

Document de travail n° 93

La surfiscalisation du travail qualifié en France

*Conséquences économiques
et enjeux pour les entreprises
des secteurs représentés
par la Fédération Syntec*

Ce document de travail a été réalisé par Olivier Redoulès, Gilles Koleda, Antoine Maréchal avec le soutien financier de la Fédération Syntec

Rexecode

COMITÉ DE DIRECTION

Denis FERRAND, directeur général
Olivier REDOULÈS, directeur des études
Charles-Henri COLOMBIER, directeur de la conjoncture
Raphaël TROTIGNON, directeur du pôle énergie-climat

CONJONCTURE ET PRÉVISIONS

Charles-Henri COLOMBIER : Pétrole, Zone euro, Allemagne, Italie, Etats-Unis
Tél. 01 53 89 20 77 - chcolombier@rexecode.fr
Denis FERRAND : France, Espagne, Japon
Tél. 01 53 89 20 86 - dferrand@rexecode.fr
Anthony MORLET-LAVIDALIE : pays émergents
Tel. 01 53 89 20 96 - amorlet-lavidalie@rexecode.fr

ETUDES ET MODÉLISATION

Olivier REDOULÈS : France, politique économique, études sectorielles, marché du travail
Tél. 01 53 89 20 87 - oredoules@rexecode.fr
Marlène GONCALVES ANDRADE : politique économique
Tél. 01 53 59 20 72 - mgoncalves-andrade@rexecode.fr

POLE ENERGIE CLIMAT

Raphaël TROTIGNON : partenaires, programme
Tél. 01 53 89 20 76 - rtrotignon@rexecode.fr
Michel DIDIER : Conseiller scientifique
Gilles KOLÉDA : enjeux macroéconomiques - gkoleda@rexecode.fr
Guillaume ALLART : Investissement industriel
01 53 89 20 81- gallart@rexecode.fr
Adrien BENOIST : modélisations sectorielles
01 53 89 20 78 - abenoist@rexecode.fr

SYSTÈMES D'INFORMATION

Murielle PREVOST - directrice des systèmes d'information - Tél. 01 53 89 20 83 - mprevost@rexecode.fr

STATISTIQUES

Meriem TOUILI - Tél. 01 53 89 20 95 - mtouili@rexecode.fr

DOCUMENTATION - INFORMATIQUE - SITE WEB

Fabienne BESSON-LHOSTE - Tél. 01 53 89 20 92 - fbesson-lhoste@rexecode.fr
Sylvie FOUTRIER - Tél. 01 53 89 20 98 - sfoutrier@rexecode.fr

ADMINISTRATION ET GESTION

Administration générale - Tél. 01 53 89 20 99
Françoise SAINT-LOUIS : secrétariat et publications, diffusion adhérents - Tél. 01 53 89 20 89 - fsaint-louis@rexecode.fr

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président : Pierre GADONNEIX
Invités permanents - Présidents d'honneur : Jacques-Henri DAVID, Michel DIDIER
Vice-président : Michel CICUREL ; Trésorier : Antoine GENDRY
Administrateurs : Ghislaine BAILLY, Olivier COSTA de BEAUREGARD, Pierre-André de CHALENDAR, Christian DARGNAT,
Xavier FONTANET, Olivier KLEIN, Hubert MONGON, Henri MOREL, Jérôme PELLETAN, Laurence PEYRAUT,
Garance PINEAU, Michel de ROSEN, Olivier SALLERON, Samuel TUAL, Xavier URSAT, Arnaud VAISSIÉ, Pierre VERGRIETE,
Amaury de WARENGHIEN

Centre de Recherche pour l'Expansion de l'Economie et le Développement des Entreprises

Rexecode : association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - Siret : 784 361 164 00048 - APE 9412Z
Siège social : 24 place du Général Catroux - 75017 PARIS - Tél. (33) 01 53 89 20 89 - www.rexecode.fr

La surfiscalisation du travail qualifié en France

Synthèse	5
Introduction	9
A. Comparaison internationale du coût du travail selon les niveaux de salaires et application pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec.	11
1. La France se singularise par un coût du travail qui augmente plus vite avec le salaire brut que dans les autres pays.	11
2. Un écart de prélèvements employeurs qui se retrouve pour partie, indirectement, en soutien au niveau de vie du salarié.	16
B. Les conséquences économiques d'un coin socio-fiscal plus élevé en France sur le travail qualifié.	37
1. L'impact du coin socio-fiscal sur l'offre de travail qualifié	40
2. L'impact de la surfiscalité sur les coûts des secteurs représentés par la Fédération Syntec et de l'économie dans son ensemble.	51
3. Simulation des impacts d'une modification du profil du coin socio-fiscal appliqué aux entreprises représentées par la Fédération Syntec	57
Conclusion	67
<i>Annexes</i>	
<i>Méthodologie et sources - Comparaison des niveaux de salaires bruts pour le champ des secteurs représentés par la Fédération Syntec.</i>	<i>69</i>
<i>Estimation de l'effet du coin socio-fiscal sur le rendement attendu à poursuivre des études supérieures</i>	<i>71</i>
<i>Sélection d'indicateurs de performance des dépenses publiques</i>	<i>75</i>

Janvier 2025

La surfiscalisation du travail qualifié en France

La surfiscalisation du travail qualifié en France

Synthèse

La présente étude effectue une comparaison internationale du coût du travail et du revenu disponible, net de prélèvements, issu du salaire et versé au salarié, pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec (numérique, ingénierie, conseil, événementiel, formation professionnelle), selon différents niveaux de salaire. Elle met en évidence une singularité française : la surfiscalisation du travail qualifié, et se propose d'en évaluer les effets pour l'économie.

Le « coin socio-fiscal » désigne l'ensemble des cotisations, taxes, impôts et, en déduction, aides et subventions, qui s'insèrent entre le coût du travail total supporté par l'employeur, et le revenu disponible versé au salarié (soit le revenu après impôts et cotisations salariales). Rapporté au salaire brut, le coin socio-fiscal en France s'élève à 16 % au SMIC, il progresse rapidement avec le salaire brut et atteint 65 % à 2 SMIC, 74 % à 2,5 SMIC et dépasse les 80 % autour de 4 SMIC.

La France se distingue des autres grands pays européens (Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas), ainsi que des Etats-Unis par la forte progressivité du coin socio-fiscal : il est plus faible pour les salariés rémunérés au voisinage du SMIC, fortement croissant ensuite, et plus élevé qu'ailleurs au-delà de 3,5 SMIC. L'écart avec l'Allemagne est de l'ordre de 10 points de salaire brut à 2,5 SMIC et de 20 points à 3,5 SMIC, et continue de s'accroître quand le salaire augmente. Une autre singularité française est que ce coin socio-fiscal est davantage porté par l'employeur que par le salarié.

En particulier, les prélèvements supportés par l'employeur sont plus progressifs en France que dans les autres pays, et plus élevés à partir de 2,5 SMIC. Ils s'appliquent certes à des niveaux de salaires bruts, pour les secteurs couverts par la convention collective Syntec, qui sont en France inférieurs à ceux de l'Allemagne, des Pays-Bas, et plus encore, des Etats-Unis, mais plus élevés qu'en Espagne ou en Italie. L'addition d'un prélèvement employeur plus élevé rend le coût du travail plus important en France (même si le salaire brut y est plus faible) que dans les autres pays européens au-delà d'un certain niveau de poste : qu'en Allemagne pour un poste payé en France à partir de 3 SMIC environ et au-delà, puis qu'aux Pays-Bas (au-delà de 5 SMIC environ).

Pour autant, en termes de revenu disponible net d'impôts reçu par le salarié, la France reste bien en dessous de l'Allemagne et des Pays-Bas, et encore plus des Etats-Unis, dès que l'on s'éloigne du SMIC, et ces écarts sont croissants avec le salaire brut. On observe alors, à partir de certains niveaux de salaires, des situations paradoxales où un salarié français (à poste équivalent) représente un coût du travail plus élevé pour son employeur, tout en recevant un revenu disponible net d'impôts moindre qu'en Allemagne ou aux Pays-Bas par exemple.

La prise en compte des différences de couverture sociale, à savoir le montant des prestations auxquelles donnent droit les prélèvements sur les salaires en matière de retraites, santé et chômage, réduit quelque peu l'écart de coin socio-fiscal. Pour ce faire, nous estimons le montant, en pourcentage de salaire brut, qu'un salarié d'un autre pays doit épargner pour obtenir un niveau de protection sociale équivalent à ce qu'il aurait en France (notamment en termes de revenu de remplacement pour la retraite et le chômage, et de reste à charge en dépenses de santé). Le coin socio-fiscal ainsi « ajusté » pour les écarts de couverture sociale reste encore très supérieur en France à ceux des autres pays dès que l'on dépasse une rémunération de 2,5 SMIC. Avec l'Allemagne, l'écart s'élève à 5 points de salaire brut à 2,5 SMIC, il dépasse 10 points à 3,5 SMIC puis 20 points à 6,5 SMIC. Les situations paradoxales associant un coût du travail plus élevé et un revenu disponible moindre en France, après prise en compte de l'épargne à constituer pour ajuster des différences de couverture sociale, sont atténuées sans toutefois disparaître.

L'écart de coin socio-fiscal, après ajustement pour les différences de couverture sociale, constitue une surfiscalité pour le travail qualifié et très qualifié, qui se manifeste à partir de 1,4 SMIC environ lorsque le point de comparaison est la moyenne des quatre autres grands pays européens (Allemagne, Espagne, Italie, Pays-Bas). Cette surfiscalité se situe autour de 5 points de salaire brut en moyenne entre 1,6 et 2,5 SMIC, et autour de 10 points pour les salaires au-dessus. A l'inverse, le coin socio-fiscal (ajusté pour les écarts de couverture sociale) est très inférieur en France par rapport aux autres pays autour du SMIC (-30 points), ce qui reflète l'importance des subventions sur le travail en France au voisinage du SMIC (prise en charge par l'Etat d'une grande partie des cotisations employeurs, moindre taux d'IRPP, prime d'activité). La surfiscalité sur le travail qualifié ne se justifie pas par un niveau plus faible de fiscalité sur d'autres assiettes, ni par les dépenses publiques bénéficiant aux ménages ou aux entreprises. Ainsi, la France n'obtient pas de meilleurs résultats que les pays de comparaison en santé ou en éducation : elle affiche plutôt une position médiane pour les indicateurs de l'OCDE.

La surfiscalité du travail qualifié agit négativement sur l'économie. D'une part, la progressivité plus forte du coin socio-fiscal (par rapport à un benchmark constitué de l'Allemagne, de l'Espagne, de l'Italie et des Pays-Bas) réduit le rendement espéré à s'orienter vers les études les plus qualifiantes ou à se former, contribuant à limiter l'offre de travail qualifié. Une simulation sur quelques cas-types montre que la progressivité du coin socio-fiscal réduit, et parfois annule, le gain monétaire de revenu espéré à se former. En outre, le modèle social français d'un niveau élevé de prélèvements sur le travail, qui trouve sa contrepartie dans des prestations socialisées notamment à la retraite, rend l'emploi en France peu attractif pour des salariés très qualifiés et particulièrement mobiles s'ils ne valorisent pas les bénéfices de la couverture sociale française.

D'autre part, cette surfiscalité induit un surcoût pour les secteurs avals, c'est-à-dire les clients des secteurs représentés par la Fédération Syntec, et pénalise ainsi la compétitivité de l'économie. Le coût de la surfiscalité sur les emplois qualifiés de la branche Syntec représente 7,9 milliards d'euros par an, dont 6,6 répercutés aux clients en France des entreprises représentées par la Fédération Syntec.

Au total, la surfiscalité sur le travail qualifié agit négativement à la fois sur son offre et sur sa demande, et ces handicaps pourraient s'aggraver à mesure que l'accentuation récente (depuis 2019 notamment) du coin socio-fiscal fera pleinement sentir ses effets. En outre, dans un contexte de renforcement de la concurrence sur les services qualifiés

permise par la diffusion du numérique, l'impact négatif de cette surfiscalité sur l'activité des secteurs représentés par la Fédération Syntec serait accru. Au-delà de ces secteurs, on peut craindre que le ralentissement de productivité dont souffre la France par rapport à la moyenne européenne et encore plus par rapport aux Etats-Unis soit aggravé par une perte de compétitivité des activités intensives en travail qualifié et très qualifié.

Une réduction du coin socio-fiscal, au-delà de 1,6 SMIC notamment, pour le ramener à la moyenne des quatre autres grands pays européens aurait des effets favorables sur l'offre de travail qualifié pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec et la compétitivité des secteurs aval : le gain économique à long terme serait de l'ordre de 0,4 point de PIB et près de 100 000 emplois créés. Une telle mesure représenterait néanmoins un coût pour les finances publiques à court terme, qui pourrait être minimisé par une mise en œuvre très graduelle. On pourrait envisager à plus court terme des mesures peu coûteuses qui ont fait leur preuve telles que des programmes d'information et de mentorat pour favoriser l'orientation des étudiants (et en particulier des étudiantes) vers les formations scientifiques et techniques les plus exigeantes.

A l'inverse, la hausse de la surfiscalité du travail au-delà de 2 SMIC, comme le proposent dans le scénario central de leur rapport les économistes Antoine Bozio et Etienne Wasmer, accentuerait ses effets négatifs sur l'offre et la demande de travail qualifié.

Outre la problématique de la surfiscalité du travail qualifié, le prolongement de la couverture du système de retraites et de chômage à des niveaux de salaires très élevés pourrait être réinterrogé au regard de son efficacité économique mais aussi des attentes des salariés concernés. On pourrait alors envisager de limiter le cadre obligatoire à un socle de salaire plus bas, et laisser davantage de liberté aux salariés et aux employeurs dans le choix de leurs instruments de prévoyance et d'assurance.

Introduction

Un large consensus d'économistes plaide en faveur de la suppression des allègements des cotisations patronales au-delà de 1,6 SMIC (et donc d'une hausse du coût du travail au-dessus de ce niveau de salaires), au motif qu'ils ne contribueraient pas à l'emploi¹, en minorant les effets d'un niveau de prélèvements élevé sur le travail pour les salaires plus élevés, et d'une forte progressivité de ces prélèvements sur la productivité, la compétitivité ou encore la progression salariale. Le rapport de mission des économistes Antoine Bozio et Etienne Wasmer apporte des nuances à ce consensus en explorant notamment les mécanismes de freins à la progression salariale et de désincitation à la formation potentiellement induits par la progressivité des prélèvements nets sur le travail. Le scénario central de leur rapport conduirait néanmoins à rehausser le coût du travail au-delà de 2 SMIC.

La présente étude apporte des éléments d'objectivation, en particulier pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec, sur le coût du travail qualifié en comparaison avec les principaux pays européens et sur ses conséquences pour l'économie française, et notamment les secteurs avuls, clients des services prestés.

La Fédération Syntec représente 1,4 million de salariés dans près de 100 000 entreprises en France, qui cumulent environ 150 Mds € de CA et créent 50 000 emplois nets/an. Elle regroupe les secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle, et est composée majoritairement de PME / TPE (83 % d'entreprises de moins de 50 salariés). Elle pèse pour presque 8 % du PIB, avec un profil de salariés jeune et qualifié : 31 ans de moyenne d'âge, 80 % de diplômés (bac+2 à bac+5) et avec un niveau de salaire moyen à 2,5 SMIC.

Dans une première partie, nous réalisons une comparaison du coût du travail des activités relevant du champ de la convention collective Syntec entre la France et cinq pays : les quatre principaux pays de la zone euro (Allemagne, Espagne, Italie, Pays-Bas) et les Etats-Unis. Ce comparatif mesure, pour le champ de ces salariés, le niveau du coût du travail et de ses composantes, pour des salariés occupant des postes comparables dans les différents pays. Nous analysons dans cette première partie les différentes composantes des prélèvements sur le travail qui forment ensemble le « coin socio-fiscal » pour établir que celui-ci provoque une surfiscalité pesant sur le travail qualifié en France. Nous montrons que les différences de couverture sociale dans les différents pays, si elles justifient une partie des écarts de prélèvements, ne remettent pas en cause ce constat de surfiscalité en France pour le travail qualifié.

¹ Voir par exemple Y. L'Horty, Ph. Martin et Th. Mayer, *Baisses de charge : stop ou encore*, note du Conseil d'analyse économique n° 49 de janvier 2019 ou encore les auditions de la mission Ferracci-Guedj.

Dans une deuxième partie, nous évaluons les conséquences de la surfiscalité du travail qualifié en France dans le cadre d'un modèle du marché du travail en examinant les effets sur l'offre et la demande. Cette modélisation permet d'évaluer les conséquences de trois scénarios alternatifs : le *statu quo*, une réduction des prélèvements pour les ramener au niveau moyen des autres grands pays européens, et une hausse du coût du travail telle qu'inscrite dans le scénario central du rapport Bozio-Wasmer.

A. Comparaison internationale du coût du travail selon les niveaux de salaires et application pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec

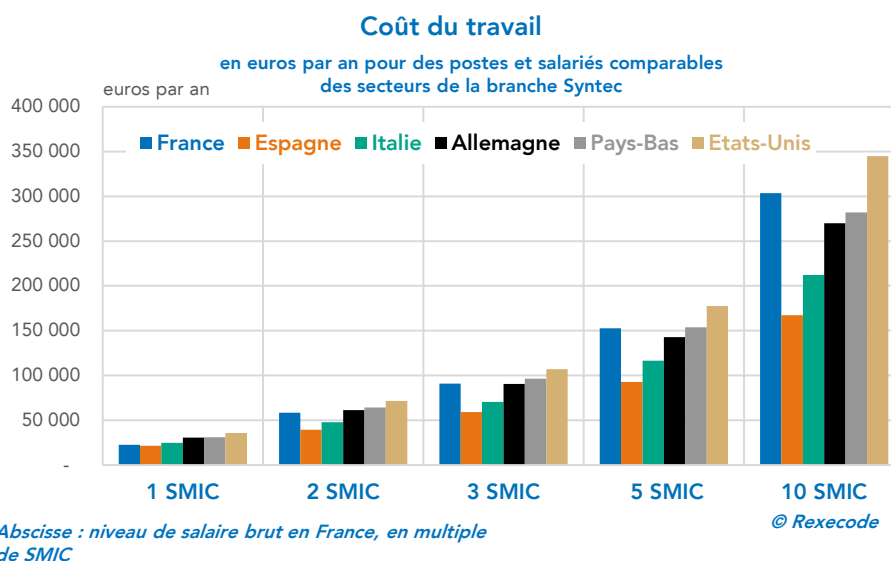
Nous comparons, pour les emplois des secteurs représentés par la Fédération Syntec, le coût du travail salarié en France avec celui de cinq autres pays : Allemagne, Etats-Unis, Espagne, Italie, Pays-Bas pour l'année 2024. La comparaison porte dans un premier temps sur le coût du travail proprement dit, vu de l'employeur. Il augmente beaucoup plus rapidement avec le salaire brut en France que dans les autres pays, sous l'effet de la progressivité des prélèvements et charges obligatoires appliqués au salaire brut. Dans un deuxième temps, l'étude examine dans quelle mesure ces prélèvements se traduisent indirectement par une couverture sociale supérieure aux autres pays, ou bien s'ils constituent une surfiscalité sur le travail qualifié.

1. La France se singularise par un coût du travail qui augmente plus vite avec le salaire brut que dans les autres pays

Pour chaque niveau de salaire brut en France d'une échelle allant de 1 à 10 SMIC, l'étude associe le niveau de salaire brut des pays de comparaison pour des salariés comparables dans le champ des métiers de la branche Syntec, puis ajoute les montants de prélèvements sociaux et fiscaux², ainsi que les charges obligatoires non fiscales³, pour reconstituer le coût employeur. Les niveaux de coût du travail sont présentés dans le graphique et le tableau ci-dessous.

² Voir méthodologie en annexe.

³ Les charges obligatoires non fiscales côté employeur désignent à titre principal les contributions aux fonds de pension conventionnels aux Pays-Bas et le dispositif d'indemnité de fin de contrat de travail en Italie. Les dispositifs de cotisation volontaire ne sont pas pris en compte ici.



Note de lecture : chaque bâton représente le coût du travail du pays en question (sur un an, en euros et pour un emploi à temps complet), pour un poste correspondant au niveau de rémunération indiqué pour la France (le salaire brut dépendant du pays en question).
Source : calculs Rexecode (voir annexe méthodologique).

La France se singularise par un coût du travail qui augmente beaucoup plus vite que dans les autres pays à mesure que le salarié gravit l'échelle salariale. Alors que le coût du travail en France est quasiment le plus bas pour un salarié rémunéré au niveau du SMIC en France (juste devant l'Espagne), il dépasse celui de l'Italie à hauteur de 2 SMIC, celui de l'Allemagne au-delà de 3 SMIC et celui des Pays-Bas au-delà de 5 SMIC, pour passer en deuxième place derrière les Etats-Unis après cette marque. La hiérarchie des coûts du travail entre les 5 pays de comparaison (hors France) reste, elle, inchangée sur toute l'échelle des salaires, avec à une extrémité les Etats-Unis où le coût du travail est systématiquement au-dessus de celui des autres pays, à l'autre extrémité l'Espagne puis l'Italie qui ont les coûts du travail les plus faibles, et entre les deux, l'Allemagne et les Pays-Bas.

Tableau comparatif du coût annuel du travail par ETP, pour la branche Syntec, en euros en 2024

<i>Pour un salarié comparable rémunéré en France ...</i>	France	Allemagne	Etats-Unis	Italie	Espagne	Pays-Bas
1 SMIC	23 000	31 000	36 000	25 000	21 000	31 000
2 SMIC	58 000	61 000	71 000	48 000	39 000	64 000
3 SMIC	91 000	91 000	107 000	71 000	59 000	96 000
5 SMIC	153 000	143 000	177 000	116 000	93 000	154 000
10 SMIC	304 000	270 000	345 000	212 000	167 000	282 000

Lecture : pour un salarié comparable dans le champ des secteurs représentés par la Fédération Syntec rémunéré 3 SMIC en France, son coût du travail annuel s'élève à 91 000 euros en France comme en Allemagne, 107 000 aux Etats-Unis, etc.

Méthodologie (voir annexe) : les coûts du travail sont obtenus en deux temps : 1. dans un premier temps, le salaire brut est estimé en appliquant l'écart en % de salaire médian au salaire brut français ; 2. dans un deuxième temps, ces salaires bruts ainsi estimés sont augmentés des prélèvements employeur en vigueur début 2024 dans chacun des pays de l'échantillon. Hypothèse de taux de change EUR/USD : 1,1.

Source : calculs Rexecode.

La trajectoire d'accélération du coût de travail qui singularise la France résulte des prélèvements qui s'appliquent sur le salaire brut. Notre étude se fonde sur les distributions de salaires dans le champ des métiers de la branche Syntec dans les six pays. Nous faisons l'hypothèse que les médianes de ces distributions mesurent les écarts de salaires bruts entre pays pour des postes identiques ou comparables⁴. Selon cette hypothèse, le salaire brut est inférieur à celui en vigueur en France de 20 % en Italie et de 30 % en Espagne. Il lui est supérieur de 20 % aux Pays-Bas et en Allemagne, et de 40 % aux Etats-Unis (après conversion au taux de 1 € = 1,1 \$). Par construction, la hiérarchie de salaires bruts est conservée tout au long de l'échelle des salaires, et la France y occupe une place intermédiaire, au-dessus de l'Italie et de l'Espagne, mais en dessous des trois autres pays.

⁴ Les écarts peuvent être différents au niveau du quantile : par exemple, le salaire médian des professions correspondant aux secteurs représentés par la Fédération Syntec en Allemagne est 20 % supérieur à celui en France, mais l'écart tombe à 10 % pour le premier décile. Ces disparités peuvent néanmoins refléter des différences dans la structure de la main d'œuvre ou bien les effets des politiques publiques (structure des prélèvements).

