

Manuel Pratique du Revenu Universel

Vous avez tous à y gagner !

**Dossier des annexes techniques
et financières**

Août 2021

Quelques correctifs à la première édition du livre

Les correctifs mentionnés ci-dessous ne viennent en aucun cas modifier la teneur et les démonstrations du livre.

Page 9 – Troisième paragraphe après une démarche récente : Il présentait au lieu de
Le présentait

Page 17 – Après salaire de base brut à la colonne Taux salarial remplacer 16,48 par 9,49
Cinq lignes avant la fin le nombre 900 est décalé d'un cran sur la droite

Page 51 – Second paragraphe avant la fin Piketty ne prend pas de c avant le k

Page 57 – Au milieu de la page Axel Kahn n'a pas le h après le k

Page 72 – Encadré : enlever millions après 52 120 000

Page 91 – Dans le tableau remplacer pour la contribution des entreprises 313,4 par 309,7
Et sur la ligne total 601,9 par 598,2.
Enfin dans le texte en dessous du tableau remplacer en conséquence 74,5 % par
74,3 %, puis 103 % par 102,6 % et pour terminer 18,9 par 15,2 milliards

Page 151 – Remplacer en bas de page 26 par 60,6 milliards.

Page 197 – Dans le tableau remplacer au poste marges de manœuvre 18,3 par 15,2
et sur la ligne Total des marges 96,4 par 92,7

Objectifs de cette annexe

La présente annexe est un complément important au livre que vous avez entre les mains.

Elle vous permet :

- De valider les sources des données utilisées dans le livre.
- De comprendre certains calculs et raisonnements dont les résultats sont exprimés succinctement dans cet essai.
- D'appréhender certains aspects techniques un peu complexes qui ne pouvaient figurer dans le livre.
- De considérer certaines alternatives à l'équilibre financier qui a été proposé dans le livre et d'en comprendre soit le non intérêt, soit l'avantage.
- D'apporter des actualisations sur des éléments récents postérieurs à la rédaction du livre.

Bien entendu, si la lecture de cette annexe amène des remarques ou des interrogations de votre part, vous êtes bien entendu invité(e) à me les signaler sur la page « me contacter » de mon blog.

Je vous souhaite une bonne lecture de cette annexe.

Dossier des annexes techniques et financières

Liste des annexes	Pages
ANNEXE 1 – TABLEAU DES AIDES ET CONTRIBUTIONS FINANCIERES PRINCIPALES.....	5
ANNEXE 2 – DONNEES PRINCIPALES UTILISEES DANS CET ESSAI.....	6
ANNEXE 3– TABLEAUX DES COTISATIONS SOCIALES 2020.....	9
ANNEXE 4– TABLEAUX DES CHARGES SOCIALES APRES MISE EN PLACE DU REVENU UNIVERSEL	14
ANNEXE 5– REFONTE DES GRILLES DES MINIMA CONVENTIONNELS.....	19
ANNEXE 6– EXPLICITATION DES DONNEES DU VOLET I.....	21
ANNEXE 7– EXPLICITATION DES DONNEES DU VOLET II PORTANT SUR LES ENTREPRISES.....	30
ANNEXE 8– IMPACT DU REVENU UNIVERSEL SUR LA RENTABILITE DES ENTREPRISES	444
ANNEXE 9 – EXPLICITATION DES DONNEES DU VOLET III PORTANT SUR LES PERSONNES.....	51
ANNEXE 10 – EXPLICITATION DES DONNEES DES VOLETS IV ET V PORTANT SUR L’ETAT, LES COLLECTIVITES TERRITORIALES ET L’HOPITAL	54
ANNEXE 11 – EXPLICITATION DES DONNEES DU VOLET VI CONCERNANT LES AUTRES INSTITUTIONS....	57
ANNEXE 12 – DEMONSTRATIONS PROPRES AU VOLET VII DE L’ESSAI.....	62
ANNEXE 13 – CONSEQUENCES DU REVENU UNIVERSEL SUR L’IMPOT SUR LE REVENU.....	68

