

Février 2011

LA PARTICIPATION AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DU POUVOIR D'ACHAT

www.fondapol.org

fondapol
FONDATION POUR
L'INNOVATION
POLITIQUE

Jacques PERCHE et Antoine PERTINAX

fondapol
FONDATION POUR
L'INNOVATION
POLITIQUE

www.fondapol.org

LA PARTICIPATION AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DU POUVOIR D'ACHAT

Jacques PERCHE et Antoine PERTINAX

La Fondation pour l'innovation politique
est un think tank libéral, progressiste et européen.

Président : Nicolas Bazire
Vice-président : Charles Beigbeder
Directeur général : Dominique Reynié

La Fondapol publie la présente note dans le cadre de ses travaux sur
la croissance économique.

RÉSUMÉ

Il y a consensus pour considérer que le financement actuel de la protection sociale en France est défavorable à l'emploi. La France se caractérise également par une croissance faible de la masse salariale qui se stabilise à un niveau à peine supérieur à 2 % sur la période 1995 – 2007. L'un des enjeux de la prochaine élection présidentielle est précisément de réinstaller au cœur du débat politique la question de la réforme de notre fiscalité et plus largement de notre système de prélèvements. Il s'agit de le rendre plus efficace tout en le mettant au service de l'emploi et de la croissance. Les réformes mises en œuvre depuis 2007 ont constitué des premiers éléments de réponse (loi TEPA ; suppression de la taxe professionnelle) mais les effets attendus ont dû absorber le choc de la crise financière de l'automne 2008.

Les auteurs de cette étude proposent un *aggiornamento* plus radical, fondé sur un nouveau compromis social. Il s'agit de mettre en place un dispositif d'abaissement des charges sur les salaires en vue de distribuer du pouvoir d'achat et de favoriser le développement des entreprises. Il se fonde sur la généralisation de l'intéressement et de la participation des salariés. Mais, là où le système actuel n'apporte qu'une contribution marginale aux revenus des salariés (de l'ordre de 0,5 %), le nouveau dispositif vise au contraire à générer un flux de revenus supplémentaires beaucoup plus important au bénéfice de leur pouvoir d'achat. Le nouveau dispositif vise également à favoriser l'emploi par la baisse des charges sociales. Il s'agit donc de mettre en place un chaînage vertueux fondé sur la hausse des salaires nets et sur les créations d'emploi.

Un tel dispositif viserait à « coupler » la réduction uniforme du coût du travail sur tous les niveaux de salaires (le dispositif n'est pas limité aux bas salaires comme actuellement) et sa redistribution aux salariés. Ce lien entre la réduction des charges et la participation/intéressement constitue l'originalité de la proposition. Il vise à « injecter » massivement dans les salaires une fraction importante (50 % dans notre exemple) des gains procurés aux entreprises par une baisse de 10 % des charges. Ce dispositif

simplifie radicalement la gestion de la participation et de l'intéressement tout en améliorant la trésorerie des entreprises. La dynamisation du dialogue social et des relations professionnelles est un autre effet vertueux attendu. La loi fixera bien sûr le cadre général et l'objectif à atteindre mais laissera à la discussion entre les partenaires sociaux, au niveau de la branche ou de l'entreprise, le soin de fixer les bornes de la redistribution aux salariés.

Enfin, pour concilier le souhaitable et le possible, ce dispositif doit être autofinancé *ex ante*. La contrainte de la dette et l'objectif de retour à l'équilibre structurel des finances publiques obligent au respect du principe de réalité dans lequel s'inscrit la mesure. La remise en cause des différents « guichets » des aides versées aux entreprises représente ainsi un gisement de financement qui permet de financer la mesure, sans dégradation du solde des finances publiques.

LA PARTICIPATION AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DU POUVOIR D'ACHAT

Jacques PERCHE et Antoine PERTINAX

Antoine Pertinax, ancien élève de l'ENA, haut fonctionnaire en activité tenu au devoir de réserve
Jacques Perche, ancien entrepreneur, Directeur Général de Publicis Healthware France

A un an de la campagne pour les élections présidentielles, la réforme en profondeur de la fiscalité est déjà au cœur du débat. Notre proposition s'inscrit donc dans cette perspective. Elle ne prend sens que dans un projet de rénovation d'une fiscalité dont le degré de complexité nuit à la démocratie – par manque de lisibilité – et à l'efficacité économique. En cette année 2011 la question est bien de redéfinir les conditions d'une fiscalité qui soit bonne pour la croissance et pour le pouvoir d'achat. On le sait, les initiatives déjà prises ces dernières années se sont révélées insuffisantes. Leur efficacité économique en termes de redistribution du pouvoir d'achat est restée incertaine. Avec le recul, on peut dire que la loi TEPA de septembre 2007 n'a pas atteint la masse critique suffisante pour redonner à la France le point de croissance qui lui manque. Si le « choc de confiance » espéré en 2007/2008 par le premier gouvernement Fillon n'a pas produit les effets attendus, c'est parce que la crise est survenue en septembre 2008. Mais c'est aussi parce que notre fiscalité n'a pas été changée en profondeur. Ce changement, s'il advenait, aurait un impact non seulement sur la redistribution de la richesse, mais aussi et surtout sur la santé financière de notre tissu économique.

Une réforme fiscale doit, selon nous, reposer sur le postulat qu'il est économiquement nocif de taxer les facteurs de production. Il est désormais relativement bien établi que la taxation du travail et de l'investissement détruit les emplois. Ce chantier a été ouvert avec la suppression de la taxe professionnelle qui était prélevée sur les investissements. Nous pensons qu'il est possible de le poursuivre en s'attaquant à la question de la

taxation du travail. Nous proposons d'engager une baisse importante des charges sur les salaires sans compromettre le financement de la solidarité nationale. Nous voulons démontrer, dans les lignes qui suivent, que l'État peut assumer une baisse très significative des charges patronales. Mais cela doit se faire en contrepartie d'un engagement des entreprises à redistribuer leur surplus de trésorerie vers les salariés. Nous proposons que ce pouvoir d'achat supplémentaire soit attribué aux salariés par un mécanisme de participation aux résultats de l'entreprise. Aujourd'hui, l'intéressement n'a qu'un rôle marginal dans l'amélioration du pouvoir d'achat. Nous pensons pourtant qu'il constitue la variable qui permet d'augmenter les salaires tout en améliorant la compétitivité des entreprises et en élevant, à terme, le niveau de l'emploi.

À ce jour, une telle proposition de transfert des coûts du travail vers la participation n'a jamais été formulée. Elle est pourtant gagnante pour l'entreprise, car elle se traduit par une baisse du coût du travail et une amélioration de sa trésorerie – ce dernier point étant trop souvent sous-estimé dans les facteurs de compétitivité – ; mais c'est aussi une logique gagnante pour le salarié qui peut compter sur un réel « salaire différé », versé à la fin de l'année en fonction des résultats de l'entreprise. Nous détaillerons pour commencer les avantages de ce dispositif pour les différents acteurs (entreprise et salariés); ensuite, nous nous livrerons à l'analyse financière de la proposition. Il est clair que cette idée audacieuse doit être équilibrée *ex ante* pour les finances publiques : c'est un élément de sa crédibilité.