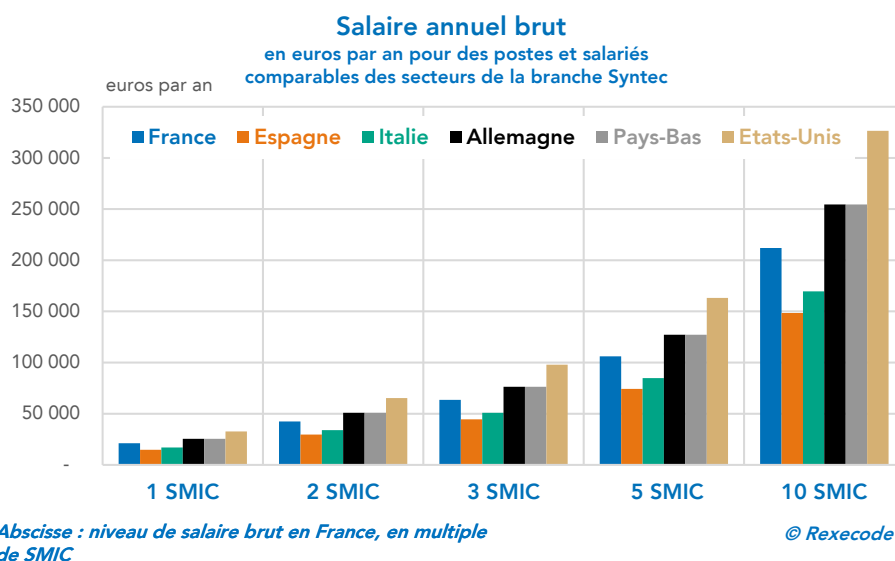


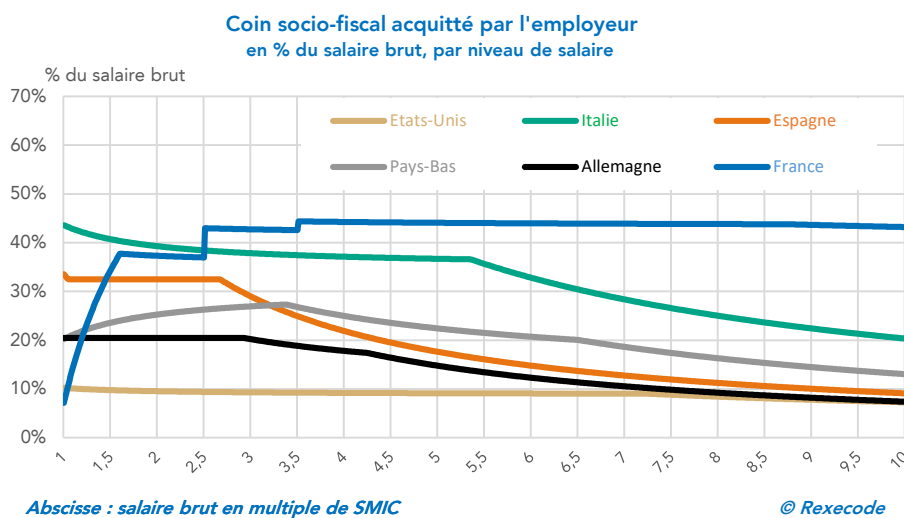
Tableau comparatif du salaire brut annuel par ETP, pour la branche Syntec, en euros en 2024

Pour un salarié rémunéré en France ...	France	Allemagne	Etats-Unis	Italie	Espagne	Pays-Bas
1 SMIC	21 000	25 000	33 000	17 000	15 000	25 000
2 SMIC	42 000	51 000	65 000	34 000	30 000	51 000
3 SMIC	64 000	76 000	98 000	51 000	45 000	76 000
5 SMIC	106 000	127 000	163 000	85 000	74 000	127 000
10 SMIC	212 000	254 000	327 000	170 000	148 000	254 000

Lecture : pour un salarié dans le champ des secteurs représentés par la Fédération Syntec rémunéré 3 SMIC en France soit 64 000 euros en brut annuel, le salaire brut d'un salarié comparable s'élève à 76 000 euros en Allemagne et 98 000 euros aux Etats-Unis.

Source : calculs Rexecode.

C'est le profil atypique des prélèvements sur le travail en France, côté employeur, qui explique la forte progression du coût du travail le long de l'échelle des rémunérations. La France se singularise par un taux moyen de prélèvements employeur très faible tout en bas de l'échelle des salaires (autour de 7 % du salaire brut au SMIC), puis celui-ci augmente rapidement pour atteindre un plateau de 44 % autour de 3,5 SMIC. A ce niveau de salaire brut, le taux moyen de prélèvements employeurs français est significativement plus élevé que celui des autres pays (Italie : 37 %, Pays-Bas : 27 %, Espagne : 25 %, Allemagne : 19 %, Etats-Unis : 9 %). A partir de 3,5 SMIC, alors que le taux moyen de prélèvements employeur reste à peu près constant en France à un niveau élevé, il diminue dans les autres pays, si bien que l'écart s'accroît à mesure que le salaire augmente.



Note de lecture : chaque courbe représente, par niveau de salaire (exprimé en multiple de SMIC), le taux moyen de prélèvements employeur. Ces derniers incluent les cotisations sociales patronales obligatoires dans le cas le plus général, hors mesures d'exonération ou de fiscalité spécifiques à certains secteurs ou territoires (en particulier, il n'est pas tenu compte du versement mobilité) et hors mesures diverses d'exonération ou de réduction de cotisations (heures supplémentaires, forfait social, etc.).

Le fait que les prélèvements augmentent le coût du travail plus fortement en France que dans les cinq autres pays entrant dans la comparaison peut avoir deux origines. D'un côté, les prélèvements employeur plus élevés en France peuvent se retrouver indirectement dans le niveau de vie des salariés, parce qu'ils compenseraient de moindres prélèvements côté salarié ou qu'ils financeraient des services publics supplémentaires pour les ménages. Mais à l'opposé ces prélèvements peuvent aussi refléter une taxation plus forte, c'est-à-dire une surfiscalité du travail qualifié en France. Les parties suivantes examinent le passage du salaire brut au revenu disponible net d'impôts, puis ajustent celui-ci des écarts de couverture sociale, en comparant à chaque étape la situation de la France avec celle des cinq autres pays de comparaison.

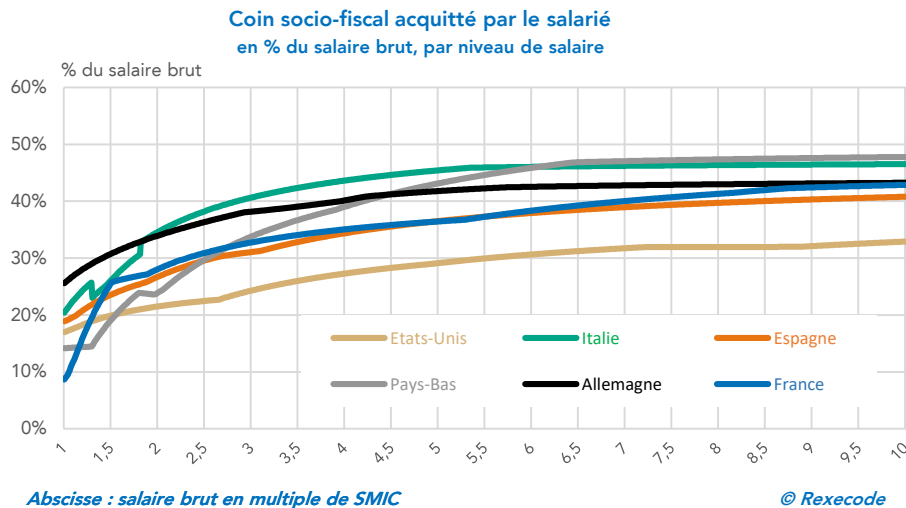
En tout état de cause, le graphique ci-dessus montre le choix français atypique par rapport aux autres pays d'appliquer des taux moyens de cotisations sociales et de charges obligatoires à la charge des employeurs⁵ croissants sur un large intervalle de salaires, et plus élevés. Dans chacun des pays compris dans l'échantillon de comparaison, les cotisations employeur sont dégressives à partir d'un niveau de salaire, et cette dégressivité intervient beaucoup plus haut dans l'échelle des salaires dans le cas français (du fait de plafonds plus élevés de cotisations, ou d'absence de plafonnement de certaines cotisations).

⁵ Les prélèvements supportés par les salariés sont analysés plus bas.

2. Un écart de prélèvements employeurs qui se retrouve pour partie, indirectement, en soutien au niveau de vie du salarié

a. La France occupe une position médiane pour les prélèvements supportés par les salariés

Côté salariés, les prélèvements sur le salaire brut (cotisations et contributions sociales, impôts sur le revenu, diminués des aides ou des crédits d'impôts les plus standards) se situent à une position intermédiaire en France : sauf pour les salaires les plus bas proches du SMIC, où ils sont moindres. Leur taux moyen est plus élevé qu'aux Etats-Unis ou en Espagne, mais moins élevé qu'en Allemagne, en Italie, et à partir d'un certain niveau de salaire, qu'aux Pays-Bas⁶.

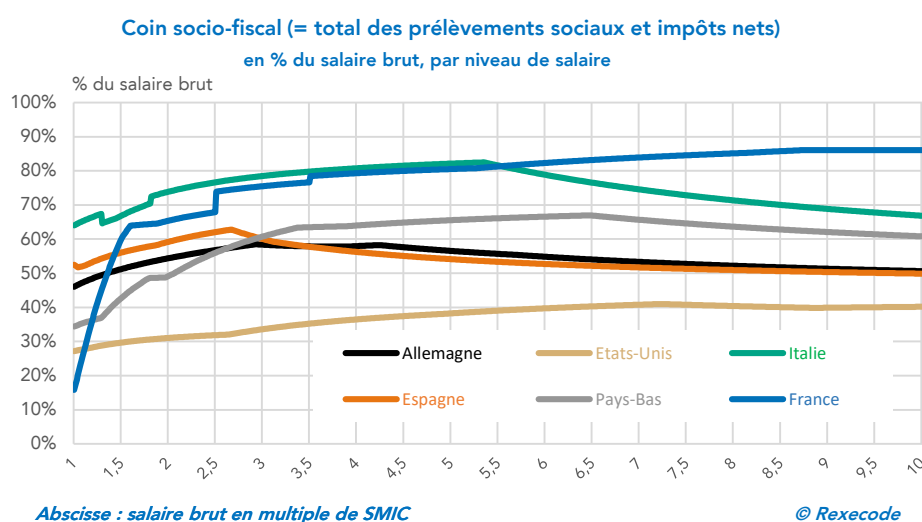


Note de lecture : chaque courbe représente, par niveau de salaire brut (exprimé en multiple de SMIC), le taux moyen de prélèvements salarié en points de salaire brut. Il inclut, pour la France, les cotisations et contributions sociales, l'impôt sur le revenu et la prime d'activité.

⁶ Les prélèvements côtés salariés, qui dépendent généralement de la composition du ménage, sont calculés ici dans le cas d'un salarié célibataire sans enfants. Ont été pris en compte les principaux abattements, crédits d'impôts et aides liées à l'emploi et attribués sous condition de revenu, comme la prime d'activité en France. Comme pour le versant employeur, certaines charges obligatoires non fiscales ont été prises en compte côté salarié, notamment la contribution aux fonds de retraites et la souscription à une assurance santé aux Pays-Bas.

b. A partir de 3,5 SMIC, le coin socio-fiscal devient supérieur en France à celui en vigueur dans les autres pays, et l'écart s'accroît à mesure que le salaire augmente

La somme des prélèvements supportés par les employeurs et les salariés constitue le coin socio-fiscal (CSF), c'est-à-dire l'ensemble des prélèvements et charges obligatoires nets sur le travail. Il est retracé, en pourcentage du salaire brut, dans le graphique ci-dessous. Au niveau du SMIC, la France a le CSF le plus faible des six pays : cette position résulte de la combinaison des allègements de cotisations employeur, de la faible imposition et de la prime d'activité qui s'appliquent à ce niveau de salaires. Le CSF français grimpe ensuite très rapidement et se situe en deuxième place (après l'Italie) à partir de 1,5 SMIC. Entre 2,5 et 3,5 SMIC, il est avec celui de l'Italie, le plus élevé des six pays. A partir de 3,5 SMIC, le CSF français rejoint celui de l'Italie au niveau le plus élevé des 6 pays. A partir de 5,5 SMIC, le CSF continue de croître en France et l'écart se creuse entre la France et les autres pays à mesure que le salaire augmente. En effet, le CSF français est croissant jusqu'à l'atteinte du plafond de 8 PASS (soit environ 16 SMIC) pour l'Agirc-Arrco, alors que le CSF des autres pays diminue en raison de l'atteinte des plafonds de cotisations (sauf pour les Pays-Bas où la décruce du CSF commence à 6,5 SMIC). A noter le profil croissant (lié à l'impôt sur le revenu) mais le niveau très bas du CSF aux Etats-Unis : il plafonne à environ 40 %, contre plus de 80 % en France.



Note de lecture : chaque courbe représente, par niveau de salaire brut (exprimé en multiple de SMIC), le taux moyen de prélèvements employeur et salarié en points de salaire brut. Il inclut, pour la France, les cotisations et contributions sociales côtés employeur et salarié, l'impôt sur le revenu et la prime d'activité.

c. Parce qu'il résulte du coin socio-fiscal, le coût du travail plus élevé en France ne conduit pas à un revenu disponible plus élevé pour le salarié

La structure singulière du coin socio-fiscal en France, croissant jusqu'à des niveaux de salaires bruts très élevés (8 SMIC) alors qu'il est décroissant et plus bas dans les autres pays, conduit à un paradoxe apparent : à partir d'un certain niveau de salaire brut, un salarié représente en France un coût du travail plus élevé pour son employeur que dans certains pays, mais il perçoit un revenu disponible plus faible. Par exemple, un salarié rémunéré à hauteur de 3 SMIC en France génère un coût du travail de 91 000 euros et perçoit un revenu de 43 000 euros, alors qu'en Allemagne il induit un coût du travail de 91 000 euros, mais reçoit un revenu disponible de 46 000 euros. De même, un salarié employé à 5 SMIC en France représente un coût du travail pour son employeur de 153 000 euros et reçoit en revenu disponible 67 000 euros, alors qu'en Allemagne il coûte 143 000 euros mais reçoit 73 000 euros sur son compte bancaire.

Passage du coût du travail au revenu disponible brut par niveau de salaire

Pour un salarié rémunéré en France ...		France	Allemagne	Etats-Unis	Italie	Espagne	Pays-Bas
1 SMIC	Coût employeur	23 000	31 000	36 000	25 000	21 000	31 000
	Salaire brut	21 000	25 000	33 000	17 000	15 000	25 000
	Revenu disponible	19 000	18 000	26 000	15 000	14 000	22 000
2 SMIC	Coût employeur	58 000	61 000	71 000	48 000	39 000	64 000
	Salaire brut	42 000	51 000	65 000	34 000	30 000	51 000
	Revenu disponible	31 000	33 000	49 000	25 000	23 000	36 000
3 SMIC	Coût employeur	91 000	91 000	107 000	71 000	59 000	96 000
	Salaire brut	64 000	76 000	98 000	51 000	45 000	76 000
	Revenu disponible	43 000	46 000	70 000	32 000	32 000	48 000
5 SMIC	Coût employeur	153 000	143 000	177 000	116 000	93 000	154 000
	Salaire brut	106 000	127 000	163 000	85 000	74 000	127 000
	Revenu disponible	67 000	73 000	111 000	48 000	50 000	69 000
10 SMIC	Coût employeur	304 000	270 000	345 000	212 000	167 000	282 000
	Salaire brut	212 000	254 000	327 000	170 000	148 000	254 000
	Revenu disponible	121 000	144 000	208 000	91 000	91 000	132 000

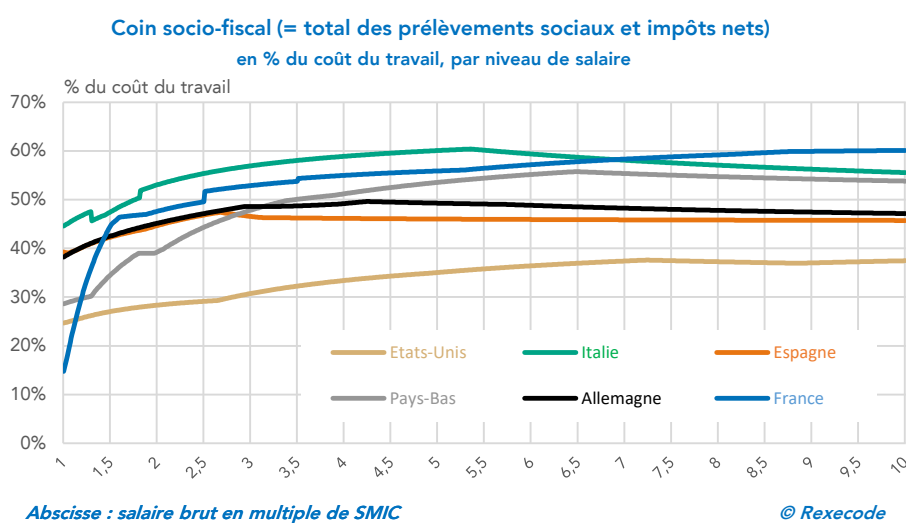
Note de lecture : pour un salarié des secteurs représentés par la Fédération Syntec dans un poste rémunéré en France l'équivalent de 3 SMIC, son coût employeur est de 91 000 euros en France comme en Allemagne, mais son revenu disponible (net des impôts) est de 43 000 euros en France et de 46 000 euros en Allemagne (montants annuels).

Source : calculs Rexecode.

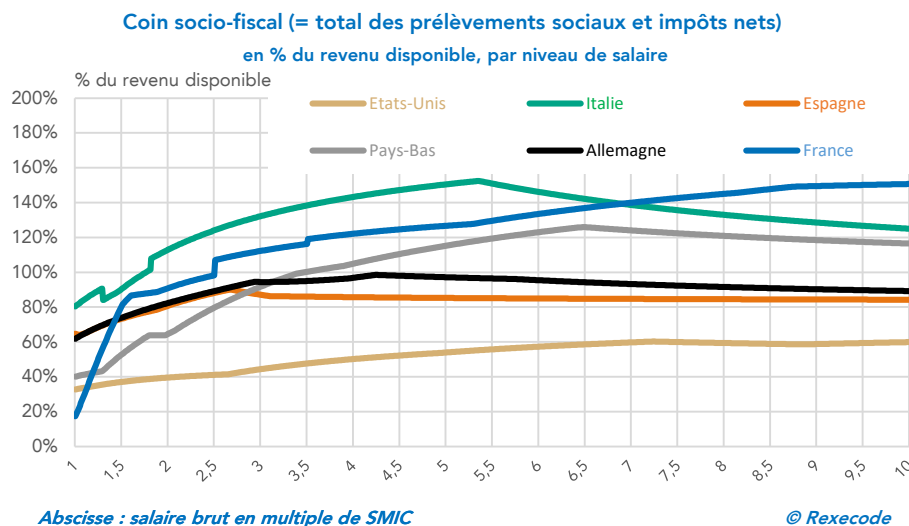
De fait, alors que la France monte dans la hiérarchie du coût du travail quand le salaire brut augmente et se situe en deuxième position après les Etats-Unis pour un salarié rémunéré au-delà de 5 SMIC en France, elle conserve une

position intermédiaire en revenu disponible, au-dessus de l'Espagne et de l'Italie, mais en dessous de l'Allemagne et des Pays-Bas.

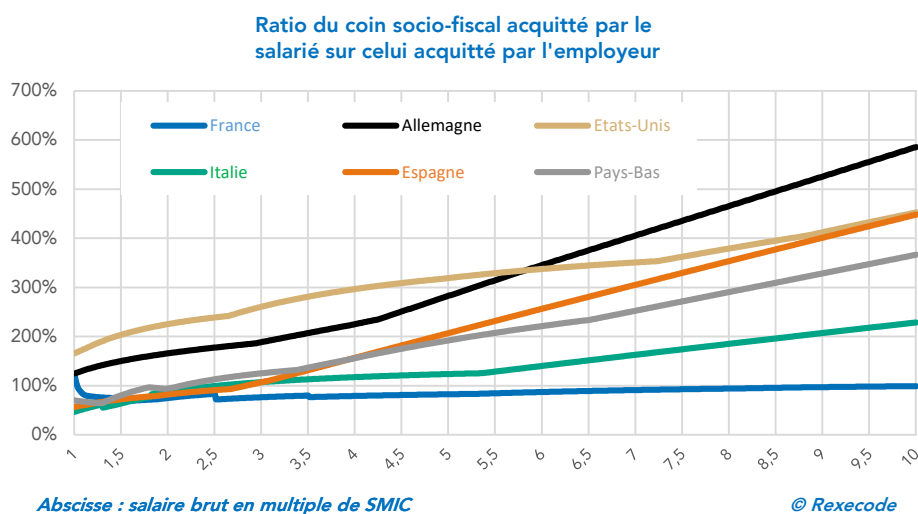
Rapporté au coût du travail (graphique ci-dessous), le coin socio-fiscal ressort comme le plus faible en France au niveau du SMIC, pour devenir le second le plus élevé derrière l'Italie à partir de 1,5 SMIC. L'écart avec l'Allemagne représente quelques points de coût du travail entre 1,5 et 2,5 SMIC, puis s'accroît fortement pour atteindre 5 points à 3,5 SMIC, et dépasser les 10 points au-delà de 7 SMIC.



De manière complémentaire, on peut regarder le coin socio-fiscal en pourcentage du revenu disponible qui est perçu *in fine* par le salarié après impôts et cotisations. Il est le plus faible en France au niveau du SMIC (autour de 15 %), il devient le deuxième plus élevé (derrière l'Italie) autour de 1,5 SMIC, et dépasse les 100 % à 2,5 SMIC.



Outre son niveau et son profil, le coin socio-fiscal français se distingue par la répartition opérée entre prélèvements supportés par l'employeur ou par le salarié. A l'exception des salaires au voisinage immédiat du SMIC, le coin socio-fiscal est majoritairement porté en France par l'employeur, et ce jusqu'à des niveaux de salaire brut très élevés (10 SMIC). A partir de 1,6 SMIC, au point de sortie des allègements généraux de cotisation, le ratio du coin salarial sur le coin employeur est le plus bas des pays de comparaison. A 2 SMIC, la part supportée par le salarié représente 75 % de celle de l'employeur en France, contre 80 % en Espagne, 88 % en Italie, 95 % aux Pays-Bas, 166 % en Allemagne, 225 % aux Etats-Unis. A 2,8 SMIC ce ratio devient supérieur à 100 % dans les 5 autres pays, alors qu'il est toujours de 75 % en France.



La situation singulière de la France pourrait résulter, pour partie, des différences de modèle social entre les pays. La France se distingue en effet par une part en % du PIB plus importante des dépenses publiques, et notamment des dépenses sociales, que la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Dans ce cas, le salarié français percevrait sous d'autres formes (services publics, assurance ou revenu différé tel que les pensions de retraite, etc.) une partie de l'écart de coin socio-fiscal avec les autres pays. La partie suivante effectue une comparaison des coins socio-fiscaux ajustés pour tenir compte de ces différences de couverture sociale.

d. Même ajusté des écarts de couverture sociale, le coin socio-fiscal reste le plus élevé en France de celui en vigueur dans les pays de l'échantillon de comparaison pour les salaires supérieurs à 3,5 SMIC

Dans cette partie, nous comparons les différences entre pays pour trois grandes catégories de dépenses sociales dont le financement repose sur des prélèvements portant sur le travail :

- Les retraites, qui constituent le premier poste de dépenses publiques en France et qui ont la nature d'un revenu différé ;
- La santé, deuxième poste de dépenses publiques, et qui a la nature d'une assurance ;
- L'assurance chômage, qui a la nature d'une assurance perte d'emploi.

