

Tour de passe-passe

“ Marier la carpe et le lapin, flatter les couches sociales modestes et en même temps encenser les acteurs de la mondialisation, célébrer le travail tout en dénonçant son « coût excessif », tout cela pourrait passer pour de la désinvolture. Mais ce n'est qu'un simple tour de passe-passe. En réalité, la politique au jour le jour vise un énorme transfert de richesses en faveur des couches sociales les plus élevées.

Le plafonnement de l'impôt (bouclier fiscal) réduit encore un peu plus la progressivité de l'impôt sur le revenu. De nouvelles mesures s'annoncent sur les retraites, sur le contrat de travail et des milliers d'emplois vont disparaître dans les services publics et dans l'éducation. Il reste aussi l'hypothèse d'une TVA « sociale », déplaçant vers les ménages une charge, qui incombe aujourd'hui aux entreprises, et entamant d'autant leur pouvoir d'achat. Toutes choses qui pénalisent d'abord la population la plus pauvre.

La contradiction entre les discours et la réalité va apparaître d'autant plus vite que la conjoncture économique va donner peu de marge de manœuvre. En déshabillant Pierre pour encore mieux habiller Paul, on a peu de chance de relancer la croissance. ”

Boomerang spéculatif

Il se dit que la mondialisation financière, en répartissant les risques, réduit d'autant les possibilités d'une crise majeure. La réciproque est tout aussi vraie. Le système fonctionnant sans frontière, la vitesse de propagation de la crise n'en est que plus grande. > pages 2/3

La grande souffrance des « PME » ?

Les contre-réformes sociales ont souvent pour justification la protection des PME et TPE. Mais les classifications qui sont faites de ces entreprises ne disent pas grand-chose de leur vulnérabilité réelle. > pages 3/5

La réforme des heures sup'

Elle s'appliquera le 1^{er} octobre. Par-delà ses principes, elle s'avère constituer une nouvelle remise en cause de la RTT sans pour autant permettre de véritables embauches. pages 11/12

Quid de la TVA « sociale » : ses objectifs, ses mystifications, nos tableaux
> pages 5/8

Boomerang spéculatif

Une grave crise de confiance dans le système bancaire s'est ouverte au début du mois d'août. Les banques ne se font plus confiance entre elles. Ce qui a eu pour conséquence de faire grimper les taux d'intérêt dans leurs opérations de prêts mutuels. Mondialisation oblige, ces tensions interbancaires se sont propagées des Etats-Unis au reste du monde.

Les banques centrales (comme la Banque centrale européenne, BCE) ont dû injecter des sommes gigantesques pour répondre directement aux demandes d'emprunt des banques et pour empêcher que les taux d'intérêt ne grimpent trop haut. Entre le 9 et le 17 août, les principales banques émettrices ont introduit plus de 300 milliards d'euros. Le 9 août, le taux d'emprunt interbancaire en euros, qui était en dessous de

4,1 % en début de séance, est brutalement monté à près de 4,7 %. L'intervention massive de la BCE l'a fait retomber à 4,07 %. Révélatrices de la fébrilité des marchés, les places boursières connaissent ce même 9 août des records en nombre d'ordres (achats-ventes d'actions). Le Nasdaq à New-York, par exemple, dit avoir traité plus de 3 milliards d'actions durant cette journée ! L'agitation a été à son comble, certains essayant de limiter les dégâts en se débarrassant au plus vite de certains titres, d'autres faisant le pari d'un achat opportuniste gros de plus-values ultérieures.

Les croyances libérales voudraient que la mondialisation financière, en répartissant les risques, réduise d'autant les possibilités d'une crise majeure. La réciproque est tout

Quel a été le facteur déclencheur de cette crise ?

La BNP-Paribas est un bon exemple, parmi d'autres, pour le comprendre. Le 7 août, la banque française décidait que ses clients, possédant des produits financiers dans trois de ses fonds spécialisés, ne pouvaient plus les vendre. Autrement dit, ces clients se retrouvaient brutalement en possession de titres non négociables, ayant perdu toute liquidité.

Pourquoi cette décision de la BNP-Paribas ? La banque se disait en effet incapable de calculer la valeur de ces titres, puisque le marché spécialisé dans ces valeurs spéculatives s'était brutalement évaporé. Plus d'acheteurs, donc plus de prix de marché... Les trois fonds que la BNP-Paribas décidait de bloquer contenaient 35 % de ces titres invendables.

Pourquoi des titres invendables ? Le marché immobilier américain s'appuie, plus qu'ailleurs, sur des prêts à taux variables (avec parfois même des possibilités de différer le remboursement) notamment pour les ménages les plus démunis, et sans être trop regardant sur leur solvabilité. Dans la dernière période, la banque centrale américaine avait augmenté les taux d'intérêt, provoquant la banqueroute d'un grand nombre de ces ménages. Jusque là rien de spectaculaire... **En une année, les saisies de logement pour banqueroute ont doublé aux Etats-Unis !** Mais ces crédits hypothécaires sont eux-mêmes des produits financiers, placés et négociables. Ils ont donc une valeur spéculative au gré des aléas du marché immobilier américain.