UN DISPOSITIF GENERAL D'ALLÈGEMENT DES CHARGES PATRONALES POUR FAVORISER L'EMBAUCHE ET LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS

Dans son principe, notre proposition est la suivante : réduire de plusieurs points les charges patronales sur tous les niveaux de salaires. Le dispositif n'est donc pas ciblé sur les bas salaires. Les auteurs sont conscients de l'existence du dispositif d'allègement général des cotisations sociales sur les bas salaires, élargi depuis le 1^{er} juillet 2007 à la totalité des cotisations patronales du régime général de sécurité sociale. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, il ne subsiste plus qu'un taux de 2,1 % pour les charges patronales au niveau du Smic. L'exonération est totale pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Notre proposition ne vise pas à remettre en cause le principe d'une réduction progressive des charges sur les bas salaires. Elle doit le compléter par la mise en œuvre d'une réduction de charges uniforme sur tous les niveaux de salaires.

Le dispositif actuel d'allègement des charges ne répond pas aux besoins des entreprises de services

Alors qu'en 1978 le quart de l'emploi était industriel, seulement 14 % des emplois sont désormais comptabilisés dans les branches de l'industrie. Les services marchands représentent 25 % de l'emploi intérieur (salarié). Si l'on ajoute les activités de santé, d'éducation et d'action sociale (hors administration publique), le commerce, les transports et les activités financières, immobilières et associatives, l'emploi salarié dans les services, au sens large, peut être estimé à 66 % de l'emploi salarié total (qui s'élève lui-même à 15 millions).

Cette tertiarisation de l'économie est insuffisamment prise en compte par les allègements de charges. Ceux-ci sont ciblés sur les bas salaires alors que les services recrutent sur des niveaux de salaires supérieurs à 1,6 Smic. Si l'on prend l'exemple d'une agence spécialisée dans la création et la gestion de sites Internet, le niveau de salaire d'embauche ne lui permet pas d'être éligible au dispositif. De ce point de vue, il n'est d'aucun intérêt pour l'incitation à l'embauche, dont le principal frein repose sur le coût du travail, à 80 % constitué de cotisations salariales et patronales.

Par ailleurs, le dispositif actuel est critiqué pour le risque de « trappe à bas salaires », compte tenu de la dégressivité de la réduction des charges patronales. En ce sens, un dispositif d'allègement généralisé sur tous les niveaux de salaires est neutre et permet d'atteindre l'objectif recherché de baisse du coût du travail dans les secteurs de services, en particulier ceux à forte valeur ajoutée où le salaire d'embauche, représentatif du capital humain (qualifications, compétences et expérience) est particulièrement élevé.

Il faut un dispositif complémentaire d'allègement des charges sur tous les niveaux de salaires

Dans le cadre de notre contribution, le montant de la réduction de charges peut être dosé en fonction des scénarios souhaités, notamment du point de vue de la neutralité *ex ante* sur les finances publiques (cf. *infra*).

Cela étant, pour que la mesure puisse provoquer un réel impact sur les comportements, son caractère massif et uniforme sera décisif et déterminera son succès.

Selon nous, une réduction de 10 points des charges patronales constituerait un signal fort en direction des entreprises et des salariés. Le mécanisme consiste à reverser une contrepartie aux salariés en pouvoir d'achat financé sur la base d'un prélèvement *ab initio* sur l'excédent brut d'exploitation (EBE). Il s'agit donc d'une garantie très forte pour les salariés et la certitude d'une redistribution rapide, immédiate et automatique. Ces caractéristiques sont précisément l'inverse des mécanismes actuels de participation et d'intéressement.

Le point de cotisation patronale du régime général est estimé à 4,5 Mds €. 10 points de cotisations (soit une baisse de 30,29 % à 20,29 %) représentent 45 Mds € mais il s'agit ici d'un coût brut compte non tenu de la déduction du coût des allègements généraux de charges – *cf. infra*. Cette estimation donne un éclairage sur l'importance des masses à déplacer. Un transfert aussi massif n'a pas d'équivalent dans l'histoire des prélèvements obligatoires. Des arbitrages moins ambitieux pourraient être faits, mais nous considérons que le caractère massif de la mesure présente en sa faveur l'avantage de marquer une volonté politique forte en assumant une baisse massive du coût du travail.

Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 85 % du nombre des entreprises en France et 43 % du nombre des salariés. Elles représentent 6,75 millions de salariés sur une population de 15 millions de salariés. Toutes choses égales par ailleurs, une baisse de 10 points de cotisations sociales s'élève à 45 Mds €. Concentrée sur les entreprises de moins de 50 salariés, elle représenterait un coût d'au maximum 19 Mds €, sachant que les allègements de charges sont déjà en grande partie concentrés sur cette catégorie d'entreprises. Bien sûr, ce calcul est approximatif et doit être affiné au regard de la structure de la masse salariale des PME en France.

Il y a consensus sur le caractère pénalisant de notre mode de financement de la protection sociale

Selon les comparaisons menées par l'OCDE, la France se caractérise par le niveau particulièrement élevé de ses cotisations sociales par rapport au PIB. Elle se situe au sommet des pays de l'OCDE, au voisinage de l'Allemagne et de la Belgique, en dépit d'un décrochage très net en

ENCADRÉ N° 1

EXEMPLES CHIFFRÉS D'IMPACT DE LA MESURE POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

Dans l'hypothèse évoquée, l'impact au plan des entreprises et des salariés serait le suivant :

Sachant qu'un salaire net de 1 200 € représente en réalité un coût de 2 016 € pour l'entreprise, en intégrant 816 € de charges sociales (sur une base généralement constatées de 45 % de charges patronales et de 25 % de charges salariales, base qui peut atteindre un total de 80 % dans certains cas...). Ce montant s'élève à 4 200 € pour un salaire de 2 500 € et à 7 560 € pour un salaire de 4 500 €.

Pour une entreprise de 50 salariés, dont les salaires se situent à 80 % dans une fourchette de 1 200 à 2 500 € nets (hypothèse qui serait à la hausse dans certains secteurs de services à forte valeur ajoutée), représentant une masse salariale annuelle d'environ 2,2 M€, la réduction représenterait un gain de trésorerie de l'ordre de 90 000 € sur l'année. Le gain pour le salarié, à périmètre constant, serait de 1 800 €, soit près de 1 100 € nets.

Pour une entreprise de 500 salariés, la réduction occasionnerait une économie de trésorerie de l'ordre de 880 000 €, tout en créant un revenu supplémentaire de l'ordre de 1 100 € nets imposables en moyenne par salarié.