Ces trois dépenses sociales sont principalement financées par des prélèvements sur le revenu du travail en France et procurent soit un revenu différé (retraite) soit une assurance (maladie, chômage), et se substituent à des dépenses d'assurance ou à de l'épargne que le salarié devrait se constituer en leur absence. Ce raisonnement est moins directement applicable pour d'autres dépenses publiques, soit parce qu'elles ne donnent pas lieu à des services individualisables, soit parce que celles-ci dépendent de la situation personnelle (en particulier les dépenses sociales redistributives, d'éducation, les aides au logement, etc.).

Le système de retraites

La France se distingue par des dépenses des régimes obligatoires de retraites plus élevées que la généralité des pays de l'OCDE (14 % du PIB). Ces dépenses publiques supérieures reflètent pour partie un âge de départ plus précoce et une durée de cotisation plus faible. Par ailleurs, la France se distingue de l'Allemagne et des États-Unis par un taux de remplacement plus élevé associé à une assiette de cotisations plus importante. L'Italie, l'Espagne et les Pays-Bas ont un taux de remplacement plus élevé, mais sur une assiette de cotisations plus réduite.

Principales caractéristiques des systèmes de retraites des six pays

	France	Allemagne	Etats-Unis	Italie	Espagne	Pays-Bas
Age de départ	64 ans*	66 ans	67 ans	67 ans	66 ans	67 ans
Durée de cotisation à taux plein	43 ans*	Système à points	Système à points	Système à points	37 ans	50 ans de résidence
Taux de remplacement net au salaire moyen	72 %	55 %	51 %	83 %	87 %	93 %
Plafond mensuel de salaire servant à la cotisation pour la retraite	3 864 € de base, 30 912 € complémentaire	7 500 €	12 788 €	9 460 €	4 720 €	3 175 € de base, 11 483 € complémentaire

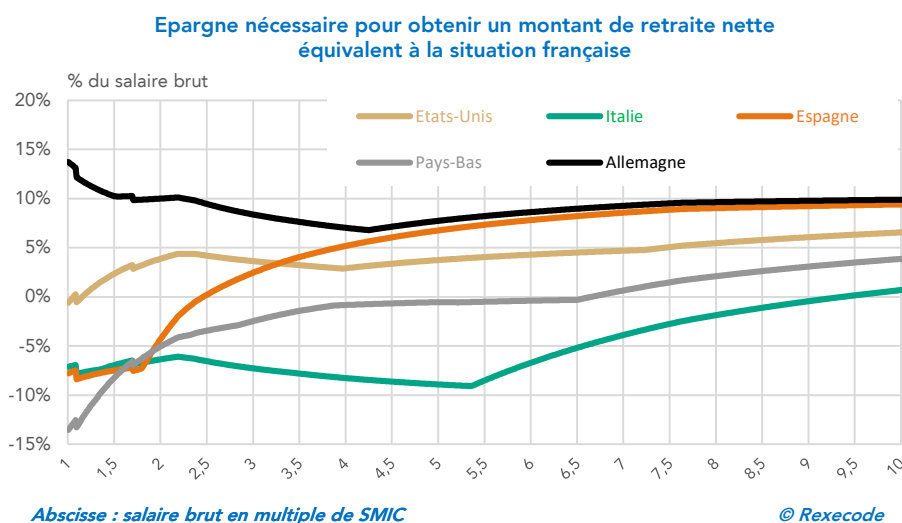
Source : OCDE, *Pensions at a glance 2023*, CLEISS, sites des administrations nationales.

Note : * pour la France, ces valeurs s'entendent après mise en œuvre de la réforme des retraites adoptée en avril 2023, situation d'un salarié entrant sur le marché du travail aujourd'hui.

Les retraites constituent un revenu différé, et le prélèvement de cotisation vieillesse sur les salaires a valeur d'épargne pour le salarié (comptabilisée sous forme de « trimestres » ou de « points »). On peut ainsi estimer que le salarié américain, qui cotise moins que le salarié français au régime obligatoire, doit épargner davantage s'il veut bénéficier d'un niveau de vie comparable, en proportion à son salaire, quand il atteint l'âge de la retraite. Un raisonnement comparable peut être fait pour la durée de cotisation.

Pour tenir compte de ces écarts dans la comparaison du revenu disponible d'un salarié, nous estimons le montant qu'il devrait épargner chaque mois, en net et en pourcentage de son salaire brut, pour obtenir à la retraite un revenu net équivalent à ce qu'il percevrait avec le système français, en proportion de son salaire brut. Pour cela nous faisons l'hypothèse d'un taux de rémunération réel sans risque, net d'impôts, de 0,5 % et que l'ensemble des sommes épargnées sont liquidées sur une période de 20 ans. Sous ces hypothèses, un euro épargné par mois donne trois euros de supplément de pension nette (en euros constants). Il existe des placements plus rémunérateurs, mais ceux-ci sont plus risqués.

Les salariés allemands devraient pour la plupart épargner entre 5 et 10 points de leur salaire brut pour bénéficier du même taux de remplacement que les salariés français. L'ajustement s'élèverait en moyenne à 5 points pour les salariés américains. Pour les salariés des trois autres pays, l'ajustement serait négatif jusqu'à un certain niveau de salaire brut : en Espagne en raison du taux de remplacement très élevé jusqu'à un certain plafond, aux Pays-Bas en raison des fonds de pension conventionnels qui couvrent 90 % des salariés et en Italie en raison du dispositif d'indemnité de fin de travail qui est équivalent à une épargne obligatoire.



Le système de santé

Les montants de dépenses de santé sont très disparates (16,6 % du PIB aux Etats-Unis contre 9 % en Italie). Cela résulte en premier lieu de la démographie (avec des populations plus âgées en Allemagne et Italie, plus jeunes aux Etats-Unis), du prix des produits et services de santé (plus élevés aux Etats-Unis) ainsi que des choix collectifs ou individuels en matière de santé.

Le financement des systèmes de santé diffère également fortement d'un pays à l'autre avec un socle plus ou moins important de dépenses prises en charge par le secteur public ou les régimes obligatoires. Or ce socle de prise en charge par les régimes obligatoires constitue une contrepartie aux prélèvements effectués sur le travail : à dépenses de santé identiques, il réduit le reste à charge pour le salarié.

En France et en Allemagne, le socle de dépenses de santé prises en charge par les régimes obligatoires est équivalent. Il est en revanche beaucoup plus faible aux Etats-Unis avec un écart moyen avec la France que nous estimons à 3 600 euros par an, malgré des prix de produits de santé beaucoup plus élevés. Il est aussi plus faible aux Pays-Bas (avec un écart de 800 euros à la situation française), en Espagne (900 euros) et en Italie (1 400 euros), ce qui peut refléter dans ces pays une préférence pour moins de dépenses de santé en proportion du PIB.

Comparatif des niveaux de dépenses de santé dans le PIB et écart de montant de dépenses publiques de santé par salarié avec la situation française

	France	Allemagne	Etats-Unis	Italie	Espagne	Pays-Bas
Dépenses totales de santé (en % de PIB)	12,1	12,7	16,6	9,0	10,4	10,2
Part de la dépense de santé prise en charge par les régimes obligatoires (en %)	85	86	30*	75	72	85
Supplément de prise en charge apporté par le système français (en euros par personne par an)	0	0	3 600	1 400	900	800

Source : OCDE, *Health at a glance*, 2023 et calculs Rexecode

Note : * pour les Etats-Unis, l'OCDE indique un chiffre plus important qui inclut cependant des dépenses financées par des cotisations non obligatoires.

Trois précautions doivent être prises dans l'interprétation du supplément de prise en charge apporté par le système français (dernière ligne du tableau) qui correspond au différentiel de reste à charge dans chaque pays par rapport au modèle français :

1. Il s'agit de données moyennes sur l'ensemble de la population, les montants peuvent être plus élevés pour les salariés notamment aux Etats-Unis où il existe des crédits d'impôts pour prendre en charge une partie du coût de l'assurance santé jusqu'à des niveaux de revenus relativement élevés (50 000 USD/an) ; à l'opposé, les personnes de plus de 65 ans bénéficient aussi d'un socle de prise en charge plus élevé que les salariés via les programmes Medicare et Medicaid ;
2. Les montants égalisent la dépense moyenne prise en charge en euros courants au niveau français : la prestation réelle peut rester inférieure du fait de prix plus élevés ;
3. La référence française peut ne pas correspondre à la préférence collective du pays considéré.

L'assurance chômage

L'assurance chômage couvre les salariés contre le risque de perte de revenu en cas de rupture involontaire (sauf dans le cas d'une rupture conventionnelle) du contrat de travail. Les six pays disposent de systèmes d'assurance chômage, avec des paramètres très différents en termes de niveau d'indemnisation par rapport au niveau de salaire avant perte d'emploi. On peut considérer qu'un salarié dans un régime moins protecteur doit épargner une portion de son revenu pour se couvrir lui-même contre le risque de chômage.

Comme pour les retraites, la France se singularise par un système d'assurance chômage plus protecteur que dans le cas d'autres pays, avec une durée d'indemnisation plus longue, un montant net d'indemnisation plus important, lorsqu'il est rapporté au salaire brut en emploi, une durée de rechargement de droits au chômage plus courte, et un plafond de couverture plus élevé.

Comparaison des systèmes d'indemnisation chômage obligatoires

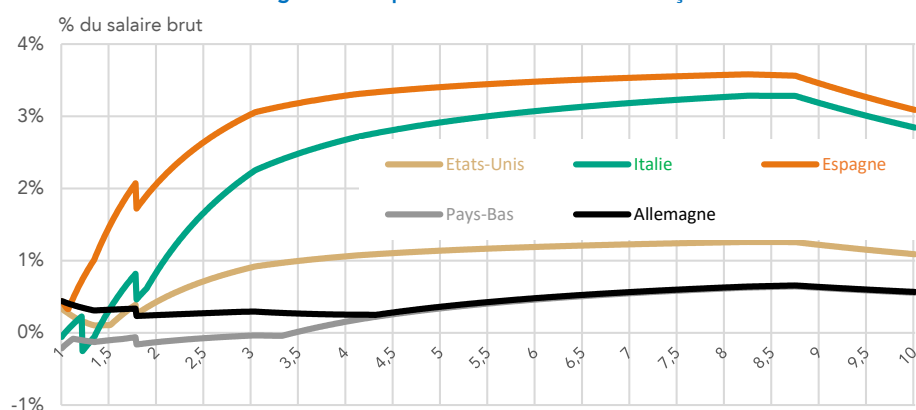
	France	Allemagne	Etats-Unis*	Italie	Espagne	Pays-Bas
Taux de remplacement net au salaire moyen (en %)	68	59	34	63	56	74
Durée d'indemnisation maximale	18 mois (jusqu'à 27 mois pour les seniors)	12 mois (jusqu'à 24 mois pour les seniors)	Entre 3 et 5 mois	24 mois	24 mois	24 mois (un mois par année en emploi)
Plafond de salaire brut soumis à cotisation (en euros)	15 456	7 550	800	9 460	4 417	5 969

Source : OCDE, modèle TaxBen, CLEISS et textes réglementaires des pays.

Note : pour les Etats-Unis, cela dépend de l'Etat, c'est la situation du Michigan qui est indiquée ici.

Pour tenir compte de ces écarts, nous estimons le montant qu'un salarié doit épargner pour obtenir un niveau de revenu au chômage comparable à la situation française (à niveau de salaire donné). Nous nous plaçons dans un cas type de salarié qui satisfait aux conditions de rechargement des droits et qui chercherait à se couvrir pour une même durée passée au chômage (12 mois), avec un risque de chômage de 5 %. Les résultats sont présentés dans le graphique ci-dessous.

Épargne nécessaire pour obtenir un montant d'indemnisation chômage nette équivalente à la situation française



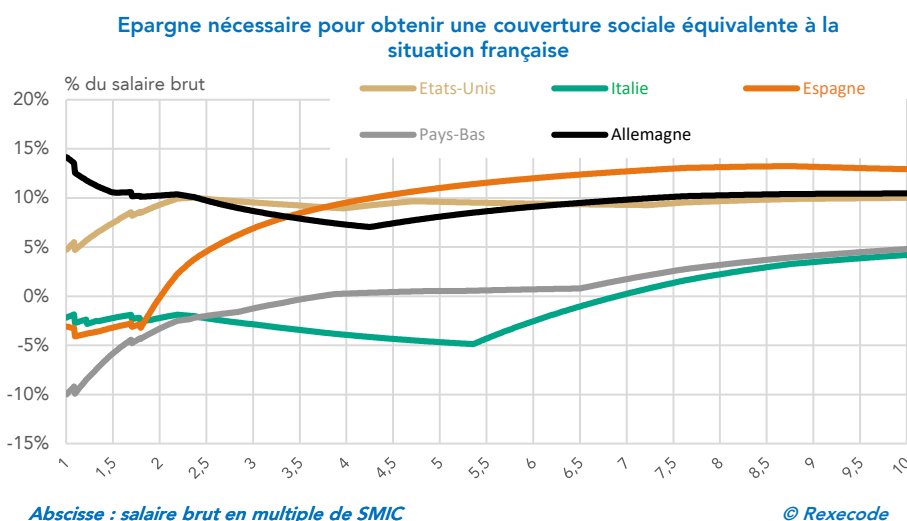
Abscisse : salaire brut en multiple de SMIC

© Rexecode

Au total, à l'exception des Pays-Bas pour les salaires inférieurs à 3,5 SMIC environ, les salariés des autres pays devraient généralement épargner sur leur salaire pour se couvrir autant qu'en France du risque de perte de revenu en cas de chômage, notamment pour les niveaux de salaires élevés pour lesquels le système français ressort comme particulièrement protecteur.

Un supplément d'épargne total qui peut représenter plus de 10 % du salaire brut

En additionnant ces trois volets (retraites, santé, chômage), on peut estimer le montant qu'un salarié d'un autre pays devrait épargner pour se constituer une couverture sociale équivalente à celle offerte par le système social français (graphique ci-dessous). Les montants, exprimés en % du salaire brut pour être commensurables à des taux de cotisations, ne sont pas uniformes entre pays ni le long de l'échelle des salaires. Un montant positif signifie que le salarié du pays en question doit épargner pour obtenir le même niveau de couverture sociale qu'en France, un montant négatif signifie à l'inverse qu'il obtient déjà une couverture plus élevée.

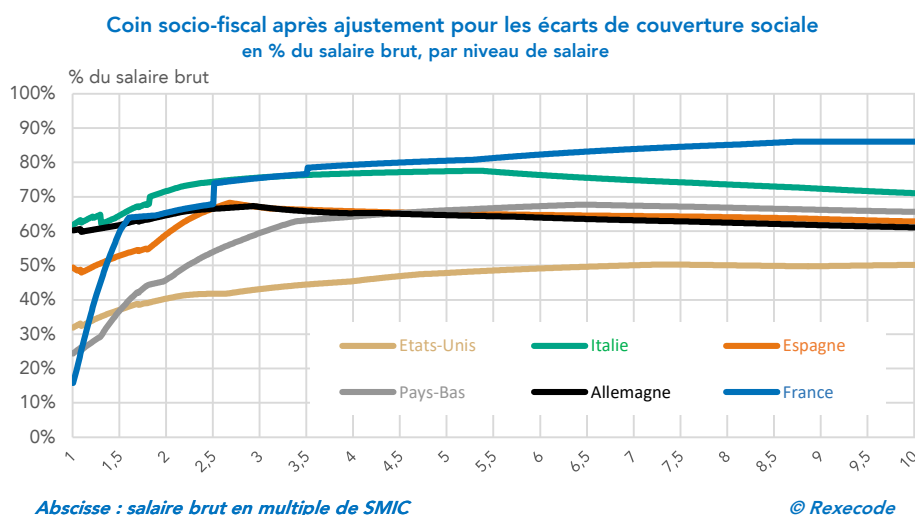


On peut relever deux faits saillants :

- En Allemagne et aux Etats-Unis, le salarié doit épargner quelle que soit sa position sur l'échelle de salaire s'il veut compenser l'écart de couverture sociale à celle qu'il aurait en France, pour un niveau de salaire brut donné ; ce n'est pas le cas en Espagne, en Italie et aux Pays-Bas, où la situation est plus favorable à la France jusqu'à un certain niveau de salaire (2 SMIC pour l'Espagne, 3,5 SMIC aux Pays-Bas et 7 SMIC en Italie) ;
- Pour les salaires élevés voire très élevés (au-delà de 7 SMIC), le système français apporte une couverture supérieure à tous les autres pays ; pour les salaires proches de 10 SMIC, un salarié devrait épargner 5 % de son salaire brut en Italie et aux Pays-Bas, et plus de 10 % en Allemagne, aux Etats-Unis et en Espagne, pour avoir un niveau de couverture équivalent à la situation française.

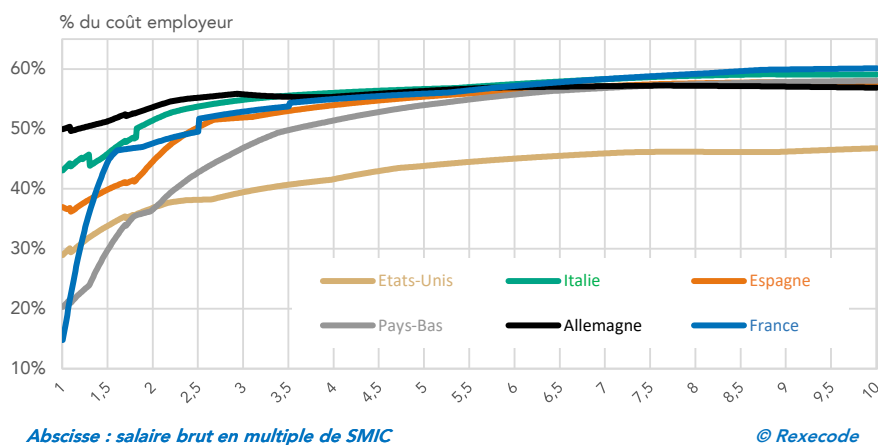
La singularité du coin socio-fiscal de la France persiste après ajustement pour tenir compte des différences de couverture sociale

La prise en compte des écarts de couverture sociale ne modifie pas fondamentalement le constat opéré plus haut sur le coin socio-fiscal lorsqu'il est ramené en % du salaire brut. Dans le graphique ci-dessous, nous ajustons le coin socio-fiscal du montant d'épargne estimé dans le précédent paragraphe, c'est-à-dire l'épargne que le salarié devrait constituer pour bénéficier d'une couverture sociale équivalente à la situation française. Même si les écarts sont plus réduits après ajustement, la France continue à se singulariser par un coin socio-fiscal plus élevé à partir de 3,5 SMIC. L'écart est le plus important avec les Etats-Unis où il est de l'ordre de 30 points de salaire brut sur toute l'échelle de salaire à partir de 2,5 SMIC. Avec l'Allemagne, l'écart s'accroît progressivement à partir de 2,5 SMIC, où il s'élève à 5 points de salaire brut ; il dépasse 10 points à 3,5 SMIC et 20 points à 6,5 SMIC.



En revanche, lorsque le coin socio-fiscal est ramené en pourcentage du coût du travail ou du revenu disponible brut ajusté, les écarts entre pays se resserrent, comme on peut le voir dans les graphiques ci-après. Jusqu'à des niveaux de salaires relativement élevés (5,5 SMIC), le coin socio-fiscal ajusté est plus faible en France qu'en Allemagne (et en Italie), tout en restant plus élevé qu'aux Pays-Bas et en Espagne. Cette situation résulte du poids plus important des prélèvements employeurs en France, dans l'ensemble des prélèvements sur le travail.

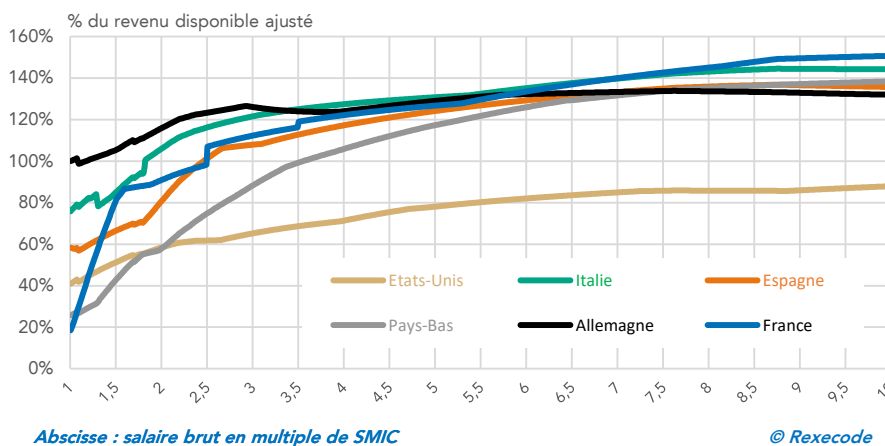
Coin socio-fiscal ajusté en % du coût employeur



Abcisse : salaire brut en multiple de SMIC

© Rexecode

Coin socio-fiscal ajusté en % du revenu disponible ajusté



Abcisse : salaire brut en multiple de SMIC

© Rexecode

En appliquant ces paramètres fiscaux et sociaux aux niveaux de salaires respectifs des différents pays pour le champ des métiers représentés par la Fédération Syntec, on aboutit à une vision plus convergente des situations de coûts du travail et du revenu disponible en France, Allemagne et Pays-Bas, ces trois pays formant un ensemble qui se distingue, d'une part, des Etats-Unis et, d'autre part, de l'Espagne et de l'Italie.

Après ces ajustements, le revenu disponible ajusté des salariés français pour les salaires supérieurs à 3 SMIC se rapproche (voire dépasse) celui des salariés allemands et néerlandais (avec un coût du travail qui reste proche ou plus élevé) ; il reste inférieur à celui des salariés américains, et supérieur à celui des salariés italiens et espagnols.

**Passage du coût du travail au revenu disponible brut par niveau de salaire,
après ajustement pour les écarts de couverture sociale**

Pour un salarié rémunéré en France ...		France	Allemagne	Etats-Unis	Italie	Espagne	Pays-Bas
1 SMIC	Coût employeur	23 000	31 000	36 000	25 000	21 000	31 000
	Salaire brut	21 000	25 000	33 000	17 000	15 000	25 000
	Revenu disponible ajusté	19 000	15 000	25 000	15 000	14 000	24 000
2 SMIC	Coût employeur	58 000	61 000	71 000	48 000	39 000	64 000
	Salaire brut	42 000	51 000	65 000	34 000	30 000	51 000
	Revenu disponible ajusté	31 000	27 000	43 000	25 000	23 000	38 000
3 SMIC	Coût employeur	91 000	91 000	107 000	71 000	59 000	96 000
	Salaire brut	64 000	76 000	98 000	51 000	45 000	76 000
	Revenu disponible ajusté	43 000	40 000	61 000	33 000	29 000	49 000
5 SMIC	Coût employeur	153 000	143 000	177 000	116 000	93 000	154 000
	Salaire brut	106 000	127 000	163 000	85 000	74 000	127 000
	Revenu disponible ajusté	67 000	63 000	95 000	52 000	42 000	68 000
10 SMIC	Coût employeur	304 000	270 000	345 000	212 000	167 000	282 000
	Salaire brut	212 000	254 000	327 000	170 000	148 000	254 000
	Revenu disponible ajusté	121 000	117 000	175 000	84 000	71 000	120 000

Source : calculs Rexecode.