Pourquoi des banques acquièrent-elles ce genre de titres ? Les institutions financières sont attirées par des titres au rendement supérieur à la moyenne. Ce rendement est la contrepartie d'un risque plus élevé. Les fameuses SICAV « dynamiques » sont un exemple du rapport entre rendement et risque. Pour vendre des produits de ce type, les banques acquièrent sur le marché des titres plus risqués leur permettant au passage une meilleure marge pour elles-mêmes et leurs clients... quand cela marche. Ces titres de crédit immobilier américains étaient détenus par un grand nombre de banques. ●

aussi vérifiable : le système fonctionnant désormais sans frontière, la vitesse de propagation d'un important accident financier n'en est que plus grande. Et les sommes financières en jeu n'en sont que plus importantes. A chaque fois que cela se produit, de bons esprits annoncent que c'est la dernière fois et que de nouvelles dispositions suffisent désormais à mieux contrôler la machine.

En finir avec ces crises ?

Hélas, ce n'est pas comme cela que le monde fonctionne. **Les forces sociales et financières qui agissent dans ce contexte ne sont pas du tout à la recherche d'un équilibre**

vertueux. Elles sont, en revanche, toujours en quête d'un rendement financier supérieur à la moyenne du marché. Aussi, tout espoir d'un consensus raisonnable est vain. **Chaque nouvelle disposition régulatrice voit l'apparition d'une nouvelle forme de surenchère.** Rechercher un surprofit par rapport à la norme est inscrit durablement dans le fonctionnement concurrentiel. C'est ce qui engendre à chaque fois de nouvelles inventions spéculatives, de nouvelles prises de risques, au détriment des économies réelles, celles qui font vivre des milliards d'individus. ●

La grande souffrance des « PME » ?

Les contre-réformes sociales ont souvent pour justification la situation des petites entreprises. La complaisance va bon train à ce propos et les faiseurs d'opinion ne font pas trop dans le détail quand il s'agit de faire passer une pilule amère en invoquant la protection des PME. En vérité, de quoi s'agit-il au juste ? quelle est la part de démagogie, de mensonge et de réalité économique ?

Le critère de l'effectif

C'est celui qui est le plus employé, mais à tort. Où commencent et où finissent les seuils d'effectif et selon quels critères ? D'autant plus que les définitions officielles existantes (européenne et française) englobent tout à la fois les micros entreprises artisanales et les entreprises moyennes allant jusqu'à 250 salariés. L'Union européenne a fixé les seuils en combinant, au critère d'effectif, le chiffre d'affaires et le bilan financier.

| Catégorie | Effectif | Chiffre d'affaires | ou | Total de bilan |
|-----------|----------|--------------------|----|-----------------|
| Moyenne | < 250 | ≤ 50 millions € | | ≤ 43 millions € |
| Petite | < 50 | ≤ 10 millions € | | ≤ 10 millions € |
| Micro | < 10 | ≤ 2 millions € | | ≤ 2 millions € |

La définition française est un peu différente : « On entend par PME les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 250 employés et dont le chiffre d'affaires ne

dépasse pas en moyenne, sur les trois dernières années, 40 millions d'euros. » Cette définition exclut les entreprises « dont le capital social est détenu à hauteur de plus de 33 % par une entreprise n'ayant pas le caractère d'une PME.. »

Toutes ces classifications sont d'ordre statistique. Elles ne disent pas grand-chose sur le degré de vulnérabilité économique de l'entreprise.

- Les seuils d'effectif ne disent rien sur la part des salaires dans les charges d'exploitation. Il n'y a pas de comparaison entre une entreprise de services où les salaires vont représenter 70 % du chiffre d'affaires et une petite entreprise de mécanique achetant des matières premières, des biens intermédiaires et dans laquelle les salaires représentent 30 % de la valeur ajoutée.
- Les seuils de chiffre d'affaires ne disent rien sur la nature des clients, sur le degré de dépendance et sur l'absence ou pas de pouvoir de négociation commerciale. L'entreprise travaille-t-elle pour le marché final des ménages ou bien a-t-elle pour clients d'autres entreprises ? Est-elle d'abord dépendante du pouvoir d'achat des consommateurs ou au contraire des pressions d'autres entreprises ?
- Les seuils de bilan ne disent pas grand-chose non plus sur le pouvoir de négociation

financière de l'entreprise, en fonction par exemple du niveau de ces actifs (équipements, brevets, etc.). Le banquier ne regarde pas seulement la taille du bilan, mais surtout sa composition.

Dans les discours officiels, la notion de PME englobe tout et ne distingue pas les très petites entreprises (TPE). Or cette distinction est cruciale. Les artisans travaillent majoritairement pour des particuliers et la très grande majorité des entreprises « moyennes » pour d'autres entreprises. Cet « oubli » permet de ne rien dire sur la diversité des situations et de tout ramener au coût du travail.

La diversité des contraintes

Une entreprise, quelle que soit sa taille, est à la confluence d'un certain nombre de pressions et de contraintes :

- de ses clients qui vont souhaiter ou demander une baisse de ses prix,
- de ses fournisseurs qui vont faire pression pour augmenter leurs prix,
- des salariés qui vont souhaiter de meilleures rémunérations,
- des banques qui accordent ou pas un découvert, un prêt et qui vont fixer le taux d'intérêt,
- de l'Etat qui prélève l'impôt.

Mais, selon son activité, le secteur de ses clients, son appartenance ou pas à un groupe, sa taille, ses besoins de financement, ses effectifs et leurs qualifications, son niveau d'ouverture à la concurrence, etc. ces cinq facteurs vont peser très différemment.

