

# Les politiques d'allègement du coût du travail : grand entretien avec Clément Carbonnier

Clément Carbonnier est professeur d'économie à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, il enseigne à l'École d'économie de la Sorbonne et conduit ses recherches au sein du Centre d'économie de la Sorbonne (CES) ainsi qu'au Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) de Sciences Po dont il codirige l'axe de recherche sur les politiques socio-fiscales. Ses recherches portent sur l'usage des prélèvements obligatoires comme politiques de régulation des marchés et non uniquement comme un moyen de prélever des ressources pour financer des politiques publiques. Dans cette optique, il a récemment publié deux ouvrages. Le premier est un ouvrage collectif, édité avec Nathalie Morel, Bruno Palier et Michaël Zemmour répertoriant et évaluant les dispositifs fiscaux par type de politiques publiques : **Les politiques publiques par la défiscalisation**, aux Presses de Sciences Po. Le deuxième est un livre centré sur les politiques de l'emploi des dernières décennies en France : **Toujours moins ! l'obsession du coût du travail ou l'impasse stratégique du capitalisme français**, aux éditions La Découverte, dont il est question dans cet entretien.

Entretien réalisé par Erwan Le Nader, professeur de sciences économiques et sociales, Université Paris Nanterre

**Erwan Le Nader : En 2025, les politiques d'allègements du coût du travail représentaient un budget de plus de 80 milliards d'euros pour l'Etat français. Comment se sont-elles mises en place ?**

Clément Carbonnier : Au début des années 1980, dans un contexte de crise économique, Yvon Gattaz a été élu à la tête du CNPF (l'ancêtre du Medef) sous le slogan de « la bataille des Charges ». Il a ensuite obtenu du premier ministre un Moratoire sur les charges en 1982. Sa traduction a d'abord été le **déplafonnement quasi intégral** des cotisations sociales au cours des années 1980, en parallèle de réflexions sur des outils de financement alternatifs pour la Sécurité sociale. Ces réflexions se sont concrétisées à travers la création de la CSG en 1991 par le gouvernement de Michel Rocard et les premières exonérations de cotisations en 1993 par le gouvernement d'Édouard Balladur.

Au départ, ces exonérations étaient relativement limitées : 5,4 % pour les salaires entre le salaire minimum interprofessionnel de croissance – Smic – et 1,1 fois le Smic et 2,7 % entre 1,1 et 1,2 fois le Smic. Depuis, elles ont régulièrement été augmentées. D'abord, le premier ministre Alain Juppé a monté en 1995 le taux maximum à 18 % au niveau du Smic avec une dégressivité jusqu'à 1,6 fois le salaire minimum. De 2003 à 2005, le ministre des Affaires sociales et du travail François Fillon a pérennisé des exonérations supplémentaires qui avaient été ajoutées comme incitations ou compensations pour les entreprises qui signaient des accords de réduction du temps de travail sans perte de salaire. Ceci a porté les allègements généraux jusqu'à 28 % au niveau du Smic.

En 2013, sous la présidence de François Hollande a été ajouté un supplément via un crédit d'impôt sur les sociétés, de 6 % de la masse salariale des employés payés moins de 2,5 fois le Smic, appelé Crédit d'impôt pour la compétitivité et pour l'emploi (CICE). En 2015 a été ajoutée une exonération de 1,8 % supplémentaire jusqu'à 3,5 fois le Smic. Enfin, en 2019, sous la présidence d'Emmanuel Macron ces deux derniers instruments ont été transformés en allègements de cotisations sous les noms de « bandeau santé » et « bandeau famille » en ajoutant 4 % d'exonérations supplémentaires au niveau du Smic (exonérations sur les cotisations de retraite complémentaire).

Ainsi, aujourd'hui – malgré des limitations des seuils en 2025 de 2,5 à 2,25 Smic pour le bandeau santé et de 3,5 à 3,3 Smic pour le bandeau famille, ainsi qu'un décret en septembre 2025 prévoyant pour 2026 une unification de tous les dispositifs avec une dégressivité générale jusqu'à 3 Smic – les exonérations sont d'environ 40 % du salaire brut au niveau du Smic pour un total de plus de 80 milliards d'euros annuels compensés par l'État à la Sécurité sociale.

