12,8 %) et de 0,1 point du taux de cotisation vieillesse plafonnée en 2006 (passage à 8,3 %). Le transfert de 1,6 point de cotisation famille vers la vieillesse en 1991 a eu quant à lui un impact neutre. A compter du 1^{er} novembre 2012, afin de financer la retraite anticipée à 60 ans, le taux patronal de cotisation vieillesse plafonné sera relevé de 0,1 point

² Entre 1967 et 1982, les cotisations maladie ont été progressivement déplaçonnées, partiellement en ce qui concerne la part patronale et totalement pour ce qui est de la part salariale. Leurs taux ainsi que ceux appliqués aux cotisations vieillesse ont également été relevés.

³ Plus précisément, les évolutions de taux ont été les suivantes : +1,67 point de cotisations ASSEDIC, +0,288 de cotisations ARRCO, +0,1 point de participation à la formation, +0,2 point de versement transport), -0,1 point de cotisation AGS et -0,25 point de participation construction.

puis de 0,05 point au 1^{er} janvier 2014, 2015 et 2016. Ces dernières hausses de cotisations ne sont pas intégrées dans nos calculs.

Par ailleurs, au niveau du SMIC, avec les exonérations de cotisations en faveur des bas salaires, il n'y a quasiment plus de cotisations patronales de sécurité sociale. De fait, en 1990, les cotisations sociales patronales étaient de 43,36 % au niveau du SMIC (dont 31,15 % de sécurité sociale). En 2012, elles ne sont plus que de 20,87 % (dont 4,48 % de cotisations de sécurité sociale⁴).



Source : DSS, maquette coût du travail 2012.

S'agissant des cotisations patronales hors sécurité sociale, depuis 1990, leur taux a progressé de 4,18 points passant de 12,21 % à 16,39 % du salaire brut au niveau du plafond de la sécurité sociale en dépit du recul de 0,43 point de la cotisation Assedic et des baisses de 0,2 et 0,1 point respectivement de la participation à la construction et de la taxe d'apprentissage. Cette progression s'explique donc par :

- une hausse de 1,62 point de la cotisation au régime ARRCO,
- le remplacement en 1991 de la cotisation ASF (association pour la structure financière⁵) destinée à financer le surcoût des retraites entre 60 et 65 ans suite à l'abaissement de l'âge légal en 1982, par la cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement⁶) fixée à 1,08 % en 1991 et relevée à 1,16 % en 1993 puis à 1,2 en 2001,
- une progression de 0,4 point du versement transport, dans le cas présent étudié, c'est-à-dire à Paris et en petite couronne⁷), de la participation des employeurs à la formation professionnelle et de la cotisation FNAL.
- la création de la CET (contribution exceptionnelle et temporaire) en 1997 et ses relèvements successifs (0,22 % en 2012),
- l'introduction en 2004 de la CSA (0,3 %). Toutefois, si la contribution solidarité autonomie est effectivement à la charge de l'employeur, elle vient en contrepartie d'une journée de travail effectuée par le salarié ne donnant pas lieu à rémunération (« journée de solidarité »).
- l'introduction en 2005 d'une contribution au développement de l'apprentissage de 0,12 %, qui passe à 0,18 % l'année suivante,

⁴ Dans les entreprises de 20 salariés et plus ; 2,38% dans celles de moins de 20 salariés.

⁵ Cotisation intégrée aux cotisations chômage.

⁶ Cotisation prélevée par l'AGIRC et l'ARRCO destinée au financement de la retraite complémentaire à taux plein avant 65 ans.

⁷ Le versement transport peut être mis en place dans l'ensemble de la France mais n'est obligatoire que dans certaines agglomérations déterminées.

- les relèvements du taux de cotisation au fonds de garantie des salaires géré par l'AGS de 0,15 point sur la période en raison de la crise économique (garantie des salaires en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise).

2. *La hausse des cotisations salariales à la fois dans le champ sécurité sociale et hors sécurité sociale se poursuit après 1990*

L'instauration de la CSG a eu pour contrepartie une réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse (-1,05 point en 1991)⁸ et, surtout, d'assurance maladie (-6,05 points au total entre 1997 et 1998). *A contrario*, en 2006, les cotisations vieillesse sous plafond à la charge des salariés ont été augmentées de 0,1 point et l'abattement d'assiette de la CSG et de la CRDS a été réduit de 5 % à 3 % en 2005 puis à 1,75 % en 2012. Comme pour les employeurs, à compter du 1^{er} novembre 2012, afin de financer la retraite anticipée à 60 ans, le taux salarial de cotisation vieillesse plafonné sera relevé de 0,1 point puis de 0,05 point au 1^{er} janvier 2014, 2015 et 2016. Ces dernières hausses de cotisations ne sont pas intégrées dans nos calculs.

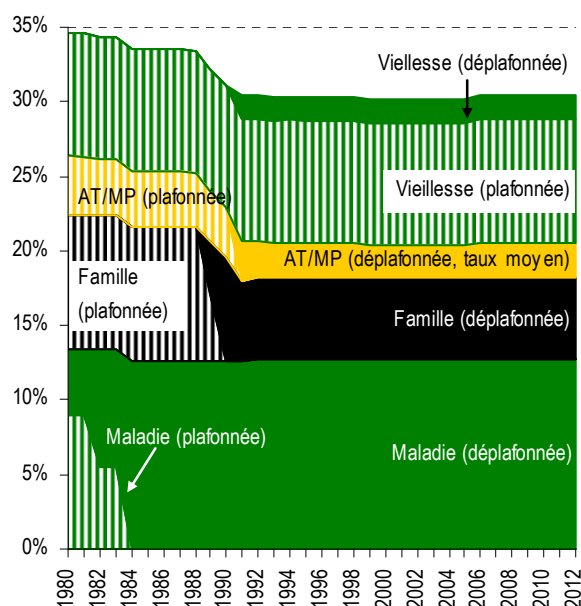
A la différence des cotisations sociales, la CSG est assise sur la quasi-totalité des revenus. Depuis sa création en 1991, ses taux ont été progressivement relevés, correspondant pour l'essentiel à la substitution de la CSG à des cotisations sociales, et son assiette élargie.

Les cotisations hors sécurité sociale ont également progressé de près de 2 points depuis 1990 en dépit du recul de 0,07 point de la cotisation ASSEDIC sur la période. En effet, la cotisation ARRCO a été relevée de 1,08 point tandis que deux nouvelles cotisations ont été créées : la cotisation AGFF et la CET (0,8 % et 0,13 % respectivement en 2012).

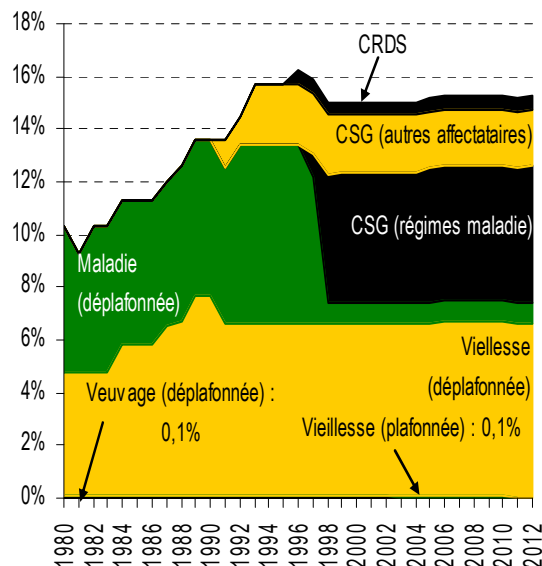
⁸ 1,6 point de cotisations patronales a parallèlement été transféré de la branche famille à la branche vieillesse du fait de l'affectation de la CSG au financement des prestations familiales.

Evolution des taux de cotisations et contributions, sous le plafond (hors allègements)⁹

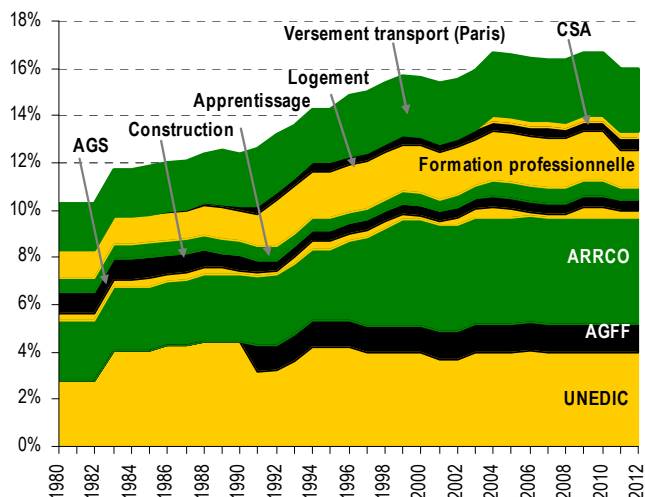
Graph 1 - Cotisations et contributions patronales de sécurité sociale (en % du salaire brut)



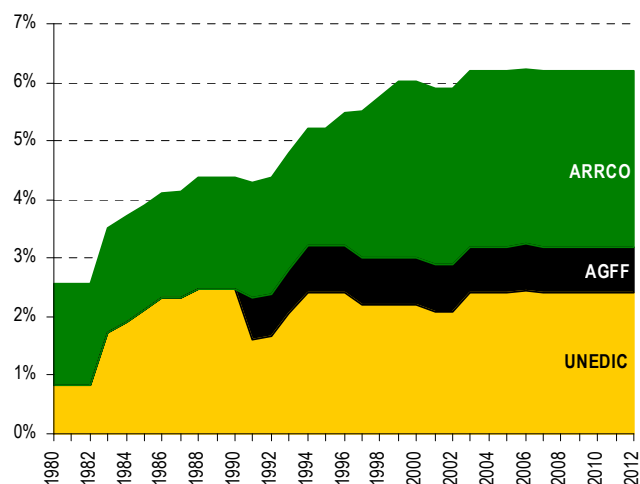
Graph 2 - Cotisations et contributions salariales de sécurité sociale (en % du salaire brut)



Graph 3 - Cotisations et contributions patronales hors sécurité sociale (en % du salaire brut)



Graph 4 - Cotisations et contributions salariales hors sécurité sociale (en % du salaire brut)



Source : DSS, maquette coût du travail 2012.

⁹ Au niveau du SMIC, les cotisations patronales de sécurité sociales (hors AT-MP) font l'objet d'allègements depuis 1993. Le taux d'exonération est de 26 % du salaire brut au niveau du SMIC depuis 2005.

ANNEXE III

COMPARAISON DES MODES DE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE EN EUROPE

(Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques)



Ministère de l'économie et des finances
Ministère des affaires sociales et de la santé
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

**Direction de la recherche, des études,
de l'évaluation et des statistiques**

**Sous-direction des synthèses, des études
économiques et de l'évaluation**

Dossier suivi par : Catherine ZAIDMAN
Tel : +33 (0) 1 40 56 81 94
Fax : +33 (0) 1 40 56 81 40
Mél : catherine.zaidman@sante.gouv.fr

Paris, le 26 Octobre 2012
DREES-SEEE N°48/2012

Comparaison des modes de financement de la protection sociale en Europe

Pour l'analyse des systèmes de protection sociale, on classe habituellement les pays en deux groupes : d'une part ceux de tradition « bismarckienne » où le système repose essentiellement sur des mécanismes d'assurance, souvent sur une base professionnelle, et sur un financement par des cotisations (la France, la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et l'Autriche), et d'autre part ceux de tradition « beveridgienne » où le système a pris originellement la forme d'une aide universelle avec un financement davantage fondé sur l'impôt (les pays scandinaves, l'Irlande et le Royaume-Uni).

Toutefois, la frontière entre ces deux groupes de pays n'est pas nette car les systèmes de protection en Europe fonctionnent souvent selon des logiques hybrides, qui varient selon les risques et les fonctions sociales considérées.

Les données collectées par Eurostat dans le cadre du Système européen de statistiques intégrées de protection sociale (Sespros) permettent d'évaluer le poids de chacun des risques dans les dépenses de protection sociale des différents pays de l'Union et leur contribution - selon leur caractère plutôt universel ou plutôt professionnel - à l'évolution de la structure de financement global du système. Les données transmises par la France sont celles établies par la DREES dans le cadre de la comptabilité nationale (rapport « La protection sociale en France et en Europe » – juin 2012).

Il faut cependant être conscient que, même si les données collectées au niveau de chaque pays s'appuient sur un cadre de référence commun, les comparaisons restent affectées par des différences de traitement non résolues du fait de conceptions variables entre les pays de la protection sociale et de l'importance relative accordée, par exemple, aux dépenses fiscales (non prises en compte dans les données brutes utilisées à ce jour) par rapport aux prestations versées.

Les données harmonisées de protection sociale dans le cadre du règlement SESPROS

Les comptes de la protection sociale sont à la fois des comptes satellites des comptes nationaux réalisés par l'Insee, et des comptes articulés au Système européen de statistiques intégrées de protection sociale (SESPROS). Ce dernier couvre les prestations sociales et leur financement et permet de réaliser des comparaisons internationales. Les données de SESPROS, qui s'appuient sur les comptes nationaux, répondent à un cahier des charges commun, mis en place dans le cadre légal de l'Union Européenne. Eurostat est chargé de l'harmonisation et de l'agrégation des données fournies par les différents pays.

Malgré l'harmonisation des données, les comparaisons entre pays doivent être faites avec précaution. D'une part, les prestations sociales comptabilisées sont les prestations brutes. Or, à même niveau de prestations sociales brutes, deux pays peuvent différer dans le niveau d'impôts et de contributions sociales prélevés sur ces prestations, et donc sur le niveau de prestations nettes reçues par les ménages. D'autre part, les transferts réalisés au moyen d'allégements ou d'abattements fiscaux ne sont pas inclus : à même niveau de prestations sociales, un pays peut être plus généreux pour certaines populations via une aide fiscale.

De plus, malgré l'adoption d'une définition commune de la protection sociale au sein de SESPROS, le champ des comptes diffère selon les pays. Dans le cadre de SESPROS, « la protection sociale désigne toutes les interventions d'organismes publics ou privés destinées à soulager les ménages et les particuliers de la charge d'un ensemble défini de risques ou de besoins, à condition qu'il n'y ait ni contrepartie, ni arrangement individuel en cause » (Eurostat, 2008). Du fait d'une conception variable de la protection sociale entre les pays, certains organismes peuvent ou non être inclus dans le champ de la protection sociale, ce qui peut influencer sur le niveau des dépenses.

Des travaux sont en cours à la fois à Eurostat et à l'OCDE pour mieux assurer la comparabilité des données en élargissant le champ de l'analyse de manière à mesurer non seulement les dépenses brutes, mais également les dépenses nettes de protection sociale. Ce travail devrait permettre à terme d'identifier d'une part les prélèvements fiscaux et sociaux pesant sur les prestations et d'autre part la part des dépenses fiscales allouées à la protection sociale.

Le concept de dépenses sociales nettes, a été initialement développé par l'OCDE dans le cadre de collectes biennuelles (2001, 2003, 2005). L'OCDE a veillé à construire des dépenses nettes prenant en compte l'imposition directe et indirecte (notamment la TVA) ainsi que les dépenses fiscales, c'est-à-dire veillant à corriger le biais fiscal des indicateurs de dépenses brutes. Il faut noter que, dès le départ, le champ des dépenses sociales brutes de l'OCDE (référentiel SOCX) est un peu plus large que celui du référentiel SESPROS car il intègre les politiques actives du marché du travail non prises en compte dans les prestations.

Une collecte pilote de données SESPROS sur les prestations nettes de protection sociale pour l'exercice 2005 a été organisée par le règlement (CE) n° 458/2007 du Parlement européen et du Conseil. Elle représente la première collecte systématique par Eurostat de données sur les prestations nettes de tous les pays sur la base de principes méthodologiques communs (conformément à l'approche dite «restreinte»). Dans cette approche restreinte, les prélèvements fiscaux et sociaux payés sur les prestations sont pris en compte. Cette collecte pilote a ainsi fait apparaître que le taux de prélèvement moyen sur les prestations de protection sociale était de 7% en Europe et de l'ordre de 5% en France. Il est prévu qu'une approche « large » soit également mise en œuvre, qui prenne en compte non seulement les prélèvements directs, mais également les dépenses fiscales.

De façon générale, les résultats des collectes OCDE et Eurostat ont montré que l'intégration du système fiscal atténue les disparités entre pays des dépenses de protection sociale. Pour autant, ces exercices ne sont pas encore réellement stabilisés, mis à part sur la dimension des prélèvements fiscaux directs associés aux prestations sociales. Ainsi, Eurostat n'a pas à ce stade publié d'estimations incluant les dépenses fiscales, tandis que l'OCDE inclut des estimations, que l'organisation produit elle-même, de l'effet des prélèvements indirects, sans que la couverture des dépenses fiscales de protection sociale ne paraisse satisfaisante. En particulier, le traitement de la dépense fiscale pour la retraite (qui recouvre en particulier les incitations fiscales pour les régimes de retraites complémentaires individuels par capitalisation) ne semble pas comparable entre pays à ce stade, alors que des travaux exploratoires de l'OCDE avaient montré que les montants en jeu peuvent être tout à fait significatifs dans certains pays.

La France en deuxième position en Europe pour la part de ses dépenses sociales brutes dans sa richesse nationale

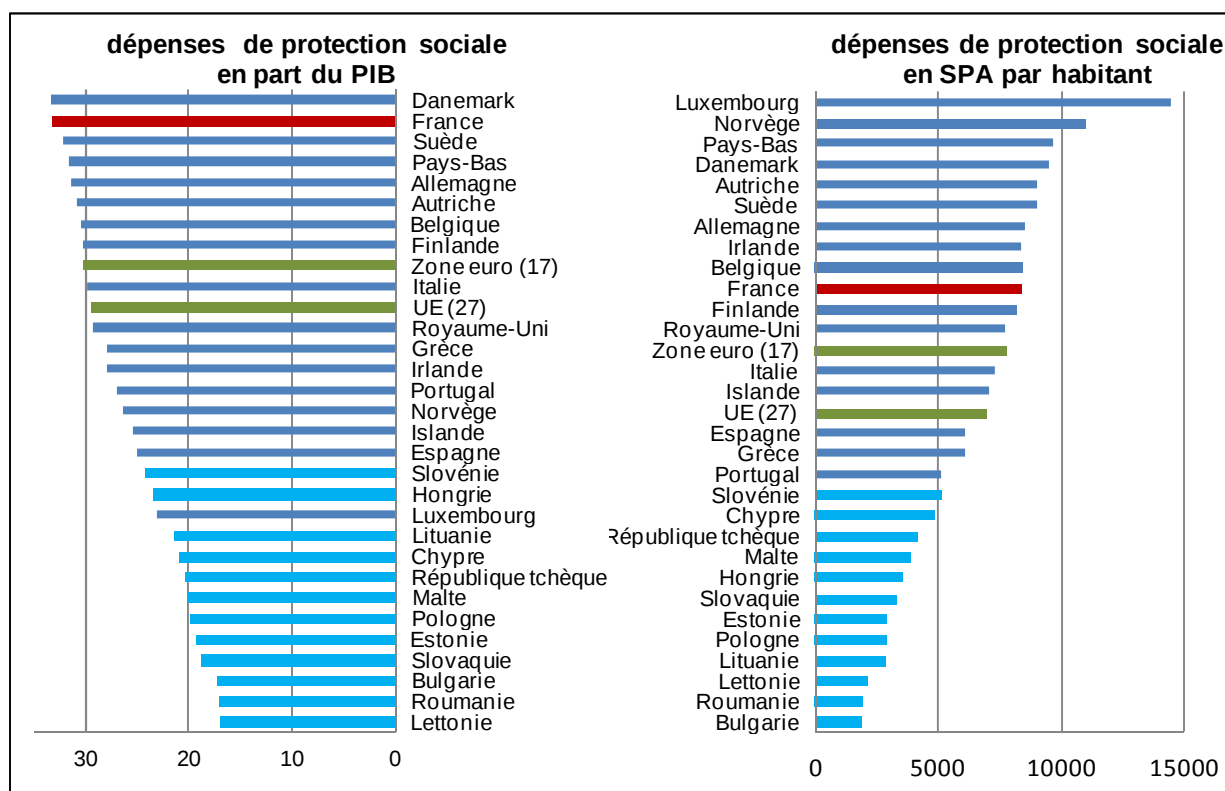
Sur la base des données collectées (dépenses brutes) la France se situe en 2009 en deuxième position pour la part de ses dépenses sociales dans sa richesse nationale avec 33% derrière le Danemark à 33,4%, mais devant les autres pays du Nord (Suède : 32,1 % et Finlande : 30,2 %), les Pays-Bas (31,6 %), l'Allemagne (31,3 %), l'Autriche (30,8 %), la Belgique (30,4 %) et l'Italie (29,8 %) – ensemble des pays pour lesquels la part des dépenses de protection sociale dans le PIB est supérieure à la moyenne européenne (graphique 1).

Tous ces pays font partie du peloton de tête en termes de richesse nationale. En effet, comme le montrent de nombreuses études, il existe un lien entre la part du PIB consacrée aux dépenses de protection sociale par habitant et la richesse nationale par habitant. À une date donnée, l'examen de la situation des différents pays européens donne une estimation de cette corrélation de l'ordre de 0,3, sans tenir compte des spécificités nationales. Cette relation ne se limite pas à l'Union Européenne mais peut également être observée dans l'ensemble des pays de l'OCDE (Simon et Tallet, 2011).

À niveau de revenu équivalent, on constate toutefois des différences sensibles selon les pays. Le niveau des dépenses de protection sociale dépend aussi de l'organisation des systèmes de protection sociale et des contraintes qui pèsent sur eux, ainsi que des choix de politiques sociales des États. Le facteur démographique constitue par exemple une contrainte particulièrement forte pour les systèmes de protection sociale : une proportion plus importante de population jeune est associée généralement à une moindre dépense de protection sociale, et une proportion plus importante de population âgée à une dépense accrue.

La hiérarchie des pays est modifiée lorsque l'on retient comme indicateur les dépenses de protection sociale en standard de pouvoir d'achat (SPA) par habitant plutôt que les dépenses en points de PIB. Si les pays aux revenus par tête les plus élevés en SPA dégagent systématiquement plus de richesse pour leur protection sociale que les pays aux revenus par tête en SPA les plus faibles, la hiérarchie entre les pays devrait être la même entre les deux indicateurs. Tel n'est pas le cas. Le Luxembourg, par exemple, qui a un revenu par tête en SPA très élevé et qui dégage plus de richesse par tête que les autres pour sa protection sociale, n'est que 19^{ème} dans le classement des pays pour le poids de ses dépenses de protection sociale dans le PIB. À l'inverse la France, qui est classée en 2^{ème} position pour le poids de ses dépenses de protection sociale dans le PIB, n'est qu'en 10^{ème} position pour le niveau de ses dépenses en SPA par habitant. La France se caractérise donc par un niveau de protection sociale élevé par rapport à sa richesse nationale.

Graphique 1 – Part des dépenses de protection sociale, par risque, en 2009



Source : Eurostat-SESPROS.

Le SPA est obtenu à l'aide d'un taux de conversion basé sur le prix d'un panier de produits comparables et permet de comparer le pouvoir d'achat des dépenses de protection sociale.