Pour les seules grandes entreprises, la valeur ajoutée dans le commerce oscille entre 20 et 25 % du chiffre d'affaires, dans l'industrie entre 40 et 45 % et dans les services autour de 60 %. En d'autres termes, la marge restante, qui permet ensuite de payer les salaires et les intérêts à la banque, est très différente selon le secteur, y compris pour les firmes importantes. Le même raisonnement s'applique aux TPE dont le taux moyen de valeur ajoutée est de 38 % (source : Insee, données 2003 publiées en 2006).

Qu'est-ce qui définit une entreprise artisanale (TPE) ?

Selon la loi du 5 juillet 1996, « doivent être immatriculées au répertoire des métiers les personnes physiques et les personnes morales qui n'emploient pas plus de dix salariés et qui exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat ».

En 2005, il y avait 837 000 entreprises artisanales en France, dont plus de 40 % n'avaient aucun salarié. Elles agissaient pour l'essentiel dans le bâtiment (40 %), les réparations et autres services (30 %) et l'alimentation (12 %).

Des situations sociales plus précaires

En 2005, 41,5 % des salariés des très petites entreprises (TPE) étaient employés à temps partiel, en CDD ou encore bénéficiaient d'une aide ciblée de l'Etat. 46 % des femmes employées par ces entreprises sont à temps partiel, contre 13 % des hommes. 15 % des salariés sont en CDD contre 10 % pour l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés. Le temps de travail moyen y est de 1,2 heure de plus que dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Dans leur grande majorité, ces entreprises travaillent pour les consommateurs finaux. La valeur ajoutée (VA) produite par ces artisans en 2003 représentait en moyenne 38 % de leur chiffre d'affaires. Dit autrement : une fois ses factures payées (mais avant rémunération des salariés... et des banques), l'artisan conserve une marge de 38 pour un chiffre d'affaires de 100 une fois qu'il a payé tous ses fournisseurs et services. Mais le degré de dispersion rend cette moyenne inopérante : le taux de VA en effet est de 59 % pour les TPE du transport, de 44 % pour les plombiers-chauffagistes, et de 25 % pour les bouchers ou les poissonniers (Insee, août 2006). Ensuite bien sûr, il faut payer les salaires... mais encore faut-il savoir quels sont les effectifs nécessaires à la réalisation du chiffre d'affaires. Sous cet angle, tout le monde n'est pas non plus

logé à la même enseigne. En dépit de ces connaissances, les médias croient en général que toutes ces entreprises sont fondamentalement sous la seule pression des salaires ! Pourtant, le haut degré de défaillance d'entreprises parmi les TPE s'explique par une grande diversité des scénarios. L'artisan est généralement très dépendant des banques et son pouvoir de

négociation est généralement très faible. Pourquoi faudrait-il considérer que la pression des banques est un fait objectif incontournable mais que le coût salarial, lui, est en revanche nécessairement abusif ? Comment ne pas voir d'ailleurs que l'activité des artisans est très dépendante du pouvoir d'achat des ménages. ●

La TVA « sociale », quésaco ?

Le projet actuel consiste à augmenter le taux de TVA, afin de faire basculer vers cet impôt indirect une partie des charges sociales payées par les entreprises, et d'augmenter les taxes payées sur les importations. Son taux normal est aujourd'hui en France de 19,6 %. Cette part de TVA « sociale » a été présentée comme devant répondre à plusieurs objectifs :

- Aider au financement de la protection sociale.
- Abaisser le coût du travail et favoriser ainsi les embauches.
- Dissuader ainsi les entreprises de délocaliser.

Cette baisse du coût du travail doit enfin être bénéfique pour le commerce extérieur puisqu'elle doit en principe se répercuter sur les prix des exportations (exonérées de TVA).

Pour que cette superbe mécanique fonctionne aussi vertueusement, il faudrait qu'aucune hausse

des prix n'en résulte, l'augmentation de la TVA étant compensée par une baisse des prix de revient consécutive à la baisse du coût du travail. Pourquoi n'y avait-on pas pensé plus tôt ?!

La part patronale

En 2005, la part patronale des cotisations sociales s'élevait à 236 milliards d'euros. Si la TVA passait à 25 %, y compris son taux réduit de 5,5 % sur certains biens, cela dégagerait une rentrée supplémentaire de l'ordre de 90 milliards d'euros, soit 38 % des cotisations patronales. Sans doute un peu moins compte tenu des allègements déjà existants. Ce serait donc bien une baisse importante du coût du travail. Une réforme qui déchargerait les entreprises d'une part de leurs responsabilités au détriment de la collectivité.

1^{re} mystification : le financement de la Sécurité sociale

Les accords européens imposent que les taux maximum de TVA ne dépassent pas 25 %. En France, une augmentation d'un point, à 20,6% du taux normal (y compris des biens actuellement à taux réduit), rapporterait environ 8 milliards d'euros. De combien faudra-t-il l'augmenter pour soutenir notre protection sociale ? Et comment seront financés demain les nouveaux besoins de santé étant donné le plafonnement européen du taux de TVA ?

Dit autrement : cette réforme vise à décréter de fait que les ressources de la Sécurité sociale ne devront plus jamais augmenter. D'autant plus qu'il



ABONNEMENTS : 125 € TTC • Prix CE 80 € TTC

sera facile de démontrer qu'une trop forte augmentation du taux de TVA diminuerait trop le pouvoir d'achat. Une TVA sociale contribue donc définitivement à assécher les ressources de la Sécurité sociale. Il restera à ses apôtres à proposer des assurances santé privées, occasionnant un nouveau creusement des inégalités.