Dans le livre *Toujours moins ! L'obsession du coût du travail ou l'impasse stratégique du capitalisme français*, je montre que les efforts pour limiter le coût du travail pour les employeurs ne se sont pas bornés à ces exonérations de cotisations. J'identifie trois axes de politiques publiques visant à baisser le coût du travail. Le premier concerne les modifications du financement de la sécurité sociale, et en particulier les exonérations de cotisations sociales que je viens d'évoquer. Le deuxième axe consiste à contraindre la protection sociale pour limiter les dépenses publiques associées, et par voie de conséquence limiter les besoins de financement. Dans ce sens, de nombreuses réformes de la protection sociale ont été menées depuis le début des années 1990. Souvent, ces réformes étaient justifiées par le besoin de limiter les dépenses pour « sauver » la Sécurité sociale de ses déficits. Mais la raison des déficits était justement la limitation des recettes de la Sécurité sociale, et on retrouve dans les justifications de ces réformes l'argument selon lequel ces recettes sont limitées pour ne pas peser sur le coût du travail. Cela a été notamment le cas lors de la défense par la Première ministre Elisabeth Borne de la dernière réforme des retraites :

*« Alors, il y a clairement une ligne rouge pour nous, c'est de ne pas augmenter le coût du travail, de baisser les impôts pour les ménages et pour les entreprises, de ne pas alourdir le coût du travail, voire de réduire le coût du travail, et donc de ne pas alourdir les cotisations sociales. »*

Enfin, le troisième et dernier axe de la stratégie de baisse du coût du travail a été bien plus récent et a visé à baisser les salaires nets. On peut d'abord citer la création du statut d'auto-entrepreneur qui a permis de contourner des protections du travail, notamment le salaire minimum. Ensuite, des réformes de la négociation collective (la loi travail en 2016 et les ordonnances travail en 2018) qui ont abouti à une diminution de la capacité des représentants des salariés à obtenir de meilleures conditions de travail ou de meilleurs salaires.

Enfin, les réformes de l'assurance chômage jouent sur plusieurs plans. Directement, elles diminuent les dépenses sociales d'indemnisation des demandeurs d'emploi. Indirectement, elles diminuent le pouvoir de négociation des salariés en faisant pression sur les demandeurs d'emplois pour qu'ils soient moins regardants sur les conditions de travail et de salaire des emplois qu'ils pourraient reprendre.

**Vous expliquez que ces politiques ont des effets inégalitaires assez puissants. Comment cela se manifeste-t-il et comment les politiques publiques ont-elles tenté de remédier à ce problème ?**

Les effets inégalitaires de ces politiques s'opèrent par des mécanismes différents selon les trois axes de la stratégie de baisse du coût du travail. Pour le troisième axe, la modération des salaires nets eux-mêmes, opéré notamment par le biais des amoindrissements du pouvoir de négociation collective des travailleurs, ce sont surtout les bas salaires qui en ont pâti. En effet, ce sont eux qui dépendent le plus des négociations collectives quand les travailleurs plus qualifiés peuvent bénéficier de pouvoirs de négociations individuels. La « smicardisation » dont parlait le Premier ministre Gabriel Attal en 2024 concernait bien le tassement des plus bas salaires, et donc générerait une hausse des inégalités.

Un contre-argument souvent avancé est que, si la stratégie de baisse du coût du travail était efficace pour créer des emplois, les plus bas salaires perdraient peut-être dans la marge intensive en termes de salaires horaires nets mais gagneraient en moyenne dans la marge extensive en termes de nombre d'heures travaillées ou de nombre de personnes en emploi. En fait, cela n'a pas été le cas : cette stratégie a échoué à créer des emplois. Ainsi, l'aspect inégalitaire de la baisse des salaires n'a pas été compensé par une hausse de l'emploi.

Le deuxième axe de la stratégie de baisse du coût du travail concerne la maîtrise des dépenses de protection sociale, qui se traduit par une moindre réponse aux besoins dans un contexte d'augmentation de ces besoins, notamment du fait du vieillissement de la population. Ces limitations de protection sociale sont particulièrement dommageables pour les moins favorisés, dont la protection repose essentiellement sur ces protections publiques. Les ménages plus aisés sont également pénalisés mais peuvent compenser le manque de protection publique par l'achat de protection sociale privée.