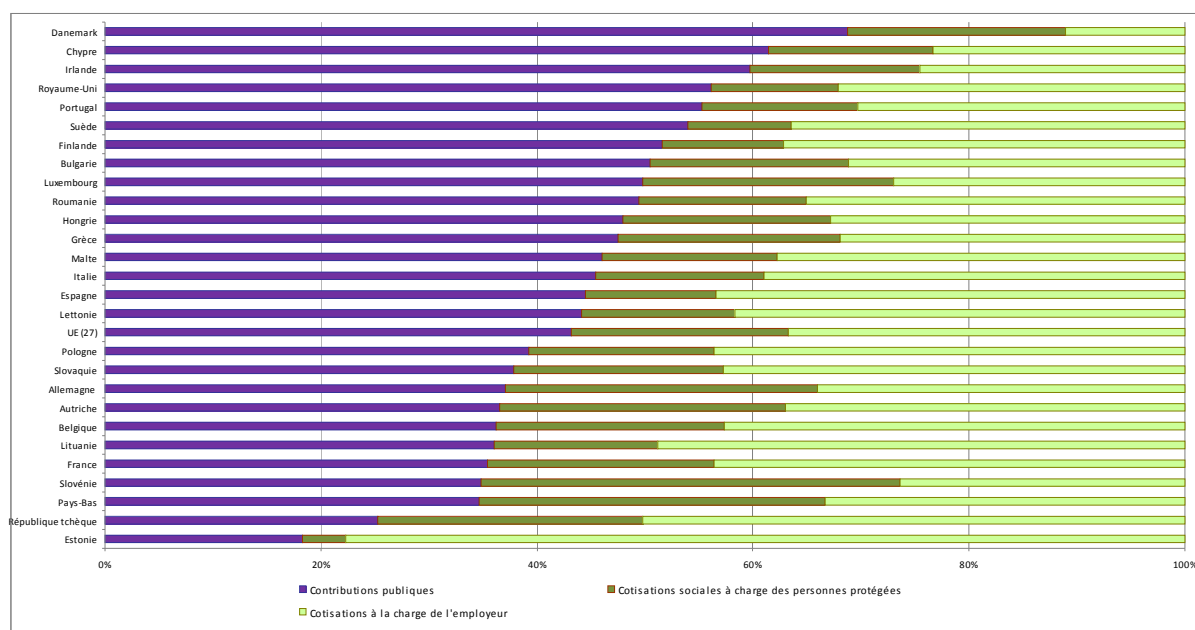
Note : Est considéré ici le total des dépenses de protection sociale (prestations, frais de gestion...).

Comme les autres pays qualifiés de « bismarckiens » la France se caractérise aussi par un poids élevé des cotisations sociales dans le financement de sa protection sociale

En 2009, la part des cotisations (à la charge des personnes protégées et des employeurs) dans le financement de la protection sociale s'élevait en effet à 64,6% en France, un niveau sensiblement au-dessus de la moyenne européenne (56,8%), mais proche de celui des Pays-Bas (65,4%), de la Belgique (63,8%) et de l'Allemagne (62,9%). Inversement, cette part était nettement plus faible que la moyenne au Royaume-Uni (43,9%), mais proche de la moyenne en Italie (54,6%) et en Espagne (55,5%)¹⁰ (graphique 2).

¹⁰ Pour faciliter l'analyse, les impôts et taxes affectés, les contributions publiques et les autres recettes ont été regroupées dans les graphiques. Les « autres recettes » s'apparentent plus à des impôts et des taxes affectés, assis sur une assiette plus large que le facteur travail, qu'à des cotisations sociales. L'agrégation des autres recettes aux contributions publiques tient au fait qu'elles relèvent surtout du secteur public.

Graphique 2 - Ressources de la protection sociale des pays de l'Union européenne en 2009 (en % des ressources), par type de financement.



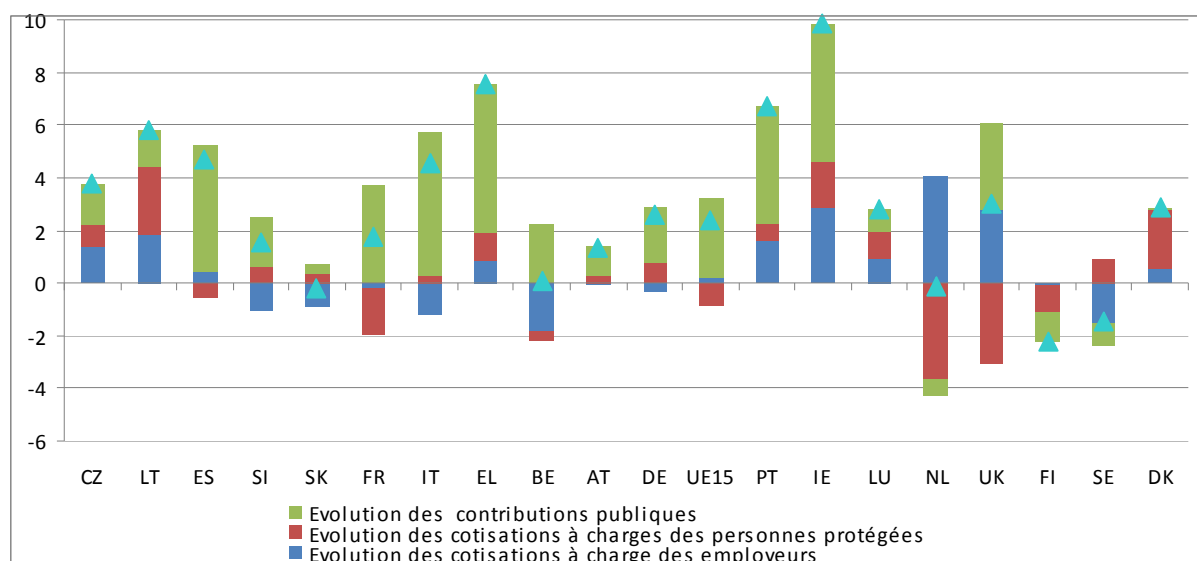
Source : Eurostat-Sespros. 2000-2009 : Estonie, Chypre, Lettonie, Hongrie, Pologne, Roumanie. 2005-2009 : Bulgarie.

La situation constatée en 2009 est en fait le résultat d'évolutions importantes dans la structure de financement des systèmes de protection sociale. Dans la majorité des pays, mais plus encore dans les pays pour lesquels le financement était principalement assis sur des cotisations sociales plutôt que sur des contributions publiques, le poids de ces dernières s'est accru.

Entre 1996 et 2009, le montant des contributions publiques affectées au financement de la protection sociale a, en effet, fortement augmenté (+3 points de PIB) dans l'UE15 (graphique 3), tandis que celui des cotisations à la charge des employeurs restait quasiment stable (+0,2 point de PIB) et que celle des cotisations des assurés était en baisse (-0,85 point de PIB)¹¹.

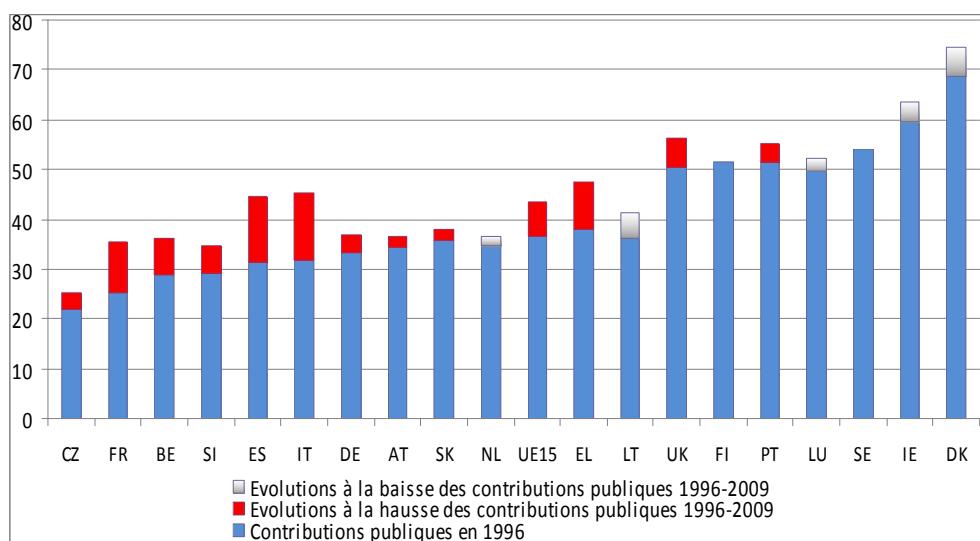
¹¹ Il convient de noter que ces évolutions globales correspondent à la fois à des modifications des modes de financement des différents risques, mais aussi à des évolutions du poids relatif des différents risques.

Graphique 3. Évolution des ressources, entre 1996 et 2009 (en points de PIB), par type de financement



Source : Eurostat – SESPROS. Champ: 20 pays de l'UE (UE 15 et 4 "nouveaux entrants"). Le système SESPROS permet d'observer l'évolution de ces 19 pays depuis 1996.

Graphique 4 - Évolution de la part des contributions publiques dans le financement entre 1996* et 2009 (en part du total des ressources)



Source : Eurostat – SESPROS. Champ: 20 pays de l'UE (UE 15 et 4 "nouveaux entrants").

Note : les pays sont classés par ordre croissant en fonction de la part de leurs contributions publiques dans le financement en 1996. Une évolution à la hausse est ajoutée au bâton, une évolution à la baisse lui est retranchée.

Parmi les pays concernés par cette évolution on peut effectivement citer : l'Espagne, l'Italie, la France et dans une moindre mesure la Grèce et l'Allemagne, pays dans lesquels la hausse globale de leurs prélèvements finançant la protection sociale a été essentiellement tirée par celle de leurs contributions publiques ; mais aussi la Belgique, qui a opéré, à prélèvements constants, une substitution de contributions publiques à des cotisations.

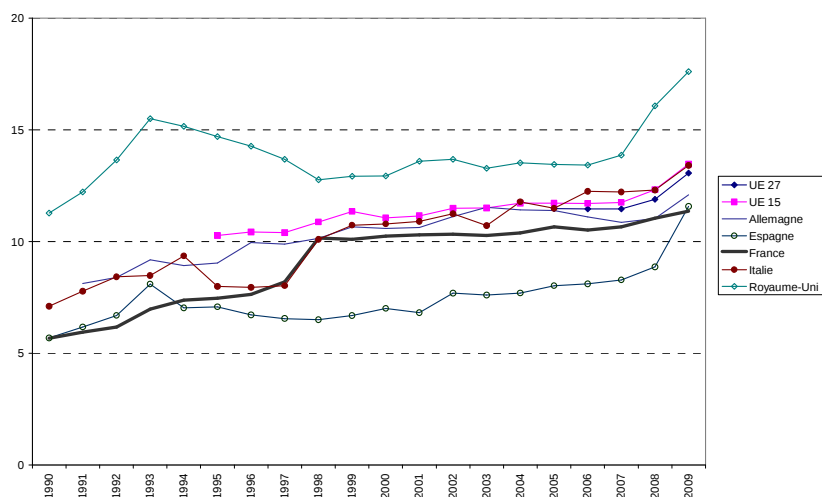
Inversement, la part du financement des contributions publiques a diminué (ou peu augmenté) en Suède, Finlande, Irlande, Luxembourg et Danemark, pays connaissant une part importante de contributions publiques en 1996. Au Danemark, par exemple, l'introduction en 1994 de nouvelles cotisations pour alimenter des fonds d'aide au marché du travail a contribué à réduire la part largement prépondérante des contributions publiques et des impôts et taxes affectés. Le Danemark

reste cependant dans une situation qui le distingue, le financement de sa protection sociale étant en effet celui qui repose le plus sur l'impôt.

Ainsi, en France, le basculement d'une partie des cotisations salariales vers la CSG correspond à un mouvement assez général en Europe, depuis une vingtaine d'années, de renforcement du poids des contributions publiques dans le financement de la protection sociale (graphiques 5).

Graphique 5. Évolution des contributions publiques et des cotisations sociales depuis 2000
(en points de PIB)

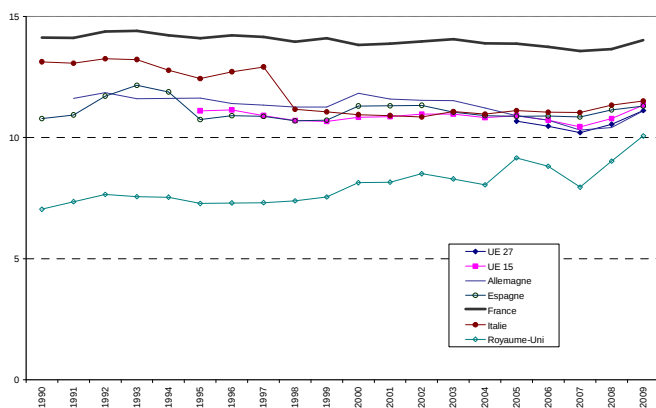
5.1 : Contributions publiques



Source : Eurostat – SESPROS.

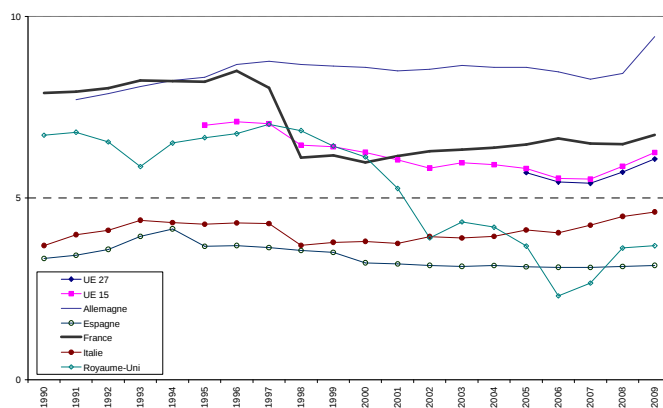
5.2 : cotisations employeurs

Cotisations employeurs (a)



5.3 cotisations des personnes protégées

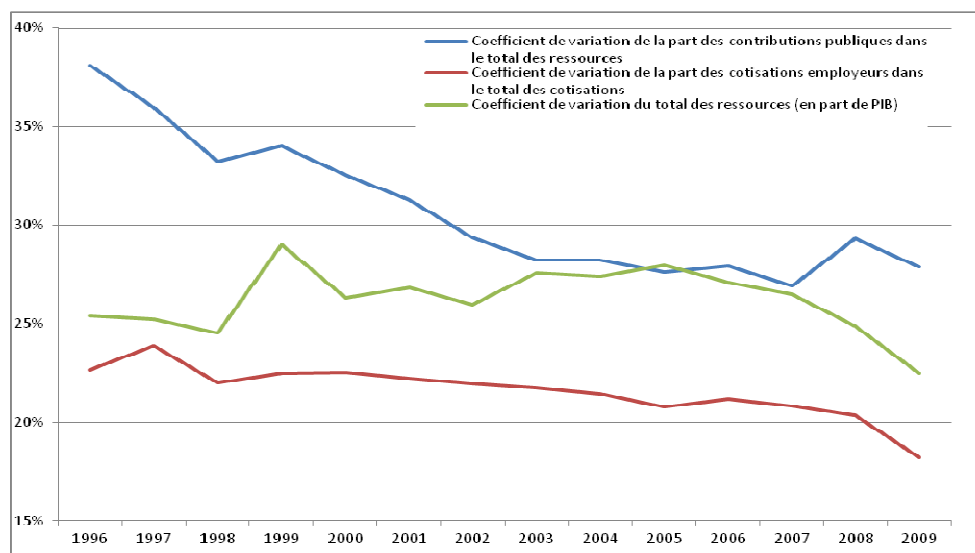
Cotisations des personnes protégées (b)



Source : Eurostat – SESPROS

On observe ainsi un lent rapprochement pour les anciens États membres des structures de financement sur moyenne période, qui peut être mesuré par l'évolution de la dispersion des structures de financement¹². Le coefficient de variation de la part des contributions publiques dans le total des ressources est, en effet, passé de 0,4 à 0,2 pour les anciens États membres (UE15) entre 1996 et 2009 (graphique 6). Le groupe des nouveaux États membres reste en revanche très hétérogène, avec depuis 2000 des trajectoires des structures de financement variables.

Graphique 6. Evolution de la dispersion des structures de financement entre 1996 et 2009



Note • La dispersion est mesurée par le coefficient de variation (rapport de l'écart type à la moyenne).

Champ • Les 20 pays de l'Union pour lesquels les données sont disponibles depuis 1996. Depuis 1996, sept pays ont été ajoutés, en 1997 la Lettonie, en 1999 la Hongrie, en 2000, l'Estonie, Chypre, la Pologne, la Roumanie et en 2005 la Bulgarie.

Source : • SESPROS.

¹² La dispersion est mesurée par le coefficient de variation (rapport de l'écart type à la moyenne).

ANNEXE IV

COMPARAISON DES PRELÈVEMENTS SUR LES SALAIRES EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

(Direction générale du trésor)

Comparaison des prélèvements sur les salaires entre la France et l'Allemagne

En France comme en Allemagne, les cotisations sociales sur les salaires contribuent de manière importante au financement de la protection sociale. Néanmoins, la structure et l'importance des cotisations sociales sur les revenus du travail diffèrent très fortement entre la France et l'Allemagne. Elles reflètent des niveaux de protection sociale ainsi que des choix dans le mode de financement bien distincts, le financement reposant relativement davantage sur l'impôt en Allemagne. Toutefois, la hiérarchie du poids des cotisations sociales en France et en Allemagne n'est pas univoque : plus favorable à la France au niveau des bas salaires, elle s'inverse en s'élevant dans la distribution des salaires. Intégrer la fiscalité à cette analyse (CSG, impôt sur le revenu notamment) tend à rapprocher globalement les deux pays, dans la mesure où le financement de la protection sociale repose davantage sur l'impôt en Allemagne qu'en France.

1. Les taux « théoriques » de cotisations sociales sont plus élevés en France

Le cas le plus simple (dit « théorique ») correspond à un salarié à temps plein rémunéré en-dessous d'un plafond de Sécurité Sociale mais ne bénéficiant pas d'allègements, c'est à dire un salarié touchant en 2012 un salaire mensuel brut compris entre 2 281 € et 3 031 € en France¹³, et entre 800 € et 3 825 €¹⁴ en Allemagne. Les cotisations sociales relatives au financement de la protection sociale sont alors de 13,15 points plus élevées en France qu'en Allemagne, avec des taux globaux de 54,5 % et 41,35 % respectivement (cf. tableau 1).

Tableau 1 – Taux de cotisations sociales relatives au financement de la protection sociale en France et en Allemagne en 2012*

en % du salaire brut	Allemagne			France		
	salarié	employeur	ensemble	salarié	employeur	ensemble
Maladie (y compris dépendance)	9,18%	8,28%	17,45%	0,75%	13,10%	13,85%
Retraite	9,80%	9,80%	19,60%	6,75%	9,90%	16,65%
Famille	-	-	-	-	5,40%	5,40%
Accident du travail / Maladies professionnelles	-	1,30%	1,30%	-	2,40%	2,40%
Chômage	1,50%	1,50%	3,00%	2,40%	4,30%	6,70%
Retraite complémentaire	-	-	-	3,80%	5,70%	9,50%
Total	20,48%	20,88%	41,35%	13,70%	40,80%	54,50%
Pour information CSG/CRDS	-	-	-	7,86%**	-	7,86%

* salarié à temps plein non-cadre dont la rémunération est inférieure à un plafond de sécurité sociale et ne bénéficiant pas d'allègements. Ce tableau ne présente pas les autres cotisations ou versements (apprentissage, formation, logement, construction, transports) qui ne sont pas destinés au financement de la protection sociale.

** en 2012, le taux nominal de la CSG est de 7,5 %, et celui de la CRDS est de 0,5 % ; la base taxable est égale à 98,25 % du salaire brut, soit un taux effectif égal à 8 % * 98,25 % = 7,86 % du salaire brut.

Source : législations nationales.

La prise en compte de la CSG et de la CRDS (qui n'ont pas d'équivalent en Allemagne) vient confirmer la hiérarchie France-Allemagne.

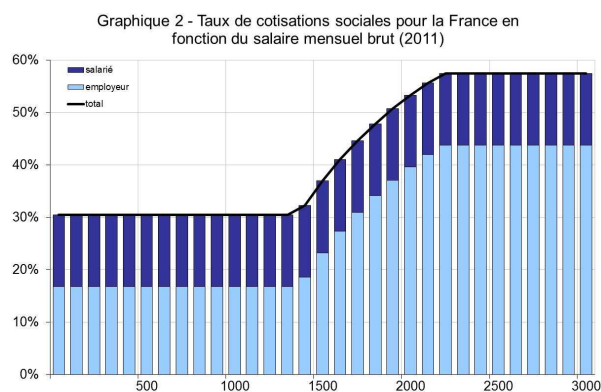
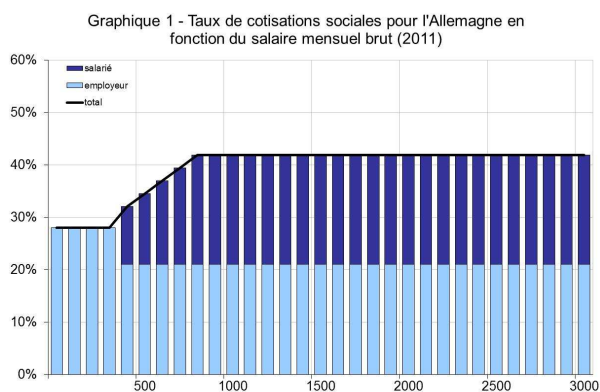
2. Les barèmes de cotisations sociales varient cependant fortement en fonction du niveau de salaire

La comparaison des taux de cotisations sociales sur des cas-types aussi généraux que ceux présentés dans le tableau 1 donne une image déformée et insuffisante des cotisations sociales effectivement payées par les entreprises et les salariés, ainsi que leur impact réel sur le coût du travail. Il existe en effet en France comme en Allemagne des allègements de cotisations sociales dégressifs ; ils sont ciblés sur les bas salaires, mais concernent uniquement les cotisations sociales à la charge des employeurs en France (allègements « Fillon ») tandis qu'ils ne bénéficient qu'aux salariés en Allemagne, en contrepartie d'une majoration des cotisations payées par les employeurs (*Mini-jobs/Midi-jobs*). Par ailleurs, indépendamment des dispositifs d'allègements, les cotisations sociales peuvent être plafonnées, ce qui induit également des variations des taux de cotisations en fonction du salaire.

¹³ La borne inférieure de 2 281 € correspond à 1,6 fois le SMIC mensuel (au 1^{er} juillet 2012) pour un salarié à temps plein, soit le seuil des allègements généraux ; la borne supérieure de 3 031 € est égale à un plafond de Sécurité Sociale.

¹⁴ La borne inférieure de 800 € correspond au seuil limite pour bénéficier des exonérations de cotisations relatives aux *Midi-jobs* ; au-delà, les taux de cotisations sociales sont constants jusqu'à un plafond de Sécurité Sociale, soit 3 825€.