2^e mystification : la création d'emplois par l'abaissement du coût du travail

En France, en 2005, l'Etat a dépensé environ 30 milliards d'euros en exonérations (17 milliards €) et aides diverses à l'emploi. Ces politiques de « financement » des embauches durent depuis vingt ans avec le succès que nous lui connaissons. Ce n'est qu'entre 1997 et 2000 que les embauches ont été massives, grâce à une hausse du dollar qui a favorisé les exportations et grâce aux mesures sur les 35 heures.

Pour que le transfert de charges vers la TVA favorise les embauches il faudrait que soient réunis au moins trois facteurs :

- Que les entreprises baissent effectivement leurs prix H.T. et n'en profitent pas pour augmenter leurs marges.
- Que le pouvoir d'achat des ménages ne soit pas entamé, alors que le prix des importations va mécaniquement augmenter et que la demande finale augmente. Car tout le monde le sait : les entreprises embauchent majoritairement (mis à part les artisans et les très petites entreprises) en fonction de leur carnet de commandes et non des allègements de charges.
- Que, sous le double effet de l'abaissement relatif du coût unitaire du travail et de l'augmentation de la demande, les entreprises embauchent...

Ce scénario est peu probable. En 2004, l'actuel Président de la République considérait « que l'Etat ne contrôlait pas le niveau des prix, et qu'il était donc

à craindre qu'une hausse de la TVA, malgré la diminution des charges, ne fût intégrée dans la marge, et donc intégralement répercutée sur le prix de vente, à l'image de ce qui avait déjà été constaté dans la grande distribution » (audition devant la commission des Finances du Sénat, 4 mai 2004, www.senat.fr/commission/fin/fin040510.html). Ce sont effectivement les secteurs tournés vers la consommation finale qui sont le moins menacés par la concurrence extérieure, à la différence des secteurs fabriquant des biens intermédiaires. La progression des prix avec le passage à l'euro en témoigne. Dans ce cas, le pouvoir d'achat est mécaniquement atteint, d'autant que la TVA est l'impôt le plus injuste socialement (*voir plus loin*).

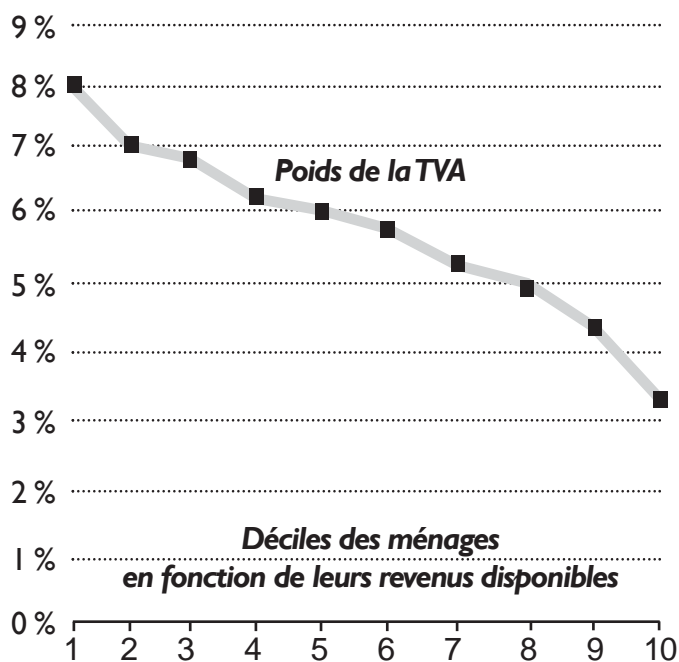
3^e mystification : la protection contre les délocalisations

Certaines études soulignent que 5 % des suppressions d'emplois sont dues aux délocalisations. Mais le coût du travail en Europe de l'Est est environ 5 fois moins cher qu'en Europe de l'Ouest, il l'est 30 fois moins en Chine... Qui peut prétendre qu'une baisse des cotisations patronales aura un effet sur de tels écarts ? D'autant que la part du coût salarial n'est pas identique selon les branches.

La TVA, l'impôt le plus injuste

En 2007, le taux normal de TVA est de 19,6 %, à côté de taux réduits : 2,1 % (presse, médicaments remboursés par la Sécurité sociale, etc.) et 5,5 % (produits alimentaires, boissons non alcoolisées, livres, aliments pour le bétail, hôtellerie, cinéma, musées, transports de voyageurs, etc.).

La TVA est l'impôt le plus injuste socialement car il touche proportionnellement plus les ménages modestes que les autres. Le Conseil économique et social a évalué que la charge de TVA sur les ménages les plus modestes représentait entre 6,7 et 8 % de leurs revenus disponibles, contre 3,4 à 5 % pour les plus riches.



Source : Conseil économique et social.

L'explication est simple. La TVA n'est pas progressive selon le niveau de revenu et elle n'est même pas proportionnelle. Les personnes disposant d'un revenu élevé n'en consomment pas la totalité et en épargnent une part plus ou moins

importante. Cette part échappe, au moins durant un temps, à la consommation et est au contraire placée avec intérêts peu ou pas taxés.

En France, la TVA représente 50 % des recettes fiscales de l'Etat, et l'impôt sur le revenu 17 %. Le reste provenant de l'impôt sur les bénéfices, de la taxe sur les produits pétroliers et autres.