Le tableau ci-dessus place la France, en termes de coût du travail comme de revenu disponible ajusté, dans une position proche de celles de l'Allemagne et des Pays-Bas (mais inférieure aux Etats-Unis, et supérieure à l'Espagne et à l'Italie), pour les catégories de salaires allant de 2 à 5 SMIC environ. En dessous, la France reste avantagée par un coin socio-fiscal plus étroit ; au-dessus, elle est désavantagée.

Cette relative convergence entre la France et l'Allemagne et les Pays-Bas (et sans doute les régions du nord de l'Italie) peut se comprendre dans un contexte de mobilité des facteurs de production (le travail qualifié) et des clients, même si les auditions d'entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec que nous avons effectuées laissent penser que cette mobilité s'exprime à la marge. Ainsi, on observe une convergence à la fois sur le coût du travail et sur le revenu disponible ajusté pour les salariés.

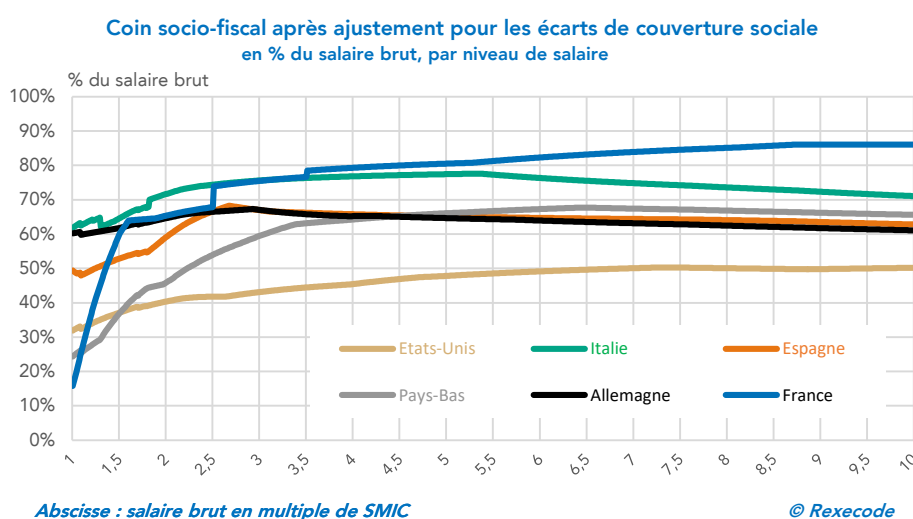
Notons cependant que les salaires bruts restent inférieurs en France par rapport à l'Allemagne et aux Pays-Bas, ce qui tend à nuancer le constat de cette convergence, puisque les prestations sociales perçues dans ces pays (notamment de retraites) le sont sur la base de salaires bruts plus élevés. On peut de fait s'interroger sur l'impact du coin socio-fiscal, davantage supporté

par l'employeur en France que dans ces pays, sur la progression des salaires bruts.

Un autre élément qui remet en cause cette convergence apparente a trait à la situation des finances publiques, particulièrement fragilisée en France : la réalité du revenu différé qui vient en contrepartie des cotisations sociales dépend de la soutenabilité financière du système de retraites.

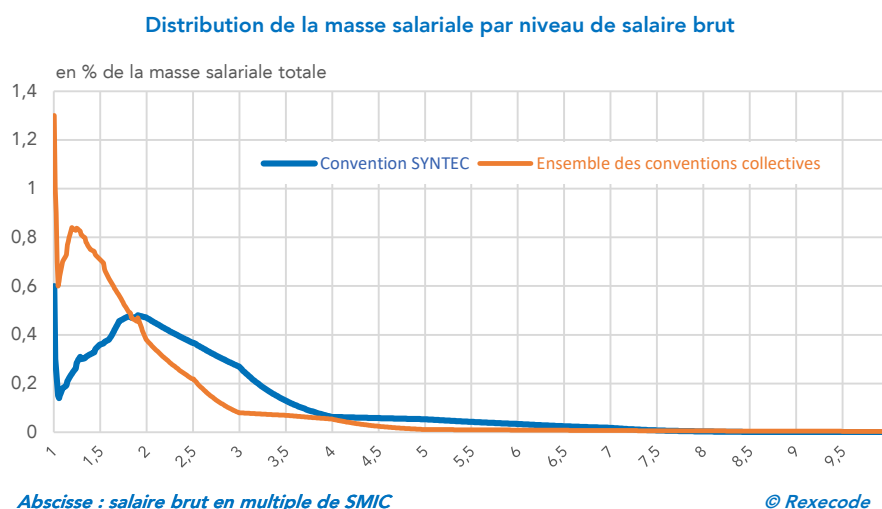
Conclusion intermédiaire : une surfiscalisation du travail qualifié

La France est le pays appliquant le plus haut taux de prélèvements nets, ou coin socio-fiscal, sur le salaire brut, à partir de 2,5 SMIC par comparaison aux cinq pays du groupe de comparaison (Allemagne, Etats-Unis, Italie, Espagne et Pays-Bas). Les prélèvements nets incluent les charges obligatoires et les impôts pesant sur les salaires côtés employeur et salarié, desquels les réductions d'impôts et les aides versées sont retranchées. Il est également tenu compte des écarts de couverture sociale pour la retraite, la santé et le chômage.



Au-delà de 3,5 SMIC, l'écart de coin socio-fiscal s'élève à quelques points de salaire brut avec l'Italie, à près de 10 points avec l'Allemagne, l'Espagne et les Pays-Bas, et à 30 points avec les Etats-Unis ; l'écart se maintient ou s'accroît à mesure que le salaire augmente.

L'écart de coin socio-fiscal touche particulièrement les entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec. La plage de salaires compris entre 2,5 et 3,5 SMIC correspond en France à près de 25 % de leur masse salariale, contre 14 % pour l'ensemble des conventions collectives de branches (données 2022). Et la plage de salaires au-delà de 3,5 SMIC représente 33 % de la masse salariale de ces entreprises, contre 22 % pour l'ensemble des branches. Au total près de 58 % de la masse salariale des secteurs représentés par la Fédération Syntec se situe au-dessus de 2,5 SMIC, contre 36 % pour l'ensemble des branches.



Côté employeur, le coût du travail augmente plus rapidement en France que dans les autres pays quand le salaire brut augmente du fait des taux de prélèvements employeurs plus élevés et croissants. Pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec, le coût du travail en France dépasse le niveau de l'Allemagne à partir de l'équivalent de trois SMIC environ (même en tenant compte d'un salaire brut plus élevé de 20 % en Allemagne) et celui des Pays-Bas à partir de cinq SMIC (où le salaire brut est également plus élevé de 20 % qu'en France). Le coût du travail en France pour ces secteurs est par ailleurs toujours supérieur à celui de l'Espagne et de l'Italie, et toujours inférieur à celui des Etats-Unis.

Côté salarié, le revenu disponible net après impôts et aides augmente en France globalement en ligne avec le salaire brut, les prélèvements nets pesant sur les salariés se situant dans un niveau médian. Lorsque l'on tient compte des différences de prestations d'assurance sociale (retraites, santé et chômage), plus importantes en France qu'ailleurs notamment pour les salaires les plus élevés, le revenu disponible en France à poste comparable est assez proche de celui de l'Allemagne et des Pays-Bas (pour des coûts du travail néanmoins plus élevés), tout en restant plus élevé qu'en Espagne et en Italie, et plus faible qu'aux Etats-Unis.

La France se singularise par le profil de son coin socio-fiscal, très faible au niveau du SMIC, et très élevé et croissant jusqu'à des salaires élevés. Le caractère progressif des prélèvements sur le travail en France est très atypique par rapport aux partenaires européens avec lesquels nous nous sommes comparés (le coin socio-fiscal est progressif aux Etats-Unis comme en France, mais se situe à des niveaux beaucoup plus faibles). Ceci résulte en partie du choix réalisé à partir du début des années 1990 de privilégier des allègements centrés sur les bas salaires au motif de leur fort rendement relatif en emploi non qualifié et donc à la baisse du chômage qui concernait

principalement alors les personnes faiblement qualifiées et dont le niveau de productivité était estimé inférieur à celui du coût salarial au niveau du salaire minimum.

La surfiscalité appliquée sur le travail qualifié en France dans un environnement de prélèvements élevés par ailleurs sur le capital (IS, impôts de production, IFI, PFU⁷) et sur la consommation⁸, soulève la question des dépenses publiques qu'elle finance et de leurs bénéfices pour les entreprises et les salariés concernés. Les indicateurs de résultats en santé ou en éducation placent la France dans une position intermédiaire (voir annexe).

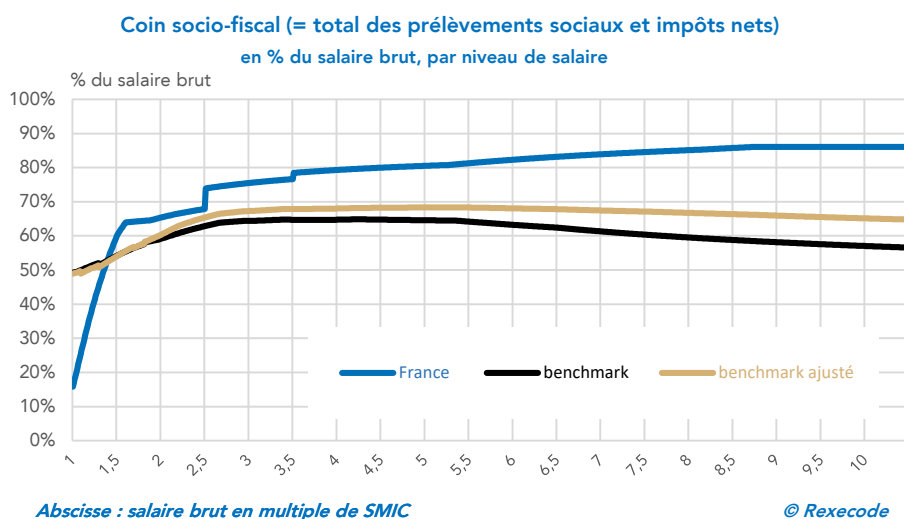
Enfin, le choix d'une couverture sociale obligatoire (vieillesse, santé, chômage) plus étendue et plus coûteuse en France que dans les autres pays doit être mise en perspective avec un marché du travail moins dynamique qu'en Allemagne ou aux Pays-Bas (en termes d'insertion des jeunes et des seniors, de fluidité des flux de main d'œuvre, etc.). De fait, la couverture théorique apportée par le système social peut se révéler en pratique fortement diminuée par des périodes de non emploi plus longues, y compris pour des travailleurs diplômés. Enfin, elle dépend de la soutenabilité des finances publiques.

⁷ Voir notamment le rapport du comité d'évaluation de la réforme de la fiscalité du capital, <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2020-rapport-isf-octobre.pdf>

⁸ Par exemple, la fiscalité sur la consommation représentait 11,9 % du PIB en France en 2019, soit davantage qu'aux Pays-Bas (10,9 %), en Italie (10,4 %), en Allemagne (9,7 %), en Espagne (9,3 %) et aux Etats-Unis (3,9 %). Voir notamment le rapport de l'OCDE sur les taxes sur la consommation https://www.oecd.org/en/publications/consumption-tax-trends-2022_6525a942-en.html

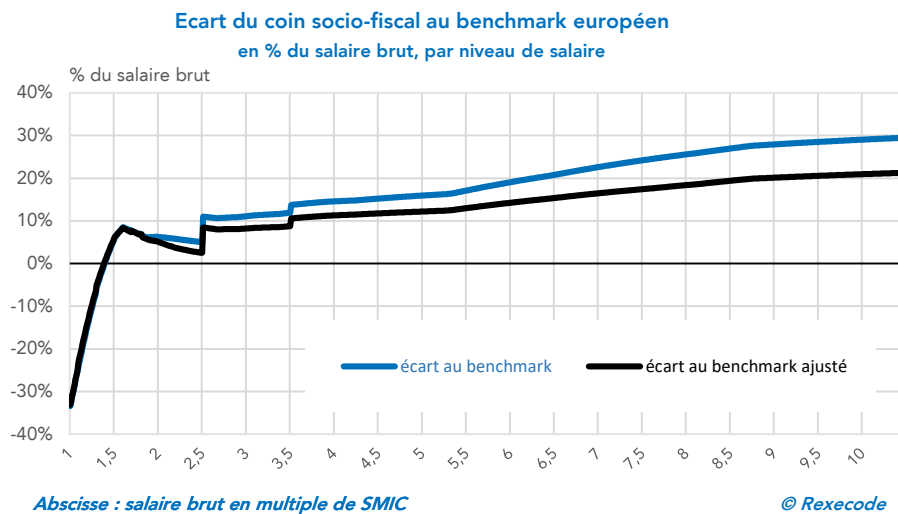
B. Les conséquences économiques d'un coin socio-fiscal plus élevé en France sur le travail qualifié

La première partie de cette étude a établi l'existence d'un écart entre le coin socio-fiscal en France par rapport à un panel de pays comparables. Par rapport à la moyenne des quatre grands pays européens (Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas), pour un même salaire nominal, le coin socio-fiscal français est plus bas pour les salaires inférieurs à 1,4 SMIC, et plus haut au-dessus. Cet écart reste présent lorsque le coin socio-fiscal des autres pays est ajusté des principales différences de couverture sociale.



Note de lecture : le coin socio-fiscal est calculé comme la somme des principaux prélèvements obligatoires sur le travail, côtés employeur et salarié, nette des transferts pour le salarié et rapportée au salaire brut ; le benchmark est la moyenne du coin socio-fiscal des quatre pays suivants : Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas ; le benchmark ajusté est la moyenne des quatre coins socio-fiscaux ajustés des écarts de couverture sociale avec la France.

Le benchmark comme la situation française appliquent un coin socio-fiscal réduit pour les salaires proches du SMIC français (voir graphique ci-dessus), reflétant une subvention du travail non qualifié ou peu qualifié, qui peut prendre la forme de moindres prélèvements. L'écart négatif (voir graphique ci-dessous) du coin socio-fiscal français au benchmark jusqu'à 1,4 SMIC reflète une subvention plus importante en France que dans les autres pays en faveur de ces niveaux de salaires. Cette « sursubvention » prend la forme d'une prise en charge par l'Etat d'une partie des cotisations employeurs servant au calcul des droits à la sécurité sociale, de subventions directes au revenu du salarié (prime d'activité) et d'un moindre impôt sur le revenu.

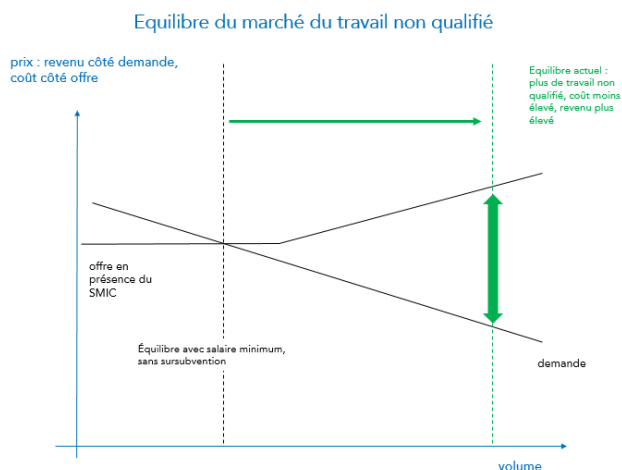
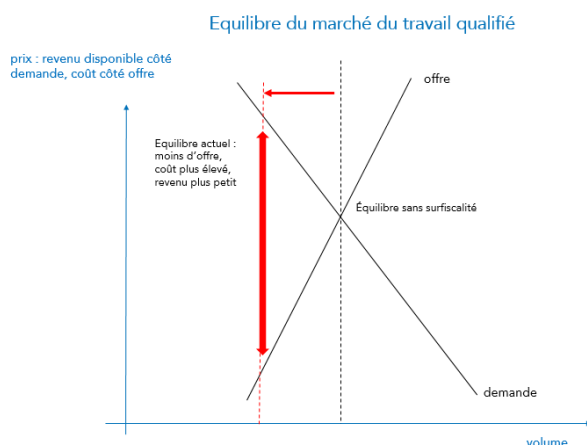


L'écart positif au-dessus de 1,4 SMIC reflète une « surfiscalité » appliquée au travail qualifié en France, en ce qu'elle ne trouve pas sa contrepartie sous forme de prestation sociale. On peut estimer que cette surfiscalité du travail qualifié permet d'atténuer la fiscalité portée par d'autres assiettes, ce qui n'éluide pas la problématique de ses effets sur l'économie via l'offre et la demande de travail qualifié. A noter que cette surfiscalité vient s'ajouter à une plus forte socialisation du revenu, sur laquelle nous reviendrons également.

Par rapport au benchmark, les écarts du coin socio-fiscal français affectent le fonctionnement du marché du travail, comme illustré dans les schémas ci-dessous :

- La « sursubsvention » du travail non qualifié réduit son coût pour l'employeur, soutient le revenu disponible des salariés concernés, et augmente sa quantité en stimulant conjointement l'offre et la demande ;
- La « surfiscalité » sur le travail qualifié a l'effet inverse sur ce segment du marché du travail, avec moins de quantité de travail, un coût plus élevé et/ou un revenu plus faible ;
- En dynamique, les effets se manifestent différemment sur les deux segments : à court terme, l'impact sur la quantité de travail non qualifié est plus fort, car son offre est très élastique, alors que c'est l'effet coût/revenu qui domine pour le travail qualifié ; après plusieurs années, le volume de travail qualifié s'ajuste progressivement.

Schémas : impact théorique de la surfiscalité du travail qualifié et de la sursubvention du travail non qualifié en France par rapport au benchmark européen



L'analyse qui suit explore la manifestation de ces implications théoriques pour le marché du travail qualifié, qui est davantage représenté au sein des salariés de la branche Syntec que dans l'ensemble de l'économie.

Nous examinons dans un premier temps les effets de la situation française sur l'offre de travail qualifié, à coût (et donc demande) de travail qualifié inchangée. La surfiscalité induit potentiellement des effets désincitatifs sur l'offre que nous analysons à travers deux canaux possibles : l'accumulation de capital humain et la mobilité internationale.

Ensuite, nous analysons les effets de cette surfiscalité sur le versant demande, en estimant le surcoût induit pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec et pour l'ensemble de l'économie.

Enfin, dans un troisième temps, nous examinons les conséquences sur le marché du travail et sur l'économie de scénario de réduction ou d'accentuation de cette surfiscalité.

1. L'impact du coin socio-fiscal sur l'offre de travail qualifié

a. Sur l'accumulation de capital humain

Le prix Nobel d'économie Gary Becker a établi, dans sa théorie du capital humain, que l'on peut analyser le choix d'éducation ou de formation comme un investissement, en comparant le coût de celle-ci à son rendement individuel⁹.

Le coin socio-fiscal est susceptible d'affecter l'accumulation de capital qui se produit au moment de la formation initiale ou en situation de formation continue car il a un effet sur le rendement de l'investissement que représente une formation : un coin socio-fiscal croissant réduit mécaniquement le gain à se former pour obtenir un salaire brut plus élevé, par rapport à une situation sans formation.

Comme nous l'avons vu plus haut, le coin socio-fiscal benchmark¹⁰ est croissant jusqu'à un certain niveau de salaire brut (environ 3 SMIC), puis faiblement décroissant (ou à peu près stable pour le coin socio-fiscal ajusté). La situation benchmark suggère que la croissance du coin socio-fiscal trouve des justifications communes à tous les pays : il traduit de fait un choix collectif en faveur de la redistribution qui a une vertu d'assurance sociale mais aussi de lissage du revenu dans le temps (les salaires augmentent généralement avec l'âge).

En revanche le coin socio-fiscal français s'écarte du benchmark par une pente plus importante, qui conduit à le faire partir de plus bas, pour arriver plus haut. L'écart du coin socio-fiscal français au benchmark réduit ainsi le rendement de l'éducation ou de la formation lorsque celle-ci est envisagée à travers son effet sur le salaire brut.

Compte tenu de l'importance de la pente additionnelle, il est intéressant d'analyser l'impact du coin socio-fiscal sur l'accumulation de capital par la formation initiale et la formation continue. Il ne faut pas attendre d'une telle analyse la preuve d'une causalité dans la mesure où les choix individuels emportent un champ très large de déterminants qui ne peuvent pas se résumer au seul rendement monétaire tiré du salaire. Mais si on admet

⁹ Voir notamment Gary S. Becker, *Investment in Human Capital: Rates of Return*, 1964, accessible ici : <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition/investment-human-capital-rates-return>

¹⁰ C'est aussi le cas pour les Etats-Unis d'ailleurs.

que le rendement attendu joue un rôle dans le choix d'éducation ou de formation, soit directement, soit à travers d'autres dimensions qui lui sont associées (statut social, niveau de vie, localisation géographique, etc.), alors cette analyse permet d'apprécier les effets de la singularité française en matière de coin socio-fiscal.

L'effet désincitatif du coin socio-fiscal n'empêche certes pas la croissance du nombre d'ingénieurs et cadres techniques en emploi (+ 1 million entre 2005 et 2023 soit une part dans la population active qui est passée de 3,9 % à 6,8 % entre ces deux dates). Mais il contribue potentiellement au déficit d'ingénieurs (et plus largement de diplômés de formations scientifiques et techniques) sur le marché du travail¹¹.

i. Au moment de l'orientation vers une formation initiale

L'orientation vers la formation initiale (avant l'entrée dans la vie professionnelle) constitue un canal majeur d'approvisionnement pour l'offre de travail qualifié :

- Pour les emplois les plus qualifiés tels que les ingénieurs, il s'agit notamment de formations de grande école d'ingénieur ou de commerce, ou bien de diplômes d'université à fort contenu scientifique ou technique, à bac+5 (master) ou au-delà ;
- Pour les emplois très qualifiés tels que les techniciens supérieurs, la formation peut être plus courte (bac+2/3), également à composante technique ou scientifique.

Le flux de diplômés entrant dans le marché du travail dépend lui-même du flux d'étudiants qui s'orientent vers les formations correspondantes (sous réserve des capacités de formation) et du taux de succès.

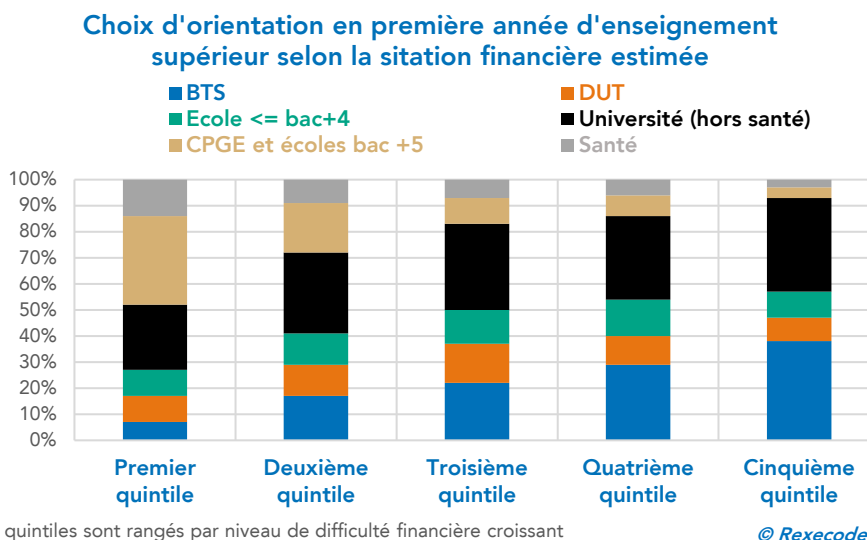
Plusieurs travaux suggèrent qu'un grand nombre d'étudiants potentiels renoncent à s'engager dans les voies les plus exigeantes, en raison de contraintes matérielles et financières, ou liées au milieu social et familial. La note du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche intitulée « La réussite des étudiants selon les difficultés financières et la perception d'une allocation d'études »¹², dont nous reproduisons un graphique ci-dessous, montre une corrélation très forte entre les choix d'orientation et le niveau de difficultés financières de la famille. Les auteurs constatent notamment que « Même à niveau scolaire identique, les étudiants les plus en difficulté financière ont significativement moins d'ambition que les autres, et tout particulièrement les étudiants qui ne reçoivent pas de bourse ». Les travaux de Xavier Jaravel¹³ sur la sociologie des innovateurs montrent qu'il existe une perte de

¹¹ <https://www.usinenouvelle.com/editorial/les-ecoles-d-ingenieurs-menacees-par-une-baisse-d-effectifs.N2218089>

¹² Lien vers la source https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/NI_ESR_14_05_340913.pdf ainsi que E. Huillery

¹³ Xavier Jaravel, *Marie Curie habite dans le Morbihan*.

chance pour la France liée à des choix d'éducation largement déterminés par les facteurs géographiques, de genre ou de classe sociale, avec pour effet de limiter le vivier de personnes qualifiées et très qualifiées dans l'économie.