Annexe 1 – Tableau des aides et contributions financières principales

Types d'aides	Qui est concerné ?	Qui finance ?	Qui gère ?	Qui paye ?
APL	Locataires et conditions de ressources	Ministère du Logement	Caisse Allocations Familiales	CAF
RSA/ASS	Chômeurs	Département	Conseil département	CAF/MSA
AAH	Handicapés sans emploi	Budget de l'État	MPDH	CAF
Bourses	Étudiants et conditions de ressources	Ministère de l'éducation	CROUS	CROUS
Prestations familiales	Familles	Employeurs	Partenaires sociaux	CAF
Pension de handicap	Handicapés sans travail	Cotisations sociales	CNAM	CNAM
Aide au handicap	Handicapés	Budget de l'État	CAF	CAF
Minimum vieillesse	Retraités à faibles ressources	Budget de l'État	État et Sécurité Sociale	Fonds de solidarité vieillesse
Couverture santé	Assurés sociaux	Cotisations sociales	CNAM	CNAM
Chômage	Salariés ayant perdu leur emploi	Cotisations sociales	Partenaires sociaux	UNEDIC
Retraite de base	Tous les retraités	Cotisations sociales	Partenaires sociaux	CNAV
Retraites complémentaires	Tous les retraités	Cotisations sociales	Partenaires sociaux	ARRCO/AGIRC
Primes transition écologique	Personnes investissant dans l'écologie	Le budget de l'État	ANAH Et ministère de l'Écologie	ANAH/Agence de service
Protection sociale agricole	Agriculteurs et salariés agricoles	Cotisations sociales	Mutualité Sociale Agricole	MSA

Annexe 2 – Données principales utilisées dans cet essai

Afin de permettre une vérification rapide de l'exactitude des données et des sources étayant la véracité des affirmations de cet essai, les principales valeurs qui ont servi aux démonstrations sont mentionnées ci-dessous.

Chaque fois que des données un peu anciennes ont été disponibles, une actualisation de celles-ci a été effectuée.

Si des données plus exactes ont pu être repérées par le lecteur, pour que celles-ci viennent modifier significativement les propos, il faudrait qu'elles soient largement différentes de celles utilisées.

N'oublions pas que certaines valorisations peuvent valoir plusieurs milliards d'euros, voire centaines de milliards d'euros et que des différences de quelques centaines de millions d'euros ne changeraient rien aux raisonnements.

Par ailleurs, à des fins de simplification, les données ont parfois été arrondies.

Données démographiques

Items	Montants	Sources
Population française	67 000 000	Insee Eurostat 2019
Population de plus de 18 ans	52 120 000	Insee Eurostat 2019
Étudiants boursiers	718 000	Ministère Enseignement supérieur 2020
Autres étudiants de plus de 18 ans	2 012 000	Ministère Enseignement supérieur 2020
Nombre de salariés du privé en emploi	19 660 000	Les Échos 2020
Nombre de cadres	5 000 000	Les Échos 2020
Nombre de salariés au SMIC	2 320 000	Le Figaro 2020
Nombre d'intermittents du spectacle	280 000	Pôle Emploi 2019
Nombre de fonctionnaires d'État	2 400 000	Ministère des comptes publics 2019
Nombre de fonctionnaires des Collectivités Territoriales	1 900 000	Ministère des comptes publics 2019
Nb de fonctionnaires hospitaliers	1 200 000	Ministère des comptes publics 2019
Effectif soignants	930 000	Drees 2020
Nombre d'agents contractuels	1 017 493	Ministère comptes publics 2019
Nombre de chômeurs indemnisés	3 152 700	Pôle emploi octobre 2020
Nombre d'enfants handicapés	350 000	DARES 2016
Nombre de familles avec plus de deux enfants	4 443 000	INSEE 2020
Nombre de mères au foyer	2 100 000	INSEE 2011
Bénéficiaires RSA	2 000 000	Les Échos 2020
Nombre de rentiers	15 800 000	Indépendance Financière. fr
Nombre d'indépendants	1 900 000	La tribune 2020
Nombre d'autoentrepreneurs	1 700 000	ACOSS
Nombre de commerçants et artisans	1 017 493	Insee 2019
Effectif des agriculteurs et salariés agricoles	1 200 000	Insee 2020
Nombre de retraités CNAV	14 575 000	CNAV 2020
Nombre de retraités indépendants	2 100 000	Rapport 2020 conseil des TI
Nombre de retraités de l'État	2 400 000	Les Échos 2020
Nombre de salariés étrangers en France	1 800 000	INSEE 2019