Le bénéfice en matière de « facilité » de trésorerie représente à peu près l'équivalent du coût annuel des frais d'affacturage, etc. En agissant ainsi, on réduit *de facto* les coûts de la gestion financière des entreprises : moins de besoins de financement, moins de coûts sur le financement.

poids des cotisations sociales dans la seconde moitié des années 1990. En 2006, au sein de l'Union européenne, la France se caractérise par un taux de charges sociales rapportées aux salaires sensiblement plus élevé que la moyenne. Ceci est vrai pour les salaires situés au niveau du salaire moyen ouvrier. C'est également vrai pour les salaires situés aux deux tiers du salaire moyen ouvrier, en dépit de la politique d'allègement des charges sur les bas salaires mise en œuvre depuis 1993.

Lorsque l'on prend en compte l'ensemble de la fiscalité pesant sur le travail, les cotisations sociales, l'impôt sur le revenu, la CSG, c'est-à-dire lorsque l'on mesure l'ensemble des prélèvements assis sur le travail représentant « le coin socio-fiscal » – l'écart entre le coût du travail pour l'employeur et le salaire net versé au salarié –, la France se caractérise toujours par des taux de prélèvements élevés au niveau du salaire ouvrier moyen. Elle n'est devancée, dans l'ensemble européen (Suisse comprise), que par la Belgique et par l'Allemagne.

Au total, même s'il n'existe pas nécessairement de corrélation stricte entre les charges sociales et le coût du travail, la France se situait, en 2005, au 6^e rang des pays de l'OCDE en matière de coût du travail au niveau du salaire moyen, et seulement au 15^e rang pour le salaire net disponible pour le salarié.

Ce poids élevé des charges sur le travail est en général considéré comme un frein à l'embauche. Du point de vue empirique, la question est controversée. Néanmoins, sur une majorité d'études économétriques, l'augmentation du coin socio-fiscal sur les salaires tend à augmenter le niveau de chômage et à diminuer le taux d'emploi. Selon l'OCDE, une réduction de 10 points du coin socio-fiscal entraînerait une augmentation de 3,7 points du taux d'emploi. Des travaux convergents signalent également l'impact négatif de la fiscalité pesant sur le travail dans les pays comme la France, où la négociation collective est peu organisée ou coordonnée à un niveau intermédiaire (branches). Enfin, l'accroissement du coin socio-fiscal serait d'autant plus problématique que le Smic est élevé. Cette analyse – théorique et empirique – milite pour un dispositif d'allègement des charges sur le coût du travail.

Il n'existe pas de prélèvement miracle pour le financement de la protection sociale (TVA sociale, CSG, CVA)

Les études disponibles sur l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales patronales démontrent sa faible efficacité. Au total, ces études concluent à un gain en emplois relativement faible (entre 20 000 et 45 000 emplois maximum), un risque sur l'inflation et sur la consommation, et la nécessité de politiques d'accompagnement, notamment du point de vue de la maîtrise des prélèvements obligatoires : les gains supplémentaires générés par les créations d'emplois doivent être affectés à la réduction des déficits et non à de nouvelles dépenses. En outre, les gains en emplois sont soumis à une certaine fragilité des hypothèses et aux

limites inhérentes aux modèles économiques, qui intègrent rarement les facteurs de croissance de long terme. Les modèles économiques restent en effet marqués par leurs présupposés néo-keynésiens : les impacts sur la croissance de long terme sont donc, en général, sous-estimés.

- La TVA sociale : c'est une piste qui reste encore incertaine. Il est certes plus efficace de taxer la richesse produite que la capacité de production des richesses. Par ailleurs, la baisse des cotisations patronales financée par une hausse de la TVA est favorable à l'emploi. Cependant la hausse de la TVA est défavorable à la consommation : le gain initial de la revalorisation des salaires est en effet effacé par la hausse de la TVA. On peut supposer que la TVA sociale aurait des effets favorables sur l'emploi des entreprises soumises à la concurrence internationale, et notamment celles qui exportent. Mais, au total, le gain en création d'emplois n'est pas clair et l'impact sur la consommation est neutre, voire négatif. Enfin, le niveau des prix sera en forte augmentation et les conséquences sur l'investissement peu favorables.

Certes, certains plaident que la TVA est un impôt proportionnel au revenu des ménages. On pourrait donc soutenir qu'il n'a pas d'impact négatif chez les plus modestes. Mais cela n'est pas établi. Le soupçon d'injustice existe néanmoins, car l'effet anti-redistributif de la TVA est de nature à peser, avant tout, sur les moins riches. Il faudrait au moins, pour en justifier la mise en œuvre, étudier une ventilation de la TVA moins forte sur les produits de grande consommation.

- La Contribution sociale généralisée (CSG) : une augmentation de la CSG ferait porter le nouveau prélèvement sur les revenus et non pas sur la consommation. La baisse du pouvoir d'achat des ménages conduit à des gains en emplois plus faibles que dans le scénario TVA.
- La Cotisation sur la valeur ajoutée (CVA) : les études réalisées (avant la réforme de la taxe professionnelle) montrent que le nouveau prélèvement est défavorable à l'investissement. En outre, l'assiette salariale est indirectement taxée puisqu'elle constitue une composante de la valeur ajoutée. La réforme de la taxe professionnelle mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2010 conduit à ne pas préconiser une taxation supplémentaire portant sur la même assiette.

L'ensemble des études convergent pour indiquer qu'il n'existe pas d'assiette miracle pour financer la protection sociale. L'analyse des différents

rapports demandés par les gouvernements successifs depuis la fin des années 1990 met en exergue les points suivants :

- Il n'y a pas d'assiette miracle car les différentes assiettes évoluent, à long terme, comme le PIB : l'équilibre financier de la protection sociale suppose donc nécessairement une maîtrise des dépenses financées par prélèvement obligatoire. Cet objectif doit être prioritaire par rapport à la recherche de nouvelles assiettes de financement de la protection sociale. La mise en œuvre d'assiettes alternatives ne règle pas « par miracle » la question de la maîtrise structurelle des dépenses de la protection sociale. La meilleure garantie d'un effet sur l'emploi passe par l'équilibre financier des comptes de la protection sociale. La diversification des assiettes et des financements ne peut constituer qu'un objectif de second rang.
- D'autre part, en vue notamment de favoriser cette maîtrise, il est nécessaire de conserver un lien entre financement et prestations, notamment pour celles qui sont assimilables à un salaire différé; en contrepartie, l'universalisation croissante des prestations de sécurité sociale peut et doit s'accompagner d'un élargissement de l'assiette de leur financement. Plusieurs évolutions sont ainsi intervenues, en cohérence avec cette recherche d'une meilleure adéquation entre le financement de la protection sociale et les prestations financées. L'assiette du financement s'est ainsi diversifiée, avec la création de la CSG, l'affectation de recettes fiscales à la Sécurité sociale et la mise en place des allègements de charges sur les bas salaires. Ces évolutions n'ont toutefois concerné que les régimes de base de la Sécurité sociale, et principalement le régime général. L'assurance chômage et les retraites complémentaires restent ainsi financées quasi exclusivement par des cotisations proportionnelles et n'entrent pas dans le champ des allègements de charges.