Les graphiques 1 et 2 représentent pour l'année 2011 les taux de cotisations sociales effectifs en Allemagne et en France respectivement, en fonction du salaire brut mensuel. Il est fait comme hypothèse que les salaires inférieurs au SMIC mensuel (1 365 € en 2011) correspondent à des salariés à temps partiel rémunérés au SMIC horaire. Il ressort que la hiérarchie des taux de cotisations sociales - employeurs, salariés ou totaux - n'est pas univoque. Les taux de cotisations sociales à la charge des employeurs sont inférieurs en France pour des rémunérations mensuelles brutes inférieures à 1 500 €. Le poids global des cotisations sociales est également inférieur en France de 400 € jusqu'à 1 700 € bruts par mois environ ; il est très légèrement supérieur pour les salariés travaillant à temps partiel pour une rémunération mensuelle inférieure à 400 € (soit moins de 10 heures par semaine).

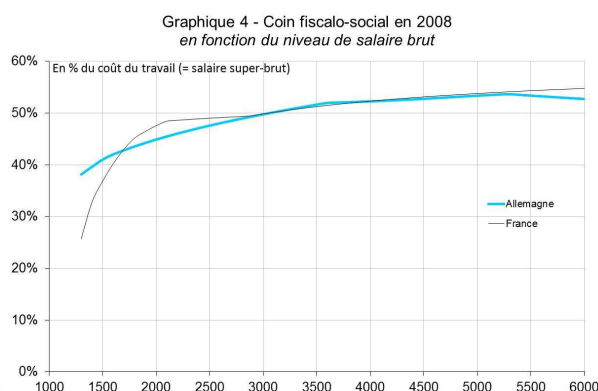
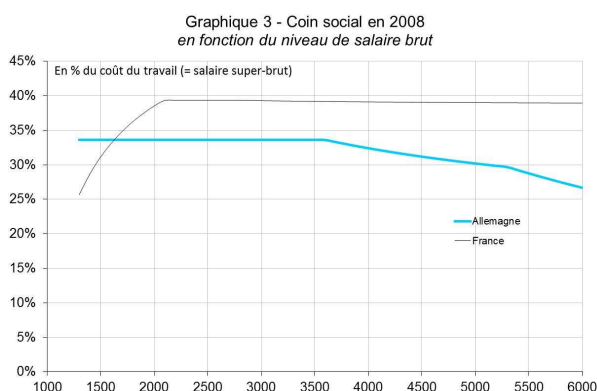


Sources : législations nationales, calculs DG Trésor

Au total, le coin social (part du coût du travail correspondant au versement de cotisations) apparaît sensiblement plus élevé en France qu'en Allemagne, sauf sur la partie inférieure de la distribution des salaires (cf. graphique 3).

3. Les écarts de taux de cotisations sociales reflètent largement des modes de financement distincts de la protection sociale

Le financement de la protection sociale repose davantage sur les cotisations sociales sur les salaires en France qu'en Allemagne, où la fiscalité tient une place relativement plus importante. Intégrer la fiscalité à cette analyse (CSG, impôt sur le revenu notamment¹⁵) via la notion de coin fiscal-social tend ainsi à rapprocher globalement les deux pays (cf. graphique 4). Le coin fiscal-social mesure l'écart entre le coût de l'emploi d'un salarié par une entreprise (le salaire dit super-brut) et ce qui reste *in fine* à la disposition du salarié (salaire dit super-net) pour la consommation et l'épargne, une fois déduits les cotisations sociales et prélèvements fiscaux. Le coin fiscal-social est un indicateur économiquement pertinent : c'est une des composantes de la compétitivité-coût (avec la productivité et le niveau de salaire super-net).

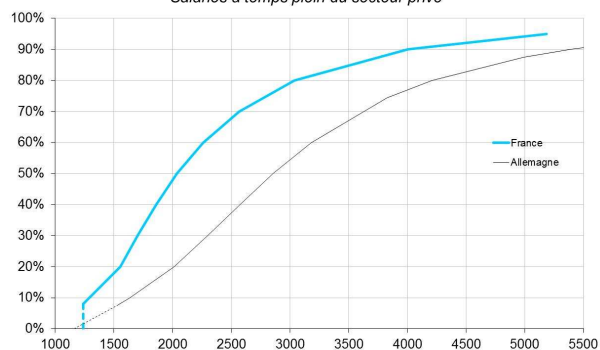


La comparaison des coins sociaux ou fiscal-sociaux entre pays doit cependant être interprétée avec prudence, dans la mesure où la structure des emplois et celle des rémunérations diffèrent (cf. graphique 5). Une comparaison rigoureuse, notamment pour ce qui concerne la compétitivité-coût, nécessiterait en effet de pouvoir mesurer le coût du travail pour des postes équivalents occupés par des salariés à la productivité identique, et de calculer le poids des cotisations sociales et des prélèvements fiscaux dans la

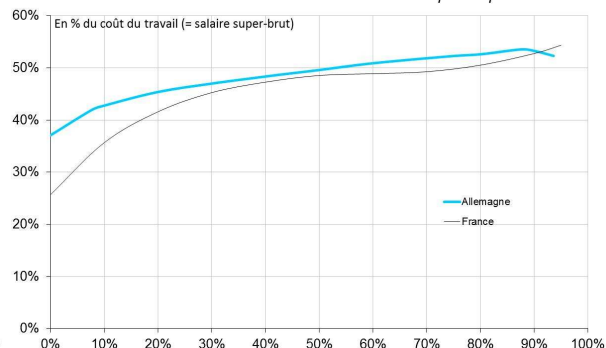
¹⁵ Ces développements font abstraction de la TVA qui, d'une certaine manière, contribue également au coin séparant le coût du travail du pouvoir d'achat des salaires.

rémunération de ces salariés. À défaut, une méthode plus accessible consiste à comparer les coins fiscal-socials à des positions équivalentes dans la distribution des salaires des temps complets (cf. graphique 6). Elle suppose implicitement que la structure de qualification est comparable en France et en Allemagne. Cette analyse tend à confirmer que les coins fiscal-socials sont comparables sur une grande partie de la distribution entre les deux pays.

Graphique 5 - Distribution des salaires mensuels bruts en 2006
Salariés à temps plein du secteur privé



Graphique 6 - Coin fiscal-social en 2008
en fonction de la distribution des salariés à temps complet



Sources : OCDE, Insee, Destatis, calculs DG Trésor. Note : le coin social est la part du coût du travail d'un salarié pour l'employeur correspondant aux cotisations employeurs et salariés ; le coin fiscal-social est la part du coût correspondant aux cotisations et aux prélèvements fiscaux.

ANNEXE V

LES ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES SUR LES BAS SALAIRES

(Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)

Les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires

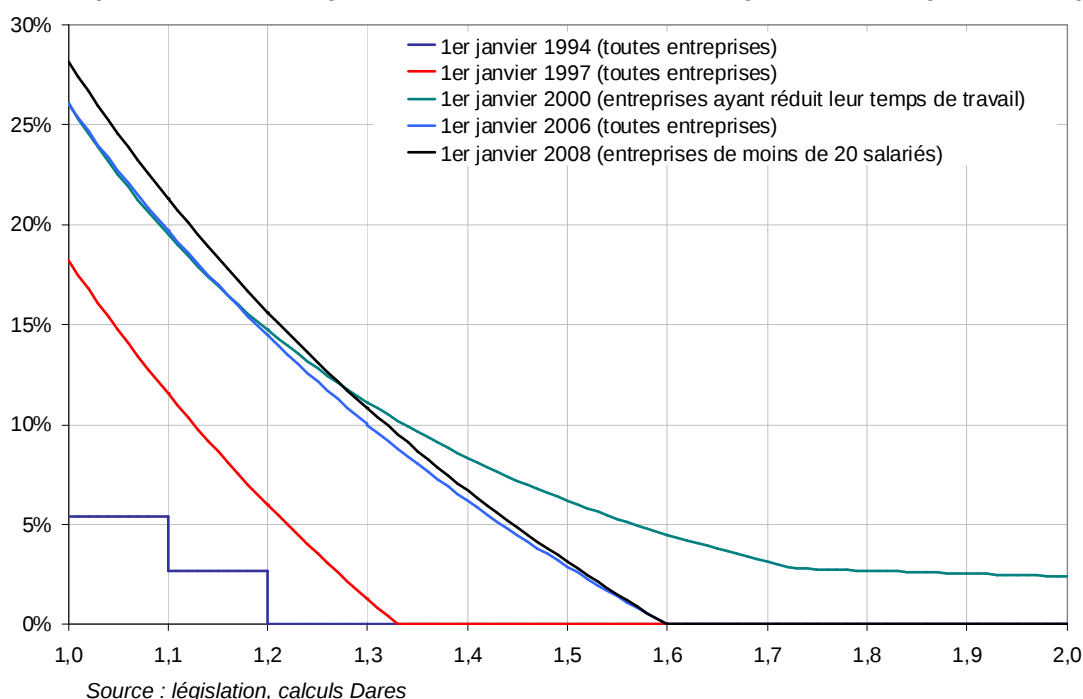
Présentation du dispositif

1.1 Finalité et éléments de cadrage

Les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires ont été mis en place à partir de 1993 afin de réduire le coût du travail peu qualifié (et donc de favoriser l'emploi peu qualifié, dont la part dans l'emploi total décroissait tendanciuellement) sans diminuer la rémunération nette des travailleurs concernés. Ils reposaient sur le constat largement partagé, et porté notamment par le Commissariat général du plan, selon lequel le niveau du coût du travail moyen ne posait pas de problème particulier après plusieurs années de modération salariale, mais qu'en revanche la proximité du SMIC avec le salaire médian empêchait un ajustement du salaire des peu qualifiés à leur productivité, et entraînait une concentration du sous-emploi sur ces travailleurs. Les allègements généraux sont ainsi devenus un dispositif essentiel des politiques publiques en faveur de l'emploi et des revenus des travailleurs peu qualifiés, en lien avec le pilotage du Smic ; ils ont été complétés par la suite par des dispositifs visant à soutenir directement et de manière plus ciblée les revenus d'activité (PPE, rSa « chapeau ») sans modifier le coût du travail.

Au fil du temps le ciblage du dispositif des allègements a beaucoup évolué, avec un taux maximal d'exonération augmentant progressivement de 5,5 % en 1993 à 26 % aujourd'hui (28,1 % dans les entreprises de moins de 20 salariés depuis le 1^{er} juillet 2007) tandis que le seuil de sortie était rehaussé de 1,2 à 1,6 Smic, avec un pic temporaire au-delà pour les aides associées à la réduction du temps de travail (*graphique 1*). D'abord utilisés principalement pour réduire le coût du travail peu qualifié (allègements dits « offensifs », 1993-1997), les allègements généraux ont ensuite été mobilisés de manière davantage « défensive » pour limiter l'impact haussier sur le coût du travail peu qualifié de la réduction du temps de travail (dans un contexte où le montant mensuel du Smic était maintenu alors que la durée du travail baissait fortement, 2000-2002) et des fortes hausses de Smic qui ont permis d'unifier les différents minima salariaux institués à l'occasion de la mise en œuvre de la RTT (2003-2005).

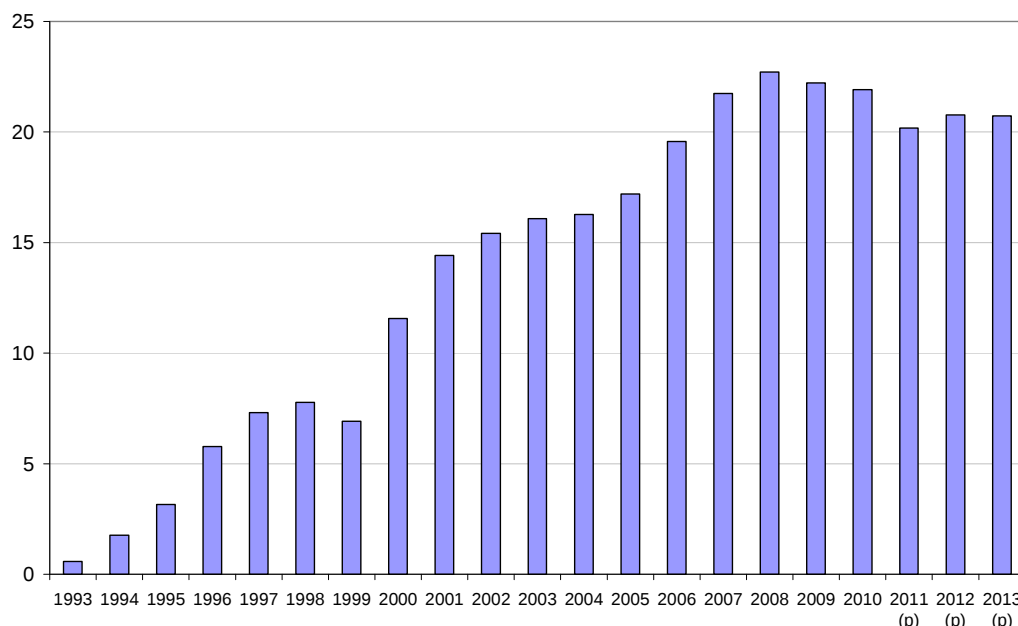
Graphique 1 – Barèmes successifs des allègements généraux de cotisations sociales depuis leur création (en fonction du salaire horaire exprimé en multiple du Smic)



Les allègements généraux sont réservés aux entreprises privées : les salariés employés par des administrations publiques ou par des particuliers n'y ouvrent pas droit. En 2011, les allègements généraux

se seraient élevés à 20,2 milliards d'euro, soit 1,0 point de PIB (*graphique 2*). Ils représentent 82% des mesures générales d'exonération (27 Mds€ en 2010), 54% des « dépenses générales » en faveur de l'emploi et du marché du travail (41 Mds€ en 2010) et 24% de l'ensemble des « dépenses pour l'emploi et le marché du travail » (91 Mds€ en 2010).

Graphique 2 - Montant des allègements généraux* de cotisations sociales (en Mds€)



Source : Dares

Champ : tous régimes

(p) 2011-2013 : estimations Dares à partir des prévisions du PLFSS 2013 sur le champ du régime général

* réductions dégressives sur les bas salaires, en faveur de l'aménagement et la réduction du temps de travail, puis allègements généraux dits « Fillon » (allègement unique dégressif)

1.2 Le barème actuel

L'allègement maximal pour les entreprises de plus de 20 salariés est actuellement de 26 points de cotisations sociales patronales pour un salaire horaire égal au Smic. Le montant de l'allègement en euros décroît ensuite linéairement lorsque le salaire horaire augmente, et devient nul au-delà de 1,6 Smic.

Depuis le 1^{er} juillet 2007, les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient d'un régime plus favorable : la forme du barème et le seuil de sortie sont les mêmes que pour les entreprises de plus de 20 salariés ; en revanche le taux maximal de l'allègement (au niveau du Smic horaire) est plus élevé : 28,1 points. Ce chiffre de 28,1 points correspond au total des cotisations patronales de sécurité sociale sauf cotisations accidents du travail et maladies professionnelles, qui n'ont pas vocation à être exonérées du fait de leur caractère incitatif.

Au cours de ces cinq dernières années, diverses modifications ont été apportées au mode de calcul des allègements, en plus de la mise en place d'un taux majoré pour les entreprises de moins de 20 salariés : neutralisation des heures supplémentaires à partir d'octobre 2007 (supprimée toutefois depuis janvier 2012), conditionnalité des allègements à la conformité des minima de branche et à la négociation salariale annuelle obligatoire depuis janvier 2009 ; calcul du taux d'exonération sur la rémunération annuelle depuis janvier 2011. Les effets attendus de ces modifications sont loin d'être négligeables : +600 M€ pour la neutralisation des heures supplémentaires (et autant de moins pour sa suppression), -2,0 Mds€ pour l'annualisation.

Impact des allègements

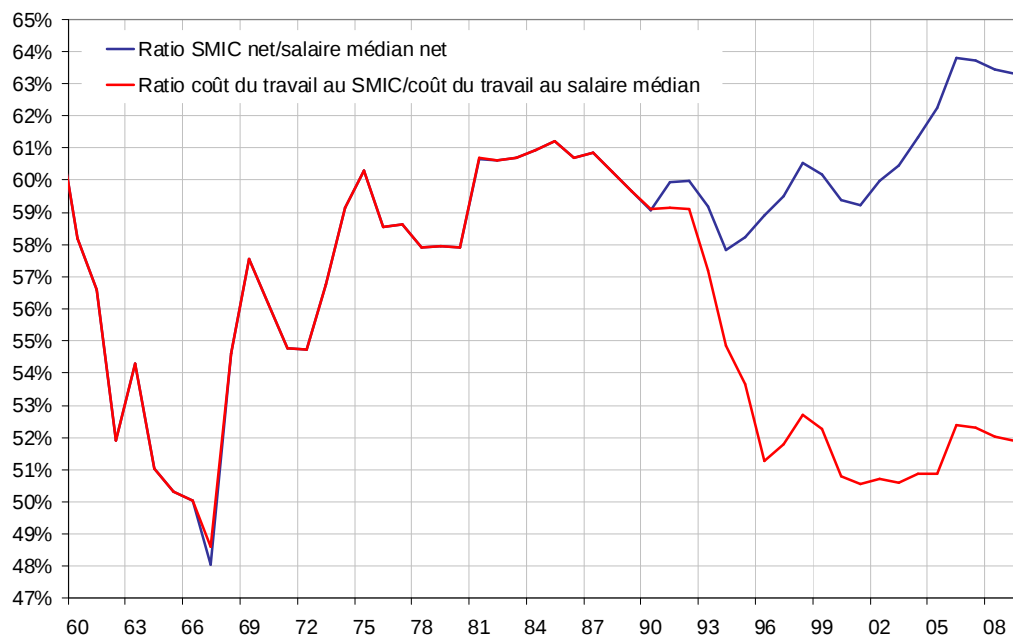
2.1 Impact sur le coût du travail peu qualifié

Compte tenu du taux normal des cotisations sociales patronales, l'allègement maximal de 26 points correspond à une réduction du coût du travail pour l'employeur d'environ -18% au niveau du salaire

minimum (et de près de -19,5% pour les entreprises de moins de 20 salariés). Malgré le décalage progressif du point de sortie du barème de 1,2 Smic en 1993 à 1,6 Smic depuis 2005, les allègements généraux restent encore massivement ciblés sur les bas salaires : 60 % des montants bénéficient aux salariés rémunérés en-deçà de 1,2 Smic et 90 % à ceux en-deçà de 1,35 Smic.

Le graphique 3 illustre l'impact des allègements généraux sur le coût du travail peu qualifié en rapportant le coût du travail au niveau du Smic à temps complet au coût du travail au niveau du salaire médian. Il présente en parallèle l'évolution concomitante des rémunérations nettes.

Graphique 3 – Ratio du Smic au salaire médian, en terme de coût du travail et de rémunération nette



Source : Insee (DADS), calculs DG Trésor-Dares

Jusqu'au début des années 1990, les rapports du coût du travail au niveau du Smic et de la rémunération nette au niveau du Smic au salaire médian sont égaux car les taux de cotisations sociales (salariaux et patronaux) sont identiques au niveau du Smic et au niveau du salaire médian. Ils subissent des fluctuations importantes au gré de la politique suivie en matière de salaire minimum : forte décroissance dans les années 1960 sous le régime du SMIG (uniquement indexé sur les prix) ; forte hausse à partir de l'instauration du Smic et jusqu'au début des années 1980 ; relative stabilité jusqu'au milieu des années 80 puis diminution jusqu'au début des années 90 avec l'élargissement de l'éventail des rémunérations en lien avec la modération des salaires associée à la politique de désinflation compétitive dite du « franc fort ».

Avec la mise en place des allègements, les ratios de coût du travail et de rémunération nette divergent fortement : dans un premier temps (allègements « offensifs »), le ratio des coûts du travail décroît de 7 points tandis que le ratio des rémunérations nettes est globalement stable. A la fin des années 1990, les fortes hausses du salaire minimum horaire qui accompagnent et suivent la mise en œuvre de la RTT conduisent à une nouvelle hausse marquée du rapport des rémunérations nettes (+ 3 points de 1997 à 2005) tandis que la mise en place des allègements « Aubry » puis « Fillon » permet de limiter la hausse du ratio des coûts (allègements « défensifs »). L'absence de « coup de pouce » sur le SMIC depuis 2006 a permis une stabilité globale de ces deux ratios sur la période récente.

Au final, le rapport entre le coût du travail au niveau du Smic et le coût du travail au niveau du salaire médian en 2009 est sensiblement inférieur (environ -8 points) à ce qu'il était au début des années 1990, alors même que le Smic net a augmenté beaucoup plus rapidement que le salaire net médian.

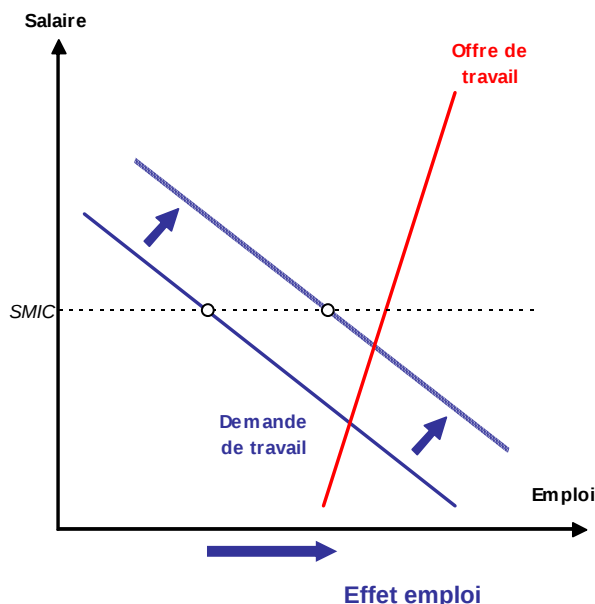
2.2 Impact sur l'emploi

Les effets sur l'emploi des allègements généraux de cotisations sociales à la charge des employeurs sont directement liés à la contrainte que représente le Smic sur la demande de travail des entreprises, en situation de chômage « classique » :

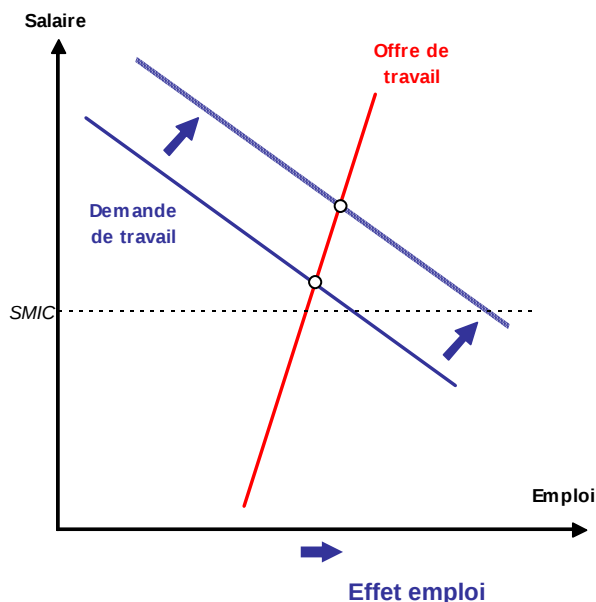
- Au niveau du Smic, l'effet d'une baisse du coût du travail sur l'équilibre du marché du travail est maximal tant que la demande de travail reste inférieure à l'offre (*graphique 5.a*).