Données financières

Items récurrents	Montants	Sources
Masse salariale de tous les fonctionnaires	253 milliards	Budgets 2020
Retraite CNAV	129,6 milliards	Cour des Comptes 2020
Autres retraites du privé	5,3 milliards	Rapports annuels 2019 des organismes
Retraite ARRCO/AGIRC	81,2 milliards	Rapport 2019 ARRCO/AGIRC
Retraite complémentaire indépendants	0,4 milliard	Rapport annuel 2019 du (ex) RSI
Retraite payée par l'État	55,5 milliards	Budget 2020
Retraites fonctionnaires	76,6 milliards	Rapports IRCANTTEC/SRE/CNRACL 2019
Régimes spéciaux de retraite	6 milliards	Commission des comptes Sécurité Sociale
Retraite complémentaire fonction publique	0,3 milliard	Rapport annuel ERAFP 2020
Minimum vieillesse	19,5 milliards	Rapport d'activité du FSV 2019
Indemnisation chômage	34 milliards	UNEDIC 2019
Famille	37,0 milliards	Cour des Comptes 2020
RSA/ASS/Prime d'activité	20,3 milliards	Finances Publiques.fr
Bourses étudiants	21 milliards	Ministère Enseignement supérieur
APL/ALS/ALF	16,3 milliards	Cour des Comptes 2020
Aide Perte d'Autonomie	5,2 milliards	Cap Retraite 2013 actualisé
Arrêts de travail et maladie	9,2 milliards	Cour des Comptes 2020
Maladie	186,7milliards	Cour des comptes 2020
Pensions invalidité	10 milliards	Cour des Comptes 2020
Allocation Adulte Handicapé	11,9 milliards	Cour des Comptes 2020
Mutualité agricole	26, 9 milliards	Cour des Comptes 2019
Autres aides diverses	1 milliard	Agence transition écologique
Total items récurrents	988,0 milliards	

Nota : Le montant des allocations s'élevant à 130 milliards d'euros mentionnés pour la retraite CNAV dans les items récurrents comprend huit milliards d'euros de retraite de base pour les indépendants et deux milliards d'euros pour leur retraite complémentaire.

Items liés à la Covid-19		
Chômage partiel	30 milliards	UNEDIC 2020
Chômage longue durée	6,6 milliards	UNEDIC 2020
Augmentation salaires hôpital	6 milliards	Ségur de la santé
Prime soignants	4 milliards	Ségur de la Santé
Fonds de solidarité	14 milliards	Journal du net 2021
Augmentation prime de rentrée	0,45 milliard	Premier ministre Jean Castex
Augmentation APL	0,9 milliard	Premier ministre Jean Castex
Congé parental	0,5 milliard	Premier ministre Jean Castex
Ticket restaurant	0,7milliard	Premier ministre Jean Castex
Total lié à la Covid-19	63,15 milliards	
Items additionnels		
Fonds de garantie CNAV	36 milliards	La retraite en clair 2020
Réserves autres retraites	91,4 milliards	Le Monde 2020
Dotations collectivités Territoriales	26,8 milliards	Loi de finances 2020