Ainsi, on observe du renoncement aux soins pour raisons financières, en particulier en lien avec les différences de couverture de mutuelles (dont la part de prise en charge et donc le coût a augmenté) et les dépassements d'honoraires. De même, les réformes des retraites ont

davantage **pénalisé les plus précaires**, ceux qui ont plus de mal à prolonger leur carrière ou qui ont des carrières à trous.

On pourrait penser que les modifications de financement de la Sécurité sociale, le premier axe de la stratégie de baisse du coût du travail, ont moins de conséquences sur les inégalités, mais ce n'est pas le cas. Premièrement, alors qu'elles n'ont pas créé d'emploi et n'ont pas permis d'augmenter les salaires des moins qualifiés, **nous avons pu montrer empiriquement**, notamment dans le cas du CICE, que leur bénéfice avait été partagé entre les employeurs à travers des augmentations de marge et les salariés les plus qualifiés qui ont vu leurs salaires augmenter du fait de ce dispositif (probablement à travers des primes et non des augmentations pérennes, toutefois).

Deuxièmement, les financements de la Sécurité sociale qu'on ne demandait plus aux employeurs ont été en grande partie compensés, ce qui a pesé sur le budget de l'État. Une partie de cette compensation a été financée par l'augmentation des prélèvements obligatoires, y compris sur les ménages les plus modestes puisque tout le monde paie la CSG et que la TVA a été massivement utilisée pour ces contributions. L'autre partie vient d'économies sur d'autres dépenses publiques, ce qui a contribué au sous-financement des services publics et ainsi à leurs difficultés actuelles. Or, comme le montre l'Insee à travers ses comptes nationaux distribués, les services publics sont le principal vecteur de redistribution en France : leur détérioration est donc inégalitaire.

Malgré tout, les gouvernements ont tenté de compenser certains de ces effets inégalitaires. Pour ce qui concerne la santé, des filets de sécurité ont été mis en place sur les complémentaires santé, avec la CMU-C devenue CSS (Complémentaire santé solidaire), gratuite jusqu'à un certain niveau de revenu et fortement subventionnée au-delà. Pour autant, le plafond de revenu ouvrant droit à la CSS se trouve en dessous du seuil de pauvreté.

Ont également été mises en place des incitations socio-fiscales à la complémentaire d'entreprise à travers des exemptions de cotisations sociales. Toutefois, ceci a des effets pervers car la généralisation des complémentaires d'entreprises a facilité les possibilités de sélection des risques et de traitements différenciés des adhérents en fonction des types d'entreprises et plus encore en défaveur des non-salariés (retraités ou indépendants). De plus, **les exemptions ont pesé** sur le budget de la Sécurité sociale car elles n'étaient pas compensées, il s'agissait donc d'une substitution de financement de la Sécurité sociale vers les complémentaires privées.

On retrouve des dispositifs publics et des mécanismes d'incitations socio-fiscales aux dispositifs privés pour la question des salaires nets. La prime d'activité (PA) a pris la suite et a augmenté la prime pour l'emploi (PPE) en la fusionnant avec la partie additionnelle du RSA (le RSA chapeau). La PA consiste à payer les salaires à la place de l'employeur et ceci a été dit explicitement quand, en réponse au mouvement des Gilets-Jaunes, **le Président Emmanuel Macron** a annoncé à la télévision que « *le salaire d'un travailleur au Smic augmentera de 100 euros par mois dès 2019 sans qu'il en coûte un euro de plus pour l'employeur.* » Cela s'est concrétisé en fait par une hausse de 100 euros maximum du bonus de la PA. Cela représente à nouveau un coût pour les finances publiques, qui s'ajoute aux incitations fiscales et sociales (exemptions d'impôt et de cotisations sociales) portant sur les compléments de salaire privés (intéressement, prime de partage de la valeur).