Il y a un grand nombre de manière de traiter les chiffres des prélèvements obligatoires. Pour notre part, nous en privilégierons deux :

- Le poids de chaque type d'impôt, de taxe ou de cotisation rapporté au PIB, c'est-à-dire à un des indicateurs de la richesse créée.
- L'impact sur les différentes catégories sociales des différents prélèvements afin d'en juger l'effet redistributif.

Lire le tableau de la façon suivante : en France, le total des prélèvements équivaut à 45,8 % du PIB en 2005, dont 7,4 % pour la TVA... 11,9 % pour les impôts sur le revenu (IR) et sur les bénéfices des entreprises (IS), 11,1 % pour les cotisations patronales, etc.

| | Total prélèvements (En % du PIB 2005) / PIB | TVA | | | Cotisations sociales patronales | Cotisations sociales salariés et ind. |
|-----------------------|---|-------------------|-----------------|-------------|---------------------------------------|---|
| | | TVA | Autres taxes | IR et IS | | |
| Danemark | 51,2 | 10,0 | 7,9 | 31,4 | 0,1 | 1,8 |
| Suède | 52,0 | 9,3 | 8,0 | 20,1 | 10,8 | 3,8 |
| France | 45,8 | 7,4 | 8,4 | 11,9 | 11,1 | 7,0 |
| Pays-Bas | 39,1 | 7,3 | 5,8 | 11,9 | 4,1 | 10,0 |
| Belgique | 47,7 | 7,2 | 6,7 | 17,7 | 8,4 | 7,7 |
| Royaume-Uni | 38,6 | 6,8 | 6,5 | 16,8 | 4,4 | 4,1 |
| Espagne | 36,4 | 6,3 | 6,2 | 11,3 | 8,5 | 4,1 |
| Allemagne | 40,3 | 6,2 | 5,9 | 10,4 | 7,0 | 10,8 |
| Italie | 40,7 | 6,0 | 8,5 | 13,4 | 8,9 | 3,9 |
| Zone euro 2005 | 41,2 | Total 13,7 | | 2,0 | Total 15,4 | |

Source : Eurostat n° 31 - 2007.

Rapporté au PIB, l'ensemble des prélèvements est de 45,8 % en France. Au-dessus de la moyenne de la zone euro de 2005 (41,2 %), mais encore loin des pays scandinaves.

Le poids de la TVA :

- La France se distingue par une part

importante des taxes sur les achats : 7,4 % du PIB rien que pour la TVA et 8,4 % pour les autres taxes, notamment sur les produits pétroliers. Au total, près de 16 % du PIB en taxes contre 13,7 % pour la moyenne des pays de l'Europe de l'Ouest.

- L'impôt sur le revenu et les bénéfices des

entreprises y reste dans la moyenne de ses principaux partenaires : 11,9 % contre une moyenne de 12 %.

La répartition entre impôts/taxes et cotisations sociales :

- La France affiche l'un des plus hauts niveaux de cotisations sociales patronales (11,1 % du PIB) mais aussi l'un des plus hauts niveaux de cotisations à la charge des salariés et des indépendants.
- Au total, les prélèvements en France se répartissent pour 60,5 % en taxes et impôts (fiscalité) et pour 39,5 % en cotisations sociales diverses. Cette ventilation était en moyenne pour la zone euro 2005 de 66 % et 34 %.

La France est donc aujourd'hui le pays où les taxes à la consommation représentent la plus grande part au sein de la fiscalité classique. Elle est aussi le pays où la part des cotisations sociales dans l'ensemble des prélèvements est l'une des plus élevées. Le projet de TVA sociale consiste donc à

Mondialisation des réductions d'impôts sur les bénéfiques

Cette année encore, l'étude annuelle du cabinet KPMG fait apparaître une baisse du taux moyen de l'impôt sur les sociétés, qui s'abaisse à 24,2 % dans l'Union européenne contre 25,8 % l'an passé (et 38 % en 1993). L'Espagne et les Pays-Bas ont réduit significativement leur taux. Pour 2008, les taux moyens devraient encore baisser compte tenu des annonces faites en Espagne, au Royaume-Uni, en Chine et en Allemagne.

En 1994, le taux moyen d'imposition des entreprises était de 37,5 % dans l'Union européenne et du même niveau pour l'ensemble des pays les plus développés au sein de l'OCDE. Depuis, un décrochage s'est produit entre l'Europe et le reste de ses principaux partenaires, puisque le taux moyen au sein de l'OCDE est maintenant de l'ordre de 28 %. ●

transférer une partie des cotisations patronales (11 % du PIB) vers la TVA qui représente déjà 7,4 % du PIB.

| | Taxes | IR + IS | Impôts + taxes | Cotisations |
|-----------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| Danemark | 36,3 % | 63,7 % | 96,3 % | 3,7 % |
| Suède | 46,3 % | 53,7 % | 71,9 % | 28,1 % |
| France | 57,0 % | 43,0 % | 60,5 % | 39,5 % |
| Pays-Bas | 52,4 % | 47,6 % | 63,9 % | 36,1 % |
| Belgique | 44,0 % | 56,0 % | 66,2 % | 33,8 % |
| Roy-Uni | 44,2 % | 55,8 % | 78,0 % | 22,0 % |
| Espagne | 52,5 % | 47,5 % | 65,4 % | 34,6 % |
| Allemagne | 53,8 % | 46,2 % | 55,8 % | 44,2 % |
| Italie | 52,0 % | 48,0 % | 68,6 % | 31,4 % |
| Zone euro 2005 | nc | nc | 66 % | 34 % |

Source : fait à partir de Eurostat n° 31 - 2007.