- Au-delà du Smic, en l'absence de rigidité institutionnelle, les entreprises doivent redistribuer une part importante des allégements consentis sous forme de hausses de salaire pour que l'offre de travail suive (*graphique 5.b*).

Graphique 5.a – Conséquences d'un allègement de cotisations sociales au niveau du Smic sur l'équilibre du marché du travail

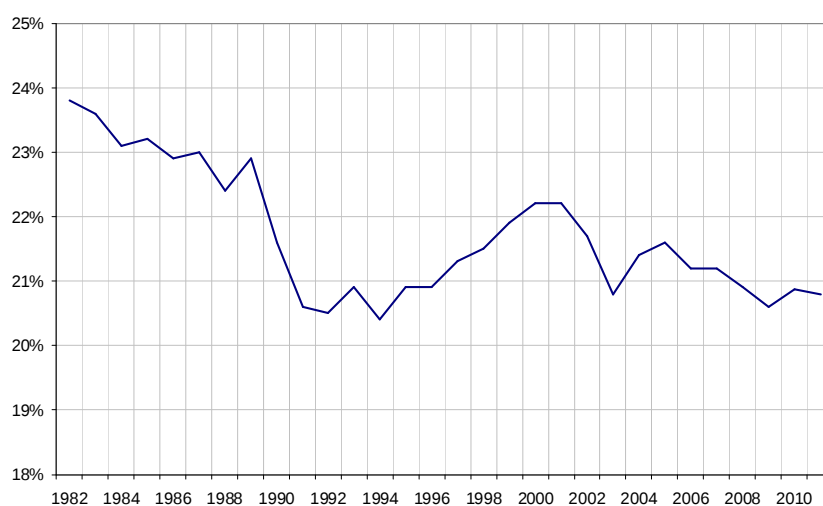


Graphique 5.b – Conséquences d'un allègement de cotisations sociales au-delà du Smic sur l'équilibre du marché du travail



La réduction du coût relatif du travail au niveau du Smic induite par les allégements généraux s'est accompagnée d'une stabilisation de la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total alors qu'elle décroissait tendanciellement depuis le début des années 80 (*graphique 6*). La stabilisation observée est vraisemblablement imputable, au moins pour partie, à la politique d'allégements de cotisations sociales patronales.

Graphique 6 – Part de l'emploi peu qualifié dans l'emploi salarié non agricole

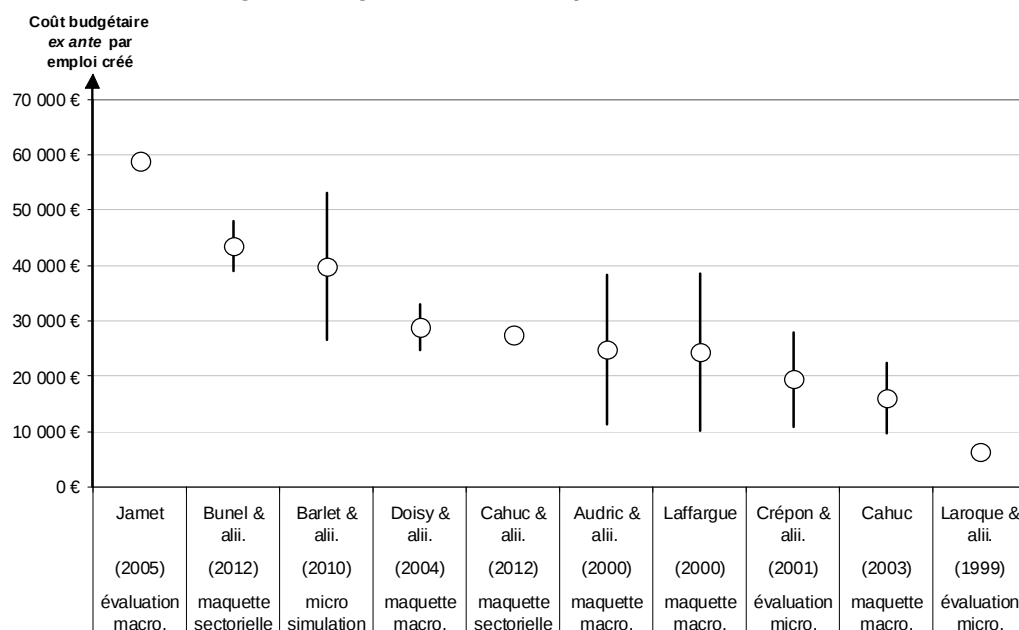


Source : Insee (enquête Emploi), calculs Dares

Les études empiriques confirment en effet que la demande de travail est d'autant plus sensible à son coût que le niveau de qualification des travailleurs est faible, conformément à la théorie économique rappelée précédemment. Elles conduisent ainsi généralement à considérer la politique d'allégements généraux ciblés sur les bas salaires comme fortement créatrice d'emplois, même si l'ampleur exacte des effets prête à débat (*graphique 7*). Au vu des différents travaux menés sur la période 1993-1997, il semble raisonnable de considérer que les allégements mis en place entre 1993 et 1997 auraient permis de créer ou de sauvegarder entre 200 000 et 400 000 emplois, soit un coût brut par emploi compris entre 20 000 €

et 40 000 € (en euros de 2009). Après prise en compte des cotisations sociales et des moindres dépenses de minima sociaux et d'allocations chômage générées par le surcroît d'emploi, le coût net serait compris entre 8 000 € et 28 000 € environ (soit 12 000 € de moins que le coût brut).

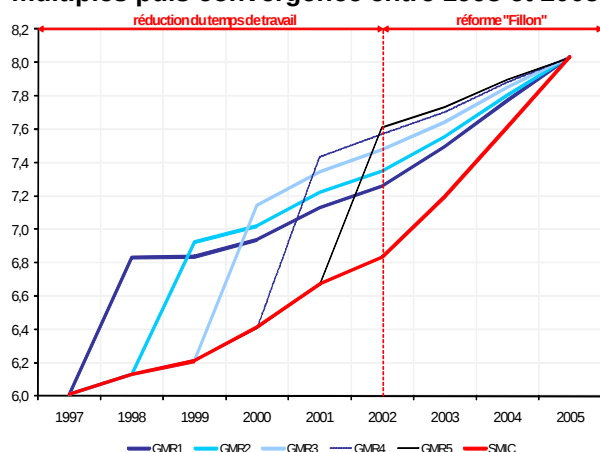
Graphique 7 – Coût budgétaire *ex ante* par emploi créé avec la première vague des allègements généraux mis en place entre 1993 et 1997



Source : auteurs cités (cf. biblio), calculs Dares

À partir de 1998, la combinaison de l'extension des allègements et d'autres mesures importantes de politique économique (RTT, puis convergence vers le haut du Smic et des GMR, *graphique 8.a*) complique l'évaluation des effets sur l'emploi du dispositif, et ce d'autant plus que l'harmonisation des barèmes des allègements entre les entreprises qui n'avaient pas réduit leur temps de travail entre 1998 et 2002 et les autres s'est traduite par des exonérations moins généreuses pour ces dernières (*graphique 8.b*).

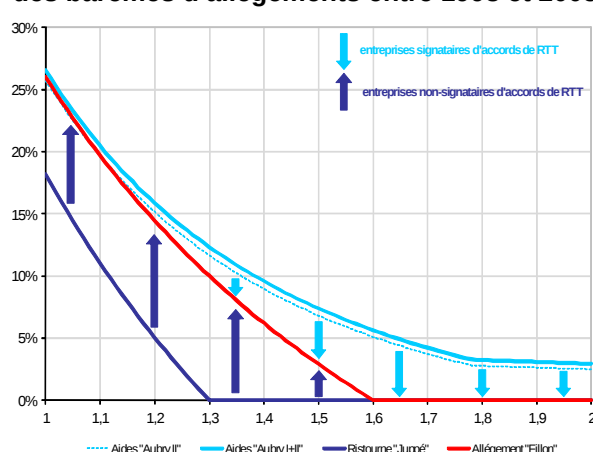
Graphique 8.a - Création de *minima* salariaux multiples puis convergence entre 1998 et 2005



Source : législation, calculs Dares

Note : les GMR sont calculées sur une base horaire en les divisant par 151,67 (le temps de travail mensuel d'un salarié à temps plein à 35 heures par semaine).

Graphique 8.b - Extension puis harmonisation des barèmes d'allègements entre 1998 et 2005



Source : législation, calculs Dares

Note : les barèmes sont exprimés en fonction de multiples de la rémunération minimale applicable (SMIC pour les entreprises non-signataires, et GMR2 pour les entreprises signataires).

Sur la base des estimations menées sur la période 1993-1997, une extrapolation simple mais fragile - fondée notamment sur l'hypothèse forte de « rendements constants » dans les effets des allègements sur l'emploi alors même que le barème a été significativement étendu entre 1997 et 2009 - suggère que 550 000 à 1,1 millions emplois seraient détruits en l'espace de quelques années si l'on supprimait totalement les allègements. Une évaluation plus conservatrice, retenant l'hypothèse que les rendements dans les effets sur l'emploi des allègements auraient été diminués de moitié pour la deuxième vague mise en œuvre à partir de 1998, ramènerait cette estimation entre 400 000 et 800 000 emplois.

Dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé par la Dares en 2007, trois équipes de chercheurs du Centre d'Étude de l'Emploi (CEE), du Centre d'Économie de la Sorbonne (CES) et du Groupement de Recherche en Études et Statistiques (GRECSTA) ont tenté d'évaluer les effets de la réforme « Fillon » de 2003. Cette réforme visait à faire converger vers le haut les différents *minima* salariaux créés à l'occasion de la réduction du temps de travail entre 2002 et 2005 d'une part, et à harmoniser les différents barèmes des allègements de cotisations sociales patronales tout en limitant la hausse de coût du travail induite par cette augmentation des minima salariaux d'autre part. L'extension des allègements mis en œuvre dans le cadre de cette réforme avait ainsi une portée principalement « défensive ». Dans la mesure où les évaluations de la réforme « Fillon » ne peuvent distinguer les effets de ses deux volets, leurs résultats ne préjugent en rien des conséquences d'un retour au barème antérieur à 2003, sauf à revenir également sur les hausses du Smic mises en œuvre dans le même cadre entre 2003 et 2005.

Parmi les trois études réalisées, une seule (Bunel & alii., CEE) a estimé l'effet macroéconomique de la réforme (prise dans sa globalité). Les auteurs concluent à un effet global de la réforme de 2003 sur l'emploi « très faible, et peut-être légèrement négatif », s'expliquant par un impact sur le coût du travail très légèrement positif pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail (+1,7% en moyenne), et très légèrement négatif pour les autres (-1,0% en moyenne).

2.3 Impact sur les salaires et la productivité

D'un point de vue théorique, les effets des allègements généraux sur les salaires et la productivité sont ambigus :

- à productivité donnée, les allègements ont un effet positif sur le salaire en raison d'un partage du surplus entre employeur et salarié et, à plus long terme, du renforcement du pouvoir de négociation des salariés lié à la baisse du chômage qu'ils induisent ;
- en revanche, les allègements tendent à réduire la croissance des salaires lorsque la productivité augmente, puisqu'ils renchérissent le coût d'une augmentation salariale ;
- enfin, à moyen terme, les allègements peuvent avoir un effet négatif sur la productivité (et donc les salaires), en réduisant les incitations à la formation.

Le premier de ces effets conditionne l'impact des allègements sur l'emploi : tout partage du surplus en faveur des salariés et tout renforcement du pouvoir de négociation des salariés tend à réduire l'impact des

allégements sur le coût du travail et sur la demande de travail des entreprises. Cet effet résulte au premier ordre de la baisse ex ante du coût du travail induite par les allégements, et au second ordre d'une rétroaction positive sur les salaires des effets des allégements sur l'emploi. Les deux derniers effets potentiels sont la conséquence de la dégressivité des allégements, qui augmente le taux marginal de cotisations sociales pour les salariés bénéficiaires ; ils ont engendré la crainte que les allégements créent des « trappes à bas salaires ».

Les études menées sur l'impact des allégements 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'écarter totalement. Ces études n'apportent de plus que des éléments de réponse partiels à la question des dynamiques salariales. Ainsi, la quasi-totalité des travaux n'étudient que les trajectoires salariales de personnes demeurant en emploi. Ils ne permettent pas de mesurer d'éventuels effets sur les salaires à l'embauche. L'éventuel effet désincitatif des allégements sur les décisions prises par les employeurs et les salariés en matière de formation professionnelle n'est pas non plus étudié. Enfin, les carrières salariales des individus demeurés en emploi ou nouvellement embauchés ne sont observées que sur des périodes très courtes, au moment de leur mise en place.

Bibliographie

AEBERAHRDT R. & SRAER D. (2010), « Allègements de cotisations patronales et dynamique salariale », *Économie et Statistique*, n°429-430, pp. 177-189

AUDRIC S., GIVORD P. & C. PROST (2000), « Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisse des charges », *Revue Économique*, vol. 51, n°3, p. 513-522.

AUDENIS C., LAIB N. & S. ROUX (2002), « L'évolution de l'emploi faiblement rémunéré au cours des dix dernières années » dans *l'Économie Française*, Edition 2002-2003, INSEE, Le Livre de Poche, références, p. 159-201.

BARLET M., BLANCHET D. & LE BARBANCHON (2010), « Microsimulation et modèles d'agents : une approche alternative pour l'évaluation des politiques de l'emploi », *Économie et Statistique*, n°429-430, pp 51- 76.

BUNEL M., GILLES F. & L'HORTY Y. (2010), « Les effets des allègements de cotisations sociales sur l'emploi et les salaires : une évaluation de la réforme de 2003 », *Économie et Statistique* n°429-430, pp. 77-105.

CAHUC P. (2003) « Baisser les charges sociales, jusqu'où et comment ? », *Revue Française d'Économie*, Programme National Persée, vol. 17(3), pages 3-54.

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2006), « Rapport au premier ministre relatif aux aides publiques », février 2006

CREPON B. & R. DESPLATZ (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Économie et Statistique*, n°348, p. 1-24.

DOISY S., DUCHENE S. & C. GIANELLA (2004), « Un modèle d'appariement avec hétérogénéité du facteur travail : un nouvel outil d'évaluation des politiques économiques », *Économie et Prévision*, n°162, p. 1-22.

GAFSI I., L'HORTY Y. & F. MIHOUBI (2004), « Allègement du coût du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation » in *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, sous la direction de D. MEDA et F. VENNAT, La Découverte, Paris.

JAMET S. (2005), « Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macroéconomique », *Revue Française d'Économie*, vol. 19, n°3, p. 57-90.

LAFFARGUE J.P. (2000), « Effets et financement d'une réduction des charges sociales sur les bas salaires », *Revue Économique*, vol. 51, n°3, p. 489-498.

LAROQUE G. & B. SALANIE (2000), « Une décomposition du non-emploi en France », *Économie et Statistique*, n°331, p. 47-66.

LEHMANN E., MARICAL F. & RIOUX L. (2011) « Labor Earnings Respond Differently to Income-Tax and Payroll-Tax Reforms », IZA Discussion Papers 6108, Institute for the Study of Labor (IZA).

LHOMMEAU B. (2005), « Les perspectives salariales des "bas salaires" dans les années 90 », *Les salaires en France*, Insee édition 2005.

LHOMMEAU B. & RÉMY V. (2010) « Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaire ? », *Économie et Statistique*, n°429-430, pp.21-49

L'HORTY Y. (2001), « Baisse des cotisations sociales sur les bas salaires : une réévaluation », *Économie et Statistique*, 348, p. 25-31.

MALINVAUD E. (1998), « Les cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique », *Rapport du Conseil d'Analyse Economique*, La Documentation Française.

NOUVEAU C. & OURLIAC B. (2012) « Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009 », *Document d'Études de la Dares* n°

SIMONNET V. & TERRACOL A. (2010), « Coût du travail et flux d'emploi : l'impact de la réforme de 2003 », *Économie et Statistique* n°429-430 pp. 107-128.

ANNEXE VI

RÉPARTITION PAR SECTEUR ET PAR TAILLE D'ENTREPRISES DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

(Agence centrale des organismes de sécurité sociale)

Annexe VI : Répartition par secteur et par taille d'entreprises des exonérations de cotisations sociales

I - Structure des exonérations de cotisations sociales

En période d'emploi¹⁶, les allègements de cotisations sociales consentis aux entreprises s'élèvent en 2011 à 26,2 milliards d'euros, tous secteurs confondus. Le montant est en baisse de 7,5 % par rapport à 2010 (-2 milliards d'euros), après 3 années de stabilité. Pour le seul secteur concurrentiel, ces allègements représentent 25,4 milliards d'euros, soit un montant équivalent à celui enregistré en 2007.

Tableau A - Montant des cotisations exonérées par grand groupe de mesures - tous secteurs

Montants en millions d'euros	Tous secteurs						Secteur concurrentiel	
	2007	2008	2009	2010	2011		2011	
01 - Mesures générales d'encouragement à la création d'emplois et à la rtt et au pouvoir d'achat	21 083	23 965	23 481	23 721	22 237	84.8%	22 147	87.0%
dont Bas salaires	20 486	21 058	20 656	20 733	19 034	72.6%	19 024	74.7%
dont Heures supplémentaires	592	2 905	2 820	2 979	3 190	12.2%	3 110	12.2%
02 - Mesures en faveur de l'emploi de publics particuliers	2 724	2 286	1 957	2 116	1 929	7.4%	1 359	5.3%
dont Contrat d'apprentissage	886	859	814	857	881	3.4%	846	3.3%
dont Contrats aidés non marchands	1 015	724	664	873	678	2.6%	299	1.2%
dont Contrats aidés marchands	74	52	39	29	17	0.1%	17	0.1%
03 - Mesures en faveur de l'emploi dans certaines zones géographiques	1 632	1 498	1 360	1 246	1 240	4.7%	1 221	4.8%
dont DOM	962	928	904	870	899	3.4%	899	3.5%
dont ZFU	337	316	247	189	155	0.6%	155	0.6%
dont ZRR	320	239	197	175	166	0.6%	147	0.6%
04 - Mesures en faveur de secteurs particuliers et autres mesures	1 061	1 124	1 225	1 271	823	3.1%	738	2.9%
dont Services à la personne	753	801	878	924	708	2.7%	622	2.4%
Total	26 500	28 872	28 024	28 354	26 230	100.0%	25 465	100.0%
dont secteur concurrentiel	25 454	28 030	27 225	27 449	25 465			

Source : ACOSS – URSSAF - données en période d'emploi mises à jour en septembre 2012.

Les allègements généraux représentent 84,8 % du montant global des exonérations de cotisations sociales. Le dispositif Fillon (19 milliards d'euros en 2011) constitue l'essentiel de ces allègements. Sur le secteur concurrentiel, il représente les trois-quarts du montant total des exonérations. L'annualisation de ce dispositif à compter de janvier 2011 a fortement contribué à la diminution de son montant (- 8,2 % en 2011). Le montant des exonérations de cotisations sociales en faveur des heures supplémentaires représente 12,2 % de l'ensemble des exonérations. En 2011, il progresse de 7 %.

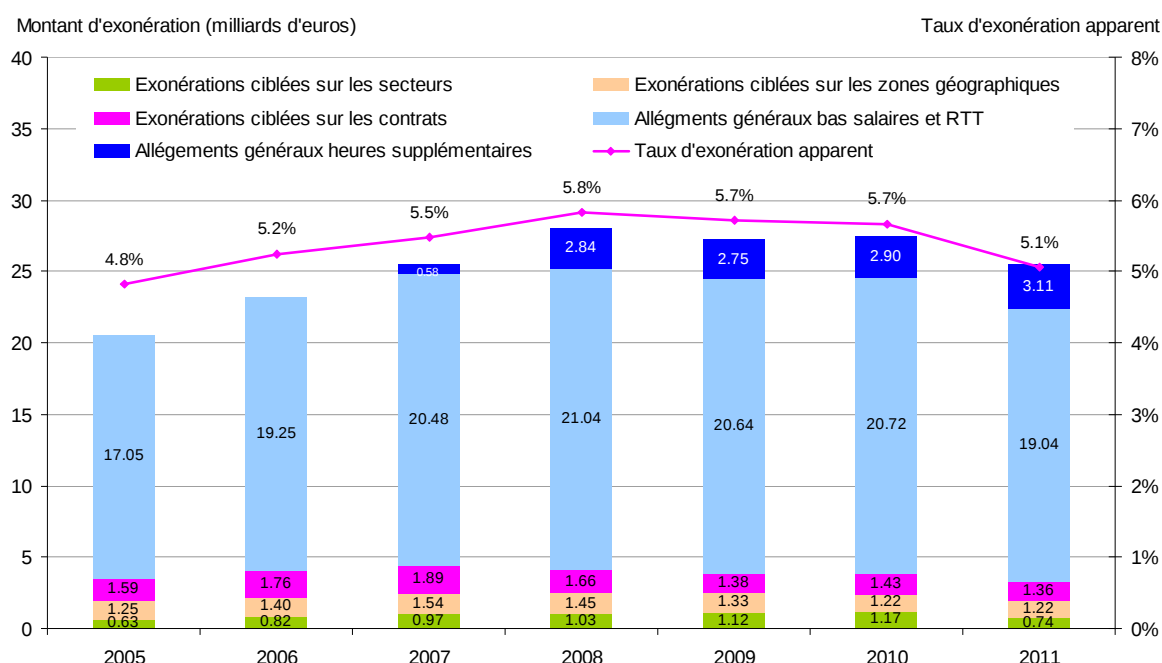
Sur le champ total, les mesures destinées à l'emploi de publics particuliers représentent 7,4 % du montant des exonérations. Dans le secteur concurrentiel, moins concerné par les contrats aidés, leur part d'élève à 5,3%. Leur montant total est en baisse de 9 % en 2011 après une hausse de 8,1 % en 2010. Ces évolutions s'expliquent en grande partie par celles des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (-100 millions d'euros soit -13,5 % par rapport à 2010). Ceux-ci sont depuis le 1^{er} janvier 2010 la forme du contrat unique d'insertion dans le secteur non marchand. Dans le secteur marchand, le contrat unique d'insertion prend la forme d'un CIE qui lui ne donne pas lieu à une exonération spécifique.

¹⁶ A la différence des données comptables définitives après la clôture de chaque exercice, les données en période d'emploi sont révisées avec les montants déclarés ultérieurement.

Les mesures en faveur de certaines zones géographiques représentent 4,7 % du montant global des exonérations. Elles sont en léger recul en 2011 (-12 millions d'euros, soit - 1 %), après trois années de forte baisse (-22,3 % en trois ans) résultant de la mise en place de mécanismes de dégressivité et de l'entrée en vigueur de la Loi pour le développement Économique des Outre-Mer (Lodéom). Les mesures en faveur des Dom représentent l'essentiel de ces exonérations (900 millions d'euros sur un total de 1,2 milliard d'euros en 2011).