**Vous portez un regard très critique sur les effets sur l'emploi de ces politiques d'allègements de coût du travail. Le rapport Bozio-Wassmer remis au Premier Ministre Michel Barnier le 3 octobre 2024 estime pourtant que leur suppression menacerait 800.000 emplois. Les remettre en cause ne serait-il pas dangereux ?**

Pour pouvoir répondre à cette question, il est nécessaire de faire un point sur les méthodologies. En économie, on peut tout d'abord avoir des modèles théoriques, qui permettent de comprendre et structurer les différents mécanismes en jeu. Ensuite, si on veut évaluer les effets d'une politique, il existe deux grandes manières de procéder :

- Les évaluations purement empiriques (qu'on appelle « quasi-expérimentales ») observent les comportements réels des agents économiques autour de la réforme, envisagée alors comme un processus expérimental, afin de mesurer les mécanismes effectifs induits par celle-ci.
- Les évaluations par modèle de micro-simulation sont en réalité des évaluations théoriques

dans lesquelles les modèles théoriques sont très fortement détaillés, potentiellement en modélisant aussi l'hétérogénéité des acteurs. Ces modèles nécessitent d'être calibrés par des paramètres qui mesurent les comportements des agents modélisés.

Pour donner un exemple concret, j'ai personnellement dirigé une équipe de recherche qui a **évalué le CICE** par une méthode quasi-expérimentale. Le principe de ce crédit d'impôt était qu'annuellement, les entreprises recevaient une réduction d'impôts en fonction de la somme des salaires payés à des employés rémunérés moins de 2,5 fois le salaire minimum. Pour donner un ordre de grandeur, en 2025, un salarié payé exactement 2,5 fois le Smic à temps plein ouvre droit à 270 euros par mois de réductions de cotisations sociales à son employeur au titre du bandeau santé (le crédit d'impôt a été basculé en exonération de cotisations sociales en 2019) alors qu'il ne donne droit à rien s'il est payé un euro de plus.

Pour évaluer cette politique, nous avons eu accès aux bilans fiscaux de l'ensemble des entreprises françaises de 2009 à 2015 (le CICE a commencé au 1er janvier 2013) ainsi qu'à l'ensemble des déclarations de salaires, salarié par salarié, pour chaque entreprise sur la même période. Nous avons tout d'abord regardé si les distributions de salaires à l'embauche ou d'augmentations salariales connaissaient des déformations autour du seuil de 2,5 Smic à partir de 2013. Rien de tel n'est apparu, ce qui exclue la possibilité d'une réponse comportementale salarié par salarié.

Ensuite, nous avons classé les entreprises dans des cases en fonction de leurs caractéristiques avant la mise en place du CICE. Dans une même case étaient regroupées des entreprises du même secteur de production, de la même taille, avec la même intensité capitaliste dans leur bilan et la même structure de main d'œuvre, c'est-à-dire des entreprises très similaires. En revanche, de petites différences de salaires autour de 2,5 Smic faisaient que certaines étaient plus susceptibles que d'autres de bénéficier pleinement de CICE. Nous avons ensuite comparé, à l'intérieur de chaque case, les trajectoires d'emploi et de salaires des entreprises plus ou moins susceptibles de bénéficier du CICE. De 2009 à 2012, ces trajectoires sont totalement confondues et elles commencent à diverger pour certaines caractéristiques à partir de 2013, mais pas pour toutes les caractéristiques.

Elles restent confondues pour les caractéristiques d'emploi, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle. Les trajectoires de salaires des employés et ouvriers restent également confondues. En revanche, les trajectoires des salaires des cadres et professions intermédiaires divergent : elles augmentent plus dans les entreprises davantage susceptibles de bénéficier du CICE.

Ainsi, il apparaît que le CICE n'a pas permis de créer des emplois, ni d'augmenter les salaires des moins qualifiés ; son bénéfice a été partagé entre des augmentations de marge pour les employeurs et des hausses de salaires pour les salariés les mieux rémunérés.

Cet exemple du CICE est récent et éclairant mais il n'est pas une exception, loin de là. J'ai rassemblé dans le livre une large revue de littérature empirique sur d'autres réformes en France, sur des réformes similaires en Suède et en Finlande ainsi que sur des hausses du coût du travail par des hausses de salaire minimum dans de nombreux pays. La plupart du temps, il n'y a aucun effet sur l'emploi, même après de fortes variations du niveau du coût du travail.