Les dispositifs d'allègement des charges sur les bas salaires rencontrent un certain nombre de limites

Ces exonérations ciblées sur les bas salaires créent des « trappes à bas salaires ». On se rend compte que les employeurs sont dissuadés de revaloriser certains salaires par la réduction concomitante des allègements de cotisations. Ceci aurait potentiellement des conséquences négatives sur le long terme en réduisant l'incitation à la formation et en portant ainsi préjudice à la productivité globale de l'emploi.

Les travaux empiriques en la matière sont particulièrement rares. À ce stade, ils ne permettent pas de conclure que les allègements ont renforcé le phénomène de trappes à bas salaires. Néanmoins, l'écrasement vers le bas de la hiérarchie salariale est une réalité indiscutable. Les allègements de charges sur les bas salaires ne sont sans doute qu'une cause parmi d'autres. **Le niveau relativement élevé du salaire minimum par rapport au salaire médian peut également constituer un autre facteur explicatif.**

Le dispositif d'allègement de charges, dans sa mise en œuvre, peut provoquer deux effets contraires sur l'évolution des salaires :

- d'une part, les allègements introduisent une progressivité dans le coût du travail. Ainsi avec le dispositif actuel, augmenter le salaire brut de 1 € coûte 1,6 € à l'employeur. Cette progressivité peut freiner les augmentations salariales et même, dans les cas les plus défavorables, générer des trappes à bas salaires ;
- à l'inverse, les allègements peuvent être interprétés comme un surplus distribué par l'État, à partager entre employeurs et salariés, se traduisant ainsi par des hausses de salaires nets.

Ce n'est que sur le long terme que le dispositif d'allègement dégressif stabilisé peut voir le premier effet l'emporter. Il convient donc de mener régulièrement des travaux d'évaluation empirique pour mesurer le phénomène de trappes à bas salaires.

Le deuxième type de critique se rapporte au champ très large de l'aide, dont la seule condition porte sur le niveau de salaire. Ceci entraînerait un effet d'aubaine potentiellement important, qui réduirait l'efficacité de la mesure. Mais aucun travail empirique n'a encore pu mesurer l'ampleur de cet effet d'aubaine. Son existence est incontestable et n'est pas, en soi, l'objet d'un débat : elle est inhérente à tout dispositif d'aide publique reposant sur une asymétrie d'information entre l'administration et l'entreprise (sauf à envisager que l'administration soit omnisciente). En revanche, il est évident que certains métiers ne sont pas ou peu substituables et que l'allègement de charges ne modifie pas, en l'espèce, le comportement d'embauche de l'entreprise.

Ce type de critique renvoie au fait qu'il est difficile de définir un ciblage adéquat de la mesure. Trois effets peuvent être pris en compte : un effet sur la demande de travail, un effet d'assiette et un effet de trappe à bas salaires.

- L'effet sur la demande de travail : différentes études montrent que l'élasticité de la demande de travail par rapport au salaire semble d'autant plus importante que les travailleurs sont peu qualifiés. Ces estimations militent pour un ciblage de la mesure au niveau des bas salaires. Toutefois, cet argument est moins pertinent, aujourd'hui, pour les secteurs industriels et de services potentiellement délocalisables et caractérisés par des niveaux de salaires plus élevés que le Smic ;
- L'effet assiette est lié au fait qu'un budget donné affecté à la politique de l'emploi est d'autant plus efficace qu'il porte sur une population de salariés ayant des salaires bas. En effet, la baisse relative du coût du travail induite par un montant d'allègement donné (en euros) est d'autant plus forte – et le nombre d'emplois créés est d'autant plus élevé – que le salaire considéré est proche du Smic ;
- A l'inverse, le potentiel effet « trappe à bas salaires » conduit à modérer le ciblage de la mesure. Edmond Malinvaud (dans son rapport de 1998) préconisait ainsi une fenêtre d'exonération étendue jusqu'à deux Smic.

Le dispositif actuel d'allègement de charges représente donc un compromis entre ces différentes contraintes. Le taux d'allègement est relativement important au niveau du Smic : 90 % des allègements bénéficient à des salariés dont le salaire est inférieur à 1,35 Smic. Le seuil d'extinction de la mesure à 1,6 Smic est également un compromis entre le souci d'éviter le risque de trappe à bas salaires et celui de limiter le coût budgétaire pour les finances publiques.

L'orientation privilégiée par les pouvoirs publics a donc porté sur la maximisation de l'effet emploi des dispositifs d'allègement de charges. Dans l'arbitrage entre l'emploi et la compétitivité, c'est donc le premier terme qui l'a emporté.

Si l'on souhaite privilégier la productivité et la compétitivité à plus long terme, il est nécessaire de retenir un profil de baisse des cotisations sociales plus neutre et plus favorable aux secteurs exposés. Cet arbitrage est d'autant plus délicat que les modèles ne prennent pas en compte le progrès technique endogène et peuvent, de ce fait, sous-estimer la portée d'une déformation des structures d'emploi et de secteur en faveur de ceux qui sont les moins intenses en recherche et développement et en capital humain.

Il convient donc d'estimer avec prudence la pertinence et la réalité des gains en emplois généralement associés au dispositif actuel d'allègement des charges sur les bas salaires. Plusieurs réserves doivent être émises :

- comme il n'y a, aujourd'hui, quasiment plus de cotisations patronales de sécurité sociale au niveau du Smic, la poursuite des allègements de charges au niveau des bas salaires impliquerait soit des cotisations sociales négatives (c'est-à-dire le versement de subventions aux entreprises), soit des allègements de charges effectués par d'autres régimes (Unedic, retraite complémentaire).
- un renforcement de la progressivité est, par ailleurs, risqué tant que le diagnostic sur le risque de trappe à bas salaires ou à faible qualification n'est pas encore établi avec robustesse. De surcroît, le coin socio-fiscal marginal est déjà très élevé, ce qui ne plaide pas pour un ciblage de la mesure sur les bas salaires. Selon l'OCDE, une hausse de 1 % du coût du travail aboutit, pour l'entreprise, à une progression de 0,6 % du revenu net pour un niveau de salaire correspondant à 67 % du salaire médian. Cet effet est lié, notamment, à la hausse des taux de cotisation quand le salaire brut augmente.
- les modèles utilisés en économétrie – qui intègrent une différenciation entre travail qualifié et travail non qualifié – ne prennent pas en compte les effets induits sur la productivité d'une déformation de la structure de l'emploi en faveur des salariés non qualifiés. Ces modèles ne sont pas des modèles de croissance et ne prennent pas en compte les effets du progrès technique et de la spécialisation industrielle. Si tel était le cas, les résultats positifs de gain en emplois reposant sur les dispositifs actuels d'allègement des charges pourraient être modifiés substantiellement.
- l'efficacité des mesures d'allègement décroît marginalement au fur et à mesure que décroît le coût du travail. Or les élasticités utilisées sont fixes et risquent de sous-estimer la perte d'efficacité des mesures d'allègement.
- les maquettes mobilisées ne prennent pas en compte soit les effets de compétitivité, soit la dimension sectorielle de la compétitivité. Les scénarios les plus riches en emplois, qui reposent potentiellement sur un renforcement du profilage sur les bas salaires, peuvent affaiblir potentiellement la mesure sur le terrain de la compétitivité et de la productivité.
- une baisse des cotisations concentrée sur les bas salaires a une incidence moindre sur les secteurs capitalistiques et à haute qualification, qui sont aussi les secteurs les plus exportateurs. En effet, les secteurs

exposés et à bas salaires ont vu leur activité progressivement diminuer au profit des importations en provenance des pays étrangers. Le ciblage des exonérations sur les bas salaires joue ainsi un rôle potentiellement important en matière de différenciation des coûts par secteurs.