Les mesures en faveur de secteurs particuliers et autres mesures représentent 3,1 % des exonérations. Elles diminuent pour la première fois en 2011 (- 450 millions d'euros, soit -35,3 %) en raison de la suppression de deux dispositifs : l'exonération sur les services à la personne, qui pesait 252 millions d'euros en 2010 et l'exonération sur les avantages en nature dans les HCR, qui représentait 167 millions d'euros en 2010. Les allègements de cotisations accordées au secteur des services à la personne représentent plus de 700 millions d'euros en 2011 (-23,6 %).

Figure A - Montant des cotisations exonérées et taux d'exonération apparent (secteur concurrentiel)



Source : ACOSS – URSSAF - données en période d'emploi mises à jour en septembre 2012.

Le taux d'exonération apparent rapporte le montant total des exonérations à l'assiette des cotisations du régime général. Cet indicateur s'interprète comme étant le taux moyen d'exonération sur l'ensemble des salariés du régime général (champ de l'étude, voir encadré méthodologique). Dans le secteur concurrentiel, il s'élève en moyenne à 5,1 % en 2011, soit 0,6 point de moins qu'en 2010.

II - Répartition sectorielle des exonérations de cotisations sociales

Le taux d'exonération apparent est très variable selon les secteurs économiques (*tableau B*) : le secteur « Hébergement et restauration » affiche un taux élevé (11,4 %). A l'inverse, le taux est faible pour les activités financières. Plusieurs raisons expliquent ces disparités :

- les exonérations sont généralement décroissantes avec le niveau de salaire ; ainsi, plus les salaires sont élevés dans un secteur donné, moins ce secteur sera susceptible de bénéficier d'exonérations, et inversement. Dans le secteur de l'« Hébergement et restauration », dont le taux d'exonération apparent est important, le salaire brut moyen mensuel est relativement faible, contrairement à celui des activités financières ;
- certains secteurs bénéficient d'allègements particuliers, comme les hôtels, cafés, restaurants ou les « services aux particuliers » ;
- d'autres allègements sont essentiellement liés aux zones géographiques (DOM, zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale).

**Tableau B - Répartition sectorielle de l'assiette salariale et des exonérations,
et taux d'exonération apparent (secteur concurrentiel)**

Secteur concurrentiel	Cotisations exonérées (1)		Assiette salariale (2)		Taux d'exo. apparent (1)/(2)	Part des exo. bas salaires	Effectifs annuels moyens	Salaire moyen par tête
Montants 2011	en M€		en M€		en %	en %	X1000	en €
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	45	0.2%	295	0.1%	15.1	15.5	14	1 723
BZ - Ind. extractives	35	0.1%	811	0.2%	4.3	55.9	25	2 697
CA - Ind. agro-alimentaires	878	3.4%	12 566	2.5%	7.0	75.6	501	2 089
CB - Habillement, textile et cuir	211	0.8%	3 076	0.6%	6.9	87.8	116	2 204
CC - Bois et papier	288	1.1%	5 933	1.2%	4.9	74.5	205	2 412
CD - Cokéfaction et raffinage	3	0.0%	617	0.1%	0.5	30.2	12	4 210
CE - Ind. chimique	76	0.3%	5 742	1.1%	1.3	70.8	141	3 385
CF - Ind. pharmaceutique	23	0.1%	3 537	0.7%	0.7	71.5	81	3 648
CG - Ind. des plastiques	321	1.3%	9 270	1.8%	3.5	79.2	303	2 551
CH - Métallurgie	506	2.0%	12 493	2.5%	4.0	67.4	408	2 553
CI - Fabric. de produits info., électro. et	98	0.4%	6 023	1.2%	1.6	65.6	140	3 575
CJ - Fabric. d'équipements électriques	98	0.4%	4 193	0.8%	2.3	74.4	122	2 854
CK - Fabric. de machines et équipements n.c.a.	161	0.6%	6 505	1.3%	2.5	65.4	188	2 883
CL - Fabric. de matériels de transport	201	0.8%	13 955	2.8%	1.4	62.0	361	3 222
CM - Ind. du meuble; réparat. et installat. de machines	397	1.6%	8 532	1.7%	4.6	67.5	281	2 531
DZ - Prod. et distrib. d'électricité, de gaz .	30	0.1%	7 476	1.5%	0.4	21.2	171	3 646
EZ - Prod. et distrib. d'eau : assainissement . . .	181	0.7%	4 787	1.0%	3.8	65.9	173	2 308
FZ - Construction	3 091	12.1%	36 056	7.2%	8.6	70.4	1 490	2 017
GZ - Commerce ; réparation auto.-moto.	5 372	21.1%	78 216	15.6%	6.9	82.5	3 036	2 147
HZ - Transports et entreposage	1 938	7.6%	39 177	7.8%	4.9	79.7	1 381	2 364
IZ - Hébergement et restauration	2 201	8.6%	19 249	3.8%	11.4	78.6	1 009	1 591
JA - Edition et Audiovisuel	151	0.6%	9 110	1.8%	1.7	59.2	226	3 362
JB - Télécommunications	56	0.2%	5 552	1.1%	1.0	47.3	150	3 087
JC - Activ. informatiques	209	0.8%	14 671	2.9%	1.4	53.3	340	3 598
KZ - Activ. financières et d'assurance	337	1.3%	33 807	6.7%	1.0	73.1	757	3 721
LZ - Activ. immobilières	305	1.2%	6 941	1.4%	4.4	86.6	248	2 334
MA - Activ. juridiques, de conseil et d'ingénierie	745	2.9%	36 464	7.3%	2.0	63.0	905	3 359
MB - Recherche et développement	37	0.1%	6 026	1.2%	0.6	40.2	157	3 206
MC - Autres activ. scientifiques et techniques	247	1.0%	6 054	1.2%	4.1	81.1	208	2 428
NZ - Activ. de services admin. et de soutien	3 320	13.0%	38 939	7.7%	8.5	85.2	1 820	1 783
OZ - Administration publique	51	0.2%	7 758	1.5%	0.7	77.1	181	3 577
PZ - Education	322	1.3%	6 454	1.3%	5.0	74.7	304	1 769
OA - Activ. pour la santé humaine	646	2.5%	13 554	2.7%	4.8	75.8	548	2 061
QB - Action sociale et héberg. médico-social	1 617	6.3%	19 327	3.8%	8.4	46.7	1 054	1 528
RZ - Arts, spectacles et activ. récréatives	293	1.2%	6 439	1.3%	4.6	72.4	280	1 913
SZ - Autres activ. de services	976	3.8%	12 707	2.5%	7.7	65.4	568	1 863
UZ - Activ. extra-territoriales	3	0.0%	309	0.1%	0.9	79.9	6	4 291
Total	25 465	100.0%	502 621	100.0%	5.1	74.7	17 909	2 339

Source : ACOSS – URSSAF - données en période d'emploi mises à jour en septembre 2012.

III - Répartition par taille d'entreprise des exonérations de cotisations sociales

Tableau C - Répartition par taille d'entreprise de l'assiette salariale et des exonérations, et taux d'exonération apparent (secteur concurrentiel)

Secteur concurrentiel	Cotisations exonérées (1)		Assiette salariale (2)		Taux d'exo. apparent (1)/(2)	Part des exonérations bas salaires	Effectifs annuels moyens	Salaire moyen par tête
Montants 2011	en M€		en M€		en %	en %	X1000	en €
de 0 à 9 salariés	7 311	28.7%	72 948	14.5%	10.0	72.7	3 435	1 770
de 10 à 19 salariés	3 206	12.6%	40 209	8.0%	8.0	68.5	1 545	2 168
de 20 à 49 salariés	3 784	14.9%	58 525	11.6%	6.5	70.8	2 152	2 266
de 50 à 99 salariés	2 092	8.2%	38 486	7.7%	5.4	73.5	1 397	2 296
de 100 à 249 salariés	2 496	9.8%	58 992	11.7%	4.2	76.1	1 884	2 609
de 250 à 499 salariés	1 396	5.5%	39 228	7.8%	3.6	78.5	1 312	2 492
de 500 à 1999 salariés	1 926	7.6%	73 033	14.5%	2.6	78.2	2 305	2 640
2000 salariés et plus	3 254	12.8%	121 199	24.1%	2.7	85.8	3 879	2 604
Total	25 465	100.0%	502 621	100.0%	5.1	74.7	17 909	2 339

Source : ACOSS – URSSAF - données en période d'emploi mises à jour en septembre 2012.

Le taux d'exonération décroît avec la taille de l'entreprise. Il est de 10 % dans les entreprises de moins de 10 salariés : le salaire brut mensuel moyen étant relativement faible pour cette catégorie d'entreprises (1 770 € tandis qu'il est de 2 339 € en moyenne sur l'ensemble des établissements du secteur concurrentiel en 2011), les montants des exonérations accordées, décroissantes avec le salaire, sont dès lors plus élevés que pour les autres catégories d'établissements. A contrario, les entreprises de plus 500 salariés, qui pratiquent des salaires plus élevés (2 600 € en moyenne) ont un taux d'exonération apparent inférieur à 3 %.

Précisions méthodologiques

Les données correspondent aux exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale (maladie, famille, vieillesse, accident du travail) accordées aux employeurs du régime général. Elles sont issues de 2 bases :

- données jusqu'en 2005 : la base de données ORME de l'ACOSS (données en période d'emploi) ;
- données à partir de 2006 : données issues des bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) (données en période d'emploi).

A la différence des données comptables définitives après la clôture de chaque exercice, les données issues de la base BRC sont révisées, avec l'ajout d'exonérations pouvant être affectées aux périodes antérieures. Les données peuvent donc donner lieu à des révisions. Toutefois, la relative instabilité des données du fait de ces corrections permet de mieux appréhender la réalité économique des exonérations.

Les données de masse salariale sont issues de la base SEQUOIA de l'ACOSS (système pour l'étude quantitative et l'observation des assiettes), qui centralise les déclarations mensuelles et trimestrielles faites par les employeurs sur les bordereaux récapitulatifs de cotisations.

Le secteur concurrentiel comprend tous les secteurs d'activité économique sauf les administrations publiques, l'éducation non marchande (établissements relevant de l'Etat ou des collectivités locales), la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile. De ce fait, les mesures « particuliers employeurs de personnel de maison » et les cotisations prises en charge par la CNAF pour la garde à domicile ne sont pas prises en compte dans l'indicateur. Sont également exclues de celui-ci les données concernant les travailleurs indépendants.

Les secteurs d'activité sont issus de la nomenclature agrégée en 28 positions (NACE38). Pour une présentation de cette nomenclature, on se reportera au site Internet de l'Insee :

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/agregatnaf2008/agregatnaf2008.htm>

Les différents taux calculés (taux d'exonération apparent par tranche de taille ou secteur) correspondent au ratio entre la somme des cotisations exonérées et l'ensemble de l'assiette dé plafonnée du secteur considéré.

ANNEXE VII

LE COUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE : COMPARAISON EUROPÉENNE 1996 - 2011

(Institut national de la statistique et des études économiques)

Le coût de la main-d'œuvre : comparaison européenne

1996-2011

Actualisation du dossier coût de l'IREF Emploi-salaires édition 2012

Sources Statistiques

Les données utilisées pour le *coût salarial horaire* sont tirées de l'enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre de 1996, 2000, 2004 et 2008. Elles sont actualisées à l'aide de l'indice trimestriel du coût de la main-d'œuvre (ICT). Le coût horaire en niveau est exprimé en € courant ; les évolutions sont calculées en monnaie nationale courante.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole, hors apprentis.

Les données utilisées pour le *coût salarial unitaire* proviennent de l'Eurostat et sont issues des comptes nationaux. Champ : secteur marchand non agricole.

Définitions

Le coût de la main-d'œuvre (D) comprend la rémunération des salariés (D.1), englobant les salaires et traitements bruts (D.11) et les cotisations sociales à la charge de l'employeur (D.12), les frais de formation professionnelle (D.2), les autres dépenses (D.3) et les taxes sur les salaires (D.4), déduction faite des subventions perçues (D.5).

- Coût salarial horaire : $(D.11 + D.12 + D.2 + D.3 + D.4 - D.5) / \text{Heures travaillées}$;

- Taux de charge : $D.12 / D.11$;

- Coût salarial unitaire : $D / \text{valeur ajoutée}$.

Une forte hétérogénéité du coût horaire en 2011 au sein de l'ex-UE à 15

En 2011, dans l'industrie manufacturière, trois groupes de pays se distinguent au sein des pays de l'ex-UE à 15 en termes de coût de la main-d'œuvre par heure travaillée (figure 1). Un premier groupe, à coût horaire de la main-d'œuvre supérieur à 35 euros dans l'industrie manufacturière, comprend la Belgique (40,74 €), le Danemark, la Suède, la France et l'Allemagne. Avec un coût horaire de 35,91 euros contre 35,41 euros, la France est légèrement au-dessus de l'Allemagne, alors qu'en 2008 ces deux pays étaient au même niveau. Dans un deuxième groupe, proche de la moyenne de la zone euro, on trouve les Pays-Bas, la Finlande, l'Autriche, le Luxembourg, l'Irlande et l'Italie, avec un coût horaire compris entre 26 et 33 euros. Enfin, un troisième groupe comprend les pays avec un coût horaire inférieur à 22 euros : le Royaume-Uni¹⁷, l'Espagne, la Grèce et le Portugal.

Dans les services marchands, trois groupes de pays apparaissent également, mais avec une composition très légèrement différente (figure 2). Ainsi un premier groupe comprend les pays avec un coût horaire supérieur à 34 euros : Danemark, Belgique, Suède, Luxembourg et France. Dans un deuxième groupe, proche de la moyenne de la zone euro, on trouve les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Irlande, la Finlande, l'Italie et l'Autriche, avec un coût horaire compris entre 26 et 31 euros. Enfin, un troisième groupe comprend les pays avec un coût horaire inférieur à 21 euros (Royaume-Uni, Espagne, Grèce, Portugal).

Sur l'ensemble de l'industrie et des services marchands, le classement est très proche de celui des services marchands du fait du poids de ces derniers dans le PIB.

¹⁷ Une méthode différente de calcul des heures travaillées au Royaume-Uni par rapport à d'autres pays peut conduire à des coûts de la main-d'œuvre difficilement comparables au niveau européen.

Figure 1 : coût horaire de la main d'œuvre dans l'industrie manufacturière en 2011

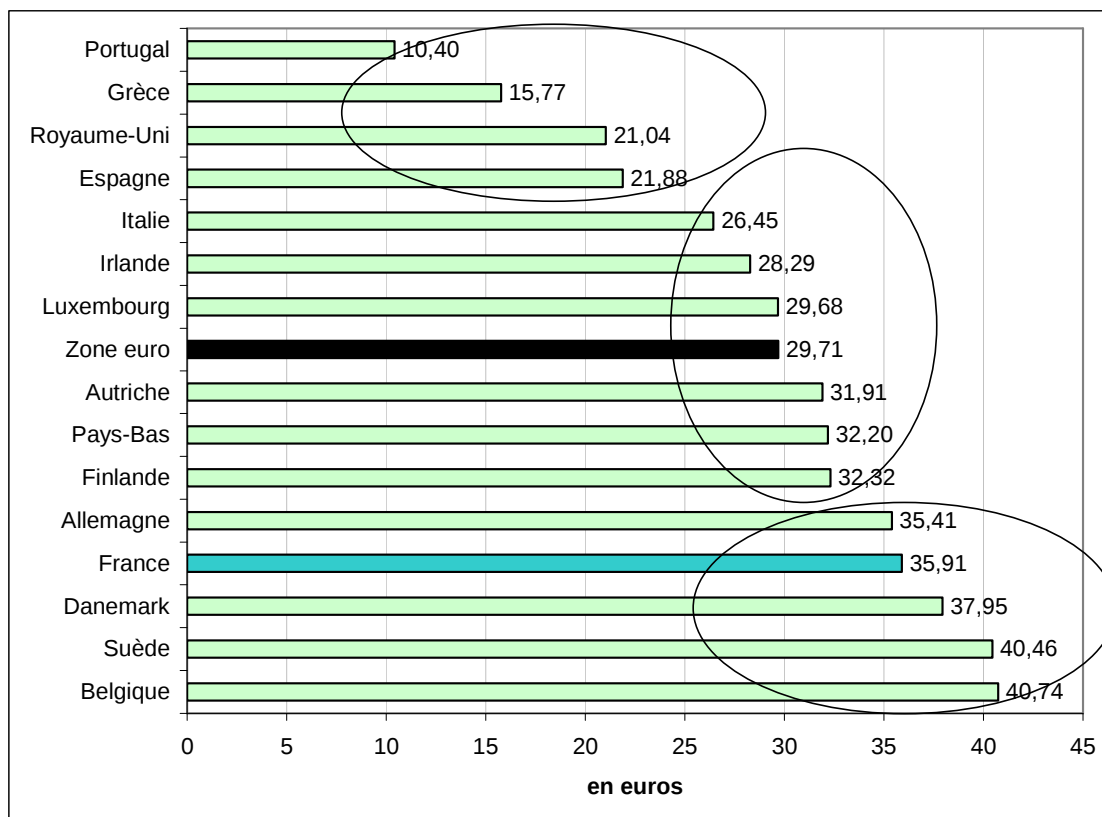
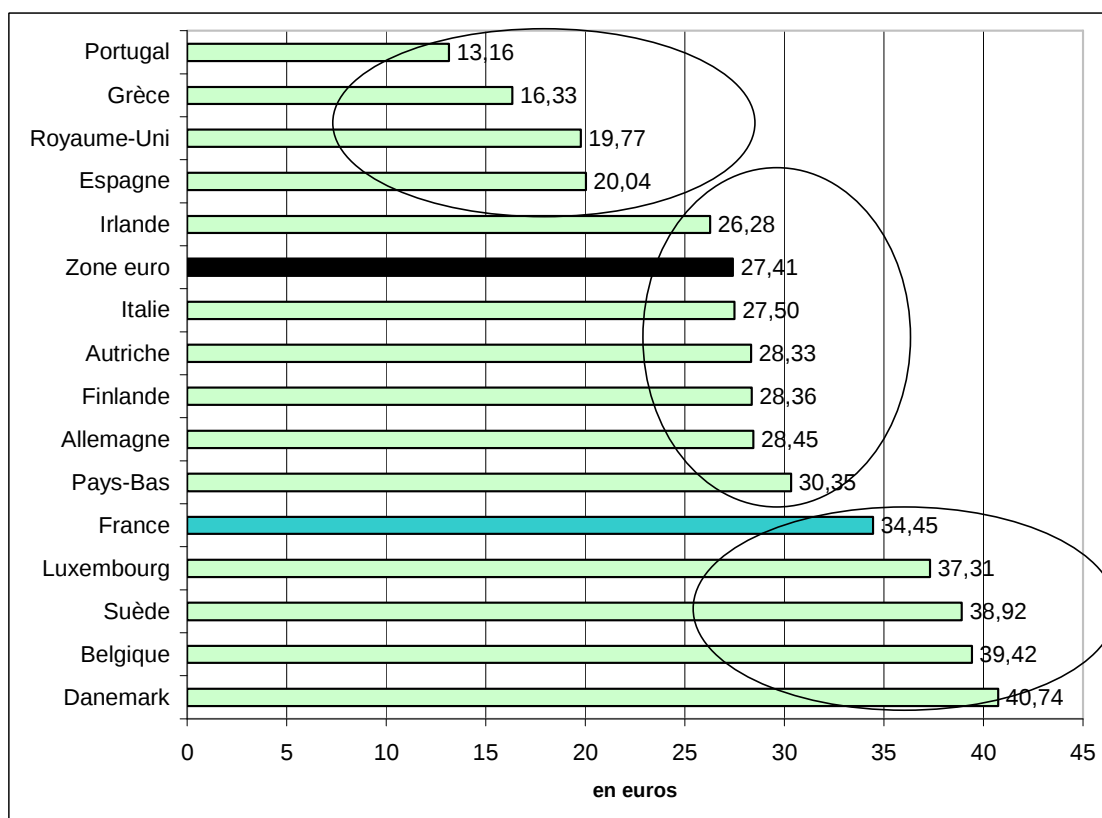


Figure 2 : coût horaire de la main d'œuvre dans les services marchands en 2011



Des écarts de coût horaire qui se réduisent très lentement

Pour les pays membres de l'ex-UE à 15, les écarts relatifs en matière de coût horaire de la main-d'œuvre sont restés relativement stables entre 1996 et 2011. Les pays qui ont un coût horaire élevé (ou faible) en 1996 sont pour la plupart dans la même situation en 2011. Cependant deux pays font exception : l'Allemagne et l'Irlande. C'est en Allemagne que le coût horaire en euros courants a crû le moins vite entre 1996 et 2011 dans l'industrie comme dans les services, au sein des pays membres de l'ex-UE à 15. A *contrario*, l'Irlande qui, en 1996, faisait partie des pays à faible coût de la main-d'œuvre a connu une progression très rapide du coût horaire entre 1996 et 2009 et se retrouve en 2011 proche de la moyenne de la zone euro dans l'industrie comme dans les services (en dépit d'une nette baisse du coût horaire de 2009 à 2011).

Industrie manufacturière

En 1996, l'Allemagne présente le coût horaire de la main-d'œuvre le plus élevé au sein de l'UE dans l'industrie manufacturière, suivie par la Belgique. En 2011, l'Allemagne fait toujours partie des pays à coût horaire élevé, mais n'est plus au premier rang, remplacée par la Belgique et dépassée par le Danemark, la Suède et la France. En effet, le coût salarial horaire a crû seulement de 1,9 % en rythme annuel entre 1996 et 2011 en Allemagne. Si la réunification allemande a tiré fortement les salaires et les coûts à la hausse jusqu'en 1996, elle a été suivie de plusieurs phases de modération salariale (1996-1997 puis 2003-2007). De plus, le taux de cotisations sociales à la charge des employeurs a été réduit de l'équivalent d'un point de TVA au 1^{er} janvier 2007. Du fait de l'interdépendance de leurs économies, l'Autriche qui met en œuvre des politiques économiques fortement inspirées de celles de l'Allemagne a connu, elle aussi, une forte modération salariale.

La Belgique, le Danemark, la Suède et la France font, en 2011 comme en 1996, partie des pays à coût élevé dans l'industrie manufacturière. En France, le coût horaire a crû en euros courants à un rythme annuel de 3,3 % entre 1996 et 2011, un peu en dessous de la médiane dans l'ex-UE à 15. Si le rythme de croissance s'y est accéléré entre 2000 et 2004, il a retrouvé entre 2004 et 2008 un taux de 3,3 % proche de la médiane, et ralentit entre 2008 et 2011 (+2,7 %).

Certains pays (Irlande, Grèce) ont connu une évolution très rapide de leur coût horaire jusqu'en 2009, suivie d'une baisse sur les deux dernières années. Au total en Irlande, le coût horaire a augmenté de 4,8 % en rythme annuel en euros courants entre 1996 et 2011 dans l'industrie manufacturière. Il a ainsi plus que doublé en quinze ans et se rapproche de la moyenne de la zone euro.