Source : note du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : La réussite des étudiants selon les difficultés financières et la perception d'une allocation d'études https://www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/NI_ESR_14_05_340913.pdf

Lecture : les étudiants sont regroupés par score de difficulté financière, le cinquième quintile regroupant ceux qui rencontrent le plus de difficultés.

La note d'Elise Huillery et Nina Guyon¹⁴, qui examinent les choix d'orientation après le collège, montre une plus grande probabilité des élèves issus de milieux modeste de s'orienter vers des voies moins ambitieuses « En début de 3^{ème}, les élèves d'origine sociale modeste ont une probabilité 11 % moins élevée de préférer la seconde générale et technologique que les élèves d'origine favorisée de même niveau scolaire », et ce phénomène d'auto-sélection pénalise d'abord les élèves « moyens-bons à bons [qui] se caractérisent par des aspirations trop faibles, [...] les élèves d'origine sociale modeste qui préfèrent la voie professionnelle par rapport à la voie générale et technologique plus souvent que les élèves d'origine favorisée ». Les autrices observent le même phénomène au moment de s'orienter vers des études supérieures « Par rapport aux élèves d'origine favorisée de même niveau scolaire, les élèves d'origine modeste ont une probabilité 17 % plus importante de ne pas donner de préférence et 20 % plus importante de préférer ne pas faire d'études supérieures. Inversement, ils ont une probabilité 37 % plus faible de préférer des études supérieures de 3 ans et plus ».

Enfin, les travaux de l'équipe de Thomas Breda montrent, sur la base d'une expérience conduite le programme *For Girls in Science* de la Fondation L'Oréal, que l'information sur les débouchés notamment en termes de rému-

¹⁴ E. Huillery et N. Guyon, *Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire*

nération, sur la réalité du métier et sur les chances de réussite à une formation affecte le choix d'orientation des étudiants durant le lycée et après¹⁵.

Ces travaux identifient les facteurs suivants en tant que freins aux choix d'orientations scolaire au détriment des parcours les plus ambitieux (notamment les parcours scientifiques et techniques) : l'appréciation des débouchés réels d'une formation en termes de statut professionnel ou de niveau de revenu, la probabilité perçue de réussite et la contrainte de financement au moment de la formation.

Le coin socio-fiscal peut jouer un rôle dans l'orientation dans la mesure où il affecte le niveau de vie des personnes présentes dans la vie active qui peuvent servir de modèle. En particulier, son effet de compression sur les écarts de niveaux de vie peut conduire à diminuer l'attractivité des diplômes. Et il accroît potentiellement les effets liés au manque de confiance en soi ou aux contraintes financières.

Pour analyser cet effet, nous nous plaçons dans la situation d'un étudiant qui doit choisir entre deux orientations A et B (voir tableau ci-dessous), l'orientation B conduisant à une durée d'études plus longue, avec un risque d'échec, et en cas de réussite, à un salaire brut plus élevé que dans l'orientation A. Le choix d'orientation incorpore trois termes : le revenu auquel il faut renoncer durant la période de formation (nous supposons que le coût de la formation elle-même est nul comme c'est souvent le cas en France, notamment pour les étudiants d'origine modeste), le différentiel de revenu après la formation, et un facteur d'actualisation qui rend compte notamment du risque perçu à choisir B plutôt que A.

Tableau schématique des paramètres du choix d'orientation

	Orientation A	Orientation B	Différentiel B-A
Période d'études supplémentaire en B	Revenu A	0	- revenu A
Vie professionnelle	Revenu A	Revenu B	(Revenu B – Revenu A)

¹⁵ « *Do Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science ? Evidence from Classroom Interventions in French High Schools* », par Thomas Breda, Julien Grenet, Marion Monnet et Clémentine Van Effenterre, Document de travail PSE no 2018-06. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01713068>

Le choix d'orientation B est supérieur à A quand la valeur actualisée nette VAN ci-dessous est positive.

$$VAN = \sum_{\substack{t \in \text{durée} \\ \text{de la formation}}} - \frac{\text{revenu A}}{(1+r)^t} + \sum_{\substack{t \in \text{durée} \\ \text{de la vie professionnelle}}} \frac{\text{revenu B} - \text{revenu A}}{(1+r)^t}$$

L'écart du coin socio-fiscal français au benchmark européen joue sur les deux termes de la VAN, avec pour effet dans les deux cas de la diminuer et donc de faire pencher le choix d'orientation en faveur de A. Pour le terme de gauche, si on suppose que le salaire auquel on renonce est inférieur à 1,4 SMIC, ce qui est généralement le cas par exemple pour un emploi obtenu avec un bac seul sans expérience, l'écart de coin socio-fiscal qui est négatif conduit à renchérir ce coût. Pour le terme de droite, le coin socio-fiscal plus pentu et plus élevé en France conduit mécaniquement à réduire les gains futurs.

Un taux d'actualisation plus grand réduit le poids attribué aux gains futurs par rapport au coût initial de l'investissement. On associe généralement un taux d'actualisation plus important à la perception d'un risque plus important sur les gains futurs, ou bien à des difficultés financières qui conduisent à valoriser davantage des flux de court terme. Par conséquent, l'impact désincitatif du coin socio-fiscal se trouve renforcé quand le taux d'actualisation est plus élevé, ce qui est notamment le cas des étudiants issus des milieux plus modestes.

A fins d'illustration, nous réalisons quelques simulations de valeur actualisée nette (VAN) sur quelques cas types reportés ci-dessous (voir annexe pour les résultats détaillés). Ces simulations confirment le caractère désincitatif du coin socio-fiscal français par rapport au benchmark. Si la valeur actualisée nette d'une formation additionnelle reste très positive pour un étudiant confiant dans ses chances de réussite et dans la chronique de ses revenus futurs, elle peut devenir négative pour un étudiant plus fragile ou hésitant, et plus contraint financièrement. Ces résultats sont cohérents avec la surreprésentation des étudiants venant de familles plus fragiles financièrement dans des formations bac+2/+3 qui apparaissent de ce fait plus avantageuses d'un point de vue économique que des formations plus exigeantes et plus longues.

Différentiel de valeur actualisée nette de quelques choix d'orientation, sous différentes hypothèses de taux d'actualisation et de probabilité perçue de succès

	Taux d'actualisation : 2,5 % et probabilité de succès de 67 %			Taux d'actualisation : 10 % et probabilité de succès de 50 %		
	CSF actuel	CSF benchmark	Perte de VAN (en %)	CSF actuel	CSF benchmark	Perte de VAN (en %)
Bac +2/3 vs Bac	45 000	80 000	-44	- 5 000	10 000	-150
Master vs Bac	95 000	210 000	-55	-20 000	25 000	-180
Master vs Bac +2/3	30 000	90 000	-67	-10 000	10 000	-200
Ecole Ingénieur ou de Commerce vs Master	80 000	95 000	-16	10 000	25 000	-60

Source : calculs Rexecode, voir détail en annexe

Lecture : avec le coin socio-fiscal (CSF) actuel, la valeur actualisée nette d'une orientation en bac +2/+3 est supérieure de 45 000 euros à celle d'un bac seul, cet écart serait de 80 000 euros avec le CSF benchmark, pour un étudiant dont les caractéristiques correspondent à un taux d'actualisation faible (2,5 %) et une probabilité de succès élevée (67 %). Ces deux valeurs deviennent respectivement -5 000 euros et +10 000 euros pour un étudiant avec un taux d'actualisation de 10 % et une probabilité de succès de 50 %.

Outre la valeur actualisée nette des études, le coin socio-fiscal joue aussi négativement sur la capacité à les financer, en réduisant la capacité de remboursement future des étudiants. Même en considérant la formation elle-même comme quasi-gratuite (notamment pour les étudiants modestes), la poursuite d'études suppose des dépenses durant la période d'études et un besoin de financement¹⁶, pour des gains futurs qui interviendront après et qui sont pour partie incertains. Or, malgré les différentes options qui existent pour financer les études, une proportion importante d'étudiants se déclarent confrontés à des difficultés matérielles¹⁷ et une proportion importante d'étudiants confrontés à des contraintes financières a tendance à renoncer à poursuivre des études exigeantes¹⁸. Le recours à l'emprunt étudiant est par ailleurs très réduit en France par rapport à des pays comparables comme

¹⁶ A titre de référence, le montant de trésorerie à immobiliser par année d'étude peut être estimé à 15 000 € pour atteindre l'équivalent du seuil de pauvreté. Sur une période de 5 années d'études, cela représente une trésorerie à mobiliser de 75 000 euros.

¹⁷ Voir notamment la note du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : la situation financière des étudiants https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR14_ES_18/la_situation_financiere_des_etudiants/ et l'enquête nationale sur les conditions de vie des étudiant.e.s 2016 (sic) https://www.ove-national.education.fr/wp-content/uploads/2018/11/Fiche_Ressources_economiques_des_etudiants_CdV_2016.pdf

¹⁸ Voir notamment la note du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : La réussite des étudiants selon les difficultés financières et la perception d'une allocation d'études https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/NI_ESR_14_05_340913.pdf

l'Allemagne, la Suède ou le Danemark¹⁹, ce qui peut être lié à une capacité de remboursement future amoindrie.

Au total, l'effet du coin socio-fiscal sur l'incitation à s'orienter vers des études supérieures exigeantes est potentiellement important, puisqu'il joue à la fois sur l'intérêt économique d'une formation et sur la capacité à la financer. L'accentuation très nette du profil du coin socio-fiscal au cours des dernières années (avec la transformation du CICE en allègements de cotisation en 2019, le renforcement de la prime d'activité et la suppression de la première tranche d'IRPP en 2020) suggère que **ces effets négatifs sont amenés à s'aggraver dans les années à venir.**

ii. Durant la vie professionnelle : la formation continue

Un autre levier d'accumulation de capital humain est la formation en cours de carrière, l'accès à la plupart des formations universitaires ou techniques étant ouvert sans distinction d'âge.

Les effets du coin socio-fiscal sont de même nature qu'au moment de l'orientation vers une formation initiale. Mais le gain à se former est diminué par deux facteurs :

- Le revenu auquel le salarié doit renoncer durant sa formation est plus important, car il est déjà avancé dans sa carrière (sauf situation de non emploi) ;
- L'écart entre sa trajectoire de revenu au fil de l'eau et celle qu'il peut espérer après sa formation est plus faible (car il perdra une partie des gains d'expérience), et sera perçu sur une durée plus réduite (sauf à allonger sa carrière).

Viennent en outre s'ajouter des contraintes matérielles et personnelles (crédit immobilier en cours, éducation des enfants, choix de vie) qui peuvent constituer des coûts à la mobilité. A l'inverse, dans certaines situations, le salarié peut bénéficier du soutien de son employeur ou de dispositifs publics.

Les effets de la progressivité du coin socio-fiscal sur la formation professionnelle sont abordés par Antoine Bozio et Etienne Wasmer dans leur rapport pour le Premier ministre²⁰. Les deux économistes ont passé en revue la littérature économique qui montre généralement un effet désincitatif de la progressivité des prélèvements sur le travail sur la formation. La singularité de la France en termes de coin socio-fiscal implique alors un déséquilibre de l'offre de travail vers des niveaux de qualification plus faibles que si le coin socio-fiscal était au benchmark.

¹⁹ 10 % des étudiants contractent un prêt en France contre 70 % en Suède, voir : <https://www.senat.fr/rap/r20-742/r20-74214.html#:~:text=Selon%20l'Unef%2C%20300%20000,10%20%25%20de%20la%20population%20%C3%A9tudiante%20>

²⁰ Antoine Bozio et Etienne Wasmer, *Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire*, octobre 2024 ; voir notamment les pages 95 à 109 du rapport.

iii. Des conséquences sur la productivité et la mobilité sociale

Au-delà de la seule problématique d'équilibre du marché du travail qualifié, le caractère désincitatif du coin socio-fiscal sur l'accumulation de capital humain doit être examiné à l'aune des enjeux de mobilité sociale et de productivité dans l'ensemble de l'économie.

Les travaux de Xavier Jaravel et de ses co-auteurs du Conseil d'analyse économique font le lien entre perte de chance de la France en termes de vivier d'innovateurs et plus généralement de profils très qualifiés, manque de mobilité sociale et affaiblissement de la productivité au niveau macroéconomique. La revue de littérature compilée par Antoine Bozio et Etienne Wasmer, qui porte essentiellement sur des expériences étrangères faute d'études pour la France, indique également un effet négatif de la progressivité du coin socio-fiscal sur le capital humain et la productivité de l'ensemble de l'économie. Enfin, les études empiriques comme celle de Tristan Loisel et Michaël Sicsic²¹ constatent une faible mobilité dans l'échelle de revenu en France, moindre qu'aux Etats-Unis, qui va de pair avec un faible recours à la formation observé chez les catégories de salariés les moins qualifiés.

b. L'impact sur l'attractivité du travail qualifié par rapport à d'autres pays

i. L'écart de coin socio-fiscal ne conduit pas à un déficit manifeste d'attractivité

Le revenu est un facteur entrant en compte dans les décisions de mobilité professionnelle, même s'il n'est pas le seul ni toujours le plus déterminant. Les auditions réalisées avec une dizaine d'entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec présentes dans plusieurs pays suggèrent que son rôle est beaucoup moins important que des considérations personnelles, notamment familiales (suivi ou rapprochement d'un conjoint), d'attrait culturel pour un pays, ou d'intérêt pour un poste ou une expérience spécifique.

Ces retours de terrain sont confirmés par l'examen des données de salaires et de prélèvements réunies pour notre benchmark (voir tableau ci-dessous). Malgré un coin socio-fiscal plus important, la France est globalement attractive sur des profils qualifiés pour les métiers de la branche Syntec, quand on tient compte de l'ensemble des paramètres entrant dans la rémunération dont le salaire brut, le coin socio-fiscal et les écarts de couverture sociale (notamment les retraites).

²¹ Tristan Loisel (Insee et Crest), Michaël Sicsic (Insee et CRED), *Income mobility in France between 2003 and 2020*, <https://www.insee.fr/en/statistiques/7668955>

Le salaire brut mensuel et son revenu disponible ajusté des écarts de couverture sociale pour la tranche médiane de l'emploi correspondant aux secteurs représentés par la Fédération Syntec

	Salaire brut	Revenu disponible ajusté
Allemagne	5 900	3 100
Espagne	3 200	2 500
Etats-Unis	6 900	4 400
France	4 800	3 300
Italie	3 700	2 500
Pays-Bas	5 900	3 800

Lecture : un salarié médian dans l'emploi des secteurs représentés par la Fédération Syntec perçoit un revenu disponible mensuel net ajusté des écarts de couverture sociale de 3 300 euros en France (pour un salaire mensuel brut de 4 800 euros), et de 3 100 euros en Allemagne (pour un salaire mensuel brut de 5 900 euros).

Source : calculs Rexecode.

Lorsque l'on compare le revenu disponible (ajusté des écarts de couverture sociale) pour la tranche médiane de salaire des secteurs représentés par la Fédération Syntec, la France occupe une position proche de celles de l'Allemagne et des Pays-Bas, et supérieure à celles de l'Italie et de l'Espagne.

En Allemagne et aux Pays-Bas, les salaires bruts plus importants qu'en France s'accompagnent d'un coin socio-fiscal côté salarié plus important, et de prestations sociales moins généreuses. Le revenu disponible ajusté perçu par le salarié, après ajustement des écarts de couverture sociale, est supérieur en France à celui obtenu en Allemagne, mais reste inférieur à celui obtenu aux Pays-Bas²².

En Espagne et en Italie, le niveau de salaire brut plus faible qu'en France n'est que partiellement compensé par un coin socio-fiscal plus faible côté salarié : le revenu disponible y demeure plus faible qu'en France après ajustement des écarts de couverture sociale.

Les Etats-Unis font exception dans le sens où le revenu disponible reste bien supérieur à celui obtenu en France (d'environ 30 % pour la tranche médiane de salaire des secteurs représentés par la Fédération Syntec), ce qui peut s'expliquer pour partie par un écart de niveau de vie et de niveau de développement, dans un contexte plus général de décrochage économique de l'Europe vis-à-vis des Etats-Unis attesté par le rapport Draghi.

Ces constats restent valables lorsque l'on regarde la tranche des 10 % des salaires les plus élevés, le salarié en France bénéficiant d'un revenu disponible

²² A noter cependant que les revenus de remplacement (retraites, chômage) sont plus faibles en France pour un revenu disponible brut ajusté identique, car calculés sur la base d'un salaire brut plus faible.

équivalent à celui des Pays-Bas et supérieur à celui de l'Allemagne (tableau ci-dessous).

Le salaire brut mensuel et son revenu disponible ajusté des écarts de couverture sociale pour la tranche supérieure (dixième décile) de l'emploi correspondant aux secteurs représentés par la Fédération Syntec

	Salaire brut	Revenu disponible ajusté
Allemagne	9 200	4 600
Espagne	5 100	3 200
Etats-Unis	15 700	9 100
France	7 500	4 900
Italie	5 300	3 300
Pays-Bas	8 600	4 900

Lecture : un salarié du décile supérieur dans l'emploi des secteurs représentés par la Fédération Syntec perçoit un revenu disponible mensuel net ajusté des écarts de couverture sociale de 4 900 euros en France (pour un salaire mensuel brut de 7 500 euros), et de 4 600 euros en Allemagne (pour un salaire mensuel brut de 9 200 euros).

Source : calculs Rexecode.

Au total, le risque d'une perte d'attractivité des revenus du travail qualifié ou très qualifié en France due au coin socio-fiscal est assez limité, en grande partie parce que celui-ci est davantage supporté par les entreprises que par les salariés eux-mêmes. Cette situation est conforme à l'intuition qui veut que le travail qualifié et très qualifié est très mobile, ce qui conduit à égaliser les niveaux de vie des personnes concernées entre pays. **Inversement, l'attractivité de la France ne ressort pas significativement améliorée par les prestations sociales qui viennent en contrepartie d'un coin socio-fiscal plus élevé.**

ii. Le modèle social français peut pénaliser l'attractivité pour des profils de talents très mobiles

Le constat ci-dessus doit être nuancé pour certains profils de salariés pour lequel le modèle social français (plus que le coin socio-fiscal) serait problématique. En effet, le modèle social français consiste à prélever une part importante du revenu du travail, et à verser des prestations importantes en particulier au moment de la retraite. Or pour un salarié qui n'adhère pas à ce modèle très socialisé, notamment parce qu'il envisage d'être mobile tout au long de sa carrière, la comparaison ci-dessus doit plutôt se faire sur le coin socio-fiscal non ajusté.

Dans ce cas, la situation de la France devient défavorable par rapport à l'Allemagne et aux Pays-Bas, avec par exemple un revenu disponible à la médiane inférieur de 300 euros par mois par rapport à l'Allemagne et de 500 euros par mois par rapport aux Pays-Bas. L'écart augmente avec l'Allemagne pour

les 10 % de salariés les mieux rémunérés (500 euros) alors qu'il diminue au Pays-Bas (100 euros).

Le salaire brut mensuel et son revenu disponible pour la tranche médiane de l'emploi correspondant aux secteurs représentés par la Fédération Syntec (non ajusté des écarts de couverture sociale)

	Salaire brut	Revenu disponible
Allemagne	5 900	3 600
Espagne	3 200	2 400
Etats-Unis	6 900	5 000
France	4 800	3 300
Italie	3 700	2 400
Pays-Bas	5 900	3 800

Lecture : un salarié médian dans l'emploi des secteurs représentés par la Fédération Syntec perçoit un revenu disponible mensuel net de 3 300 euros en France (pour un salaire mensuel brut de 4 800 euros), et de 3 600 euros en Allemagne (pour un salaire mensuel brut de 5 900 euros).

Source : calculs Rexecode.

Le salaire brut mensuel et son revenu disponible (dixième décile) de l'emploi correspondant aux secteurs représentés par la Fédération Syntec (non ajusté des écarts de couverture sociale)

	Salaire brut	Revenu disponible
Allemagne	9 200	5 300
Espagne	5 100	3 500
Etats-Unis	15 700	10 800
France	7 500	4 800
Italie	5 300	3 200
Pays-Bas	8 600	4 900

Lecture : un salarié du décile supérieur dans l'emploi des secteurs représentés par la Fédération Syntec perçoit un revenu disponible mensuel net de 4 800 euros en France (pour un salaire mensuel brut de 7 500 euros), et de 5 300 euros en Allemagne (pour un salaire mensuel brut de 9 200 euros).

Source : calculs Rexecode.

L'écart entre les niveaux de revenu disponible net d'impôts par rapport aux autres pays européens à poste équivalent existe mais reste néanmoins relativement limité. En revanche, l'écart entre les niveaux de revenus aux Etats-Unis et en UE interpelle. Pour les profils les plus qualifiés et les plus mobiles, il est de nature à alimenter une « fuite des cerveaux ».

Au cours des auditions d'entreprises de conseil, les régimes d'impatriation italien et espagnol ont été mentionnés comme particulièrement généreux. Ces régimes permettant un allègement temporaire de la fiscalité (durant quelques années après l'installation dans le pays) peuvent favoriser l'installation pérenne de profils qualifiés dans ces pays.

c. Le rôle potentiel du système de protection sociale sur l'offre de travail

L'offre de travail peut être également affectée par les paramètres de notre modèle social.

Les prestations d'assurance chômage, dont le plafond est élevé et la durée d'indemnisation plus longue que dans d'autres pays, peut conduire des chômeurs à allonger leur durée de recherche d'emploi. En particulier, le taux de chômage des diplômés du supérieur en France (4,5 %) est le quatrième le plus élevé de l'UE, derrière Chypre (5,1 %), l'Espagne (6,9 %), la Grèce (8,4 %), il est près de deux fois plus élevé que celui de l'Allemagne (2,3 %) ou des Pays-Bas (2,4 %)²³.

De même, le système de retraites français peut inciter les salariés à quitter le marché de travail précocement du fait d'un âge de départ légal relativement bas et de prestations relativement généreuses dans le système obligatoire. La France affiche le quatrième taux d'emploi le plus bas dans l'UE pour les personnes diplômées du supérieur âgées de 55 à 64 ans : 72 % contre 83 % en Allemagne et en Italie, 81 % aux Pays-Bas et 73 % en Espagne²⁴. Sur le champ des diplômés du tertiaire (plus large que l'emploi des secteurs représentés par la Fédération Syntec), un écart de taux d'emploi de 10 points tel que celui mesuré avec l'Allemagne ou les Pays-Bas représente 250 000 emplois.