De toute cette littérature empirique ne ressort qu'une vraie exception, qui concerne les premières exonérations de cotisations en France au milieu des années 1990 : **cette étude** réalisée en 2000 sur un petit échantillon d'entreprises avec peu de recul temporel est particulièrement mise en avant. Toutefois, **une économiste**, Sophie Cottet, a repris ces travaux dans les années 2020 avec des moyens méthodologiques et informatiques améliorés, lui permettant notamment de couvrir l'ensemble des entreprises françaises et une période de temps plus longue. Il s'avère alors que les effets sur l'emploi étaient concentrés dans les entreprises en difficulté financière et s'estompaient au bout de deux ans.

D'ailleurs, la partie revue de littérature du **rapport Bozio-Wasmer** que vous citez dans votre question n'est pas en contradiction avec ce constat. Toutefois, quand ils passent à la partie des propositions et des évaluations de réformes, les chiffrages ne sont pas basés sur les évaluations empiriques mais sur un modèle de micro-simulation qu'ils ne calibrent pas en accord avec leur propre revue de littérature. Dans ce modèle, le paramètre essentiel pour la

question de l'emploi est « l'élasticité de la demande de travail à son coût », qui mesure en fait directement l'effet recherché et qui n'est pas estimée par le modèle mais directement incluse comme une hypothèse.

En se basant sur les estimations les plus hautes de l'effet emploi – d'ailleurs contestées par un travail de réplcation de l'Insee – ils concluent qu'il faudrait au mieux considérer une élasticité de 0,3, ce qui est très faible. Mais ils choisissent en fait de calibrer leur modèle avec une élasticité deux fois plus forte en arguant qu'elle reste toutefois plus faible que ce qui était fait habituellement dans la littérature théorique. Ainsi, ce chiffre de 800 000 emplois ne découle absolument pas de travaux empiriques mais constitue bien une hypothèse théorique.

### **Si ces politiques ne sont pas efficaces, qu'est-ce qui expliquerait alors ce manque d'efficacité, et comment expliquer les résistances à leur remise en cause ?**

Comme cela fait longtemps que de nombreux travaux empiriques pointent l'inefficacité de la baisse du coût du travail pour créer des emplois, plusieurs explications empiriques ont été développées. L'un des **premiers travaux empiriques** marquants, qui a d'ailleurs valu le prix Nobel d'économie à ses auteurs, David Card et Alan Krueger a été l'évaluation au début des années 1990 d'une hausse du salaire minimum au New-Jersey, en comparant l'effet sur l'emploi dans les fast-foods à la frontière entre le New-Jersey et la Pennsylvanie. Ils ont trouvé que l'emploi avait plus augmenté dans les restaurants du côté New-Jersey de la frontière, où le coût du travail avait augmenté.

L'explication avancée avait été celle de la théorie du monopsonne. Symétrique au cas du monopole dans lequel l'offreur est unique, le monopsonne est la situation de marché dans laquelle le demandeur est en position de force (en l'occurrence c'est l'employeur qui achète la force de travail que lui offre son employé). Ainsi, l'employeur peut utiliser son pouvoir de marché pour baisser les salaires, jusqu'à un niveau tellement bas qu'il aura du mal à recruter. Il perdra probablement en volume en ne parvenant pas à bien servir ses clients par manque de personnel, mais sa hausse de marge peut lui permettre de compenser.

Cette stratégie permet aux employeurs d'augmenter leur profit par rationnement de la main-d'œuvre. Dans un tel cadre, l'augmentation du salaire minimum force l'augmentation des salaires et permet à l'employeur de recruter effectivement. Il le fait d'autant plus qu'il n'a plus de raison de rationner l'emploi puisque de toutes façons cela ne lui permettra pas légalement de baisser les salaires.

Cette explication par le monopsonne de l'employeur marche bien pour expliquer les cas d'augmentation du salaire minimum dans les pays ou États où il était particulièrement faible initialement. Toutefois, la multiplication des évaluations empiriques a montré l'absence d'effet du coût du travail sur l'emploi dans des cas de salaires minimums déjà relativement hauts, comme c'est le cas en France ou dans des états américains ou des provinces canadiennes où il dépasse même le Smic français.