Subventions opérateurs de l'État	29,1 milliards	Loi de finances 2020
Cotisations CNAV	89 milliards	Rapport annuel CNAV
Cotisations chômage	36,7 milliards	Rapport UNEDIC
Cotisations ARRCO/AGIRC	73,7 milliards	Rapport ARRCO/AGIRC
Cotisations MSA	32,6 milliards	Bilan annuel MSA
Cotisations CAF	37,1 milliards	Bilan annuel CAF

Données salariales

Items	Montants	Sources
SMIC brut	1 554 euros/mois	Site service public.fr
SMIC net	1 231 euros/mois	Site service public.fr
Salaire moyen des fonctionnaires d'État	2 556 euros/mois	INSEE 2017
Salaire moyen des collectivités territoriales	1 944 euros/mois	INSEE 2017
Salaire moyen des fonctionnaires hôpitaux	2 228 euros/mois	INSEE 2017
Minima conventionnels	Barèmes non cadres et cadres	SYNTEC 2020

Données macro-économiques

Items	Montants	Sources
Baisse PIB 2020	-5,8 % 1 ^{er} trimestre -13,8 % 2 ^e trimestre + 18,2 % 3 ^e trimestre -1,3 % 4 ^e trimestre	INSEE
Déficit 2020	-8,3 %	INSEE
Endettement 2020	115 % PIB	INSEE
Balance commerciale 2020	- 65,2 milliards	INSEE

Annexe 3 – Tableaux des cotisations sociales 2020

Annexe 3-1 – Les entreprises du secteur privé

Cotisations Sociales	Part patronale	Part salariale
Allocations familiales	3,45 %	
Assurance vieillesse	10,45 %	7,30 %
Maladie, maternité, invalidité, décès	7,00 % à 13,00 %	
Contribution solidarité autonomie	0,30 %	
Chômage	4,05 %	
AGS	0,15 %	
Complémentaire santé/prévoyance	1,50 %	1,50 %
Fonds National d'aide au logement	0,10 à 0,5 %	
Accident du travail	1,00 à 5,00 %	
Cotisations Retraite		
ARRCO/AGIRC tranche A	6,01 %	4,01 %
ARRCO/AGIRC au-delà	14,78 %	9,86 %
APEC (cadres seulement)	0,036 %	0,024 %
Taxation		
CSG déductible		6,30 %
CSG/CRDS non déductible		2,90 %
TOTAL		
EOTAM	33,66 % à 35,16 %	20,51 % à 22,01 %
Cadres	39,70 % à 47,73 %	20,53 % à 27,93 %

Nota 1 : Pour le taux AT (accident de travail), un montant de 2 % le plus courant a été utilisé, et pour le fonds d'aide au logement, un taux moyen de 0,25 % a été considéré.

Nota2 : Les taux de cotisation ARRCO/AGIRC sont les taux dits « appelés » correspondant à 127 % du taux normal.

Nota3 : La fourchette de taux pour les cadres intègre un écart de salaire large pour cette catégorie professionnelle allant de 2 800 euros par mois à 15 000 euros par mois.

Le calcul du taux pour la retraite ARRCO/AGIRC des cadres se calcule comme suit :

- Pour la fourchette basse de salaire à 2 800 euros bruts, le taux sur la tranche A s'applique seul, car cette tranche A va jusqu'à 3 428 euros.
- Pour la fourchette haute à 15 000 euros bruts, au-delà de la tranche A, c'est-à-dire sur 11 572 euros, le taux de 14,78 % s'applique. En additionnant les montants obtenus et en divisant le total des cotisations obtenu par 15 000 euros on obtient un taux global ARRCO/AGIRC de 12,54 %.
- Le même calcul pour les cotisations salariales donne un taux global de 7,4 %.