Ces constats renvoient à la problématique d'un modèle social qui s'étend jusqu'à des niveaux de salaires (et de prestations) très élevés dont les effets désincitatifs s'ajoutent à ceux de la progressivité du coin socio-fiscal.

2. L'impact de la surfiscalité sur les coûts des secteurs représentés par la Fédération Syntec et de l'économie dans son ensemble

Compte tenu de l'offre de travail qualifié pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec (ou ci-après branche Syntec), nous estimons le surcoût (en % de salaire brut) que fait peser l'écart de coin socio-fiscal avec les autres pays européens qui ont été analysés dans la partie benchmark. Cet écart de coût est répercuté pour partie dans les secteurs situés en aval, c'est-à-dire ceux qui leur achètent des prestations.

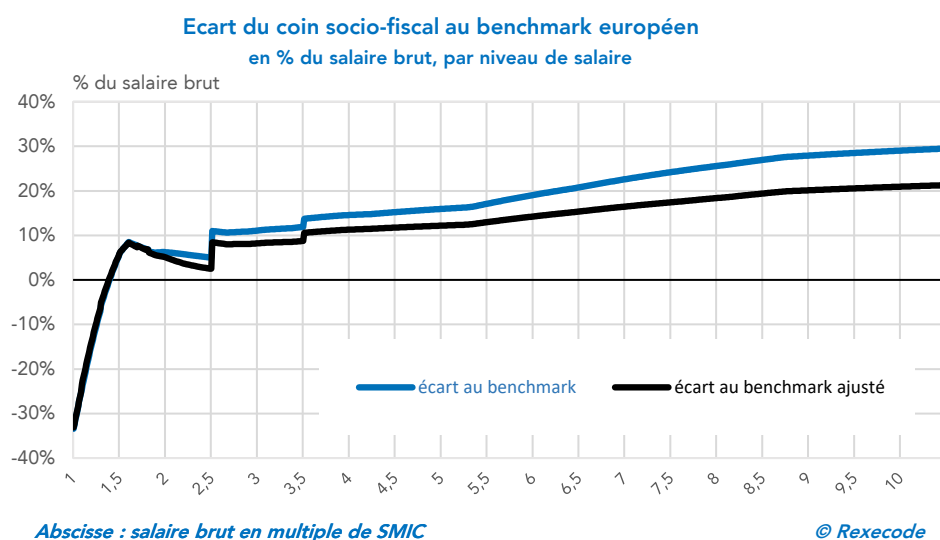
²³ Source : Eurostat, *Labor Force Survey*, 2023, base lfsa_urgaed.

²⁴ Source : Eurostat, *Labor Force Survey*, 2023, base lfsi_educ_a.

L'écart de coin socio-fiscal est calculé, pour chaque niveau de salaire, entre la situation française et la moyenne de celles des autres pays européens, en ajustant des écarts de couverture sociale (coin socio-fiscal ajusté comme défini plus haut).

a. Détermination du surcoût pour les entreprises de la branche Syntec en France du niveau élevé du coin socio-fiscal, ajusté des écarts de couverture sociale²⁵

Le coin socio-fiscal ajusté français devient supérieur à celui des autres pays à partir de 1,4 SMIC et l'écart ne cesse de progresser à mesure de la progression dans l'échelle des salaires.



L'écart de coin socio-fiscal ajusté avec le benchmark des pays européens jusqu'à 1,6 Smic²⁶ est, en moyenne pondérée par la masse salariale des secteurs représentés par la Fédération Syntec, négatif de -8 points (voir tableau infra). Cet écart négatif en dessous de 1,6 Smic concerne une part réduite de leur masse salariale (4,5 %).

Il est positif entre 1,6 et 2,5 SMIC et représente en moyenne + 5 points sur cette plage de salaires.

L'écart de coin socio-fiscal ajusté entre la France et les quatre pays européens étudiés au-delà de 2,5 SMIC est en moyenne de 15,2 points.

²⁵ Dans cette partie, les estimations sont réalisées sur la base d'une distribution de salaires reconstituée pour assurer la cohérence avec la nomenclature de la comptabilité nationale.

²⁶ Il est négatif jusqu'à 1,4 SMIC. Nous plaçons pour cette partie une frontière à 1,6 car ce point correspond à la sortie des allègements généraux sur les bas salaires et constitue à ce titre un point de référence pour le débat de politique économique.

Lorsqu'on pondère par le poids de la masse salariale concernée, on trouve un **écart de coût de 11,9 % sur l'ensemble de la masse salariale brute.**

CSF ajusté et CSF ajusté benchmark moyen pondéré par la masse salariale, par tranche de niveau de salaire (en %)

	CSF ajusté France	CSF ajusté moyenne des 4 européens	Ecart de CSF ajusté France – 4 européens	Part de la masse salariale branche Syntec	Ecart de CSF ajusté pondérés par le poids dans la Masse salariale
En dessous de 1,6 SMIC	43	52	-8,2	4,5	-0,4
De 1,6 à 2,5 SMIC	66	61	4,9	22,3	1,1
Plus de 2,5 SMIC	82	67	15,2	73,2	11,1
Ensemble de la distribution	78	66	11,9	100,0	11,9

Source : calculs Rexecode sur la base d'une distribution de salaire reconstituée..

Nous retenons donc un **surcoût de 11,9 % de la masse salariale brute de la branche Syntec du fait du coin socio-fiscal ajusté plus élevé en France** par rapport à la moyenne des quatre autres pays européens, concentré au-delà de 1,6 Smic.

b. Conséquences pour les entreprises de la branche Syntec

La masse salariale brute de la branche Syntec pour 2024 peut être estimée à 66,5 milliards d'euros.

Les 11,9 % d'écart de coin-social ajusté par rapport au benchmark correspondent donc à 7,9 milliards d'euros de supplément de dépenses de personnel.

Nous estimons la masse salariale chargée (ou coût employeur) pour la branche Syntec à 93,8 milliards d'euros avant allègements et 90,4 milliards d'euros en tenant compte des allègements. Le coût employeur ne serait que de 82,5 milliards d'euros si le coin socio-fiscal français était ramené au benchmark : l'écart de coin socio-fiscal introduit donc un supplément de coût de travail de 9,6 %.

La rémunération des salariés des branches incluant les secteurs représentés par la Fédération Syntec (JB, JC, MA et MC)²⁷ était de 188 milliards d'euros en 2022 pour une production de 553 milliards d'euros. La rémunération directe des salariés représente donc 34 % du coût de production. Si on ajoute la part

²⁷ Les données de comptabilité nationale sont disponibles pour les secteurs suivants : JB : Télécommunications ; JC : Activités informatiques et services d'information ; MA : Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques ; MC : Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques. Ces branches qui incluent les secteurs représentés par la Fédération Syntec représentent le niveau de granularité le plus fin pour mener une analyse macroéconomique.

de rémunération du travail incluse dans les auto consommations de produits intermédiaires des branches incluant les secteurs représentés²⁸, la part de salaires dans le coût de production atteint 44 %. **Le supplément de coût du travail de 9,6 % implique donc un supplément de coût de production de 4,2 % pour les services délivrés par les entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec.**

c. Effet sur les autres secteurs d'activité clients des entreprises de la branche Syntec

Pour évaluer les conséquences de la surfiscalité du travail appliquée aux secteurs représentés par la Fédération Syntec pour les secteurs situés en aval, nous évaluons le surcoût induit sur les achats intermédiaires réalisés par ces secteurs auprès d'entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec. Ce calcul fait implicitement l'hypothèse que la surfiscalité est répercutée intégralement sur les prix, hypothèse que nous discuterons *infra*.

Nous utilisons le tableau des échanges intermédiaires pour connaître les achats de services des entreprises de la branche Syntec par les autres secteurs d'activité de l'économie française. La branche Syntec est incluse dans les branches d'activité Information et communication et dans « Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ».

²⁸ Une entreprise rémunère ses salariés mais achète également des services provenant d'autres entreprises de la même branche (auto consommations intermédiaires) dont le prix est influencé par le contenu en travail de ces services.

**Tableau des échanges intermédiaires pour l'année 2024
(en milliards d'euros)**

<i>Branches d'activité Produits</i>	Agriculture	Industrie	Construction	Services marchands hors branches in- cluant la branche Syntec	Branches incluant la branche Syntec	Services non marchands	Ensemble des branches
Agriculture	23,1	56,0	0,2	3,6	0,0	0,2	83,1
Industrie	38,4	652,7	131,0	231,1	44,2	88,6	1 186,0
Construction	0,7	4,1	81,3	22,1	1,8	9,8	119,7
Services marchands hors branches incluant la branche Syntec	4,5	104,5	47,5	585,2	96,6	70,3	908,7
Branches incluant la branche Syntec	2,6	59,7	19,1	181,3	160,5	31,1	454,4
Services non marchands	0,2	3,7	0,9	9,0	3,4	19,0	36,1
Ensemble des produits	69,6	880,7	280,0	1032,3	306,5	218,9	2 788,0

Lecture : les achats de services prestés par les branches incluant les secteurs représentés par la Fédération Syntec par l'industrie s'élèvent à 59,7 milliards d'euros.

Source : Insee, comptabilité nationale, calculs Rexecode.

La valeur ajoutée créée par les secteurs représentés par la Fédération Syntec en 2024 est estimée à 104 milliards d'euros, soit 41 % de la valeur ajoutée des branches économiques incluant ces secteurs (JB, JC, MA et MC), qui s'élève à 256 milliards d'euros.

Nous considérons que la part des achats de services générés par les secteurs représentés par la Fédération Syntec par les autres branches d'activité représente le même pourcentage (41 %) des achats de services des branches économiques qui incluent ces secteurs.

Achats de services des entreprises de la branche Syntec par les autres secteurs et surcoût induit par la surfiscalité sur le travail qualifié dans la branche Syntec

En milliards d'euros	Agriculture	Industrie	Construction	Services marchands autres que branches incluant la br. Syntec	Branches incluant la br. Syntec (hors Syntec)	Services non marchands	Ensemble des branches hors br. Syntec
Achats de services des branches incluant la branche Syntec par les autres branches	2,6	59,7	19,1	181,3	95,3	31,1	389,2
Achats de services de la branche Syntec par les autres branches	1,1	24,2	7,8	73,7	38,7	12,6	158,1
Surcoût du fait du CSF ajusté plus élevé que la moyenne européenne	0,0	1,0	0,3	3,1	1,6	0,5	6,6

Source : Insee, comptabilité nationale, calculs Rexecode.

Le coût de la surfiscalité sur les emplois qualifiés de la branche Syntec représente 7,9 milliards d'euros par an, dont 6,6 répercutés aux clients en France des entreprises représentées par la Fédération Syntec.

L'écart de surcoût du travail de $7,9 - 6,6 = 1,3$ milliard d'euros qui ne se retrouve pas dans les secteurs aval ni dans les consommations intermédiaires des branches, concerne les exportations de services.

d. Conséquences sur la compétitivité et l'activité de l'économie

Le surcoût de 6,6 milliards d'euros pour les branches clientes des secteurs représentés par la Fédération Syntec (et de 7,9 milliards en incluant les exportations) affecte la compétitivité par plusieurs canaux :

- Dans certains cas, les entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec doivent réduire leurs marges pour proposer des prix compétitifs ;
- Lorsqu'elles sont en mesure de répercuter le surcoût sur leurs clients, la question de la compétitivité se pose au niveau de ces derniers et ainsi de suite tout le long de la chaîne aval.

L'effet global est alors un déficit de marges pour l'ensemble de l'économie (de l'ordre de 7,9 milliards d'euros), à quoi s'ajoute l'éviction d'activités économiques pour lesquelles les marges sont trop réduites, ce qui réduit par ailleurs la demande de travail qualifié.

Sur le champ des branches marchandes non agricoles, ce montant représente environ 0,4 % de valeur ajoutée brute ou 1 % d'excédent brut d'exploitation.

L'impact macroéconomique du surcoût calculé ci-dessus pour le travail qualifié sur pour la production des branches incluant les secteurs représentés par la Fédération Syntec, s'ajoute aux effets de la fiscalité du travail qualifié sur la production des autres branches de l'économie, dans un contexte de prélèvements obligatoires plus élevés que dans les autres pays.

3. Simulation des impacts d'une modification du profil du coin socio-fiscal appliqué aux entreprises représentées par la Fédération Syntec

Les impacts de la surfiscalité du travail qualifié, examinés plus haut pour le cas des secteurs représentés par la Fédération Syntec, passent par trois canaux :

- Déficit de compétences car elle désincite à la formation dont elle réduit le rendement économique ;
- Réduction de la compétitivité des entreprises de ces secteurs et des secteurs situés en aval qui doivent supporter, *in fine*, des coûts plus élevés ;
- Eviction d'activités par manque de main d'œuvre ou en raison de coûts trop élevés.

Ces effets négatifs sont susceptibles d'être aggravés dans les années qui viennent pour trois motifs :

1. L'accentuation récente du coin socio-fiscal est de nature à renforcer l'effet désincitatif : le profil du coin socio-fiscal actuel est pour partie issu des mesures de renforcement des allègements de cotisations en dessous de 1,6 SMIC entrées en vigueur en 2019, de renforcement de la prime d'activité et de suppression de la première tranche d'impôt sur le revenu en réponse au mouvement des « Gilets Jaunes ». Si ces mesures n'ont pas eu pour effet immédiat d'augmenter le coin socio-fiscal sur les salaires plus élevés²⁹, elles réduisent encore le rendement relatif de la formation et sont susceptibles de freiner l'offre de travail qualifié dans les prochaines années ;

2. La montée en puissance des échanges internationaux de services accentue la pression compétitive sur les coûts, plusieurs entreprises auditionnées ont évoqué la possibilité de « *nearshoring* » des missions d'ingénieurs, sous réserve de passer l'obstacle de la langue qui pourrait être lui-même atténué par les outils rendus possibles par le développement de l'intelligence artificielle ; les conséquences sur les coûts des entreprises situées en aval sont incertaines (une offre plus étendue pour les services de conseil et d'ingé-

²⁹ Qui anticipent sans doute néanmoins devoir supporter l'alourdissement de la fiscalité qui s'avèrera nécessaire pour assurer le financement de ces mesures.

nierie, et une demande plus étendue), mais l'écart de coin socio-fiscal pourrait devenir handicapant pour l'activité française des entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec qui seront soumises à une compétition accrue d'entreprises bénéficiant de coûts plus bas ;

3. L'inquiétude quant à la soutenabilité du système de retraites français réduit la valeur économique de la couverture sociale qui vient en contrepartie d'un coin socio-fiscal plus élevé.

Par rapport à cette trajectoire tendancielle qui va dans le sens de l'aggravation du déséquilibre du marché du travail qualifié, nous examinons ci-dessous deux scénarios : celui d'une réduction du coin socio-fiscal au-delà de 1,6 SMIC et celui d'une mise en œuvre du scénario central du rapport Bozio-Wasmer. Dans le cadre de cette étude, nous nous limitons aux conséquences de ces scénarios à travers leurs effets sur les seuls salariés des secteurs représentés par la Fédération Syntec, mais de telles mesures concerneraient également les salariés d'autres secteurs.

a. Scénario de réduction de la fiscalité sur le travail qualifié

Nous analysons ci-dessous les effets d'une normalisation du coin socio-fiscal pour le faire converger sur le benchmark européen défini plus haut (à savoir : Allemagne, Pays-Bas, Italie et Espagne). Cette analyse permet d'évaluer le coût budgétaire et les bénéfices économiques d'une mesure qui ferait converger la France vers la situation moyenne des quatre autres plus grands pays de la zone euro pour le travail qualifié. L'analyse permet aussi d'évaluer en creux les effets économiques de la poursuite de la situation actuelle, c'est-à-dire le coût du *statu quo*.

Nous examinons l'incidence économique d'une réduction de la fiscalité du travail qualifié sur les secteurs représentés par la Fédération Syntec au-delà de 1,6 SMIC, ce qui correspondrait à une baisse de prélèvements sur les salaires du secteur pour un montant total d'environ 8 milliards d'euros. Une telle mesure pourrait prendre place dans un effort uniforme de réduction de la surfiscalité du travail qualifié qui concernerait toutes les branches.

i. A court terme, les salariés les plus qualifiés bénéficieraient d'une hausse de leur revenu disponible

La recherche économique indique qu'une baisse du coin socio-fiscal sur le travail qualifié a tendance à être à court terme absorbée par les salaires, en raison du déséquilibre structurel offre/demande pour ce marché et des délais d'ajustement de l'offre.

Par conséquent, on peut supposer qu'une réduction du coin socio-fiscal pour le ramener au benchmark européen (à prestations sociales comparables) augmenterait le revenu disponible (net d'impôts) des salariés concernés de montants de l'ordre de 200 euros par mois pour un salarié payé aujourd'hui

2 SMIC, 400 euros par mois pour un salarié à 3 SMIC, et 1 000 euros par mois pour un salarié payé 5 SMIC. Au moment de choisir une orientation d'étude, cela représente une valeur actualisée supplémentaire respectivement de 100 000, 200 000 et 500 000 euros sur la durée d'une carrière, avec un taux d'actualisation de 2,5 %.

Ces montants, nets d'impôts et de cotisations, représentent donc un gain d'attractivité considérable pour les postes concernés, et une nette incitation à poursuivre les études qui y conduisent.

ii. Progressivement, l'augmentation du rendement des études conduirait à une hausse de l'offre de travail qualifié

L'évaluation de l'impact sur l'offre de travail est par nature incertaine car celle-ci dépend également d'autres facteurs que le seul rendement économique des études. Mais celui-ci joue un rôle d'autant plus important que les élèves disposent de l'information utile, qu'ils sont à même de l'évaluer correctement, et qu'ils ne sont pas limités par d'autres contraintes (accès à la formation, au financement, mimétisme familial ou de milieu social, etc.).

Une première approche consiste à estimer le nombre de diplômés potentiels de niveau ingénieur ou école de commerce qui sont empêchés pour des raisons d'origine sociale notamment. Quelques ordres de grandeur peuvent être estimés pour apprécier le potentiel d'offre de travail qualifié et très qualifié qui serait mobilisable pour l'ensemble de l'économie :

- Si on réduisait de moitié l'écart sur les orientations choisies entre les étudiants les moins fragiles financièrement et les plus fragiles, le nombre total d'élèves s'orientant après le bac vers des classes préparatoires ou des écoles à bac +5 pourrait être augmenté de 60 %, soit un effectif supplémentaire potentiel de près de 40 000 étudiants³⁰ ;
- Un bachelier sur quatre environ ne poursuit pas de formation après l'obtention de son bac (soit environ 150 000 personnes), dont plus d'un cinquième (30 000) explique ce choix par des raisons financières³¹ ;
- Chaque année, près de 50 000 néo bacheliers s'orientent en IUT, avec une surreprésentation des élèves en difficulté financière.

Au regard de ces données, on peut estimer qu'il existe un vivier potentiel de 30 000 à 50 000 diplômés supplémentaires par an d'école d'ingénieurs, d'école de commerce ou de bac +5 universitaire à forte composante scientifique ou technique susceptibles d'alimenter l'offre de travail qualifié et très qualifié, ce qui représente 300 000 à 500 000 emplois très qualifiés supplé-

³⁰ Estimation réalisée à partir des données présentées dans la note du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : La réussite des étudiants selon les difficultés financières et la perception d'une allocation d'études https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/NI_ESR_14_05_340913.pdf

³¹ Calcul d'après la publication du Cereq, *Quand l'école est finie, Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*.

mentaires potentiel sur une période de 15 ans. La matérialisation de ce vivier potentiel dépend néanmoins de la capacité du système éducatif à accompagner ces élèves durant leur scolarité secondaire pour les amener à un niveau suffisant au bac, puis des capacités d'accueil de l'enseignement supérieur (une hausse de 50 000 du nombre de diplômés correspondrait à +150 % par rapport à la situation actuelle).

Une autre approche consiste à utiliser les élasticités issues de la recherche économique qui font le lien entre offre de travail et fiscalité du travail. Le rapport des économistes Antoine Bozio et Etienne Wasmer fournit un cadre conceptuel détaillé des différents mécanismes par lesquels la fiscalité du travail (au sens large) affecte l'offre, notamment sur l'impact de la progressivité de la fiscalité du travail sur l'offre de travail qualifié et sur l'accumulation de capital humain dans l'économie. Mentionnons également la revue de littérature très exhaustive réalisée par M. Sicsic³². Ces travaux conduisent à estimer raisonnable une fourchette d'élasticité de l'offre de travail comprise entre 0,2 et 0,5, ce qui signifie qu'une baisse de fiscalité qui augmente le revenu des salariés de 1 %, conduit à une hausse du volume de travail comprise entre 0,2 et 0,5 %. La normalisation du coin socio-fiscal et sa répercussion intégrale sur le revenu des salariés conduirait à l'échelle des secteurs représentés par la Fédération Syntec à une hausse moyenne du revenu disponible des salariés payés au-dessus de 1,6 SMIC de l'ordre de 13 %. La hausse du volume d'offre de travail qui s'en déduit serait alors comprise entre 2 % et 5 %, soit entre 30 000 et 70 000 ETP supplémentaires à moyen terme, pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec³³.

Les deux estimations diffèrent par leurs approches méthodologiques, la première fournit une estimation haute en partant de l'offre potentielle de profil, la deuxième se limite à l'effet théorique de la seule réduction de la surfiscalité. Nous retenons un ordre de grandeur médian de 50 000 ETP pour la hausse à moyen terme de l'offre de travail qualifié et très qualifié vers les secteurs représentés par la Fédération Syntec³⁴. Celle-ci pourrait être permise par une normalisation du coin socio-fiscal qui inciterait davantage d'étudiants à s'engager vers des études d'ingénieur, de commerce ou à fort contenu scientifique et technique. D'autres mesures pourraient s'avérer nécessaires pour la matérialisation de ce potentiel notamment la réallocation des moyens de l'enseignement supérieur pour adapter l'offre de formation, potentiellement une réorganisation de l'enseignement secondaire pour encourager et accompagner les orientations vers ces parcours, une information renforcée sur le rendement économique des études, ou des aides au financement des études sous forme de garantie de prêt.

³² Michaël Sicsic, *l'élasticité de l'offre de travail et des revenus dans la littérature : Une analyse comparative des méthodes et des résultats sur données microéconomiques*, Revue de l'OFCE, 183 (2023/4).

³³ Si on applique ces coefficients à la population des ingénieurs et cadres techniques en emploi dans l'ensemble de l'économie, on aboutit à une fourchette de 80 000 à 200 000 ETP.

³⁴ Et 150 000 pour l'ensemble de l'économie.

iii. A moyen terme, l'activité économique bénéficierait d'une hausse de l'offre de travail qualifié et d'une baisse de son coût, alors que l'attractivité des postes serait rehaussée

Le calcul précédent a fait l'hypothèse qu'une réduction du coin socio-fiscal bénéficierait intégralement aux salariés et qu'elle serait absorbée intégralement par une hausse de l'offre.

Progressivement, lorsque l'offre de travail qualifié et très qualifié augmente, les employeurs et *in fine* les clients devraient bénéficier d'une partie de la baisse du coin socio-fiscal. On peut supposer à l'équilibre de moyen terme un partage égal de celui-ci entre salariés et employeurs.

Dans ce cas, en reprenant les estimations ci-dessus, l'emploi qualifié et très qualifié augmenterait d'environ 25 000 ETP pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec. Il s'agit d'un effet de hausse de l'offre de travail, dont l'impact économique peut être évalué à sa productivité moyenne soit 90 000 euros par emploi³⁵ multiplié par le nombre d'emplois créés. La valeur ajoutée ainsi générée s'élèverait à 2,3 milliards d'euros, soit près de 0,1 point de PIB. Ce calcul est justifié par l'hypothèse d'un déficit d'offre de travail qualifié et très qualifié.