Ainsi, et particulièrement pour le cas français, une autre explication me paraît plus convaincante : la complémentarité des facteurs. La production est un processus complexe qui nécessite de nombreux facteurs de production, principalement complémentaires les uns aux autres. Une variation du prix d'un facteur n'entraîne pas forcément une modification de son utilisation spécifique. Ainsi, quand les prix de l'énergie ont augmenté, les boulangers n'ont pas diminué le facteur concerné, l'électricité, en cuisant moins leur pain. Ils ont reporté le coût sur d'autres éléments, par exemple les prix, les marges, etc.

D'ailleurs, lorsqu'il y avait eu le débat lors de la campagne des législatives de 2024 sur la possibilité d'augmenter le Smic de 14 % d'un coup, j'avais **fait le calcul** que même pour les secteurs qui emploient le plus de salariés à bas salaires, une telle augmentation n'augmenterait que peu les coûts de production globaux, en l'occurrence de 0,6 % dans les secteurs de *l'hébergement et restauration, les services administratifs de soutien aux entreprises et les services personnels*. Ainsi, il est probable que ces coûts soient absorbés dans les marges ou dans les prix.

De fait, nous avons pu montrer **dans le cas du CICE** évoqué précédemment que l'allègement du coût des emplois à salaires bas et moyens n'avait pas conduit les employeurs à embaucher plus ce type de salariés, ni à les rémunérer mieux. En revanche, nous avons montré qu'une



part de cette manne avait été utilisée pour mieux rémunérer les salariés les plus qualifiés, qui n'ouvraient pas de droit au CICE à leur employeur.

De plus, la question de la complémentarité joue également sur l'ensemble de la chaîne de valeur, entre entreprises, et pas seulement à l'intérieur des entreprises. Ceci est bien illustré dans une des simulations du rapport Bozio-Wasmer et montre la limite de ces modèles de micro-simulation qui sont intégralement basés, pour ce qui concerne l'emploi, sur la substituabilité des facteurs de production. Ainsi, une de leur simulation de réforme trouve une augmentation de l'emploi dans tous les secteurs économiques à l'exclusion d'un seul, les services de nettoyages. Si on suit la logique de cette simulation, toutes les entreprises produiraient et vendraient plus, dans plus de locaux qui seraient moins nettoyés. Il est probable que si une telle croissance de la production et des ventes se passait, elle induirait au contraire une hausse de la demande de nettoyage des locaux professionnels.

Un autre argument est celui que la complémentarité des facteurs serait un phénomène de court terme, mais que la substituabilité se produirait à long terme à travers l'orientation de la recherche et développement qui se focaliserait principalement sur la possibilité de remplacer les facteurs les plus coûteux. L'argument est robuste théoriquement, mais il se heurte au fait que les innovations technologiques sont principalement mondiales, et donc non impactées par les spécificités du coût du travail dans tel ou tel pays.

Reste à comprendre les résistances à la remise en cause de la stratégie de l'emploi par la baisse du coût du travail, malgré l'accumulation de preuves empirique de son inefficacité. Je vois deux principales explications : l'idéologie et les intérêts. L'idéologie est renforcée par le fait que l'explication du lien entre le coût du travail et son achat par les employeurs est simple et intuitive, même si elle est *in fine* erronée. De plus, elle est vraiment à la base des principes de la science économique, donc apprise en premier par les personnes qui n'ont qu'un enseignement rapide de cette discipline.

Par ailleurs, cette idéologie est fortement défendue, notamment politiquement et médiatiquement, par ceux qui en retirent des avantages. La stratégie de baisse du coût du travail ne permet pas de créer des emplois, mais elle n'est pas sans effet pour autant. Comme évoqué précédemment, elle augmente les inégalités, c'est-à-dire qu'elle fait des perdants et des gagnants. Les gagnants ont tout intérêt à ce qu'elle perdure.

### **Quelles sont au final les solutions alternatives que vous proposez pour remplacer ces politiques d'allègement ?**

Pour répondre, il faut reformuler cette question en deux sous-questions. Comment revient-on sur la stratégie du coût du travail, et les exonérations de cotisations en particulier ? Que fait-on à la place ? Les deux questions sont en partie liées car les effets des politiques alternatives peuvent prendre du temps, de la même manière que les effets secondaires de la stratégie de baisse du coût du travail ont aussi pris du temps à se faire ressentir. Par exemple, la dégradation des services publics a été progressive, sa reconstruction ne se ferait pas du jour au lendemain. La question du rythme est donc primordiale car retirer intégralement d'un coup les 80 milliards d'exonérations de cotisations sociales risquerait de porter atteinte à l'équilibre financier de certaines entreprises très exposées.