Nota 4 : Si, pour les EOTAM (Employés, Ouvriers, Techniciens et Agents de Maîtrise) le taux d'Assurance Maladie a été pris à 7 %, pour les cadres il a été porté à 13 %.

Pour être tout à fait exact, il aurait pu concerner des non-cadres payés au maximum de la tranche A, mais, cette population étant marginale en effectif, n'a pas été considérée.

Nota 5 : Ce tableau n'intègre pas le forfait social qui, parce qu'il s'applique à des revenus salariaux non soumis à cotisations sociales tels que la participation ou l'intéressement et ainsi n'apparaît pas mensuellement en fiche de paye.

Nota 6 : De façon à être simple, le taux pour la FNAL sera considéré à 0,5 % concernant les entreprises ayant plus de 50 salariés.

Nota 7 : Les taux de CSG/CRDS s'appliquent en fait sur 98,25 % du salaire de base jusqu'à quatre fois la tranche A. Au-delà, les taux s'appliquent à 100 %. Pour tous les calculs utilisant cette taxation, une réduction de 0,1 % devrait être appliquée sur ces taux.

Nota 8 : Pour la complémentaire santé et la prévoyance, les cotisations ont été exprimées en pourcentage du salaire, pour un taux de 1,5 % à parts égales entre l'employeur et le salarié. Ce taux et cette répartition peuvent être différents selon les entreprises (petites ou grandes), selon leurs activités plus ou moins à risque.

Il peut aussi être exprimé en montant forfaitaire fixe, quel que soit le salaire d'un montant d'environ 60 euros mensuels, voire plus réparti également ou non entre le salarié et l'entreprise.

Nota 10 : Enfin, les employeurs sont tenus de proposer à leurs salariés une couverture de mutuelle (complémentaire santé) et de prévoyance souscrite auprès d'une assurance spécialisée. De façon générale le coût de la cotisation est partagé entre l'employeur et le salarié souvent dans un rapport 50 %/50 %, représentant en moyenne pour l'employeur un taux de 1,5 % sur le salaire. Cependant, si le salarié est couvert sur ce plan par son (sa) conjoint(e), il n'est pas tenu de prendre cette couverture.

Ceci explique la fourchette retenue pour les non-cadres.

La réduction Fillon des cotisations patronales

Pour les salariés payés jusqu'à 1,6 fois le SMIC, la loi Fillon a réduit considérablement les charges patronales.

Les modalités de calcul de cette réduction sont d'une extrême complexité et il est exclu même dans cette annexe technique de rentrer dans tous les détails et cas particuliers.

Mais pour rester simple (si l'on peut dire !) il faut retenir que pour 2021, et après diverses évolutions depuis 2008, le taux de réduction est établi à partir de la formule suivante :

- $(0,3206/0,6) \times (1,6 \times 18\,655/\text{salaire annuel} - 1)$ pour les entreprises de moins de 50 salariés
- $(0,3245/0,6) \times (1,6 \times 18\,655/\text{salaire annuel} - 1)$ pour les autres entreprises

Cette formule fait en sorte que pour le SMIC le taux de réduction soit de 32,06 % ou de 32,45 % selon la taille de l'entreprise, ce qui correspond à une quasi-annulation des cotisations patronales. Seuls subsisteraient le taux AT (à 2 % en valeur classique) et la mutuelle/prévoyance non obligatoire.

Pour un salaire de 1,6 SMIC le taux de réduction serait ramené à 0.

Ainsi, pour les salariés au SMIC l'entreprise ne contribue plus aux Allocations familiales, à la CPAM, à la CSA à l'AGS ainsi qu'à la CNAV et à la retraite complémentaire (ARRCO) pour la tranche A.

Au-delà la réduction est dégressive. Par exemple pour un salaire moyen de 2 411 euros représentant 1,3 SMIC, la formule donne un taux de réduction de 12,3 % auquel serait ajouté le taux AT.