Services marchands

Dans les services marchands, le Danemark, la Belgique, la Suède, le Luxembourg et la France font partie en 2011 comme en 1996 des pays à coût de la main-d'œuvre élevé. En Allemagne, le taux de croissance annuel est faible entre 1996 et 2011 (+ 1,4 % en euros courants), de sorte qu'elle ne fait plus partie de ce groupe en 2011. Avec un taux de croissance annuel de 3,0 % en euros courants entre 1996 et 2011, la France se situe en dessous de la médiane de l'UE à 15. Le taux annuel de croissance est plus élevé de 1996 à 2000 (3,6 %), puis diminue ensuite, évoluant autour de 2,8 % jusqu'en 2008 puis de 2,4 % jusqu'en 2011.

En Grèce et en Irlande, le coût horaire a évolué à un rythme rapide entre 1996 et 2009, mais a baissé sur la période récente. Au total, il a augmenté de 4,5 % en rythme annuel en Grèce et 3,5 % en Irlande sur l'ensemble de la période. L'Irlande se rapproche ainsi de la moyenne de la zone euro.

Convergence ?

C'est dans les pays où le coût horaire était le plus bas en 1996 (Portugal, Grèce et Irlande) que le taux de croissance annuel du coût horaire a été le plus fort entre 1996 et 2011. À l'inverse, certains pays dans lesquels le coût du travail était déjà élevé en 1996 ont connu une hausse moins forte entre 1996 et 2011. Globalement, on constate un mouvement de convergence, qui tend à uniformiser le coût du travail dans l'ex-UE à 15, aussi bien dans l'industrie manufacturière que dans les services. Cependant cette dynamique de convergence est lente, ralentit sur la période 2004-2008 et s'inverse sur la période la plus récente (2008-2011).

Figure 3 : évolution du coût salarial rapportée au niveau de 1996 dans l'industrie manufacturière

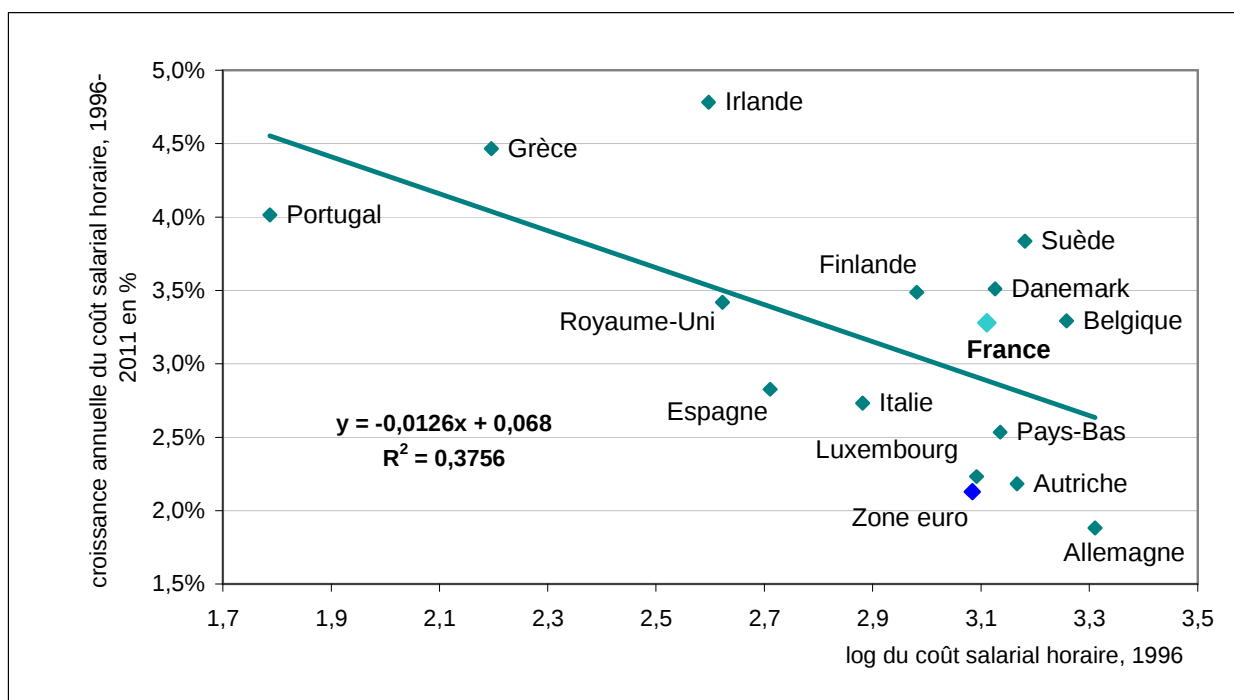
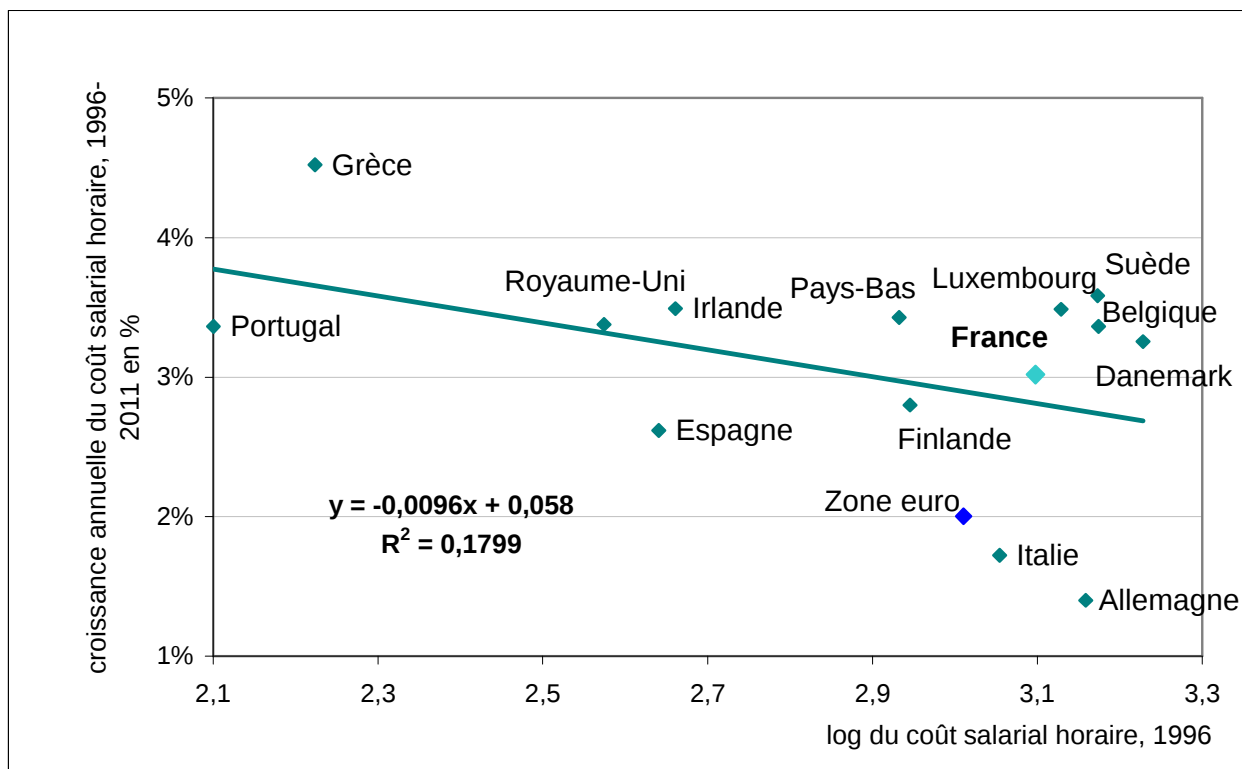


Figure 4 : évolution du coût salarial rapportée au niveau de 1996 dans les services marchands



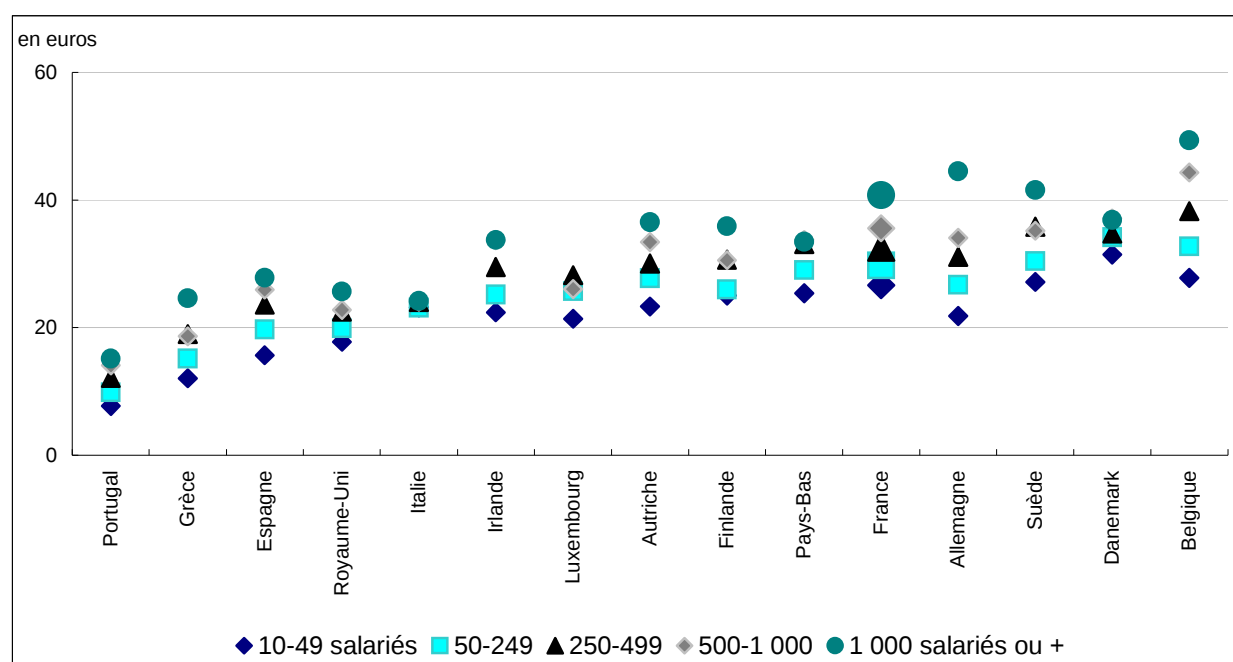
Le coût du travail est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande, surtout en Allemagne

Industrie manufacturière

Dans l'industrie, le coût horaire croît quand la taille de l'entreprise augmente, mais l'ampleur de l'effet taille est très variable selon les pays (figure 5). Il est particulièrement fort en Allemagne. En 2008, le coût horaire dans les entreprises de plus de 1000 salariés de l'industrie manufacturière y est le double de celui des entreprises de 10 à 49 salariés. Ces écarts de coût selon la taille étaient déjà marqués en 1996 mais se sont renforcés depuis. De fait, l'analyse des évolutions entre 1996 et 2008 fait apparaître que c'est dans les entreprises de petite taille de l'industrie manufacturière que le coût horaire a le moins crû en Allemagne. Le taux de croissance annuel en euros courants est de 0,9 % par an dans les entreprises de 10 à 49 salariés et de 1,4 % dans celles employant de 50 à 249 salariés, alors qu'il atteint 1,9 % toutes tailles confondues. En conséquence, le coût horaire dans les entreprises de plus de 1000 salariés de l'industrie manufacturière place l'Allemagne au 2^e rang européen, alors que pour les entreprises de 10 à 49 salariés elle se situe juste au-dessus de la moyenne européenne, du Royaume-Uni, de l'Espagne, de la Grèce et du Portugal.

En France, l'effet taille est moins fort qu'en Allemagne et se situe dans la médiane européenne. Le coût horaire dans les entreprises de plus de 1000 salariés de l'industrie manufacturière est supérieur de 50 % à celui des entreprises de 10 à 49 salariés. De plus, les évolutions du coût horaire entre 1996 et 2008 ne varient pas avec la taille d'entreprise. Dans d'autres pays, comme le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas, l'écart entre le coût horaire dans les entreprises de 10 à 49 salariés et les entreprises de plus de 1000 salariés de l'industrie manufacturière est nettement inférieur.

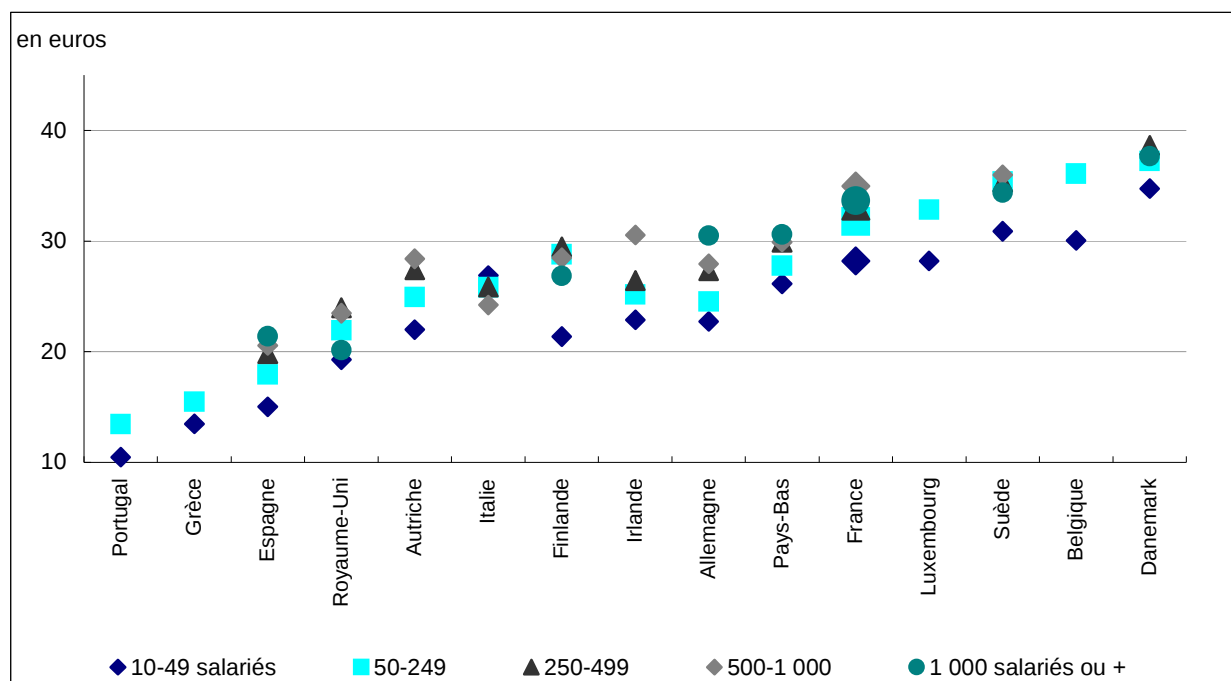
Figure 5 : coût horaire par taille d'entreprise dans l'industrie manufacturière en 2008



Services marchands

Dans les services marchands, le lien entre coût horaire et taille d'entreprise demeure globalement, mais il est plus ténu (figure 6). Si le coût horaire est partout le plus faible dans les entreprises de moins de 50 salariés, il ne croît pas toujours linéairement avec la taille de l'entreprise. Dans plusieurs pays, le coût horaire est ainsi inférieur dans les entreprises de plus de 1000 salariés par rapport à celles entre 500 et 1000. Par ailleurs, la dispersion du coût horaire selon la taille est nettement moins marquée dans les services que dans l'industrie. Par rapport aux petites entreprises de moins de 50 salariés, le coût horaire est plus élevé dans les plus de 1000 de seulement 30 % en Allemagne et 20 % en France.

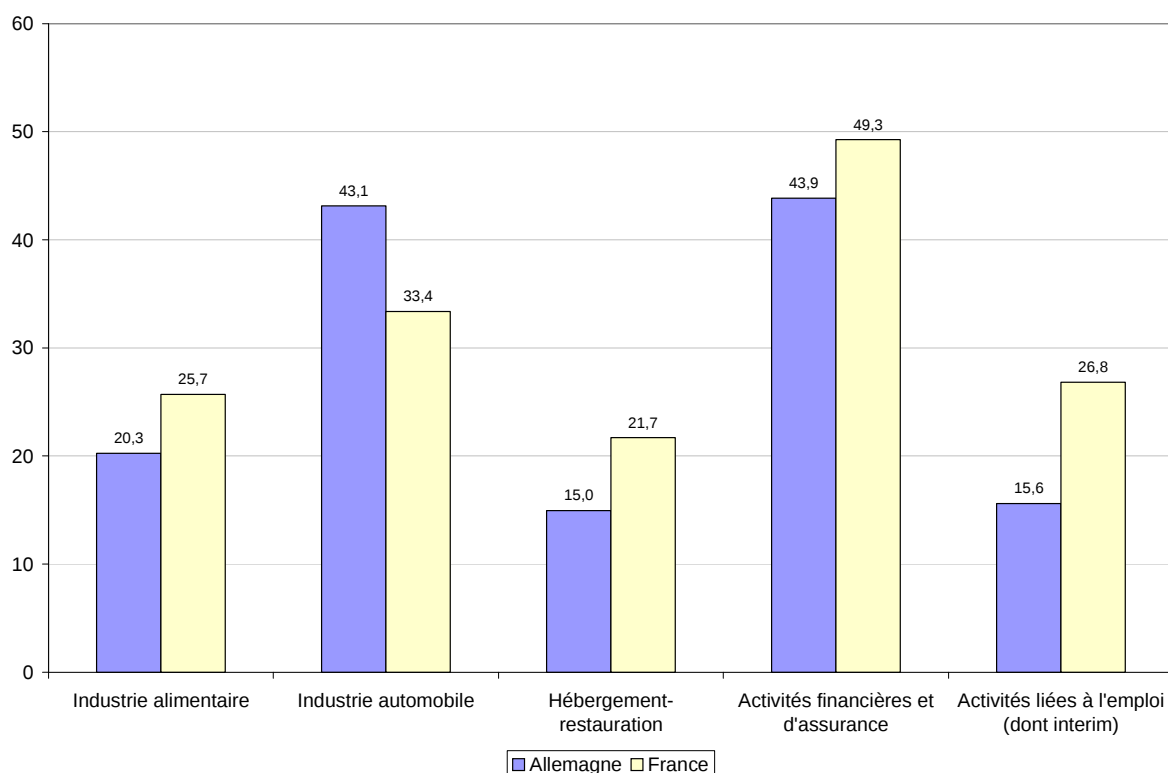
Figure 6 : coût horaire par taille d'entreprise dans les services marchands en 2008



Des différences importantes entre pays par secteur d'activité

Dans l'industrie manufacturière, la proximité de coût entre France et Allemagne masque des disparités importantes à un niveau sectoriel plus détaillé (figure 7). Ainsi, dans l'industrie automobile, le coût horaire allemand est le plus élevé d'Europe en 2008. Il est en particulier supérieur de 29 % à celui observé en France : 43,14 euros contre 33,38 euros. A l'inverse, dans l'industrie agro-alimentaire, le coût horaire est plus élevé de 5 € en France.

Figure 7 : coût horaire de la main-d'œuvre par secteur d'activité en 2008



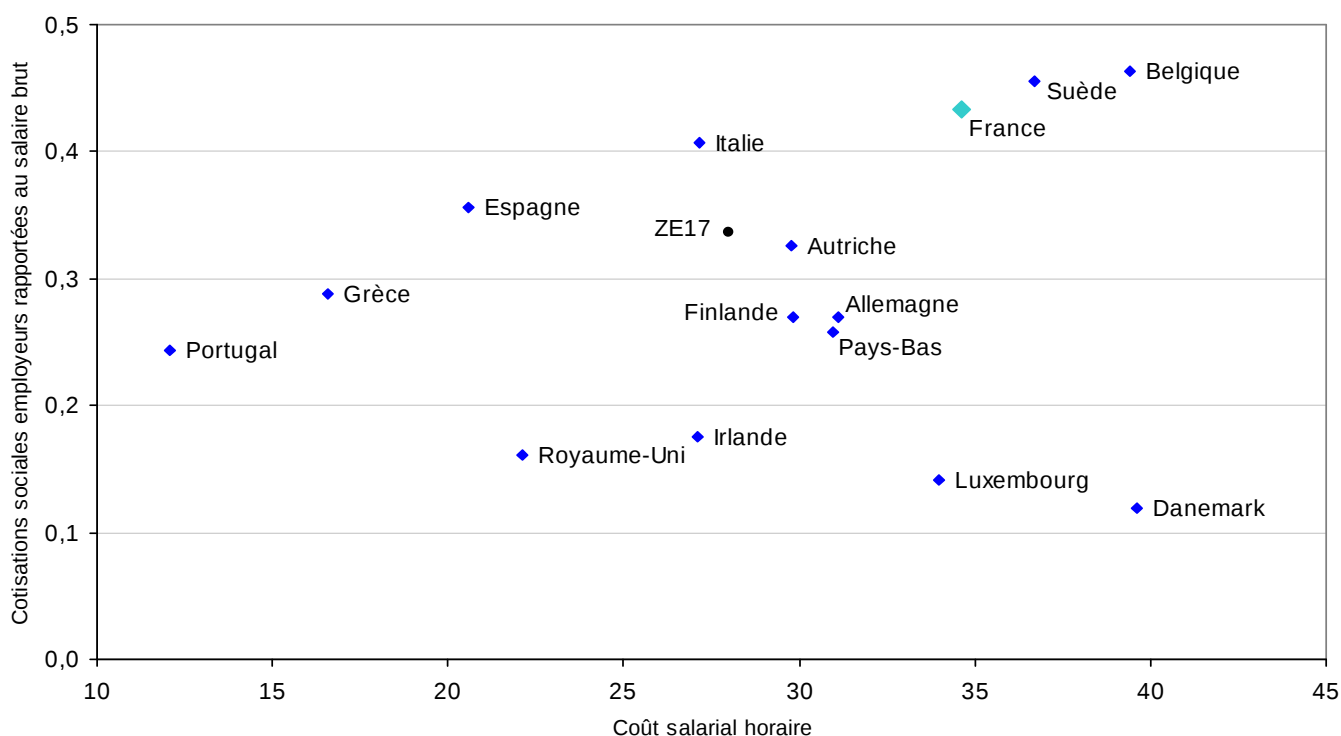
Une structure du coût horaire qui varie selon le système de financement de la protection sociale

Le coût total se décompose en salaires et traitements bruts, cotisations sociales à la charge de l'employeur et autres dépenses. Du fait des différences de niveau et de mode de financement de la protection sociale, la répartition du coût horaire entre salaires et traitements bruts, cotisations sociales à la charge de l'employeur et autres dépenses est très variable en Europe. Si partout les salaires et traitements bruts représentent la part la plus importante du coût du travail, ils varient entre 66,4 % en France et 87,2 % au Danemark dans l'ensemble marchand en 2011. *A contrario*, la part des cotisations sociales à la charge de l'employeur varie de 10,4 % du coût au Danemark à 28,8 % en France, 30,1 % en Suède et 31,5 % en Belgique. Les autres dépenses sont marginales dans le coût de la main-d'œuvre, excepté aux Pays-Bas (3,0 %), en Suède (3,7 %) et surtout en France où elles atteignent 4,8 % (dépenses de formation en particulier).