Lire le tableau ci-dessus de la façon suivante : en France, 60,5 % des prélèvements concernent les divers impôts et les taxes et 39,5 % les cotisations sociales. Parmi les impôts et les taxes, 43 % relèvent de l'impôt sur le revenu, sur les bénéfices des entreprises ou sur le capital et 57 % concernent les taxes à l'achat dont la TVA. ●

Danger immédiat : le contrat unique

L'idée du contrat unique est généralement présentée sous couvert d'une plus grande efficacité du marché du travail. En favorisant la flexibilité générale des emplois, cette mesure alimenterait le dynamisme des embauches. Personne n'a pourtant jamais démontré que la simple rotation des emplois avait de telles conséquences vertueuses. Mais les défenseurs de cette idée expliquent que c'est à cause de la rigidité du CDI que les entreprises embauchent peu : argument connu à propos du CNE et du CPE, et qui fait tout simplement l'impasse sur l'existence ou pas d'une croissance économique (pour une plus ample critique du contrat unique, voir *La Lettre du CE* n° 157, avril 2007).

L'un des avocats de ce projet auprès des pouvoirs publics est un enseignant en économie, Pierre Cahuc, dont nous livrons ici une courte synthèse parue en janvier 2005 dans *L'Express*.

« (...) Transformer un CDD en CDI est une opération risquée pour l'entreprise. Contrairement aux personnes en CDD, un salarié en CDI peut contester son licenciement économique devant le juge. Cette insécurité juridique pèse lourd sur les épaules de l'employeur. Voilà pourquoi, en France, plus de la moitié des contrats temporaires ne sont pas transformés en CDI. D'où l'intérêt du contrat de travail unique. Il permettrait de sortir d'un système dual particulièrement inégalitaire pour lui en substituer un plus harmonieux et progressif. Comment cela ? En supprimant la limite de durée des CDD. En cas de licenciement, l'entreprise paierait à l'Etat une taxe, calculée en fonction du niveau de salaire des personnes concernées.

» Du point de vue du salarié, l'ancienneté resterait une protection : plus il passe de temps dans une entreprise, plus son salaire est élevé et plus son licenciement, donc, coûterait cher. Pour l'employeur, on sortirait enfin du flou juridique : le coût d'un licenciement pourrait être estimé précisément et ne dépendrait plus de la décision (difficilement prévisible) d'un juge. Enfin, les chômeurs pourraient profiter d'un meilleur suivi. Les salariés en CDI se croient

aujourd'hui mieux protégés que les autres. En réalité, les entreprises paient des sous-traitants pour assurer leur reclassement plutôt que de s'en charger directement.

» Ce qu'il faut réellement améliorer, c'est la qualité de notre service public de l'emploi. Or, avec le contrat de travail unique, la taxe sur les licenciements financerait les caisses de l'ANPE et de l'assurance-chômage.

Mieux : avec ce système, plus une entreprise licencierait, plus elle contribuerait à lutter contre le chômage. A l'inverse, les entreprises qui créeraient de l'emploi ne seraient pas pénalisées (...). » ●

A P E X

Avec 85 collaborateurs en région parisienne, dans le Nord et en Rhône-Alpes, APEX assure une assistance complète dans tous les domaines : analyse de la situation des groupes et des sociétés ; intervention en cas de réorganisation, restructuration, fusion, nouvelles technologies ; gestion et comptabilité des CE ; formation économique et sociale des élus.