Par ailleurs, la hausse du revenu disponible des salariés déjà en place, pour 4 milliards d'euros, aurait des effets équivalents à une baisse de l'impôt sur le revenu du même montant. En utilisant les données du modèle Mesange³⁶ de la DG Trésor et de l'Insee, on peut estimer un impact positif sur l'activité de 0,1 point de PIB du fait du supplément de consommation de ces ménages, et la création de 25 000 emplois.

En vis-à-vis, les coûts du travail qualifié et très qualifié de services des branches incluant les secteurs représentés par la Fédération Syntec diminueraient de 4 milliards d'euros. Nous considérons que cette baisse de prélèvements bénéficiant aux employeurs aurait les mêmes effets qu'une baisse uniforme de cotisations employeurs du même montant. À l'aide du modèle Mesange, nous estimons que cela augmenterait le PIB de 0,2 point et induirait la création de 45 000 emplois dans l'économie à long terme, avant prise en compte du financement.

Au total, la mesure de suppression de la surfiscalité du travail qualifié pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec générerait à terme, pour l'ensemble de l'économie, 95 000 emplois (dont 25 000 qualifiés ou très qualifiés) et 0,4 point de PIB.

³⁵ On considère que les salariés au-dessus de 1,6 SMIC (75 % des 1,4 M d'emplois ETP couverts par la convention en 2024) représentent 90 % de la valeur ajoutée générée par la branche (estimée à 104 Md€) soit 90 000 euros par salarié.

³⁶ Voir le document de travail : *Le modèle macroéconométrique Mésange : réestimation et nouveautés* - Insee : J. Bardaji, B. Campagne, M.-B. Khder, Q. Lafféter et O. Simon - DG Trésor : A.-S. Dufernez, C. Élezaar, P. Leblanc, E. Masson et H. Partouche, Document de travail, n° G2017/04, Insee, mai 2017.

iv. L'incidence sur les finances publiques est atténuée par les retours d'impôts et les recettes supplémentaires procurées par la hausse de l'activité.

Le coût de la réduction du coin socio-fiscal, de 8 milliards d'euros à emploi et production inchangés soit 0,25 point de PIB, serait à terme fortement réduit par les nouvelles recettes fiscales induites par l'activité générée par la hausse de l'offre de travail qualifié d'une part, et d'autre part par l'activité induite dans les autres secteurs de l'économie, la hausse globale de l'activité s'élèverait à près de 0,4 point de PIB.

A long terme, compte tenu des résultats ci-dessus valables pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec, le coût net sur les finances publiques pourrait être estimé comme proche de 0 compte tenu des recettes induites.

Il serait néanmoins plus important durant les premières années, le temps que l'offre de travail et l'activité s'adaptent au changement de structure de la fiscalité du travail. Ainsi, à très court terme, les 8 milliards se retrouveraient quasi-intégralement dans le revenu disponible des travailleurs qualifiés, et auraient un effet équivalent pour l'économie à une baisse d'impôt sur le revenu des ménages du même montant, à savoir une hausse du PIB de l'ordre de 0,1 à 0,2 point, une dégradation du déficit public de l'ordre de 0,25 point de PIB.

Une façon de limiter les coûts pour les finances publiques durant la phase d'adaptation de l'offre de travail serait de mener la transformation du coin socio-fiscal de manière très graduelle, en l'étalant sur une dizaine d'années, et en communiquant très tôt sur ses bénéfices pour les futurs diplômés.

A l'opposé, le coût sur les finances publiques pourrait être augmenté à court terme si les options choisies pour accompagner les élèves n'étaient pas optimisées (par exemple si le renforcement des filières de formation s'accompagne de créations nettes de postes d'enseignant plutôt que de réallocation, ou si le soutien au financement des études prend la forme de transferts et subventions plutôt que de prêts et garanties de prêts.) En outre, si la hausse de l'offre de travail qualifié et très qualifié ne se matérialisait pas, la mesure serait déficitaire à long terme (équivalente à une baisse de l'IR).

Le calcul ci-dessus, réalisé sur le champ des secteurs représentés par la Fédération Syntec, pourrait être étendu à l'ensemble de l'économie.

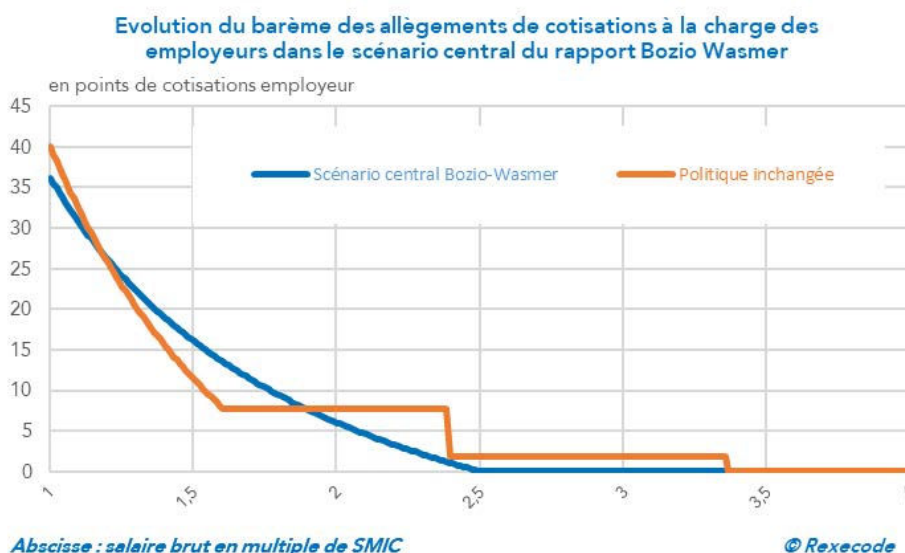
b. Le scénario central du rapport Bozio-Wasmer

Dans leur rapport remis au Premier ministre, les économistes A. Bozio et E. Wasmer proposent des scénarios de refonte du barème des allègements de cotisations employeur.

Le scénario central du rapport propose de réduire les exonérations de cotisations de 4,05 points au niveau du SMIC et de supprimer les « bandeaux » maladie et famille (les réductions de taux de cotisation de 6 points et

1,8 points applicables actuellement jusqu'à un salaire équivalent à 2,5 et 3,5 SMIC) au-delà de 1,6 fois le SMIC. Cela permet d'abaisser fortement la pente des allègements pour un point de sortie à budget constant autour de 2,5 SMIC. Dans ce scénario, par rapport au régime actuel, les cotisations employeur sont donc plus élevées entre 1 et 1,2 SMIC, plus faibles de 1,2 à 1,9 SMIC, et redeviennent plus élevées de 1,9 SMIC à 3,5 SMIC.

Nous analysons les conséquences de la mise en œuvre du scénario central, en 2026, par comparaison avec la législation en vigueur (en intégrant les effets de l'amendement 3232 au PLFSS 2024 qui abaissait les points de sortie des bandeaux Maladie et Famille à 2,46 et 3,44 SMIC).



Nos hypothèses sur l'évolution des effectifs et de la masse salariale des secteurs représentés par la Fédération Syntec sont données dans le tableau suivant.

Evolution des effectifs et de la masse salariale des secteurs représentés par la Fédération Syntec

	Effectifs ETP (en milliers)	Masse salariale (en milliards d'euros)	Taux de croissance effectifs (en %)	Taux de croissance de la masse salariale (en %)	Taux de croissance du SMIC (en %)
2022	1 413	70,6			
2023	1 427	74,8	0,9	5,9	5,4
2024 (p)	1 433	76,6	0,4	2,4	2,2
2025 (p)	1 434	78,0	0,1	1,8	1,8
2026 (p)	1 435	79,2	0,1	1,6	1,6

Source : calculs Rexecode.

Les allègements de cotisations sociales à la charge des employeurs étaient de 3,7 milliards d’euros pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec en 2022. Avec la forte augmentation du SMIC, ceux-ci ont atteint 4 milliards d’euros en 2023 (taux d’allègement de 5,4 % de la masse salariale brute).

La mise en place de l’amendement 3232 au PLFSS 2024 (gel des seuils de sortie des bandeaux Maladie et Famille à leurs niveaux de fin 2023 ramenant le seuil de sortie du bandeau Maladie à 2,46 SMIC (contre 2,5 SMIC auparavant) et le seuil de sortie du bandeau Famille à 3,44 SMIC (contre 3,5 SMIC auparavant) a déjà baissé de 70 millions d’euros les allègements de cotisations à la charge des employeurs pour l’ensemble des entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec.

**Effet de l’amendement 3232 au PLFSS 2024
pour les entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec
(en milliards d’euros)**

	Allègements généraux	Bandeau Maladie	Bandeau Famille	Ensemble des allègements	Taux d’allègement (en % de la MS brute)
2024 sans mesure	1,20	1,98	0,94	4,12	5,4
2024	1,20	1,92	0,92	4,05	5,3
Effet de la mesure	0,00	-0,06	-0,01	-0,07	-0,1

Source : calculs Rexecode.

Le taux d’allègement a légèrement baissé en 2024 : il est passé de 5,4 à 5,3 points. Il continuerait à baisser en 2025 (5,2 points) et 2026 (5,1 points) à législation inchangée.

**Estimation du montant des allègements pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec à législation inchangée
(en milliards d’euros)**

	Allègements généraux	Bandeau Maladie	Bandeau Famille	Ensemble des allègements	Taux d’allègement (en % de la MS brute)
2022	1,08	1,79	0,86	3,73	5,3
2023	1,17	1,92	0,91	4,00	5,4
2024	1,20	1,92	0,92	4,05	5,3
2025	1,23	1,90	0,93	4,05	5,2
2026	1,25	1,88	0,93	4,06	5,1

Source : calculs Rexecode.

Pour les entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec, la mise en œuvre du scénario central du rapport Bozio-Wasmer en 2026 induirait une perte d’allègements de près de 460 millions d’euros (en comparaison avec la seule continuation de l’amendement 3232 au PLFSS 2024). La perte d’allègements serait principalement provoquée par l’abaissement à 2,5 SMIC

du point de sortie des allègements. Les entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec, étant donnée leur distribution salariale, seraient assez peu touchées par la baisse de quatre points des allègements au niveau du SMIC. Au total, elles perdraient environ 50 millions d'euros d'allègements entre 1 et 1,2 SMIC, en gagneraient 440 millions entre 1,2 et 1,8 SMIC, et en perdraient 840 millions au-delà de 1,8 SMIC.

Effet du nouveau système en 2026
(en milliards d'euros)

	Allègements généraux	Bandeau Maladie	Bandeau Famille	Ensemble des allègements	Taux d'allègement (en % de la MS brute)
Législation inchangée	1,25	1,88	0,93	4,06	5,1
Scénario central du rapport Bozio-Wasmer		3,60		3,60	4,6
Effet de la mesure		-0,46		-0,46	-0,6

Source : calculs Rexecode.

Au total, le scénario central du rapport Bozio-Wasmer conduirait à rehausser en moyenne le coût du travail des secteurs représentés par la Fédération Syntec de près de 0,6 point de masse salariale brute.

Conclusion

La surfiscalité sur le travail qualifié, et plus largement la sur-progressivité du coin socio-fiscal, contribuent à réduire l'offre et la demande de travail qualifié, en augmentant son coût relatif. Ce déséquilibre touche en particulier les secteurs représentés par la Fédération Syntec qui sont très intensifs en travail qualifié et très qualifié, et a des conséquences sur l'ensemble de l'économie via les achats de services effectués par les autres secteurs. Plus globalement, sans en être la cause unique, les effets désincitatifs jouent dans un sens défavorable à la mobilité sociale et à la productivité de l'ensemble de l'économie.

Les mesures récentes (basculer du CICE, suppression de la 1^{ère} tranche d'imposition, renforcement de la prime d'activité) vont dans le sens d'une aggravation de ces déséquilibres, en renforçant la progressivité du coin socio-fiscal. La mise en œuvre du scénario central du rapport Bozio-Wasmer, dont s'inspirait le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, conduirait à une hausse de la fiscalité du travail qualifié, et accentuerait encore le déséquilibre de prélèvements préjudiciable au travail qualifié.

Des mesures peu coûteuses telles que celles suggérées par Xavier Jaravel et ses co-auteurs en faveur de l'information des étudiants et de leur accompagnement vers des formations scientifiques et techniques peuvent compenser au moins en partie le déséquilibre créé par la surfiscalité, et atténuer les problèmes d'offre de travail qualifié.

Réduire la surfiscalité du travail qualifié pour ramener le coin socio-fiscal français à la moyenne de l'Allemagne, de l'Espagne, de l'Italie et des Pays-Bas est une solution à envisager dans la durée. Elle pourrait procurer à long terme des bénéfices macroéconomiques justifiant le coût budgétaire qu'elle générerait au moins à court terme. Mais l'expérience des politiques de l'offre déployées depuis dix ans montre que ces effets sont difficilement programmables dans le temps. En outre, la situation actuelle des finances publiques écarte des baisses de prélèvements non financées. Ces limites plaident pour une trajectoire graduelle de convergence.

Enfin, une refonte du modèle social pourrait être envisagée pour rapprocher la France des autres pays européens, avec une couverture socialisée qui s'arrêterait à un plafond de salaire plus bas qu'actuellement, et qui laisserait plus de liberté au salarié dans l'usage de la rémunération du travail, éventuellement pour souscrire à des véhicules d'épargne retraite individuels ou collectifs. Une telle transformation pourrait atténuer l'effet de la surfiscalité pour les salariés désireux de reprendre la main sur une plus grande part de leur rémunération. La transition vers un système moins socialisé doit néanmoins préserver le financement des prestations sociales actuelles (notamment les retraites) qui est assis pour une large part sur des cotisations obligatoires.

Annexe : méthodologie et sources

Comparaison des niveaux de salaires bruts pour le champ des secteurs représentés par la Fédération Syntec

Pour analyser les différences de coût de travail entre pays pour les secteurs représentés par la Fédération Syntec, il est nécessaire d'évaluer les écarts de salaire brut à poste comparable.

En effet, deux salariés d'un même secteur et d'un même pays peuvent recevoir des salaires différents pour différentes raisons qui tiennent à la localisation, à l'ancienneté, à l'expertise, au niveau de responsabilité, à la politique salariale de leur entreprise, etc. Dans la comparaison du coût du travail entre différents pays, il faut neutraliser ces différences qui surviennent au sein de chaque pays. En outre, la comparaison ne peut pas être faite sur des valeurs moyennes qui sont entachées d'effets de composition.

Pour ce faire, nous avons reconstitué les distributions de salaire brut au sein du champ des métiers représentés par la Fédération Syntec pour les six pays de comparaison. Pour les cinq pays européens, nous nous sommes appuyés sur les données de l'enquête sur les rémunérations mises à disposition par Eurostat pour l'année 2018. Pour les Etats-Unis, nous avons utilisé les données de l'enquête sur les rémunérations du *Bureau of Labor Statistics* pour mai 2023. Nous avons ensuite appliqué les taux de croissance moyens des salaires jusqu'à 2024 et un taux de change de 1 € = 1,1 \$.

Compte tenu des différences de profils des distributions de salaires, nous avons choisi d'utiliser comme point de référence les médianes des distributions, en supposant que celles-ci correspondent à des salariés comparables. Cette hypothèse est confortée par les auditions que nous avons menées avec quelques entreprises de la branche Syntec intervenant dans les pays européens ou aux Etats-Unis.

Comparaison des prélèvements et aides côté employeur et salarié

Pour chaque pays, nous avons modélisé pour tous les niveaux de salaires les prélèvements côté employeur et salarié qui s'appliquent sur le salaire brut et en vigueur en 2024 : cotisations sociales, contributions, impôts sur le revenu, en nous plaçant dans le cas d'un salarié célibataire sans enfant.

Nous avons également inclus les principaux dispositifs publics de soutien au revenu des salariés : crédits d'impôts, abattement fiscal, allocation sur condition d'emploi.

Enfin, nous avons inclus les dispositifs obligatoires non fiscaux en matière de retraite (en Italie et aux Pays-Bas) et de santé (aux Pays-Bas).

Trois sources ont été mobilisées à titre principal :

- Les travaux de l'OCDE sur la fiscalité du travail, notamment son rapport *Taxing Wages 2024* et sur les charges obligatoires non fiscales ;

- Les fiches pays du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale <https://www.cleiss.fr/presentation/index.html>
- Les sites des institutions nationales des différents pays (fisc, sécurité sociale, etc.), notamment pour obtenir les montants en vigueur en 2024.

Prise en compte des écarts de couverture du système socio-fiscal

L'analyse des écarts de prélèvements entre la France et les autres pays doit tenir compte des différences de prestations auxquels ceux-ci donnent droit : c'est le principe du salaire différé sous forme de revenu de remplacement.

Pour cela, nous avons modélisé pour les six pays les niveaux de pension de retraite et d'assurance chômage (et la fiscalité qui s'y applique) dans des situations comparables :

- Pour les retraites : carrière complète au même salaire, départ à l'âge légal (nous ne considérons pas les différences d'âge de départ) ;
- Pour le chômage : droits maximum ou taux plein pour une durée d'une année (nous ne prenons pas en compte les différences de durée d'indemnisation, dans une logique d'assurance contre la perte d'emploi plutôt que de revenu différé ; on peut aussi considérer que les différences de durées traduisent des différences de fonctionnement des marchés du travail).

Rapportées au salaire brut, ces montants nets de pension de retraite ou d'assurance chômage constituent la prestation théorique, en régime de croisière et à système social constant, qui vient en contrepartie des prélèvements appliqués sur le salaire brut. Ce calcul « toute chose égale par ailleurs » permet de calculer un écart de prestation par niveau de salaire.

Dans un deuxième temps, nous avons estimé le montant qu'un salarié devrait épargner (ou au contraire désépargner) pour obtenir un niveau de couverture identifié à la situation de la France, sous l'hypothèse d'un rendement réel sans risque de 0,5 %, d'une durée passée à la retraite de 20 ans et d'un risque de chômage de 5 %.

Pour la modélisation des prestations de retraite et de chômage, trois sources ont été mobilisées à titre principal :

- Les travaux de l'OCDE sur les retraites (*Pensions at a Glance 2023*) et sur les allocations (TaxBen 2023)
- Les fiches pays du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale <https://www.cleiss.fr/presentation/index.html>
- Les sites des institutions nationales des différents pays (fisc, sécurité sociale, etc.).

Annexe : estimation de l'effet du coin socio-fiscal sur le rendement attendu à poursuivre des études supérieures

En utilisant les données de niveaux de salaire par diplôme et par profession mises à disposition par l'Insee et le Cereq, il est possible d'estimer une grille de salaires bruts médians ci-dessous, c'est-à-dire le salaire que peut espérer obtenir un étudiant avec 50 % des chances d'être au-dessus et 50 % des chances d'être en dessous en cas de réussite dans la formation suivie.

Salaires mensuels bruts médians en fonction de la formation suivie, pour un temps plein

	A court terme	Après 10 ans	A 40-49 ans et après	Risque de chômage (en %)
Bac seul	1 770	2 000	2 500 (employé, ouvrier)	20
Bac +2/3	2 000	2 200	3 500 (profession intermédiaire)	10
Bac + 5	2 500	2 800	4 500	7
Diplôme d'école de commerce ou d'ingénieur	2 800	4 000	5 500 (cadre)	5

Sources : Insee, Cereq, estimations Rexecode.

A cette grille de salaires bruts, nous appliquons les paramètres du coin socio-fiscal actuel (ci-après « CSF actuel ») et ceux du coin socio-fiscal benchmark qui correspond à la moyenne des situations allemande, italienne, espagnole et néerlandaise (ci-après « CSF benchmark ») pour en déduire le revenu disponible mensuel net perçu par le salarié en moyenne sur sa carrière. Nous utilisons le CSF ajusté pour les différences de couverture sociale. Ce revenu correspond dans les deux cas au revenu disponible (après cotisations, impôts et aides) que l'on peut espérer en cas de réussite à la formation. Nous tenons compte aussi de l'hypothèse de risque de chômage du tableau ci-dessus.

Revenu disponible net mensuel médian en fonction de la formation suivie, pour un temps plein, en moyenne sur la carrière

	CSF actuel	CSF benchmark	Ecart CSF actuel/ CSF Benchmark	Ecart CSF actuel/ CSF Benchmark (en % du revenu net mensuel)
Bac ou équivalent	1 700	1 500	+100	+12
Bac +2/+3	2 100	2 100	0	0
Bac +5 universitaire	2 600	2 800	-400	+8
Diplôme d'école d'ingénieur ou de commerce	3 100	3 400	-500	+10

Sources : estimations Rexecode

Nous constatons que le coin socio-fiscal (CSF) actuel réduit fortement le revenu net disponible additionnel procuré par une formation additionnelle, par rapport au CSF benchmark. Par exemple, un étudiant peut espérer gagner en moyenne 400 euros de plus en net d'impôt par mois en réussissant une formation en bac +2/3 par rapport au seul bac, contre 600 euros avec le CSF benchmark, soit un gain moindre de -33 %. La perte est plus importante pour aller d'un bac à un master (-36 %) ou d'un bac +2/3 à un master (-38 %). Elle est plus faible pour aller d'un master à une école d'ingénieur ou de commerce (-17 %).

Différentiel de revenu disponible net mensuel médian en moyenne sur la carrière pour quelques options de choix d'orientation

	CSF actuel	CSF benchmark	Ecart CSF actuel/ CSF Benchmark (en %)
Bac +2/3 vs Bac	400	600	-33
Master vs Bac	900	1 400	-36
Master vs Bac +2/3	500	800	-38
Ecole Ingénieur ou de Commerce vs Master	500	600	-17

Sources : estimations Rexecode.

Dans une approche d'évaluation de l'investissement, nous réalisons la somme actualisée des gains futurs de chaque option d'orientation en tenant compte des éléments suivants :

- Un **facteur d'actualisation** qui reflète la préférence pour le présent et l'appréciation du risque ; nous pouvons prendre un taux à 2,5 % qui est celui préconisé par le rapport Quinet pour les investissements publics de long terme et qui correspond à un étudiant

à la fois peu contraint sur le plan financier et très confiant quant à la chronique des revenus futurs ;

- Un **facteur de risque de chômage** tout au long de la vie, celui-ci dépendant du diplôme obtenu ; en première approximation, nous estimons que la probabilité de chômage est égale au taux de chômage observé moins de 10 ans après la sortie d'étude soit 20 % pour un diplômé du bac seul, 10 % pour un diplômé à bac +2/3, 7 % pour un diplômé à bac+5 universitaire et 5 % pour un diplômé d'école d'ingénieur ou de commerce ;
- **Une probabilité de réussite dans la formation envisagée**, que nous fixons à 2/3 pour un étudiant confiant dans ces capacités de succès (en cas d'échec, nous supposons que l'étudiant est certain de réussir l'option immédiatement inférieure).

A partir de ces hypothèses, nous calculons les différences entre les valeurs actualisées de quelques scénarios de référence, avec le CSF actuel et le CSF benchmark, que nous reportons ci-dessous. La perte de valeur actualisée nette induite par le coin socio-fiscal (par rapport au benchmark) est particulièrement forte pour passer d'un bac à un bac +2/3 (-44 %), d'un bac à un master universitaire (-55 %) et d'un bac +2/3 à un master (-55 %). En montant absolu, la perte est la plus importante pour passer d'un bac à un master (-115 000 euros), même si la valeur actualisée nette à choisir un master reste très positive (95 000 euros).