Si la structure du coût est fortement hétérogène au sein de l'ex-UE à 15, dans chaque pays elle est relativement comparable entre l'industrie manufacturière et les services. Toutefois, la part des cotisations sociales employeurs dans l'industrie manufacturière est le plus souvent supérieure à celle dans les services. C'est plus particulièrement vrai en Irlande, en Belgique, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni¹⁸. Dans ces pays, les barèmes « théoriques » de cotisations sociales ne dépendent pas du secteur d'activité, mais ils sont progressifs dans le bas de la distribution des salaires. Les salaires bruts dans l'industrie étant supérieurs à ceux dans les services (en raison entre autres du pouvoir de négociation plus fort des salariés dans l'industrie), la progressivité des cotisations sociales employeurs conduit à des taux « effectifs » plus élevés. En France, où l'écart atteint 6,5 %, la progressivité s'explique par les allègements de cotisations bas salaires qui bénéficient davantage à certains secteurs des services.

La figure 8 ne fait pas apparaître de relation claire entre le taux de charge et le coût salarial horaire.

Figure 8 : Taux de charge en fonction du coût salarial horaire



De ce point de vue, la comparaison entre le Danemark et la Suède est particulièrement intéressante. Au Danemark, l'essentiel du financement de la protection sociale passe par l'impôt sur le revenu, les cotisations sociales employeurs étant limitées à 10,4 % du coût de la main-d'œuvre. En Suède, la protection

¹⁸ La part des cotisations sociales employeurs dans l'industrie manufacturière est plus élevée de 17,5 % en Irlande, de 16 % en Belgique, de 12,5 % aux Pays-Bas et 10,3 % au Royaume-Uni.

sociale est principalement financée par les cotisations sociales, celles payées par les employeurs atteignant 30,1 % du coût. Cependant, au total, les coûts horaires dans ces deux pays sont très proches. Si le salaire brut versé est beaucoup plus élevé au Danemark (34,51 € de l'heure) qu'en Suède (24,28 € de l'heure), le salarié y paye aussi plus d'impôts sur le revenu. Le coin fiscal-social (poids des prélèvements obligatoires sur les salaires) est comparable dans ces deux pays : seule la répartition entre cotisations sociales et impôts sur le revenu les différencie.

Au-delà de cet exemple, l'absence de lien significatif entre le niveau du coût horaire et le taux de charges au sein de l'ex-UE à 15 sur les années 1996 à 2011 est suggérée par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » prenant en compte l'existence d'un effet propre à chaque pays (modèle à effets fixes, tableau 1). L'effet du taux de change est identifié à la fois par les variations de taux de charge entre les pays et par les variations du taux de charge au cours du temps dans chaque pays.

Tableau 1 : Relation entre le taux de charge et le coût salarial horaire

	Coefficient	Ecart-type	T de Student
Taux de charge	-0,03	0,05	-0,60
2011	3,52	1,56	2,26
2008	2,30	0,75	3,05
2004	réf.		
2000	-3,14	0,75	-4,18
1996	-5,34	0,77	-6,94

Note : estimation d'un modèle à effet fixe pays.

Ce résultat suggère qu'à moyen ou long terme le taux de cotisations sociales employeurs n'est pas un déterminant significatif du coût horaire dans l'Union européenne. Autrement dit, à long terme, seul le niveau global de taxe compte, pas la répartition entre cotisations sociales employeurs, cotisations sociales salariales et impôt sur le revenu. C'est ce que prédisent les modèles usuels du marché du travail (par exemple le modèle d'offre de travail dans un environnement concurrentiel, celui de monopole syndical ou celui de négociation salariale).

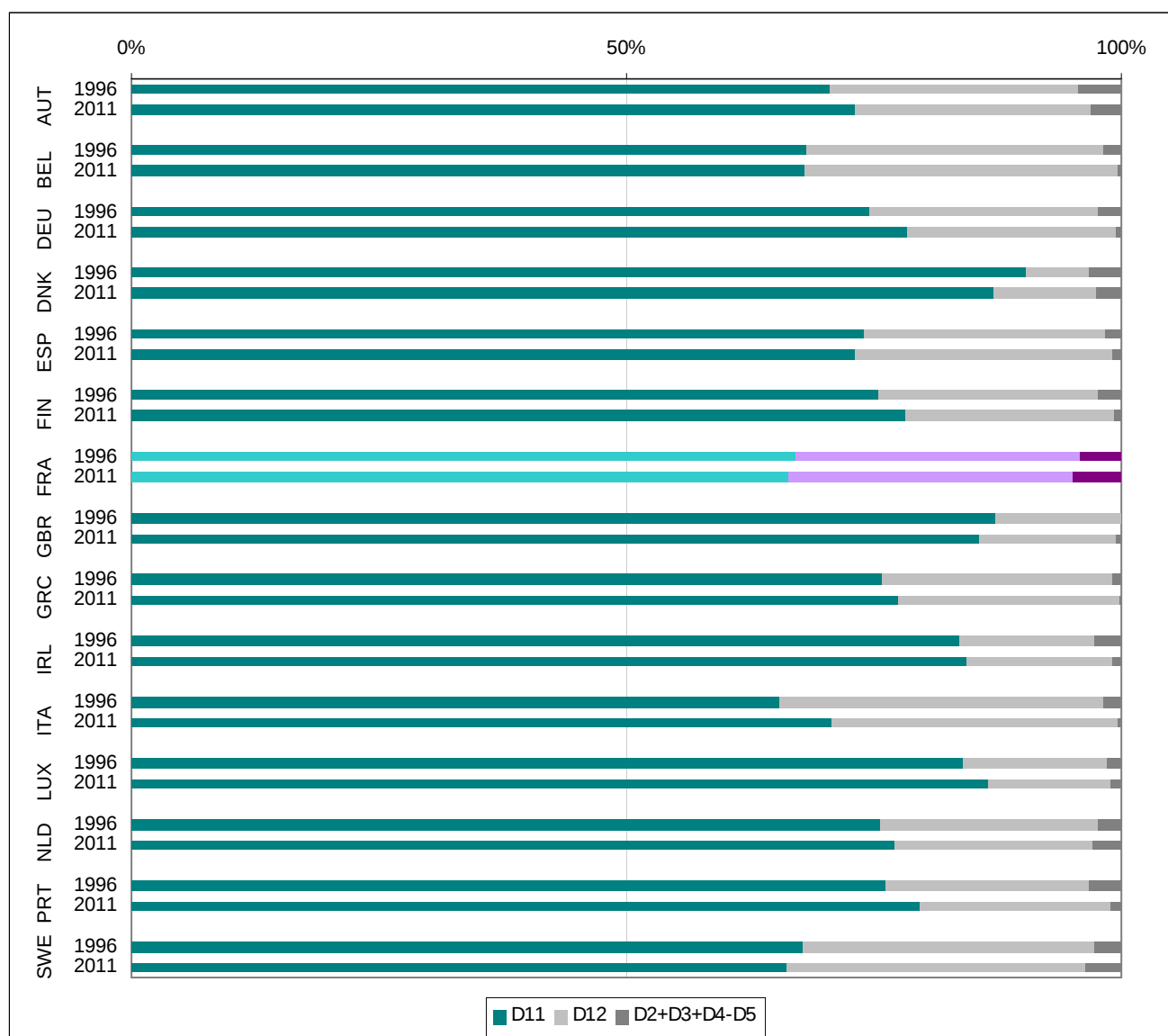
En revanche, il ne dit rien sur les effets à court terme d'une baisse du taux de cotisations sociales employeurs dans un pays. L'existence et l'intensité de l'effet à court terme dépendent en particulier du degré de rigidité du salaire horaire brut. Si le salaire brut est rigide à court terme (parce que les négociations de branche ou d'entreprise ne se produisent pas tous les ans¹⁹), alors on peut s'attendre à un effet à court terme.

¹⁹ En France, les négociations salariales de branche ou d'entreprise concernent 3 salarié sur 4 chaque année (Avouyi-Dovi, Fougère et Gautier, 2011).

Relative stabilité de la structure depuis 1996

Dans l'ensemble, la structure des coûts ne connaît pas de grandes variations en Europe depuis 1996 et 2011 (figure 9). De plus, les évolutions sont globalement comparables entre l'industrie manufacturière et les services marchands. Dans certains pays, tels que la France, la Suède, l'Espagne ou la Finlande, on ne constate aucune évolution. D'autres pays ont connu une légère hausse (mais pas forcément continue) de la part des cotisations sociales employeurs dans le coût entre 1996 et 2011 : Royaume-Uni, Belgique ou Danemark. Enfin, on observe une baisse des cotisations sociales employeurs en Allemagne, aux Pays-Bas et en Italie.

Figure 9 : structure du coût dans l'ensemble marchand 1996-2011



Focus France-Allemagne 1996 - T2 2012

La part des cotisations sociales employeurs dans le coût total de la main d'œuvre est stable en France depuis 1996 dans l'ensemble marchand : elle était alors de 28,6%, elle est de 28,7% mi-2012 (figure 10). Cette stabilité est remarquable, sachant qu'au cours de la période 1996-2012, des modifications importantes du dispositif d'allègements de cotisations sociales bas salaires ont eu lieu²⁰. Mais dans le même temps, les

²⁰ De 1998 à 2002, le champ des allègements est étendu pour les entreprises qui réduisent leur temps du travail (allègements « Aubry »), afin de compenser l'impact de cette mesure sur le coût du travail. Puis la loi Fillon de janvier 2003 organise sur 3 ans la convergence du barème des allègements pour les entreprises passées à 35 heures et celles restées à 39 heures, parallèlement à la convergence des Smic et des Garanties Mensuelles de Rémunérations (GMR).

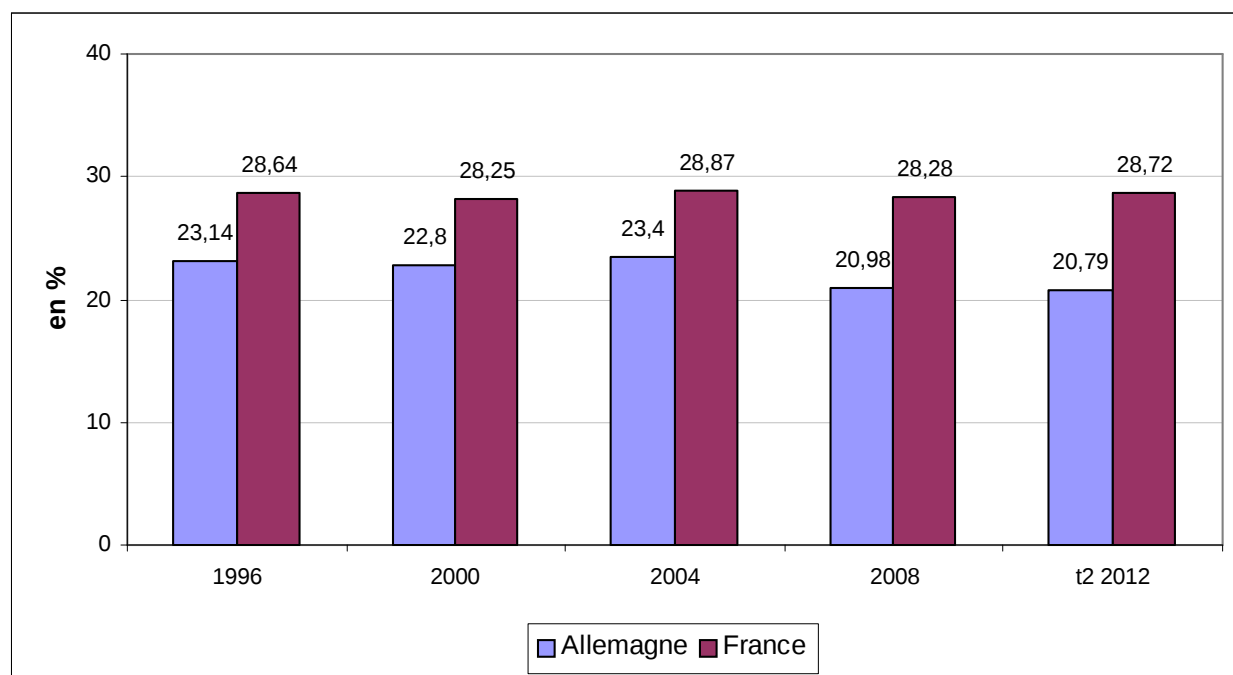
taux de cotisations sociaux ont augmenté, compensant l'extension des allègements ciblés sur les bas salaires.

En Allemagne, la part des cotisations sociales dans le coût horaire baisse de 10 % entre 1996 et le T2 2012. La baisse intervient entre 2004 et 2008 en partie suite au transfert le 1^{er} janvier 2007 d'une partie des cotisations employeurs vers la TVA (équivalent à 1 point de TVA). Jusqu'en 2004 la part des cotisations sociales est proche de 23%, soit 5,5% de moins qu'en France ; à partir de 2008 elle se stabilise en dessous de 21%, l'écart France-Allemagne étant désormais proche de 8% du coût total.

En France, le coût horaire a augmenté de +58 % entre 1996 et le T2 2012 (le salaire horaire brut de 56,4 % et les cotisations sociales employeurs de 58,4 %). Sur la même période, en Allemagne, le coût horaire a augmenté de 24,8 % (le salaire horaire brut de 31,7 % et les cotisations sociales employeurs de 12,1 %). L'écart d'évolution entre France et Allemagne s'explique par la forte modération salariale en Allemagne au cours de cette période. La baisse de cotisations sociales intervenue en fin de période en Allemagne joue un rôle limité : si le taux de cotisations sociales employeurs en 2012 était resté au niveau de 1996 (soit 23,14%), alors le coût salarial horaire serait supérieur de 0,75 € de l'heure.

Les dépenses ne relevant ni des rémunérations, ni des cotisations employeur, représentent plus de 4% du total en France, où elles correspondent essentiellement aux frais de formation. Évaluées à 4,2% en 1996, elles baissent à 3,6% en 2000 pour croître progressivement jusqu'à 4,8% du coût total au deuxième trimestre 2012. En Allemagne, ces dépenses étaient déjà plus faibles en 1996 : 2,3% mais elles tombent surtout à 0,7% en 2000, se stabilisant ensuite autour de 0,5% du coût total. En France la part des dépenses de formation est de loin, la plus élevée : 2,1 %, et ceci indépendamment du secteur d'activité²¹. La part des dépenses de formation des entreprises est très dépendante du système institutionnel de formation tout au long de la vie de chaque pays et notamment de l'importance de l'apprentissage. Ainsi, en Allemagne où l'apprentissage est très développé, les dépenses pour les apprentis sont incluses dans les salaires et traitements bruts et non dans les dépenses de formation des entreprises.

Figure 10 : part des cotisations sociales employeurs dans le coût salarial



²¹ En France, les dépenses de formation des entreprises regroupent la taxe d'apprentissage et la participation à la formation professionnelle continue. Concernant la participation à la formation professionnelle continue, l'enquête européenne CVTS confirme que la France fait partie des pays européens qui dépensent le plus, et ce quel que soit le secteur d'activité.

Des écarts de coût horaire du travail partiellement compensés par la productivité

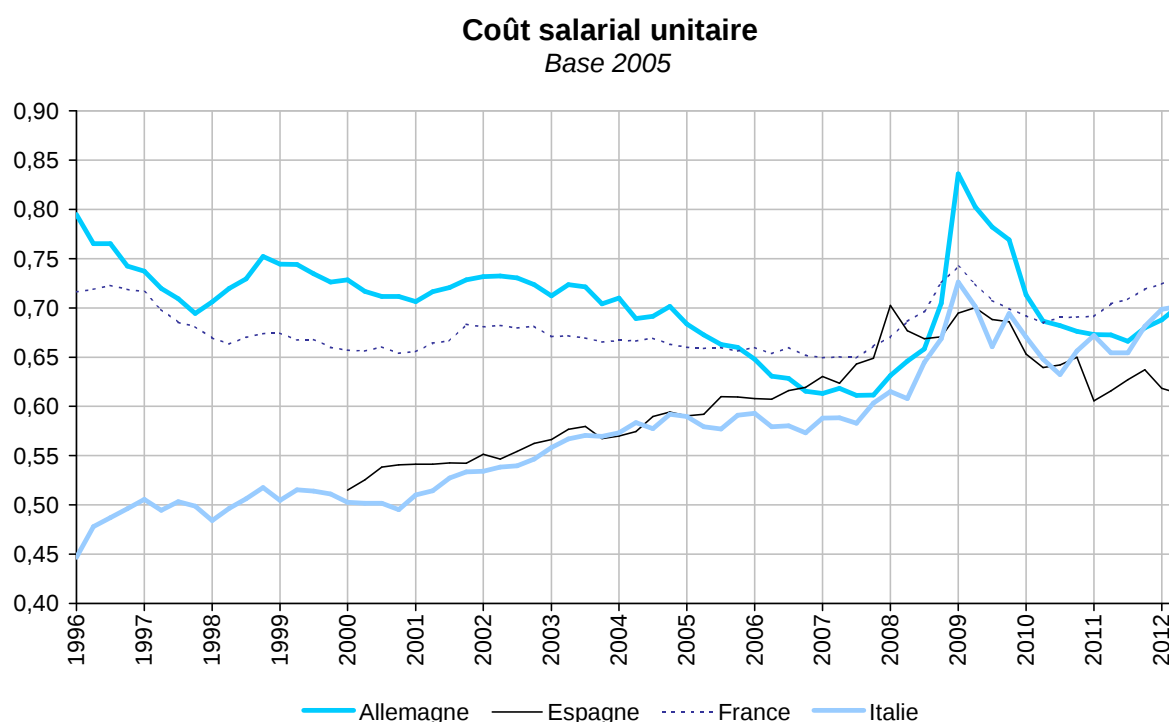
Le coût horaire de la main-d'œuvre est un facteur parmi d'autres du niveau de compétitivité d'un pays. Par exemple, un pays avec un coût de production élevé peut être plus compétitif qu'un autre avec un faible coût de production, si sa productivité est supérieure. Le coût salarial unitaire, égal au ratio entre le coût total de la main-d'œuvre et la valeur ajoutée, mesure le coût moyen de la main-d'œuvre par unité produite.

Entre 1996 et le T2-2012, les évolutions du coût salarial unitaire sont très différentes selon les secteurs d'activité dans la zone euro : stabilité dans l'industrie manufacturière et hausse dans les services marchands (légère dans le commerce, les hôtels et restaurants, les transports et la communication, et plus sensible dans les activités financières, l'immobilier, les activités de location et les services aux entreprises).

Dans l'industrie manufacturière, le coût salarial unitaire a baissé entre 1996 et 2012 dans un certain nombre de pays européens, dont l'Allemagne. En Allemagne, le coût salarial unitaire est resté stable entre 1996 et 2002, puis connaît une baisse sensible jusqu'en 2007. Il est environ au même niveau en France en 1996 et au T2 2012. Le CSU a baissé entre 1996 et 2000, dans un contexte de croissance forte. Depuis cette date et jusqu'en 2007 le coût salarial unitaire reste stable, la productivité horaire évoluant parallèlement au coût horaire. Enfin, depuis la crise de 2008, les CSU, au-delà des fluctuations liées au cycle de productivité, repartent à la hausse dans les 2 pays. Au total, la dégradation France/Allemagne sur la période 1996-2012 est concentrée sur 2000-2007, période durant laquelle la dégradation a été de 15%.

Les CSU étaient relativement comparables en Italie et en Espagne en 2000, de l'ordre de 20% inférieurs aux niveaux français. Ils ont progressé sur la période à peu près au même rythme, et se rapprochent des niveaux français durant la crise. Aujourd'hui, les CSU espagnols sont repartis nettement à la baisse (plus de 15% en dessous des niveaux français) car les gains de productivité horaire sont en progression (alors qu'ils sont stables voire en baisse dans les 3 autres pays), et le coût horaire stable.

Figure 11 : coût salarial unitaire dans l'industrie manufacturière



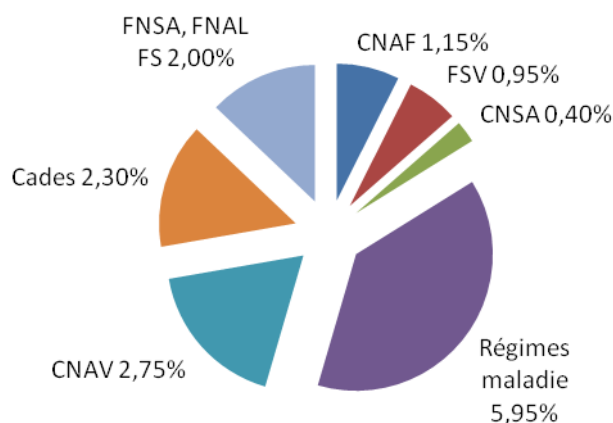
ANNEXE VIII

LES PRELEVEMENTS SOCIAUX SUR LES REVENUS DU CAPITAL

(Direction de la sécurité sociale)

- Après les mesures de clarification portées par la LFSS pour 2013, les prélèvements sociaux sur le capital devraient être au nombre de 5 :
 - la CSG dont le taux est de 8,2% sur ces revenus ; celle-ci est répartie entre la CNAF, le FSV, les régimes obligatoires d'assurance maladie, la Cades et également la CNSA dans des conditions équivalentes à la contribution portant sur les autres revenus : la part de la CNAF est de 0,8 point, celle du FSV de 0,85 point, celle de la CNSA de 0,1 point, celle de la Cades de 0,5 point, la part restante étant affectée aux régimes maladie²² ;
 - la CRDS dont le taux est de 0,5% ;
 - le prélèvement social sur les revenus du capital dont le taux est de 4,5% et qui est réparti entre le FSV (0,1 point), la Cades (1,3 point), la CNAV (2,75 points) et la CNAF (0,35 point) ;
 - la contribution sociale pour l'autonomie dont le taux est de 0,3% et qui est affectée à la CNSA ;
 - le prélèvement de solidarité dont le taux est de 2% et qui est affecté au fonds national des solidarités actives (1,45 point) au FNAL (0,45 point) et au fonds de solidarité du régime d'assurance chômage (0,1 point).

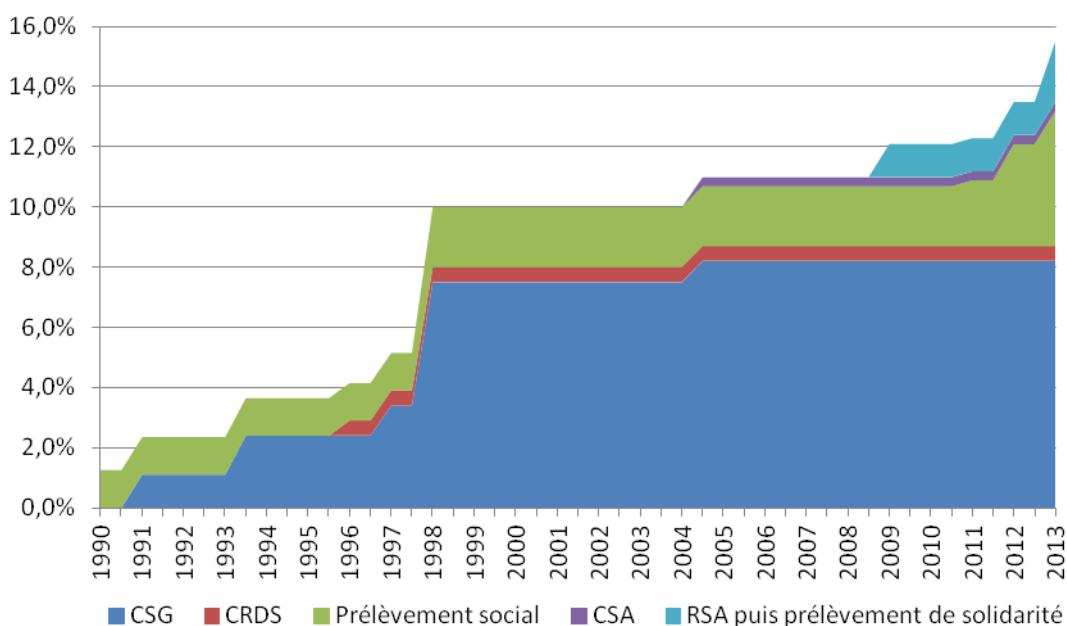
La répartition globale de ces prélèvements sera la suivante :



La CSG sur les revenus du capital est déductible, à hauteur de 5,8 %, du revenu global imposable de l'année de son paiement (à l'exception des revenus soumis au prélèvement forfaitaire libératoire, les supports euros des produits d'assurance vie, les produits des plans d'épargne populaire en cas de retrait ou de rachat anticipé) ; les autres prélèvements ne sont pas déductibles.