La Cour des comptes (dans son rapport public de 2006) souligne notamment que « contrairement à l'un des buts visés par la politique de baisse du coût du travail sur les bas salaires engagée en 1993, les industries manufacturières directement exposées à la compétition internationale et au risque de délocalisation ont peu bénéficié des exonérations ».

Le rapport note en particulier, sur la base des données sectorielles de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), qu'en dehors de l'industrie agro-alimentaire et en partie du transport et du tourisme, les principaux secteurs bénéficiaires ne sont pas exposés à la concurrence internationale. Les secteurs bénéficiaires sont *a priori* non ou peu « délocalisables » et, du fait de leur faible exposition à la concurrence internationale, susceptibles d'occuper une proportion plus grande de salariés peu qualifiés : construction, commerce de détail, hôtels-restaurants. La très forte concentration des exonérations sur certains secteurs dont l'activité est elle-même en forte croissance est ainsi susceptible d'induire des effets d'aubaine.

En résumé, les baisses ciblées de cotisations sociales sur les bas salaires rencontrent des limites importantes (risque de trappes à bas salaires, impact sur la formation et sur la compétitivité) :

- dans la mesure où il ne reste que de 2 points de cotisations de sécurité sociale hors accident du travail au niveau du Smic (et aucun pour les entreprises de moins de 20 salariés), prolonger les allègements ciblés suppose soit de pratiquer des cotisations sociales négatives au niveau du Smic, soit de faire contribuer d'autres régimes que le régime général (Unedic, retraite complémentaire).
- Les allègements bénéficient davantage aux secteurs abrités de la concurrence internationale et qui sont donc assez peu délocalisables.
- L'impact sur la productivité de long terme n'est pas pris en compte dans les modèles, ce qui peut atténuer, à terme, l'efficacité de la mesure.

L'ensemble de ces effets nous conduit à ne pas recommander de poursuivre dans la voie du ciblage sur les bas salaires. Il s'agit, au contraire, de

mettre en œuvre un dispositif généralisé sur l'ensemble des salaires, en privilégiant l'effet compétitivité et productivité de long terme.

VERS UNE RELANCE DE LA PARTICIPATION SUR DES BASES SIMPLIFIÉES

Un dispositif « gagnant-gagnant », simple et efficace pour l'entreprise et pour le salarié

Le dispositif de réduction uniforme du coût du travail a une contrepartie : la redistribution – sous forme de salaire différé – aux salariés par une quote-part de l'EBE. Ce mécanisme permet d'ailleurs aux finances publiques de récupérer une partie du coût par le biais des prélèvements fiscaux et sociaux lors de la distribution de la participation sous forme de salaire.

Ce lien entre la réduction des charges et la participation/intéressement constitue l'originalité de la proposition. L'ensemble des acteurs considère que la participation-intéressement n'a pas atteint ses objectifs. Le mécanisme est complexe ; il conduit à un blocage de la participation et à la thésaurisation au profit des intermédiaires bancaires. La participation est très limitée dans les petites entreprises, en particulier les TPE (entreprises de moins de 20 salariés), où se concentre l'essentiel de l'emploi salarié. Le succès du plan d'épargne inter-entreprise (PEI) s'explique, *a contrario*, par l'absence des rigidités actuelles de la participation financière : dispositif simple et peu coûteux ; mutualisation et souplesse de la gestion. Le bilan de la participation est ainsi négatif dans les petites entreprises : moins de 10 % des entreprises de moins de 50 salariés ont accès à la participation financière.

Plusieurs paramètres caractérisent l'originalité du mécanisme proposé :

- il est massif. Dans notre exemple, il s'agit de reverser aux salariés une quote-part représentant 15 % de l'EBE. Ce pourcentage n'est pas pris au hasard : il permet d'établir un lien entre l'allègement des charges et la participation ; il est supérieur de 5 points aux 10 points de réduction des charges patronales, toujours pour caractériser la logique « gagnante » en faveur du salarié.
- la participation est assise sur l'EBE. Le concept d'EBE (déjà pris en compte partiellement pour l'intéressement) présente l'avantage d'être non manipulable en tant que solde intermédiaire de gestion. Il est

calculé avant la prise en compte des dotations aux amortissements et aux provisions. Il représente le flux de trésorerie potentielle généré par l'exploitation de l'entreprise, après partage de la valeur ajoutée au profit des salariés. La base de calcul est donc incontestable et objective.

- il s'agit d'un salaire différé. Le mécanisme présente les mêmes caractéristiques que le salaire. Le versement peut même intervenir « au fil de l'eau », mensuellement, si les entreprises le souhaitent (système d'acomptes suivis de régularisations). Le versement peut aussi intervenir *ex post*, à l'issue de l'exercice comptable. Bien sûr, le versement au fil de l'eau, au même rythme que le salaire principal, renforce l'assimilation à un quasi salaire.
- le régime social et fiscal est celui des salaires. Il est mis fin, à cette occasion, au régime d'exonération très favorable de la participation. Ainsi, ce mécanisme de participation est assujéti au droit commun des charges sociales et de l'impôt sur le revenu. Il s'agit d'un élément qui contribue au financement *ex ante* de la mesure.

Aujourd'hui, les principales résistances à la participation résultent de l'insuffisance de la trésorerie des entreprises. Les mécanismes mis en place reposent sur des dispositifs d'aide fiscale (crédit d'impôt) qui interviennent après exercice clos. Le principal intérêt du mécanisme de réduction des cotisations patronales est d'améliorer, *ex ante*, la trésorerie de l'entreprise. Cette réduction de charges se traduit par une augmentation mécanique du résultat d'exploitation. Par cet « amorçage » de la pompe financière, un nouveau système d'intéressement peut être conçu, plus simple, automatique et sans intermédiation bancaire.

Pour l'entreprise, ce dispositif permet d'agir de manière simple et directe sur les fondamentaux de la gestion d'une entreprise : ses finances, sa gestion de la valeur ajoutée et ses ressources humaines.

Sur les finances de l'entreprise, l'impératif est d'améliorer la situation de trésorerie (notamment pour les PME-PMI). Le dispositif se traduit par une importante amélioration du *cash flow*. En France, trois éléments principaux contribuent aux difficultés de trésorerie sur lesquels le législateur a les moyens d'agir : le taux très élevé des charges sociales prélevées chaque mois sur les salaires ; les délais de paiement ; un système bancaire qui crée des coûts supplémentaires exorbitants au regard de la fluidité qu'il apporte en matière de trésorerie (affacturation, etc.).