En revanche, un rythme de dégonflement de plusieurs milliards d'euros par an semble réaliste. Pour mettre en place ces baisses dès les premières années tout en se laissant la possibilité de continuer à baisser, il ne faut pas se limiter au haut de l'échelle des salaires car cela créerait un mur d'exonérations sur les bas salaires. De plus, la majeure partie des 80 milliards d'exonérations portent sur les bas salaires. Pour diminuer progressivement l'ensemble des exonérations, la manière la plus simple consiste à geler le barème, en le faisant passer en euros et non plus en proportion du Smic (ou en proportion d'un Smic passé comme cela avait été fait pour les seuils des bandeaux en 2024, ce qui revient au même). Un tel gel est double car il concerne deux dimensions :

- le positionnement dans le barème est exprimé en euros (au lieu d'avoir un allègement qui va de X au niveau du Smic jusqu'à Y à 3 Smic, on écrit qu'il va de X pour 1 800 € par mois jusqu'à Y pour 5 400 € par mois) ;

- le montant également est exprimé en euros (au lieu d'avoir un allègement maximum de 40 % du salaire brut, on écrit qu'il est de 720 €).

Ainsi, au fur et à mesure du temps, grâce à l'inflation, les salaires se décalent vers le haut du barème et donnent droit à de moindres exonérations. De plus, les exonérations à chaque niveau ont une valeur réelle (corrigée de l'inflation) moindre. Les gains dépendent donc de la croissance des salaires. Au rythme de 2 %, l'État économiserait plus de 4 milliards d'euros dès la première année. Avec seulement 1,5 % de croissance nominale des salaires, il n'aurait qu'un peu plus de 3 milliards. Par ailleurs, non seulement une augmentation volontariste du Smic ne coûterait plus au budget de l'État (comme *c'est le cas actuellement* justement du fait de l'indexation des exonérations de cotisations sociales sur le Smic) mais au contraire elle pourrait accélérer son dégonflement et engendrer d'importantes diminutions de dépenses publiques.

*A contrario*, les fonds publics générés par ce double gel des exonérations de cotisations sociales pourraient être réinvestis dans des services publics actuellement en grande difficulté, ce qui s'avéreraient à la fois créateur de bien être pour les usagers et créateur d'emploi. Dans *une étude réalisée avec des collègues*, nous avons pointé le secteur *des services à la personne*, en particulier la garde d'enfant et l'aide aux personnes âgées en perte d'autonomie. Un tel investissement public créerait des emplois car il y a un manque aujourd'hui sur ces services, principalement du fait que beaucoup de ménages qui en aurait besoin n'ont pas les moyens de se les offrir. De plus, outre l'impact sur le bien-être de ces ménages et sur l'emploi, cela permettrait de libérer du temps pour des mères (des enfants à garder) et des filles (des personnes en perte d'autonomie) qui sont contraintes par ces tâches.

Par ailleurs, d'autres services publics en berne pénalisent l'économie. Les entreprises exportatrices ne sont pas gênées par le coût du travail car elles emploient surtout des salariés qualifiés et bien payés, mais elles ont besoin que la main d'œuvre soit bien formée et en bonne santé, ce qui dépend des services publics d'éducation et de santé. Elles ont aussi besoin d'innover. Le processus d'innovation technologique repose généralement sur le développement par les entreprises au sein de la recherche privée d'innovations fondamentales qui sont le plus souvent produites par la recherche publique ou financées par des fonds publics, car le savoir fondamental est un bien public.

Pour les entreprises non exposées au commerce international, qui sont en fait de loin les plus nombreuses, les besoins de main d'œuvre bien formée et en bonne santé sont également essentiels, auxquels s'ajoutent la nécessité d'avoir des débouchés. De ce point de vue, avoir des services publics gratuits libère du pouvoir d'achat pour d'autres dépenses. De même, le renforcement de la négociation collective doit permettre d'augmenter les salaires et donc le pouvoir d'achat des travailleurs.