APEX

17, boulevard Poissonnière 75002 Paris
Tél. : 01 53 72 00 00

APEX Lille 36, rue Inkerman 59000 Lille
Tél. : 03 20 15 86 19

APEX Grenoble

8A, rue Ampère 38000 Grenoble
Tél. : 04 76 20 33 10

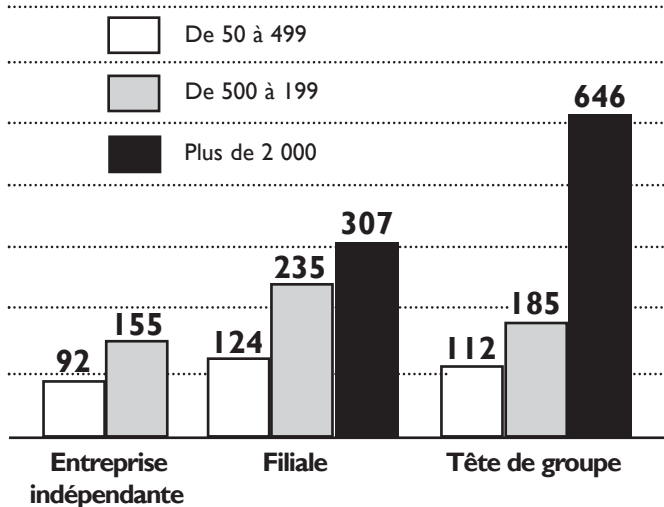
APEX Lyon

15, boulevard Vivier-Merle 69003 Lyon
Tél. : 04 72 68 17 21

La rémunération des chefs d'entreprise

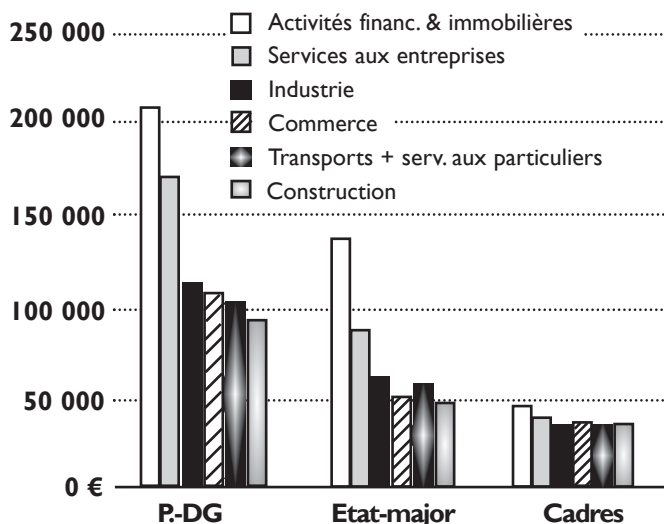
La taille de l'entreprise joue un rôle majeur dans les écarts de rémunération des dirigeants d'entreprise : les 10 % les mieux payés ont des salaires cinq fois plus élevés que les 10 % les moins payés. Et le P-DG d'une entreprise indépendante d'au moins de 50 salariés gagne sept fois moins que le dirigeant d'un groupe de plus de 2 000 salariés (source : *Insee Première*, juillet 2007).

Salaire annuel du P-DG du privé en 2005 en K€



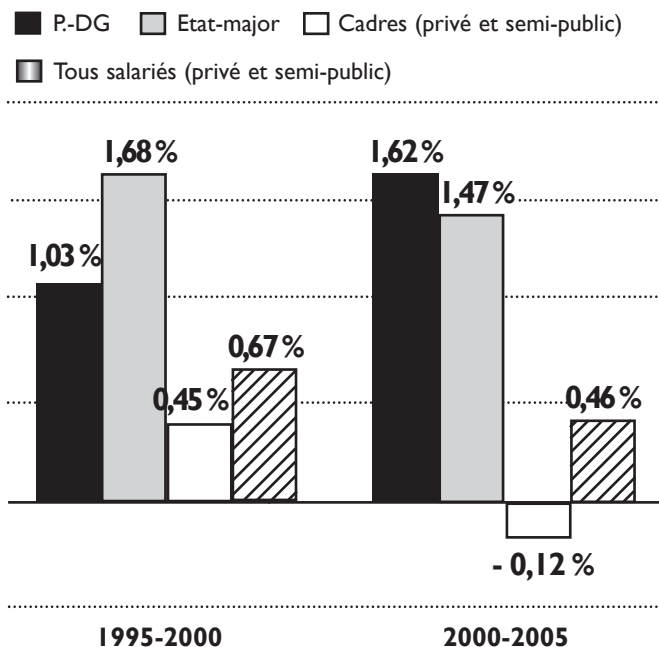
Ce sont les services financiers et immobiliers ainsi que les services aux entreprises qui servent les meilleures rémunérations aux dirigeants. La hiérarchie selon le secteur est très forte pour les P-DG et leur état-major ; elle est presque inexistante au niveau des cadres en général.

Salaire annuel net du P-DG de l'encadrement en 2005



La progression des salaires (en euros constants) des P-DG et des états-majors est restée plus forte que celle des cadres et de l'ensemble des salariés au cours des dix dernières années. L'écart s'est même accentué dans la dernière période avec une différence de 1,2 point entre les P-DG et l'ensemble des salariés. Les cadres ont par ailleurs enregistré une baisse nette après inflation.

Croissance annuelle moyenne du salaire net en euros constants



Plus que tout autre statut, celui de dirigeant d'entreprise est très marqué par les discriminations hommes/femmes. A âge, nationalité, nature de l'entreprise, nombre de salariés et secteur économique équivalents, le salaire d'un P-DG homme est 28 % supérieur à celui de son homologue féminin. Il y a en France, parmi les cadres, 25 % de femmes. Cette part a augmenté de 3,5 points depuis 1995. Mais parmi les P-DG, la féminisation n'a progressé que de 1,1 point sur la même période et de 2,2 points pour le reste des états-majors. ●

Intérim

EN 2006, le volume de l'intérim atteint 602 800 équivalent-emplois à temps plein (+ 2,9 %), proche du record de 2000 à 604 300.

C'est la troisième augmentation consécutive depuis 2004, et tous les secteurs économiques sont concernés.

Cette progression concerne également toutes les catégories socioprofessionnelles, sauf celle des ouvriers non qualifiés, dont le volume global recule.

La durée moyenne des missions d'intérim reste stable à 1,9 semaine.

Plus de 16 millions de missions d'intérim ont été réalisées en 2006 et près de 2 millions de personnes ont accompli au moins une mission.

Cette enquête de la Dares (ministère du Travail) ne dit rien des missions à répétition sur le même poste ou pour la même personne.

Dans la construction et l'industrie automobile, le taux de recours, c'est-à-dire le nombre de salariés sous statut intérimaire, s'approche de 9 %.

| | Volume en etp (x 1 000) | Nbr. de contrats (x 1 000) | Taux de recours |
|----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------|
| Industries... | | | |
| agro-alimentaire | 42 000 | 1 735 | 7,0 % |
| automobile | 26 000 | 353 | 8,7 % |
| biens d'équipement | 58 200 | 827 | 7,3 % |
| biens intermédiaires | 110 300 | 2 449 | 8,0 % |
| biens de consommat. | 31 200 | 807 | 5,2 % |
| Construction | 126 300 | 2 284 | 8,8 % |
| Commerce | 54 900 | 2 003 | 1,8 % |

Source : Dares.