Sur la gestion de la valeur ajoutée, le mécanisme permet d'instiller une meilleure répartition des fruits du travail. Le régime comptable français est, selon le statut juridique des entreprises, assez peu contraignant sur l'affectation du résultat d'exploitation. Il laisse globalement toute marge de manœuvre au management. Imposer une distribution aux salariés en amont des affectations du résultat d'exploitation ne pénaliserait pas la bonne conduite de la stratégie d'entreprise

Sur la gestion des ressources humaines de l'entreprise, le nouveau dispositif permet de simplifier et d'amplifier la participation des salariés aux résultats. Il existe déjà de nombreuses formes d'intéressement (du Plan Epargne Entreprise (PEE) aux systèmes de *stock options*). Ce sont, pour l'essentiel, des systèmes de thésaurisation par intermédiation bancaire, dont l'impact direct sur la consommation reste faible et qui échappent, bien souvent, à l'impôt. Une distribution directe sous forme de salaire, codifiée dans le cadre du plan comptable, permettrait parallèlement de simplifier l'intéressement et de le rendre plus visible aux yeux des salariés.

Cela revient à distribuer un complément salarial assis sur les résultats d'exploitation. La voie retenue peut être celle de l'obligation législative, contraignante et obligatoire, ou la négociation conventionnelle, ou encore un *mix* des deux (principe et caractère obligatoire fixé dans la loi et déclinaison par la négociation entre les partenaires sociaux).

Pour le salarié, il s'agit d'une augmentation de ses revenus (en termes de pouvoir d'achat) en fin d'année fiscale de l'entreprise.

À l'inverse des dispositifs existants, ce mécanisme est automatique et ne conduit pas à un blocage de la participation comme constaté actuellement. Le salarié bénéficie donc d'un supplément de salaire sous la forme d'une redistribution de l'EBE.

Dynamisation des négociations salariales par la création d'un mécanisme de donnant-donnant sur l'allègement des cotisations patronales

Il est proposé de lier le nouveau dispositif avec une obligation de négociation salariale dans les entreprises. Cette obligation de négocier présente deux avantages :

1. elle garantit que les gains liés au nouveau dispositif d'allègement généralisé des charges sont fléchés vers les salariés et ne sont pas seulement « captés » par les entreprises dans leurs politiques de marges ou de prix ;

2. elle permet de dynamiser la négociation salariale en la faisant porter sur les évolutions salariales et sur les carrières.

Le bénéfice du nouveau dispositif serait ainsi conditionné et soumis à une obligation de contrepartie du point de vue de la négociation collective. Cet objectif ne peut être atteint, aujourd'hui, par le respect de la seule obligation de moyen que constitue la disposition légale portant sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. Le mécanisme proposé s'inspire des travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) et se traduit très partiellement dans le droit positif par la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

Il doit être simple, évolutif, techniquement réaliste et pertinent au regard des objectifs de dynamisation de la négociation, de responsabilisation des partenaires sociaux et de préservation de l'emploi et du pouvoir d'achat. Le dispositif doit être ambitieux dans ses exigences. Il doit, en même temps, prévoir une sanction applicable et proportionnée en cas de non-respect de ces exigences, allant jusqu'au rétablissement du barème normal des cotisations sociales patronales.

Il va plus loin que le dispositif de conditionnalité en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009, car il repose sur une obligation de résultat (un accord salarial doit être *ipso facto* conclu) et non de moyens (respect formel d'une obligation annuelle). L'autre borne du dispositif est qu'il ne doit pas conduire à aggraver la situation d'entreprises en difficulté.

Le dispositif lie les allègements de cotisations aux négociations salariales à deux niveaux. Il s'agit de s'assurer de la réalité du retour vers les salariés en garantissant un partage équitable entre le gain de pouvoir d'achat (augmentation du salaire net perçu) et l'amélioration de la trésorerie des entreprises.

- Dans les branches où les minima conventionnels sont inférieurs au Smic, les allègements seraient calculés non pas en rapportant le salaire au Smic, mais en rapportant le salaire au minimum conventionnel. Ce dispositif vise à garantir un mécanisme vertueux de revalorisation des minima conventionnels dans les branches où ceux-ci sont inférieurs au Smic.
- Dans les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire, l'absence d'ouverture d'une négociation entraînerait une réduction de 50 % des allègements de cotisations et de 100 % l'année suivante si la négociation n'a toujours pas été ouverte.

Ce dispositif peut contribuer à relancer la négociation salariale dans les branches. Dans ce domaine, il faudra veiller tout particulièrement aux modalités concrètes de mise en œuvre de la proposition et à sa lisibilité pour les entreprises. Il faut être particulièrement attentif à ne pas sanctionner les entreprises qui mènent une négociation salariale dynamique.

S'agissant du volet relatif aux entreprises, ce dispositif favorise l'effectivité de l'obligation de la négociation. En outre, il respecte totalement l'autonomie de la négociation.

Un second scénario peut être envisagé : le nouveau dispositif d'allègement serait maintenu au bénéfice des entreprises sous la double condition suivante :

1. que l'entreprise soit couverte par un accord salarial de branche de moins de deux ans ;
2. ou, à défaut, que l'entreprise soit couverte par un accord salarial de moins de deux ans.

Dans le cas contraire, l'entreprise serait pénalisée par un abaissement à 25 % de ses allègements de charge jusqu'à ce qu'elle soit de nouveau couverte par un accord salarial de branche ou d'entreprise. Pour des raisons de faisabilité technique, les entreprises non soumises à l'obligation de négociation annuelle obligatoire ne seraient pas, au moins dans un premier temps, soumises à ce mécanisme de conditionnalité. Il conviendrait, néanmoins, de l'étudier très rapidement car cette exonération conduit à exclure du champ de l'obligation les entreprises de moins de 50 salariés, qui sont dépourvues de sections syndicales et de délégués du personnel. Or, ces entreprises sont les plus nombreuses : elles représentent plus de 80 % des salariés en France.

Ce dispositif est ambitieux dans la mesure où les allègements de charges sont conditionnés à un accord salarial au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau de l'entreprise, et non à une simple ouverture de négociations. Il est en même temps réaliste, dans la mesure où la sanction financière est limitée à 25 % des allègements. Cela étant, les curseurs peuvent être fixés par la loi de manière variable, le taux de 25 % étant considéré comme un minimum compte tenu du caractère généralisé de l'allègement sur toute l'échelle des salaires.

En outre, ce dispositif est réaliste puisqu'il permet de ne pas pénaliser les entreprises qui mènent une négociation salariale dynamique mais qui relèvent de branches où les minima conventionnels sont inférieurs au Smic.

LE BOUCLAGE FINANCIER POUR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES : COMMENT CONCILIER LE SOUHAITABLE ET LE POSSIBLE ?