Différentiel de valeur actualisée nette de quelques alternatives d'orientation, en euros, avec un taux d'actualisation de 2,5 % et une probabilité de succès de 67 %

	CSF actuel	CSF benchmark	Réduction du gain actualisé (en %)
Bac +2/3 vs Bac	45 000	80 000	-44
Master vs Bac	95 000	210 000	-55
Master vs Bac +2/3	30 000	90 000	-67
Ecole Ingénieur ou de Commerce vs Master	80 000	95 000	-16

Lecture : pour la première ligne, le choix de s'engager vers un bac +2/3 représente une valeur de 45 000 euros que celui d'entrer sur le marché du travail directement après le bac.

Les hypothèses ci-dessus correspondent à un étudiant relativement confiant dans ces chances de succès et très certain sur la chronique de revenus futurs procurés par la réussite de sa formation. Pour un étudiant moins confiant, avec une probabilité de succès de 50 % estimée et un taux d'actualisation de 5 % (ce qui signifie que l'étudiant se sent davantage contraint sur le plan financier et/ou est moins sûr de la chronique des revenus futurs), le gain qu'il anticipe à étudier se trouve fortement réduit (cf. tableau ci-dessous). Il devient très faible avec le CSF actuel (sauf dans le cas du choix entre grande école et bac +5 universitaire). En revanche, le choix de faire un bac +5 universitaire (et a fortiori une grande école) reste plus intéressant que les autres options avec le CSF benchmark.

Différentiel de valeur actualisée nette de quelques alternatives d'orientation, en euros, avec un taux d'actualisation de 5 % et une probabilité de succès de 50 %

	CSF actuel	CSF benchmark	Réduction du gain actualisé (en %)
Bac +2/3 vs Bac	10 000	30 000	-67
Master vs Bac	25 000	100 000	-75
Master vs Bac +2/3	0	35 000	-100
Ecole Ingénieur ou de Commerce vs Master	35 000	45 000	-22

Enfin, si on augmente le paramètre d'actualisation à 10 %, qui se rapproche des estimations issues des travaux empiriques³⁷, on voit (cf. tableau ci-dessous) que le gain attendu à étudier devient négatif avec le coin socio-fiscal français, alors qu'il reste très positif avec le benchmark.

Différentiel de valeur actualisée nette de quelques alternatives d'orientation, en euros, avec un taux d'actualisation de 10 % et une probabilité de succès de 50 %

	CSF actuel	CSF benchmark
Bac +2/3 vs Bac	-5 000	10 000
Master vs Bac	-20 000	25 000
Master vs Bac +2/3	-10 000	10 000
Ecole Ingénieur ou de Commerce vs Master	10 000	20 000

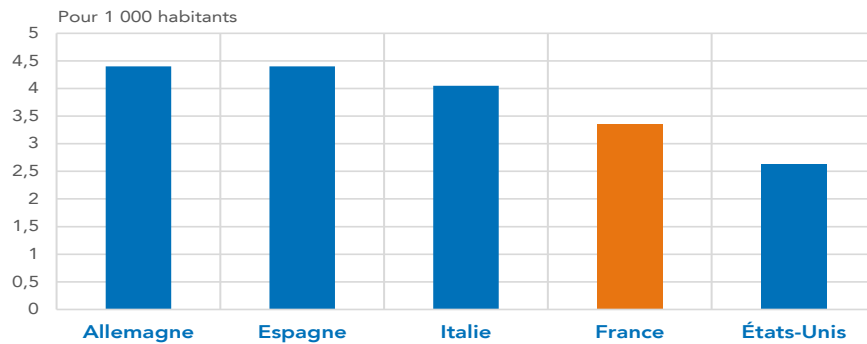
Les résultats présentés ci-dessus pour quelques cas types représentant des situations médianes illustrent le caractère désincitatif du coin socio-fiscal (par comparaison au benchmark) et le fait que cette désincitation s'accroît pour des étudiants plus fragiles financièrement ou moins confiants dans leur chance de réussite.

³⁷ Voir notamment Harrison, Glenn, W., Morten I. Lau, and Melonie B. Williams. 2002. « *Estimating Individual Discount Rates in Denmark: A Field Experiment* » *American Economic Review*, 92 (5): 1606–1617., ou Arpita Patnaik, Joanna Venator, Matthew Wiswall, Basit Zafar, *The role of heterogeneous risk preferences, discount rates, and earnings expectations in college major choice*, 2022 ou encore Newell, Richard G., and Juha Siikamäki. 2015. « *Individual Time Preferences and Energy Efficiency* » *American Economic Review*, 105 (5): 196–200.

Annexe : sélection d'indicateurs de performance des dépenses publiques

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) met à disposition un grand nombre d'indicateurs permettant de comparer les performances des dépenses publiques. Nous présentons ci-dessous sous forme de graphiques une sélection des principaux indicateurs pour la santé et l'éducation. La France se situe le plus souvent dans une position médiane.

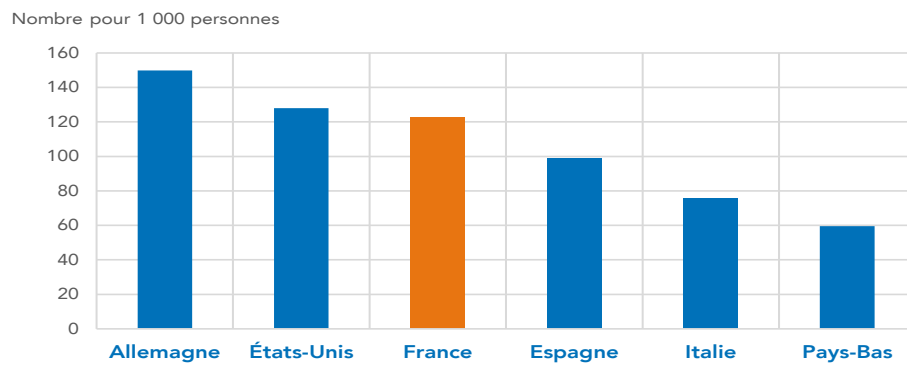
Nombre de médecins



Source : OCDE, année 2019

© Rexecode

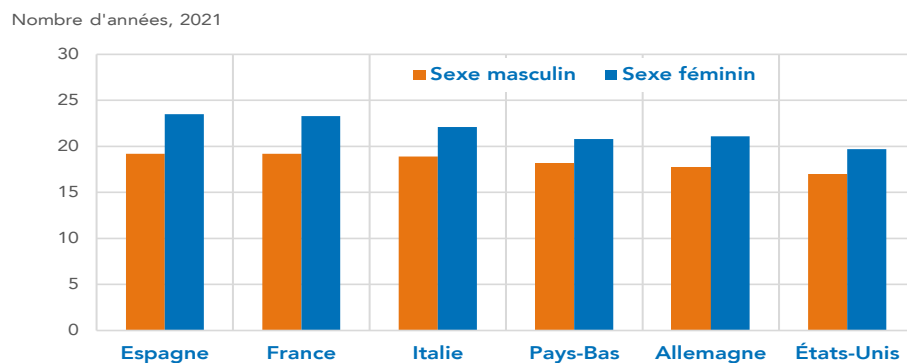
Examens d'imagerie par résonance magnétique (IRM)



Source : OCDE, année 2019

© Rexecode

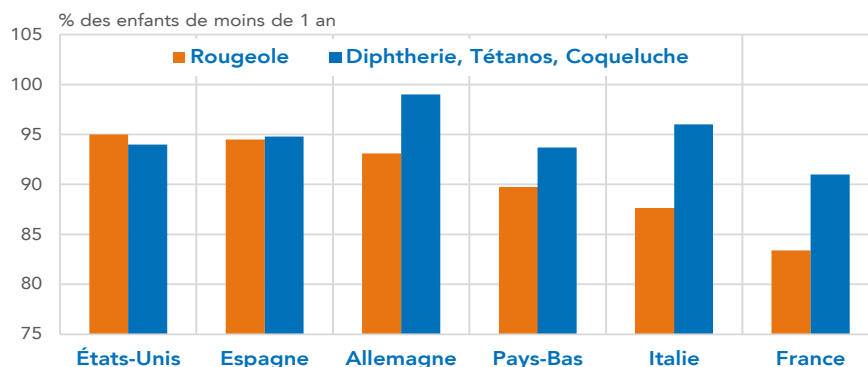
Espérance de vie à 65 ans



Source : OCDE, année 2021

© Rexecode

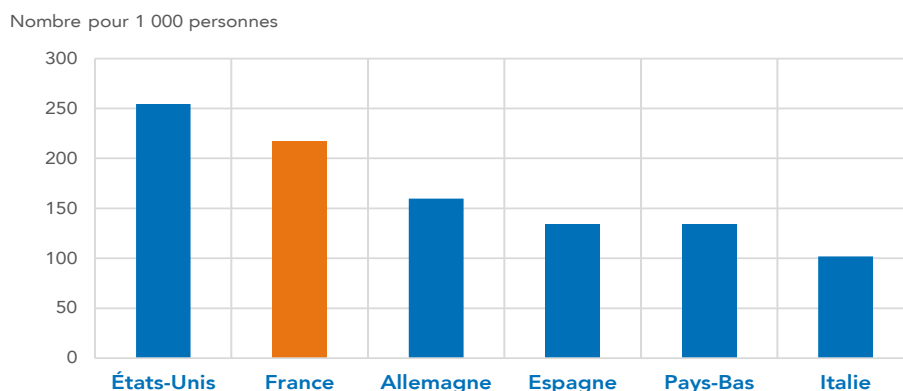
Taux de vaccination des enfants



Source : OCDE, année 2019

© Rexecode

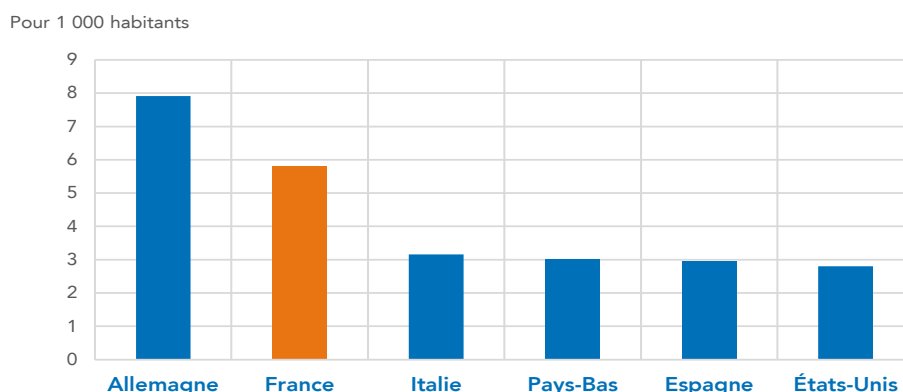
Examens tomodensitométriques (scanners)



Source : OCDE, année 2021

© Rexecode

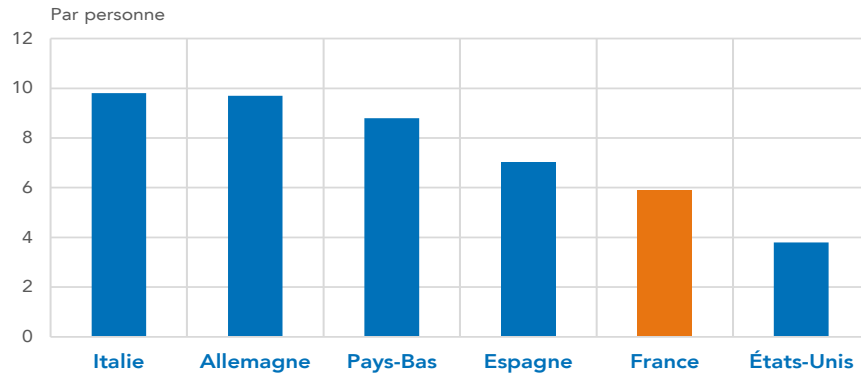
Lits d'hôpitaux



Source : OCDE, année 2019

© Rexecode

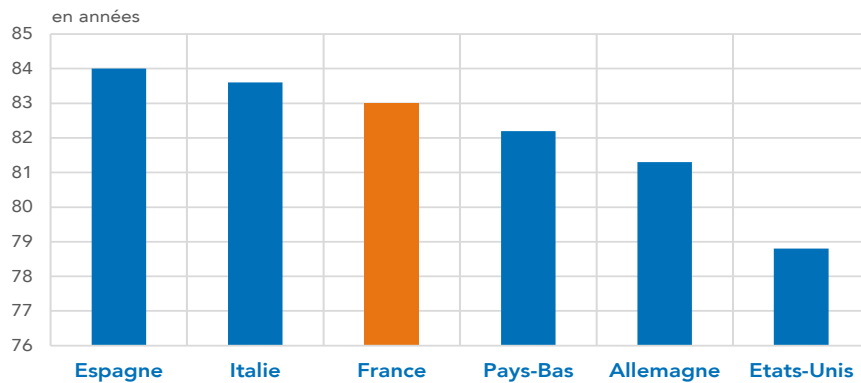
Consultations en personne



Source : OCDE, année 2019

© Rexecode

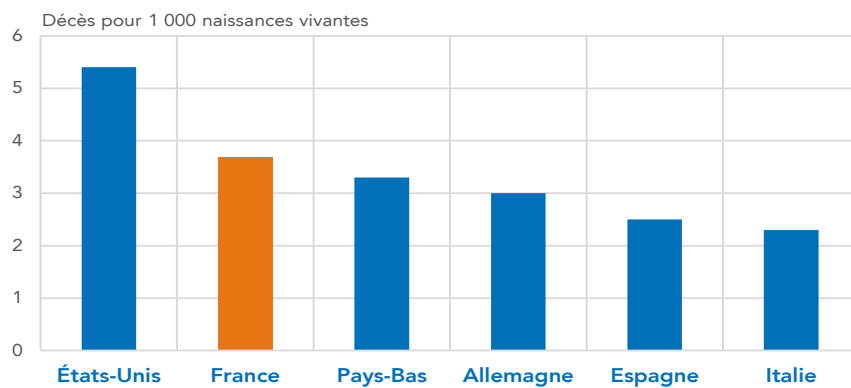
Espérance de vie à la naissance



Source : OCDE, année 2019

© Rexecode

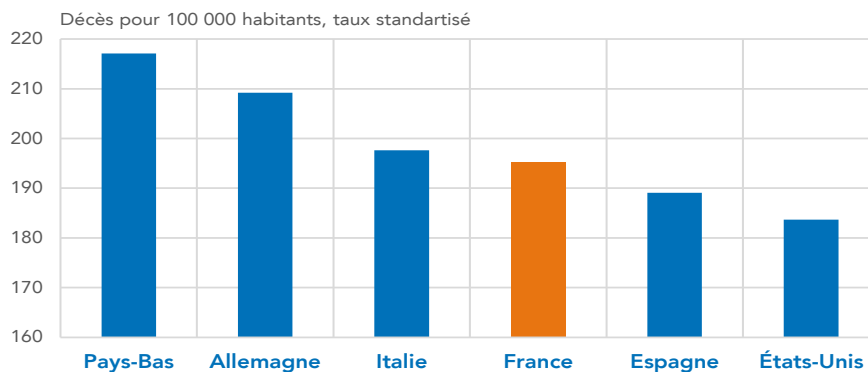
Taux de mortalité infantile



Source : OCDE, année 2021

© Rexecode

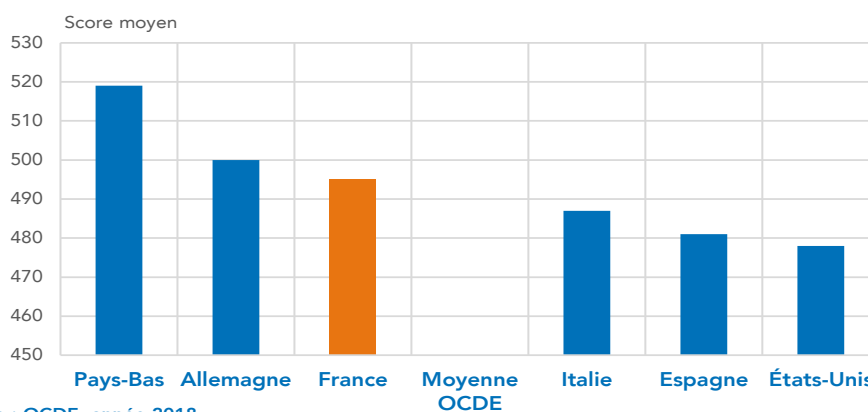
Décès dus au cancer



Source : OCDE, année 2019

© Rexecode

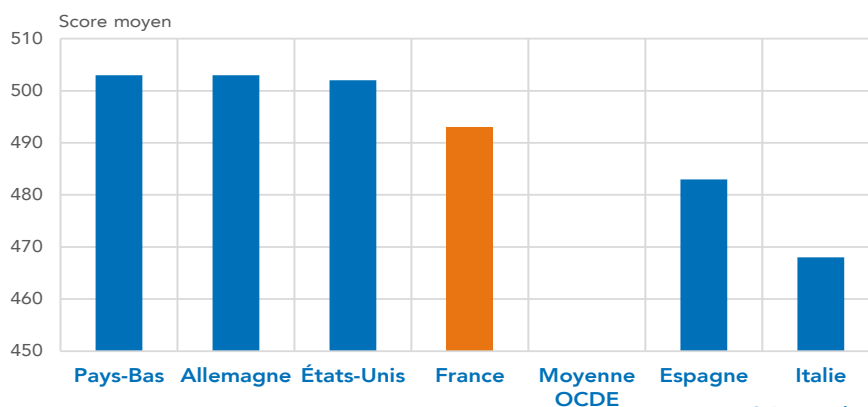
Compétences en mathématiques (PISA)



Source : OCDE, année 2018

© Rexecode

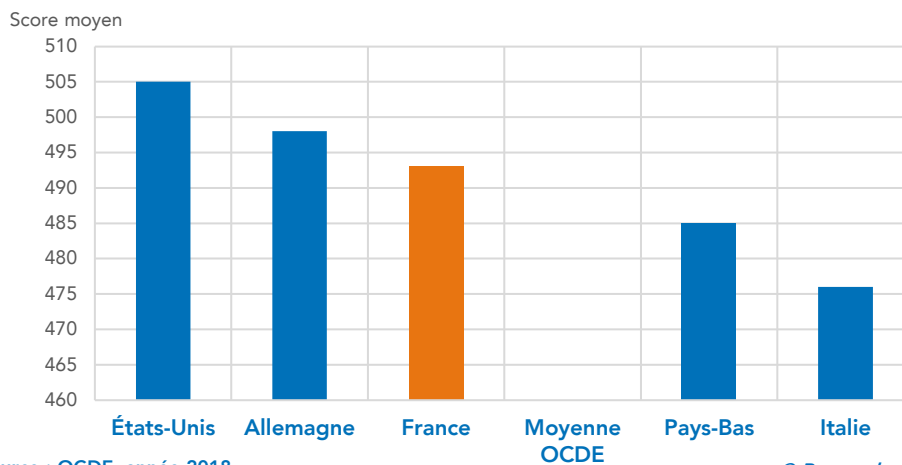
Compétences en sciences (PISA)



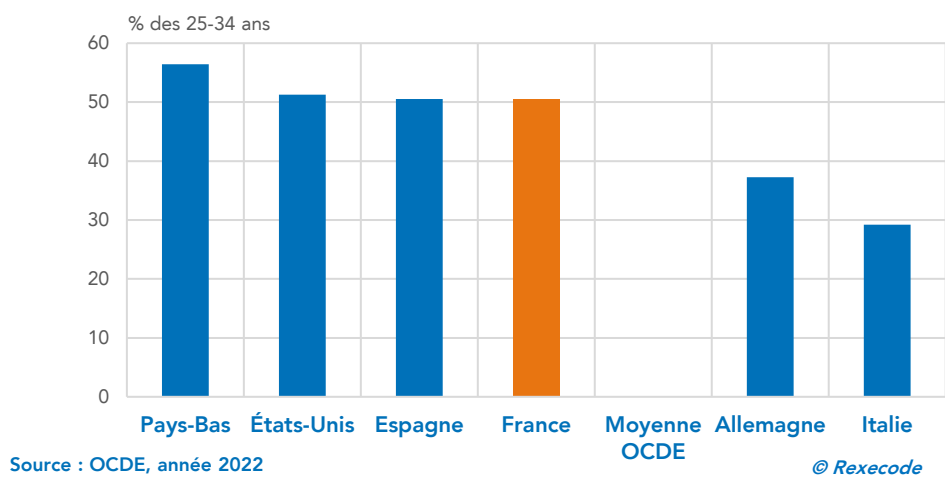
Source : OCDE, année 2018

© Rexecode

Compétences à l'écrit (PISA)



Diplômés de l'enseignement supérieur



Rexecode, l'analyse économique au service des entreprises

1

Un service d'études économiques dédié à l'entreprise

Rexecode offre à ses adhérents en exclusivité :

- un **diagnostic** de la conjoncture mondiale
- des **prévisions** argumentées
- un **réseau** d'échanges avec les entreprises adhérentes et les économistes
- une **équipe** disponible (documentalistes, statisticiens, économistes)
- les **outils** de l'analyse économique (tableaux de bord, diapotheques, radars, etc.)

2

Un acteur du débat de politique économique

Rexecode met à la disposition du public :

- des **documents de travail, notes d'actualité, tableaux de bord, cahiers de graphiques** sur les enjeux majeurs de la politique économique : croissance, compétitivité, emploi, économie numérique, développement durable, finances publiques
- des **enquêtes originales** (trésorerie des entreprises françaises, compétitivité qualité et prix des produits des grands exportateurs mondiaux)



Pour en savoir plus sur le forfait adhérent ou les études publiques, contactez-nous : contact@rexecode.fr

24 place du Général Catroux
75017 PARIS
Tél. (33) 01 53 89 20 89

www.rexecode.fr

Documents de travail récemment parus

<i>La durée effective du travail en France et en Europe en 2023, et la quantité de travail dans l'économie</i>	N° 92 - décembre 2024
<i>Les freins à la progression salariale - Enquêtes sur l'impact des dispositifs socio-fiscaux</i>	N° 91 - juin 2024
<i>Faire de la décarbonation un levier de croissance - La France face aux stratégies mondiales de décarbonation</i>	N° 90 - avril 2024
<i>La compétitivité française en 2023</i>	N° 89 - février 2024
<i>La durée effective du travail en France et en Europe en 2022</i>	N° 88 - décembre 2023
<i>Etat des lieux de la fiscalité locale de production</i>	N° 87 - septembre 2023
<i>Enjeux macroéconomiques de la régulation économique du médicament</i>	N° 86 - juillet 2023
<i>Comment répondre à plus de besoins collectifs avec moins d'argent public ?</i>	N° 85 - juin 2023
<i>La compétitivité française en 2022 - Recul endigué des parts de marché mais déficit extérieur record</i>	N° 84 - janvier 2023
<i>Les enjeux économiques de la décarbonation de la France</i>	N° 83 - mai 2022
<i>Nouvelle dégradation de la compétitivité française en 2021</i>	N° 82 - février 2022
<i>L'essor du numérique est favorable à la croissance et à la réduction de l'empreinte carbone de la France</i>	N° 81 - janvier 2022
<i>Perspectives économiques et budgétaires 2022</i>	N° 80 - octobre 2021
<i>La durée effective du travail en France et en Europe</i>	N° 79 - octobre 2021
<i>La soutenabilité de la dette publique ou le dilemme des émissions</i>	N° 78 - avril 2021
<i>Les indicateurs de compétitivité de la France reculent nettement en 2020</i>	N° 77 - mars 2021
<i>Les émissions françaises de gaz à effet de serre d'ici 2030</i>	N° 76 - janvier 2021