De toute évidence, cette mesure fait perdre beaucoup de cotisations notamment à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont on connaît la situation chronique déficitaire.

Autres charges assises sur les salaires

Il y a d'autres charges assises sur les salaires que l'employeur doit aussi spécifiquement acquitter et qui représentent des sommes non négligeables. Ce sont :

- Le 1 % logement qui est une participation de l'entreprise à l'effort de construction, si elle a plus de 50 salariés. Aujourd'hui cette cotisation n'est plus de 1 % comme à l'origine, mais seulement de 0,43 % versé à des organismes appelés des CIL, qui permettent aux salariés de bénéficier d'une aide pour un prêt à l'achat d'un logement, ou pour le louer, ou enfin pour faire des travaux de rénovation.
- La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance qui regroupe actuellement l'ancienne contribution à la formation continue et la taxe d'apprentissage.

Celle-ci représente au minimum un taux de 1 %, mais certaines branches professionnelles imposent un taux supérieur.

- Le financement du comité social et économique souvent appelé comité d'entreprise comporte deux postes :
 - o D'une part la couverture de ses frais de fonctionnement représentant en général 0,2 % de la masse salariale.
 - o D'autre part la contribution à ses activités sociales et culturelles, dont le montant est variable d'une entreprise à l'autre. Cependant, en prenant un taux de 1,8 %, nous sommes en général à la moyenne des entreprises. Mais il est possible de trouver des montants amplement plus élevés comme à la SNCF ou à la RATP.
- La contribution versée par l'entreprise à l'AGEFIP via l'URSAFF pour le non-respect de l'obligation d'embaucher des travailleurs handicapés ou de les faire travailler en passant un contrat de prestation de service auprès d'un organisme spécialisé n'employant que des handicapés.

La législation impose à l'entreprise d'avoir 6 % de son effectif constitué de travailleurs handicapés. Le coût brut de ce manque est variable selon la taille de l'entreprise.

Effectif de l'entreprise	Coût brut annuel par salarié manquant
20 à 199	4 100
200 à 749	5 125
Plus de 749	6 150

Le coût net s'obtient en déduisant du coût brut de l'effectif manquant, les prestations de service mentionnées plus haut ainsi que les frais et investissements engagés pour accueillir des handicapés.

Cependant, la plupart du temps, les entreprises ne satisfont pas à cette exigence et doivent ainsi payer une charge.

La taxe sur les salaires qui concerne certaines entreprises dont le chiffre d'affaires n'est pas soumis à la TVA.

Toutes ces charges, ainsi que le forfait social, qui ne figurent pas sur le bulletin de salaire mensuel doivent aussi être prises en compte dans les calculs et simulations effectués plus loin à propos des entreprises.

Un taux moyen de 4,5 % pour ces charges a été utilisé, ce qui porte le total des charges patronales à 45 % (en prenant la moyenne du total mentionné au tableau ci-dessus).

Annexe 3-2 – Les entreprises ayant des salariés sous statut et les fonctionnaires au régime général

Cotisations	Part patronale	Part salariale
Allocations familiales	5,25 %	
Maladie/maternité	12,80 %	
Contribution autonomie	0,30 %	
Accident du travail	1,70 %	
Pôle Emploi	6,40 %	
Fonds logement	0,50 %	
Centre de formation	1,00 %	
Transport	1,25 %	
Cotisations Retraite		
Retraite de base	8,50 %	11,10 %
Retraite complémentaire	1,00 %	1,00 %
Taxation		
CSG déductible		6,90 %
CSG/CRDS non déductible		2,30 %
TOTAL	38,43 %	21,80 %

Nota 1 : La retraite de base ne porte que sur le salaire indiciaire, alors que la retraite complémentaire ne concerne que les primes et autres accessoires à la rémunération indiciaire.

Ainsi, le taux de 1 % qui a été porté dans ce tableau provient d'une prise en compte du plafond de 20 % du montant du salaire indiciaire (5 % x 20 %).