Visitez le site
www.apex.fr

LA RÉFORME du régime fiscal et social des heures supplémentaires (HS) s'appliquera aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007 et un rapport d'évaluation devrait être présenté au Parlement avant la fin 2008.

Rappel

À compter du 1^{er} octobre, le même régime sera appliqué aux HS quelle que soit la taille de l'entreprise (majoration de 25 % de 36 à 43 heures de travail, et de 50 % au-delà).

Le CE (à défaut les délégués du personnel) doit être informé par l'employeur du volume et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires réalisées. Un bilan annuel est dressé à cet effet.

Cette réforme se traduit :

- **Pour les salariés**, par une exonération des cotisations sociales sur les heures sup' et complémentaires, et par leur défiscalisation.
- **Pour l'employeur**, par déduction forfaitaire de cotisations sur les heures sup' uniquement.

Pour le salarié

L'exonération des charges sociales salariales est réalisée selon un système assez complexe :

- Qui ne porte que sur les cotisations dues à l'URSAFF (cotisations d'assurance-maladie) et pas sur celles des retraites, de chômage ainsi que la CSG et la CRDS.
- Mais dont le taux avancé de 21,46 % permettrait d'**exonérer les heures sup' de toute cotisation salariale pour les salariés non-cadre rémunéré sous le plafond de la « Sécu »**(2 682 € brut mensuel).

Les heures sup' seraient en outre exclues de l'assiette de l'impôt sur le revenu sur l'ensemble de leur rémunération (taux de base et majoration).

Ces avantages seront appliqués :

- A la rémunération majorée des heures sup' pour les salariés à temps plein quelque soit la méthode de décompte du temps de travail

(hebdomadaire, par cycles, forfait heures ou jours) y compris pour les salariés de particuliers employeurs et les assistants maternels. Les majorations prises en compte le sont dans la limite des taux prévus par la convention collective ou à défaut par la loi soit :

- 25 % pour les huit premières heures sup' et 50 % pour les suivantes ;
 - à 25 % pour les heures complémentaires ;
 - Pour les salariés en forfait jours : 25 % de la rémunération journalière des jours travaillés au-delà du forfait.
- A la rémunération des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.
 - Aux éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires ou non au titre des heures sup' ou du temps de travail additionnel.

Pour l'employeur

L'employeur bénéficiera d'une déduction forfaitaire de cotisations sur les HS uniquement d'un montant de 0,5 € par heure supplémentaire dans les entreprises de plus de 20 salariés ; et de 1,5 € dans celles de moins de 20 salariés. Pour les salariés en forfait jours, le montant de cette déduction forfaitaire serait fixé à sept fois le montant horaire.

Conditions d'application de la loi

L'ensemble de ces exonérations est conditionné au respect des dispositions relatives à la durée du travail et à la non-substitution des heures sup' à d'autres éléments de rémunération, et pour éviter son détournement la loi prévoit qu'elles ne seraient pas applicables :

- Aux heures complémentaires régulières (sauf si elles sont intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale) ;
- Aux heures sup' qui proviendraient d'un abaissement artificiel de la durée hebdomadaire de travail fait par voie d'accord signé après le 20 juin 2007.

Selon diverses évaluations, cette mesure (en supposant qu'elle favorise l'augmentation des heures sup') pourrait coûter entre 6 et 7 milliards d'euros à l'État. Le gouvernement répond que la baisse du coût des heures supplémentaires inciterait les entreprises à augmenter le temps de

travail des salariés, en particulier dans les secteurs où les recrutements sont difficiles (bâtiment, hôtellerie ou santé). Et permettrait une augmentation du pouvoir d'achat par leur exonération de l'assiette de l'impôt, irriguant ainsi l'ensemble de l'économie avec un effet positif sur l'emploi. Les effets cumulés de ces mécanismes pourraient permettre, toujours selon le gouvernement, la création d'environ 120 000 emplois.

Tout cela n'est pas un « long fleuve tranquille » :

- Pour les secteurs ayant des difficultés de recrutement et pour lesquels les heures sup' sont essentielles à l'activité (BTP, restauration, santé, etc.), ces tensions sont en fait dues :
 - Aux conditions de travail particulièrement pénibles de ces secteurs et cette rémunération supplémentaire n'est qu'une compensation (faible) de la pénibilité qui devrait être reconnue et compensé d'autres manières (salaires, retraites, etc.).
 - Aux problèmes de durée de la formation (santé) qui ne paraissent pas résolus. Par ailleurs, pour la santé, les contraintes budgétaires sont telles qu'on ne voit pas comment ce secteur pourrait supporter une augmentation des rémunérations.
- **Le projet est une nouvelle remise en cause rampante de la RTT (après la journée de solidarité et la possibilité de sortir en rémunération des comptes-épargnes temps).**
- Les heures sup' sont un frein à l'emploi, car elles prolongent la durée du travail au détriment des embauches.
- Les heures sup' (ou complémentaires) ne sont jamais des heures « choisies » par le salarié, mais toujours imposées par la direction. Le slogan « Travaillez plus pour gagner plus » est donc à la fois scandaleux et une fanfaronnade :
 - C'est l'employeur qui reste totalement maître de la durée du travail (et donc des personnes auxquelles seraient octroyées ces avantages) ;
 - **Les femmes, qui ont souvent de part les obligations familiales plus de difficultés à accéder aux HS, se verront exclue de cette pseudo augmentation du pouvoir d'achat.** •