Le financement du dispositif doit respecter deux conditions :

- le bouclage financier doit être assuré *ex ante* pour les finances publiques. La situation des finances publiques ne permet pas d'envisager une augmentation du déficit des comptes des administrations publiques et ne doit pas compromettre l'objectif de retour à l'objectif de déficit de 3 % d'ici à 2013.
- le calcul est réalisé *ex ante* : il ne tient pas compte des enchaînements macro-économiques ni de la dynamique créée par un allègement massif des charges patronales.

Le financement n'est pas assuré par la hausse d'un prélèvement existant (TVA sociale, CSG, ou élargissement de l'assiette des cotisations sociales).

Le schéma de financement est assuré :

1. par les prélèvements assis par la distribution de l'EBE (augmentation du pouvoir d'achat);
2. pour le solde, par les économies sur les aides publiques aux entreprises.

Le bouclage financier est ainsi réalisé partiellement par le « raboutage » des niches fiscales constituées par les aides publiques versées aux entreprises. Ce schéma financier s'inscrit en parfaite cohérence avec l'objectif d'encadrement des niches fiscales. La proposition est marquée par son réalisme : seulement 10 % des aides versées aux entreprises sont recyclées pour le financement du nouveau dispositif. La proposition est également cohérente avec la réduction des déficits publics et la maîtrise des dépenses puisque le « recyclage » (aux fins de gager *ex ante* financièrement le nouveau dispositif) ne concerne qu'un quantum limité.

De ce point de vue, la proposition de suppression de 6,5 Md€ d'aides publiques aux entreprises s'appuie sur le rapport du COE (février 2006) et sur l'audit de modernisation sur les aides publiques aux entreprises (janvier 2007). La finalité première est celle des aides à l'emploi. Les aides « passives » (dites de compétitivité-coût en faveur de la baisse des charges des entreprises) constituent 70 %, contre 30 % seulement pour la compétitivité sur la valeur ajoutée (« dépenses d'avenir »). Les aides liées à l'économie de la connaissance ne représentent que 5 % du total, bien qu'il s'agisse de la priorité affirmée par le processus de Lisbonne.

ENCADRÉ N° 2

FINANCEMENT DE LA PROPOSITION

Un calcul sommaire donne les estimations suivantes :

- réduction de 10 points de cotisations : $10 \times 4,5 \text{ Md€} = 45 \text{ Md€}$
- déduction du coût des allègements de charges sur les bas salaires (pas de cumul du dispositif avec la réduction sur les bas salaires) :
 - 20 Md€
- coût net : 25 Md€

Modalités de financement :

- supplément de recettes lié à la distribution de 15 % de l'EBE des entreprises (au taux des prélèvements obligatoires : 45 %) : $0,45 \times 0,15 \times 274,5 \text{ Md€} = 18,5 \text{ Md€}$
- économies liées à la suppression de certaines aides publiques aux entreprises : 6,5 Md€.

Les aides publiques aux entreprises représentent entre 57 Md€ et 63 Md€, soit environ 3 % à 4 % du PIB, dont 20 Md€ d'allègements de charges. En dehors des exonérations de cotisations sociales, elles sont constituées par les aides au fonctionnement (12 Md€), les aides à l'investissement (12 Md€) et la suppression de diverses aides fiscales, pour un montant d'environ 8 Md€ (TVA à taux réduit pour l'hôtellerie, taux de l'IS réduit, taxation réduite des plus-values, crédit d'impôt formation, etc.).

L'équilibre *ex ante* peut également être obtenu en jouant sur les différents paramètres du dispositif. Par exemple, le montant de la réduction uniforme peut être revu à la baisse (7,5 points ou 5 points de cotisations au lieu de 10 points). L'assiette de la redistribution peut être (légèrement) élargie, tout en veillant à ne pas dégrader la trésorerie des entreprises (par exemple, 17,5 % ou 20 % au lieu de 15 %). Enfin, le recyclage résultant de la suppression de certaines aides aux entreprises peut être élargi en intégrant d'autres types d'aides car la fourchette basse a été retenue (autour de 10 % des aides totales).

Classés par coût budgétaire décroissant, les six premiers dispositifs concernant la réduction des cotisations patronales (17 Md€¹), la TVA à 5,5 % pour les travaux (4,2 Md€), l'avoir fiscal (supprimé depuis 2005, pour un montant de 4 Md€), les charges de retraite de la SNCF (2,5 Md€), la taxation réduite des plus-values de long terme (1,8 Md€) et le taux réduit à 5,5 % dans l'hôtellerie (1,5 Md€). La ventilation par instrument montre également que les instruments les plus contestés (comme la sous-taxation à la vente et les aides à la vente) représentent 12 % des aides, soit près de 6 Md€.

La proposition centrale repose sur le recyclage d'une partie des aides publiques aux entreprises. Il paraît assez justifié de limiter les effets d'aubaine, dès lors que la mesure proposée améliore de manière très importante la situation des entreprises. Il est donc légitime d'éviter le cumul des avantages. Cette proposition s'inscrit également dans le mouvement de réflexion concernant la conditionnalité des aides versées aux entreprises.

La finalité ainsi que l'efficacité des aides aux entreprises sont ainsi généralement critiquées. Les critiques s'appuient sur des constats peu favorables au développement des aides publiques aux entreprises :

- les dispositifs sont foisonnants et se sont multipliés, au fil du temps, dans une logique de stratification et de sédimentation. Personne n'est en mesure de présenter une vision d'ensemble des aides aux entreprises, de réaliser une évaluation de leur efficacité et d'en expliquer la cohérence. La priorité est donc plutôt de donner de la lisibilité à un système dont la puissance publique a perdu la maîtrise;
- ces dispositifs sont rarement évalués. Le bilan coût-avantages des aides allouées aux entreprises est rarement disponible. Plutôt que d'ajouter de nouveaux dispositifs, la priorité est plutôt de vérifier que les aides répondent aux objectifs qui leur sont assignés.
- le foisonnement des aides existantes fait qu'il est réellement difficile pour les entreprises d'y avoir accès, surtout pour les TPE. On constate ainsi qu'une infime minorité des aides publiques est ciblée sur les PME (environ 9 % du total des 57 Md€ d'aides publiques). Le portail de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris recense plus 6 000 aides. Maîtriser la complexité inhérente à ces dispositifs, comme l'exhaustivité des différents régimes d'aide, représente une

1. Valeur 2005.

véritable barrière pour les PME qui n'ont ni les ressources ni le temps utile pour s'y investir.

- Les aides publiques sont d'une réelle opacité. Il n'existe pas de recensement systématique ni régulièrement actualisé. Il n'y a plus de gouvernance d'ensemble du système (absence de pilotage national et territorial; absence de dispositif d'évaluation; insuffisance du dispositif de collecte de données).

L'ensemble de ces éléments concourent à proposer un redéploiement massif des aides versées aux entreprises en faveur du nouveau dispositif.