Nota 2 : Il existe un tableau similaire pour les fonctionnaires ayant un régime spécial dont le total de la part patronale est plus élevé.

Annexe 3-3 – Les indépendants

Postes	Taux de cotisations	Commentaires
Maladie	6,35 %	Jusqu'à 110 % du PASS
Indemnités Journalières	6,50 %	Ajout de 0,85 % au-delà de 45 250 euros
Retraite de base	17,75 %	Ajout de 0,6 % au-delà
Retraite complémentaire	7,00 %	8 % au-delà de 38 340 euros
Invalité – décès	1,30 %	
Allocations familiales	0,00 %	Jusqu'à 45 250 euros au-delà maxi 3,10 %
TOTAL DES CHARGES	38,90 %	Au minimum
CSG/CRDS	9,70 %	Appliqués sur le revenu chargé

Nota 1 : Le montant du PASS est de 41 136 euros.

Nota 2 : Pour les commerçants, les artisans et les professions libérales non réglementées, les taux maladie sont un peu différents.

Nota 3 : Pour les commerçants et les artisans, il faut ajouter une cotisation pour la formation professionnelle.

Nota 4 : Pour toutes les catégories, le taux maladie est plus faible si le revenu est inférieur à 110 % du PASS.

Annexe 4 – Tableaux des charges sociales après mise en place du Revenu Universel

Annexe 4-1 Charges sociales dans les entreprises privées

La mise en place du Revenu Universel entrainerait une diminution des charges sociales patronales sur les salaires versés aux non-cadres qui n'étaient pas au SMIC ainsi qu'aux cadres. Deux couvertures sont concernées par ces réductions :

Cotisations sociales Montants forfaitaires mensuels en euros par salarié	Part patronale	Part salariale
Contribution au Revenu Universel	1 050 ou 1 350	
Cotisations sociales Montants en pourcentage du salaire brut		
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	7,00 % à 13,00 %	
AGS	0,15 %	
Accident du travail	1,00 à 5,00 %	
Complémentaire santé/prévoyance	1,50 %	1,50 %
Assurance chômage	3,30 %	
Cotisations retraite		
ARRCO/AGIRC tranche A	10,01 %	6,71 %
ARRCO / AGIRC au-dessus	14,00 %	9,00 %
APEC pour les Cadres	0,036 %	0,024 %
Taxation		
CSG déductible		6,30 %
CSG/CRDS non déductible		2,90 %
TOTAL cotisations en %		
EOTAM	22,46 % à 23,96 %	15,91 % à 17,41 %
CADRES	28,49 % à 33,63 %	15,93 % à 19,14 %

Nota 1 : Le taux AT (accident du travail) a été considéré à sa moyenne de 2 %.

Nota 2 : Toujours pour simplifier les fiches de paye, les cotisations d'équilibre générale et d'équilibre technique sur les retraites ont été respectivement reportées sur les cotisations à l'ARCCO/AGIRC tranche A et à l'ARRCO/AGIRC au-dessus de la tranche A.

Nota 3 : La fourchette de pourcentage au total des charges marque l'écart de cotisations entre les salaires des non-cadres en intégrant ou non les 1,5 % de mutuelle/prévoyance optionnelles.

La fourchette salariale pour les cadres est, elle, plus importante, car, outre les 1,5 % mentionnés ci-dessus, elle intègre l'écart de rémunération sur la tranche B et au-delà.

Le salaire considéré évolue de 1 640 euros mensuels à 13 700 euros mensuels.

En reprenant le même calcul pour la fourchette haute qu'à l'annexe 3-1, et pour une tranche A de 3 428 euros, les taux de charges patronales et salariales s'établiraient respectivement à 13,65 % et 8 % en valeurs arrondies.