- Ces prélèvements se sont construits progressivement autour de contributions exceptionnelles créées dans le milieu des années 1980 au profit de la CNAF et la CNAV (chacune au taux de 1%) et qui ont été reconduites sous différentes formes par de nombreux vecteurs législatifs. C'est le mouvement de mise en place progressive de la CSG puis de la CRDS qui explique néanmoins la majeure partie de l'évolution de ces prélèvements dont le taux global atteint aujourd'hui 15,5%.

²² On ne tient pas compte ici d'écarts de 0,02% pour certains types de revenus.



- **Au regard de l'assiette actuelle, on estime que la valeur de point est proche de 1,3 Md€ en année pleine.**
- On distingue traditionnellement deux grandes composantes de l'assiette :

- **Les prélèvements sociaux dits sur « produits de placement »** sont ceux versés directement par les établissements payeurs ou les notaires. Il n'y a donc pas de décalage temporel entre le fait générateur et la comptabilisation de la recette afférente.

L'assiette est principalement composée des produits de placement à revenu fixe ou à revenu variable, qu'ils soient soumis au prélèvement libératoire ou, lorsque l'établissement payeur est établi en France, au barème progressif de l'impôt sur le revenu (intérêts des comptes sur livrets, comptes courants, revenus obligataires...), des plus-values immobilières, des dividendes (depuis le 1^{er} janvier 2008) hors PEA, des intérêts et primes d'épargne des comptes et plan d'épargne logement, des produits d'assurance-vie, des produits des plans d'épargne populaire et des plans d'épargne en actions.

Cette composante de l'assiette est, de très loin, la plus importante puisqu'elle couvre environ 60% de l'assiette totale. Il convient également de noter que c'est cette assiette qui a connu les évolutions d'assiette les plus significatives au cours des dernières années telles que notamment l'assujettissement des produits des PEL de plus de 10 ans (2006), l'assujettissement des produits générés par les contrats d'assurance-vie en cas de décès de l'assuré (2009), l'assujettissement au fil de l'eau des compartiments en euros des contrats d'assurance-vie multi supports (2011) ou bien encore la révision de la chronique d'abattement pour durée de détention en matière de plus-value immobilières hors résidence principale (2012).

- **Les prélèvements sociaux sur « revenus du patrimoine »** sont calculés à partir des éléments de la déclaration de revenus et sont acquittés de manière similaire à l'impôt sur le revenu. En conséquence, ces prélèvements sont comptabilisés sur l'exercice qui suit celui au cours duquel les revenus sont perçus.

L'essentiel du recouvrement de la recette patrimoine repose sur deux rôles généraux : un rôle principal (rôle 33) et un rôle complémentaire (rôle 48).

L'assiette de ces prélèvements est principalement composée des revenus fonciers, des plus-values financières ainsi que des résultats des contrôles diligentés par les services fiscaux.

Au cours des exercices récents, cette assiette a connu des modifications globalement moins substantielles que celle des revenus de placement. On citera pour mémoire la réforme des revenus fonciers (2006) qui a conduit à neutraliser pour l'assiette sociale les impacts des dispositifs fiscaux sur l'assiette des revenus fonciers ou bien encore la suppression du seuil de cession pour l'imposition des plus-values mobilières (2010).

Les revenus assujettis sont retenus pour leur montant net tel qu'il est pris en compte pour l'établissement de l'impôt sur le revenu, à l'exception des revenus de capitaux mobiliers qui sont retenus pour leur montant brut, c'est-à-dire avant déduction des dépenses effectuées en vue de l'acquisition ou de la conservation du revenu. Toutefois, les plus-values de cession de valeurs mobilières sont retenues pour leur montant avant déduction de l'abattement pour durée de détention.

- Ces prélèvements sont encore aujourd'hui affectés par quelques dispositifs qui en réduisent l'assiette. Il s'agit principalement :
 - de l'exonération dont bénéficient les produits des livrets réglementés (livrets A, développement durable, jeune, bleu, épargne populaire ou épargne entreprises), pour un montant de dépenses fiscales associé de 1,1 Md€ ;
 - de l'abattement pour durée de détention en matière de plus-value immobilière hors résidence principale (l'effet de cette disposition est évalué à 650 M€) ;
 - de l'exonération dont bénéficie la plus-value réalisée lors de la cession de la résidence principale (cette disposition est considérée dans le « voies et moyens » associé au PLF comme une modalité particulière de calcul de l'impôt, pour un montant qui une fois transposé en matière de prélèvements sociaux est voisin de 2,5 Md€) ;
 - de l'exonération (sauf en matière de CRDS) des produits des contrats d'épargne-handicap.
- La dynamique de ces prélèvements est directement liée à celle des différents revenus du capital. Ceux-ci présentent une forte diversité (revenus « physiques » comme les revenus fonciers, produits de taux courts et longs, dividendes d'entreprises, épargne réglementée, plus values mobilières et immobilières) si bien que dans bien des cas, les mouvements importants qui affectent l'une ou l'autre des composantes peuvent être compensés par le reste de l'assiette. Il n'en reste pas moins que depuis 2006, à législation constante (hors hausse de taux et mesures d'extension de l'assiette) ces prélèvements ont augmenté en rythme annualisé de seulement 1,5% en moyenne avec notamment une baisse très prononcée en 2009 (-11,5%) du fait de la très forte contraction des plus-values mobilières et immobilières. Actuellement, la dynamique propre de l'assiette reste relativement atone sous l'effet de la décollecte et de la baisse de la rémunération des supports en euros des contrats d'assurance-vie et de la croissance très modérée des revenus fonciers. Ces deux postes représentent près de la moitié de l'assiette totale.

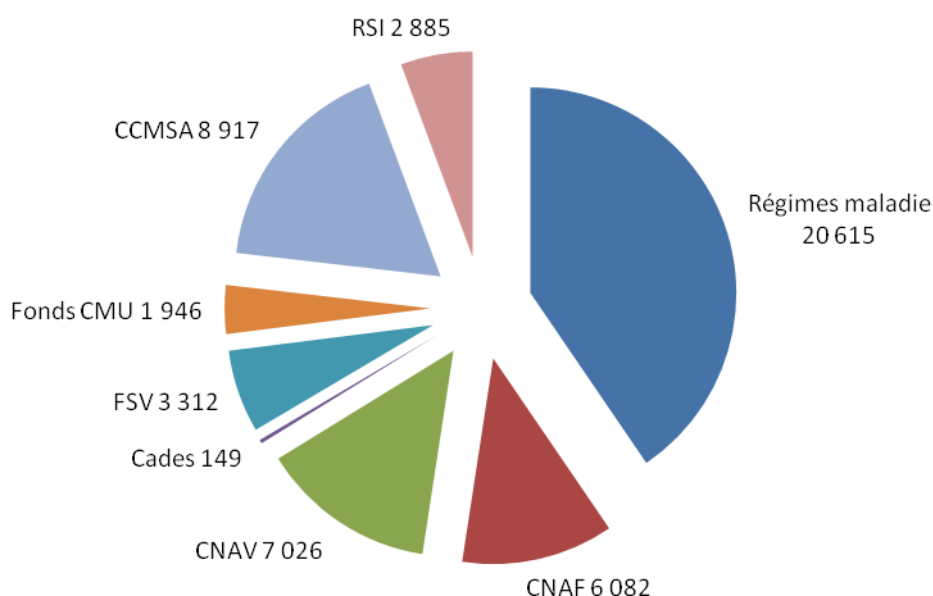
ANNEXE IX

LES RECETTES FISCALES DE LA SECURITE SOCIALE

(Direction de la sécurité sociale)

Les recettes fiscales de la sécurité sociale recouvrent des prélèvements divers, tant par leurs assiettes, leurs finalités, leur mode de recouvrement ou bien encore leur rendement. Au total, ces recettes devraient représenter près de 51 Md€ en 2012. On se limite ici aux impôts et taxes qui financent la sécurité sociale, sans intégrer les prélèvements sociaux sur le capital (cf. annexe 7) et les contributions sur certaines formes particulières de revenus d'activité (forfait social, contributions sur les stock options, les attributions gratuites d'actions, les retraites chapeau, les mises à la retraite d'office, les préretraites). Même si ces dernières sont qualifiées au regard des règles édictées par l'article 34 de la Constitution d'impositions de toutes natures, elles ont essentiellement la même nature que la CSG dont elles sont le pendant en matière de prélèvements employeurs.

Ces recettes fiscales abondent les comptes de nombreux organismes. En 2012, la répartition globale des recettes entre attributaires est la suivante (données en millions d'euros).



Si l'on retient une approche classique, on peut distinguer 3 grandes catégories au sein de ces prélèvements selon qu'ils portent sur les ménages, les ménages ou constituent des taxes indirectes.

Prélèvements sur les ménages (0,7 Md€)

Hors prélèvements sociaux sur les revenus du capital, les prélèvements de nature fiscale finançant la sécurité sociale et portant sur les ménages sont ceux assis sur les revenus des jeux : CSG-CRDS sur les jeux exploités par la Française des jeux ou réalisés dans les casinos (article L. 137-7-1 du code de la sécurité sociale), prélèvements spécifiques sur les paris sportifs et les jeux de cercle en ligne (articles L. 137-20 et suivants du code de la sécurité sociale). Ces prélèvements devraient représenter un montant total de l'ordre de 720 M€.

Prélèvements sur les entreprises (20,4 Md€)

Les impôts et taxes de sécurité sociale à la charge des entreprises regroupent :

- la taxe sur les salaires (articles 231 et suivants du code général des impôts) acquittée par les entreprises qui ne sont pas assujettis à la TVA sur au moins 90% de leur chiffre d'affaires. Il s'agit essentiellement des entreprises ou organismes des secteurs financier, hospitalier et associatif. La taxe est assise sur les rémunérations versées par les redevables et comportera 4 tranches à partir de 2013 : 4,25 % au dessous de 7 604 € par an par salarié, 8,5 % entre 7 604 et 15 185 €, 13,6 % entre 15 185 € et 150 000 €, 20 % au-delà. Les rémunérations sont évaluées de la même manière que pour les cotisations sociales depuis 2002, et de la même manière que la CSG (hors abattement pour frais professionnels) depuis 2013.

L'assiette de cette taxe a nettement ralenti puisqu'elle évolue actuellement autour de 2% par an (avant mesure de la LFSS pour 2013). La taxe sur les salaires est recouvrée par le DGFIP via une procédure dédiée. Son rendement devrait atteindre 11,9 Md€ en 2012.

- la contribution de solidarité à la charge des sociétés (C3S, articles L. 651-5 et suivants du code de la sécurité sociale) est acquittée par les sociétés dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 760 000 €. L'assiette de la contribution est égale au chiffre d'affaires des sociétés redevables et le taux est de 0,16 % (0,13 % pour la contribution en tant que telle et 0,03% pour la contribution additionnelle prévue à l'article L. 245-13 du code de la sécurité sociale). Des assiettes particulières sont déterminées pour les établissements de crédit et le secteur de l'assurance. Le rendement de cette contribution qui contribue, depuis son origine en 1970, à l'équilibre du régime social des indépendants, est de l'ordre de 5,5 Md€. La contribution est recouvrée annuellement par le biais d'une procédure entièrement dématérialisée opérée sur le site Net-entreprises. Son rendement devrait atteindre 5,6 Md€ en 2012.
- la taxe sur les véhicules de société (articles 1010 et suivants du code général des impôts). Le barème de la taxe est progressif et dépend du taux d'émission de dioxyde de carbone (en grammes par kilomètre). L'assiette de la taxe a tendance à diminuer sous l'effet du verdissement du parc automobile et de la limitation des dépenses d'investissement des sociétés dans ce domaine. Le produit de la taxe est de l'ordre de 1 Md€ en 2012 mais devrait décroître sur un rythme proche de 6% par an. La taxe est recouvrée spécifiquement par la DGFIP.
- la fiscalité spécifique applicable au secteur du médicament qui recouvre 5 taxes distinctes (taxes publicité sur les produits de santé d'une part et les dispositifs médicaux d'autre part, taxe sur le chiffre d'affaires des laboratoires, taxe sur les grossistes et répartiteurs et remise conventionnelle – articles L. 138-1, L 138-2, L. 245-1, L. 245-5-1, L. 245-6 du code de la sécurité sociale) recouvrées par les Urssaf ainsi que les taxes recouvrées par la DGFIP et nouvellement affectées à la CNAMTS dans le cadre du financement de l'agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM). Au total, ces taxes dont les finalités apparaissent très différentes (rendement, régulation ou droit d'enregistrement) représentent un rendement de l'ordre de 1,1 Md€.

Contributions indirectes (29,9 Md€)

Au sein des contributions indirectes, il on peut distinguer les taxes comportementales qui poursuivent une finalité spécifique et les taxes de rendement.

La première catégorie recouvre :

- les droits de consommation sur les tabacs (cigarettes, tabacs à rouler, cigares, cigarillos) qui sont des droits « ad valorem ». Il existe une assise minimale pour ces droits qui est régulièrement relevée afin d'éviter des baisses de prix pour les produits d'entrée de gamme. Le PLFSS pour 2013 prévoit une affectation complète de ces droits (11,6 Md€) à la sécurité sociale. La sécurité sociale est en outre affectataire des droits de licence dus par les débitants.
- les taxes sur les boissons alcooliques qui regroupent des droits d'accise (assis sur les volumes ou les quantités d'alcool pur) et une cotisation spécifique (également par degré d'alcool) sur les boissons titrant plus de 18°. Les tarifs de ces taxes sont indexés sur l'inflation. Ils ont été relevés de manière significative en 2012 pour les spiritueux et devraient l'être en 2013 pour les bières. Le rendement de ces taxes s'élève à 3,2 Md€ et est intégralement affecté à la CCMSA.
- les taxes sur les boissons sucrées ou contenant des édulcorants (article 520B et 520C du code général des impôts) créées en 2012. Leur rendement total est de 350 M€ et elles seront affectées à partir du 1^{er} janvier 2013 intégralement à la CCMSA. Le PLFSS pour 2013 comporte en outre l'instauration d'une

taxe sur les boissons dites énergisantes (boissons à teneur élevée en taurine ou caféine). Celle-ci sera également affectée à la CCMSA.

Les droits sur les tabacs et les alcools (hors cotisation) constituent la déclinaison nationale des directives communautaires encadrant les modalités d'imposition de ces produits. L'ensemble des taxes sont recouvrées par la Direction Générale des Douanes et des Droits Indirects.

La seconde catégorie regroupe :

- une part de TVA. Depuis 2006, la sécurité sociale a été affectataire de TVA brute collectée dans différents secteurs (commerçants de gros de tabac, de produits pharmaceutiques puis producteurs d'alcool, puis un ensemble de secteurs de la santé). Ces TVA brutes seront remplacées à compter du 1^{er} janvier 2013 par une fraction globale de la TVA nette (versements moins restitutions) reçue par l'Etat. Cette fraction sera fixée à 6,35 %, soit l'équivalent de 9,5 Md€.
- les taxes sur les huiles et les farines (articles 1609 viciés et 1618 septies du code général des impôts). Leur rendement est proche de 200 M€.
- la taxe sur les véhicules terrestres à moteur (article L. 137-6 du code de la sécurité sociale). Cette taxe porte sur les contrats d'assurance automobile. Son rendement est d'1 Md€.
- les taxes sur les contrats d'assurance santé complémentaires : taxe de solidarité additionnelle à 6,27 % (article L. 862-4 du code de la sécurité sociale) et taxe sur les conventions d'assurance à 7% (articles 991 et suivants du code général des impôts) pour les contrats « solidaires et responsables » (le taux de la taxe sur les conventions d'assurance pour les contrats qui ne remplissent pas les conditions définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale est de 9%, cette recette étant affectée aux départements). Le rendement cumulé de ces deux taxes qui sont totalement similaires est de 3,9 Md€.

Le tableau suivant détaille les rendements des différents impôts et taxes en 2012 et leur affectation (données en millions d'euros).

		2012
	Rendement	<i>Dont au profit de</i>
Prélèvements sur les ménages (hors prélèvements sociaux)		
Prélèvements sur les jeux	719	453 CNAMTS et autres 63 CNAF 49 FSV 149 CADES 5 INPES
Prélèvements sur les entreprises		
Taxe sur les salaires	11 902	7026 CNAV 2889 CNAF 1988 FSV
Taxe sur les véhicules de société	998	998 CCMSA - maladie
Taxes pharmaceutiques	1 081	1053 CNAMTS et autres 28 HAS
C3S	5 562	2885 RSI 1275 FSV 1402 CCMSA - maladie
Exit tax sur les réserve de capitalisation	836	836 CNAF
Contributions indirectes		
TVA	10 649	10649 CNAMTS et autres
Droits sur les tabacs	10 707	6246 CNAMTS et autres 1789 CCMSA - maladie 219 CCMSA - vieillesse 1159 CCMSA salariés 1294 CNAF
Droits sur les boissons	3 305	2294 CCMSA - vieillesse 861 CCMSA - maladie 150 CNAMTS et autres
Taxe sur les huiles et farines	196	196 CCMSA - maladie
Taxe sur les conventions d'assurance	2 000	1000 CNAMTS et autres 1000 CNAF
Taxe sur les véhicules terrestres à moteur	1 064	1064 CNAMTS et autres
Taxe additionnelle aux cotisations d'assurance santé	1 946	1946 Fond "CMU"

ANNEXE X

LES PRINCIPAUX FONDS DE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

(Direction du budget, Direction de la sécurité sociale)

Les principaux fonds de financement de la protection sociale

	Nom abrégé	Nom complet	Missions	Textes constitutifs	Enjeux financiers	Description détaillée
Fonds finançant des prestations	FNAL	Fonds national d'aide au logement	Financer certaines aides au logement (APL isolés et ALS)	Loi du 3 janvier 1977 portant réforme de l'aide au logement	12,5 Md€ de dépenses en 2011	Annexe au projet de loi de finances - Projet annuel de performance (programme 109 "Aide à l'accès au logement")
Fonds finançant des dispositifs de solidarité	FSV	Fonds de solidarité vieillesse	Financer les avantages vieillesse non contributifs relevant de la solidarité nationale servis par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale	Loi du 22 juillet 1993 relative aux pensions de retraite et à la sauvegarde de la protection sociale	22,3Md€ de charges en 2011	Annexe au projet de loi de financement de sécurité sociale - Annexe 8
	CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	Contribuer au financement de l'accompagnement de la perte d'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées à domicile et en établissements, dans le respect de l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire et assurer une expertise sur ses domaines de compétences	Loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées	19,2 Md€ de dépenses en 2011	Annexe au projet de loi de financement de sécurité sociale - Annexe 8
	FS	Fonds de solidarité	Financer les allocations de solidarité versées aux demandeurs d'emploi, notamment l'allocation de solidarité spécifique	Loi du 4 novembre 1982 relative à la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi	2,8 Md€ de dépenses en 2011	Annexe au projet de loi de finances - Projet annuel de performance (programme 102 "Accès et retour à l'emploi")
	FCMU	Fonds de financement de la protection complémentaire de la couverture universelle du risque maladie	Financer et suivre le dispositif de la CMU complémentaire et, depuis 2005, celui de l'aide au paiement d'une assurance complémentaire de santé	Loi du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture maladie universelle	1,8 Md€ de dépenses en 2011	Annexe au projet de loi de finances - Projet annuel de performance (programme 183 "Protection maladie")
	FNSA	Fonds national des solidarités actives	Financer la part activité du revenu de solidarité active et certaines prestations liées (RSTA, RSA "jeunes", APRE, prime de Noël)	Loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion	2,1 Md€ de dépenses en 2011	Annexe au projet de loi de finances - Projet annuel de performance (programme 304 "revenu de solidarité active et expérimentations sociales")
	FSI	Fonds spécial d'invalidité	Financer l'allocation supplémentaire d'invalidité pour les bénéficiaires ne dépendant du régime général	Loi du 22 juillet 1993 relative aux pensions de retraite et à la sauvegarde de la protection sociale	33 M€ de dépenses en 2011	Annexe au projet de loi de finances - Projet annuel de performance (Programme 157 "handicap et dépendance")
Fonds d'indemnisation (au sens large)	FCAATA	Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante	Financer le dispositif de cessation anticipée d'activité ouvert à partir de 50 ans pour les salariés atteints de maladies professionnelles liées à l'amiante ou ayant travaillé dans certains établissements	Loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 Décret du 29 mars 1999	874 M€ de dépenses en 2011	Annexe au projet de loi de financement de sécurité sociale - Annexe 8
	FIVA	Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante	Assurer la réparation intégrale des préjudices des victimes de l'amiante et de leurs ayants-droit	Loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 Décret du 23 octobre 2001 Arrêté du 5 mai 2002	400 M€ d'indemnisations en 2011	Annexe au projet de loi de financement de sécurité sociale - Annexe 8
	ONIAM	Office national d'indemnisation des accidents médicaux	Indemniser au titre de la solidarité nationale les victimes d'accidents médicaux non fautifs ou d'accidents médicaux résultant de mesures sanitaires d'urgence, de vaccinations obligatoires, de la contamination par le VHC, le VIH ou le Benfluorex	Loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé Décret du 19 février 2003	100 M€ de dépenses en 2011	Annexe au projet de loi de financement de sécurité sociale - Annexe 8
Fonds gérant des dettes ou actifs sur le long terme au bénéfice de la protection sociale	CADES	Caisse d'amortissement de la dette sociale	Financer et éteindre les dettes sociales qui lui sont transférées de par la loi	Ordonnance du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale Décret du 24 avril 1996	11,7 Md€ de dette amortie en 2011 143 Md€ de dette restant à amortir à fin 2011	Annexe au projet de loi de financement de sécurité sociale - Annexe 8
	FRR	Fonds de réserve des retraites	Gérer les réserves financières destinées à soutenir les régimes de retraite	Loi du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel Décret du 19 décembre 2001	35 Md€ d'actifs en 2011	Annexe au projet de loi de financement de sécurité sociale - Annexe 8