NOS DERNIÈRES PUBLICATIONS

Le tandem franco-allemand face à la crise de l'Euro

Wolfgang Glomb, février 2011, 38 pages

2011, la jeunesse du monde

Dominique Reynié (dir.), janvier 2011, 88 pages

Administration 2.0

Thierry Weibel, janvier 2011, 48 pages

Où en est la droite ? La Bulgarie

Antony Todorov, décembre 2010, 32 pages

Le retour du tirage au sort en politique

Gil Delannoi, décembre 2010, 38 pages

La compétence morale du peuple

Raymond Boudon, novembre 2010, 30 pages

Pour une nouvelle politique agricole commune

Bernard Bachelier, novembre 2010, 30 pages

Sécurité alimentaire : un enjeu global

Bernard Bachelier, novembre 2010, 30 pages

Les vertus cachées du low cost aérien

Emmanuel Combe, novembre 2010, 40 pages

Défense : surmonter l'impasse budgétaire

Guillaume Lagane, octobre 2010, 34 pages

Où en est la droite ? L'Espagne

Joan Marcet, octobre 2010, 34 pages

Les vertus de la concurrence

David Sraer, septembre 2010, 44 pages

Internet, politique et coproduction citoyenne

Robin Berjon, septembre 2010, 32 pages

Où en est la droite ? La Pologne

Dominika Tomaszewska-Mortimer, août 2010, 42 pages

Où en est la droite ? La Suède et le Danemark

Jacob Christensen, juillet 2010, 44 pages

Quel policier dans notre société ?

Mathieu Zagrodzki, juillet 2010, 28 pages

Où en est la droite ? L'Italie

Sofia Ventura, juillet 2010, 36 pages

Crise bancaire, dette publique : une vue allemande

Wolfgang Glomb, juillet 2010, 28 pages

Dette publique, inquiétude publique

Jérôme Fourquet, juin 2010, 32 pages

Une régulation bancaire pour une croissance durable

Nathalie Janson, juin 2010, 36 pages

Quatre propositions pour rénover notre modèle agricole

Pascal Perri, mai 2010, 32 pages

Régionales 2010 : que sont les électeurs devenus ?

Pascal Perrineau, mai 2010, 56 pages

L'Opinion européenne en 2010

Dominique Reynié (dir.), Éditions Lignes de repères, mai 2010, 245 pages

Pays-Bas : la tentation populiste

Christophe de Voogd, mai 2010, 43 pages

Quatre idées pour renforcer le pouvoir d'achat

Pascal Perri, avril 2010, 30 pages

Où en est la droite ? La Grande-Bretagne

David Hanley, avril 2010, 34 pages

Renforcer le rôle économique des régions

Nicolas Bouzou, mars 2010, 30 pages

Réduire la dette grâce à la Constitution

Jacques Delpla, février 2010, 54 pages

Stratégie pour une réduction de la dette publique française

Nicolas Bouzou, février 2010, 30 pages

Où va l'Église catholique ? d'une querelle du libéralisme à l'autre

Emile Perreau-Saussine, Octobre 2009, 26 pages

Élections européennes 2009 : analyse des résultats en Europe et en France

Corinne Deloy, Dominique Reynié et Pascal Perrineau,
septembre 2009, 32 pages

Retour sur l'alliance soviéto-nazie, 70 ans après

Stéphane Courtois, juillet 2009, 16 pages

L'État administratif et le libéralisme. Une histoire française

Lucien Jaume, juin 2009, 12 pages

*La politique européenne de développement :
une réponse à la crise de la mondialisation ?*

Jean-Michel Debrat, juin 2009, 12 pages

*La protestation contre la réforme du statut des enseignants-chercheurs :
défense du statut, illustration du statu quo.*

Suivi d'une discussion entre l'auteur et Bruno Bensasson

David Bonneau, mai 2009, 20 pages

La Lutte contre les discriminations liées à l'âge en matière d'emploi

Élise Muir (dir.), mai 2009, 64 pages

Quatre propositions pour que l'Europe ne tombe pas dans le protectionnisme

Nicolas Bouzou, mars 2009, 12 pages

Après le 29 janvier : la fonction publique contre la société civile ?

Une question de justice sociale et un problème démocratique

Dominique Reynié, mars 2009, 22 pages

L'Opinion européenne en 2009

Dominique Reynié (dir.), Éditions Lignes de repères, mars 2009, 237 pages

Travailler le dimanche : qu'en pensent ceux qui travaillent le dimanche ?

Sondage, analyse, éléments pour le débat

(coll.), janvier 2009, 18 pages

Retrouvez notre actualité et nos publications sur www.fondapol.org

SOUTENEZ LA FONDAPOL

Pour renforcer son indépendance et conduire sa mission d'utilité publique, la Fondation pour l'innovation politique, institution de la société civile, a besoin du soutien des entreprises et des particuliers. Ils sont invités à participer chaque année à la convention générale qui définit ses orientations. La Fondapol les convie régulièrement à rencontrer ses équipes et ses conseillers, à discuter en avant première de ses travaux, à participer à ses manifestations.

Reconnue d'utilité publique par décret en date du 14 avril 2004, la Fondapol peut recevoir des dons et des legs des particuliers et des entreprises.

Vous êtes une entreprise, un organisme, une association

Avantage fiscal : votre entreprise bénéficie d'une réduction d'impôt de 60 % à imputer directement sur l'IS (ou le cas échéant sur l'IR), dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires HT (report possible durant 5 ans).

Dans le cas d'un don de 20 000€, vous pourrez déduire 12 000€ d'impôt, votre contribution aura réellement coûté 8 000€ à votre entreprise.

Vous êtes un particulier

Avantages fiscaux : au titre de l'IR, vous bénéficiez d'une réduction d'impôt de 66 % de vos versements, dans la limite de 20 % du revenu imposable (report possible durant 5 ans); au titre de l'ISF, vous bénéficiez d'une réduction d'impôt, dans la limite de 50 000€, de 75 % de vos dons versés.

Dans le cas d'un don de 1 000€, vous pourrez déduire 660€ de votre IR ou 750€ de votre ISF. Pour un don de 5 000€, vous pourrez déduire 3 300€ de votre IR ou 3 750€ de votre ISF.

Contact : Anne Flambert +33 (0)1 47 53 67 09 anne.flambert@fondapol.org

Un think tank libéral, progressiste et européen

La **Fondation pour l'innovation politique** offre un espace indépendant d'expertise, de réflexion et d'échange tourné vers la production et la diffusion d'idées et de propositions. Elle contribue au pluralisme de la pensée et au renouvellement du débat public dans une perspective libérale, progressiste et européenne. Dans ses travaux, la Fondapol privilégie quatre enjeux : **la croissance économique, l'écologie, les valeurs et le numérique.**

Le site **www.fondapol.org** met à la disposition du public la totalité de ses travaux ainsi qu'une importante veille dédiée aux effets de la révolution numérique sur les pratiques politiques (Politique 2.0).

La **Fondapol** est reconnue d'utilité publique. Elle est indépendante et n'est subventionnée par aucun parti politique. Ses ressources sont publiques et privées. Le soutien des entreprises et des particuliers est essentiel au développement de ses activités.

fondapol

11, rue de Grenelle
75007 Paris – France
Tél. : 33 (0)1 47 53 67 00
contact@fondapol.org



ISBN : 978-2-917613-89-4

3 €