Bien entendu, pour simuler un coût complet de masse salariale, il faut ajouter des charges supplémentaires ne figurant pas sur le bulletin de paye. Pour mémoire, celles-ci ont été détaillées à l'annexe 3-1 et elles concernent le forfait social, le financement de la formation et de l'apprentissage, le 1 % logement, le non-respect de l'embauche de personnel handicapé.

Avec la mise en place du Revenu Universel, le forfait social pourrait être questionné, car cette cotisation a des effets dissuasifs sur les systèmes d'épargne que l'entreprise souhaiterait promouvoir, et ses règles d'application sont d'une complexité extrême.

De même, il serait possible de considérer que la contribution de l'entreprise au Revenu Universel couvrirait de facto son obligation d'embaucher des personnes handicapées. Il pourrait même être envisagé de réduire cette contribution si l'entreprise tenait pleinement cette obligation. Ce serait ainsi une incitation positive et non une pénalité négative comme aujourd'hui.

Ainsi, compte tenu de ces remarques, au lieu de prendre un complément de charges patronales de 4,5 %, avec le Revenu Universel, celui-ci pourrait **baisser à 2,5 %**.

Quid de la loi Fillon sur les cotisations patronales après la mise en place du Revenu Universel ?

Avec la mise en place du Revenu Universel, plusieurs conséquences doivent être envisagées.

- La première porte sur le niveau de salaire au-delà du SMIC, sur lequel s'appliquerait encore la réduction des cotisations patronales.

En effet, les 1,6 fois appliqués au SMIC avant Revenu Universel amènent le maximum à un $554 \times 1,6 = 2\,486$ euros environ.

Si on applique le même multiplicateur au nouveau SMIC de 543 euros, nous obtenons un montant de 869 euros.

Or en réduisant 1 161 euros des 2 x 486 euros pour tenir compte de la décote de rémunération du fait du Revenu Universel, le montant obtenu est de 1 325 euros.

Ce montant est largement supérieur aux 869 euros et entraîne alors la nécessité de rechercher un nouveau seuil financièrement acceptable qui est proposé à 1,8 plus loin.

En effet, si l'on met le seuil à 869 euros, beaucoup de salariés anciennement sujets à la loi Fillon devraient passer au-delà du seuil (tous ceux dont la rémunération serait supérieure à 2 030 euros et jusqu'à 2 486 euros).

Cette pratique aurait pour avantage de faire rentrer plus de cotisations patronales, notamment à la Sécurité Sociale qui en a bien besoin, mais entraînerait une réduction significative de l'amélioration de marge nette des entreprises.

Si, à l'opposé, on met le maximum à 1 325 euros, beaucoup de cotisations patronales baisseraient, et les entreprises se trouveraient bien améliorées sur le plan de la marge nette.

- La seconde conséquence concerne la formule de la loi Fillon.

En effet, des cotisations qui, auparavant, étaient supprimées ou réduites selon le taux découlant de la loi Fillon, seraient soit supprimées soit réduites.

Les cotisations supprimées seraient celles :

- De la CNAV
- De la CAF
- Des AGS
- De la FNAL

En revanche subsisteraient les cotisations pour :

- La CPAM A raison de 7 %
- Le chômage A raison de 3,3 %
- L'ARRCO tranche A A raison de 10,1 %

En maintenant le principe de la loi Fillon, et en tenant compte des deux conséquences évoquées précédemment la formule de calcul pour la déduction devrait évoluer et pourrait être la suivante dans le cadre d'un nouvel équilibre :

- Pour toutes les entreprises $(0,204/08) \times (1,8 \times 6\,516/\text{salaires annuel} - 1)$

Cette formule serait valable pour toutes les entreprises puisque la cotisation FNAL aurait disparu.

Le coefficient de 1,8 correspondrait au nouveau seuil maximum de salaire sur lequel s'appliquerait la loi Fillon soit 977 euros après Revenu Universel ou 2 138 euros avant Revenu Universel.

Le montant de 6 516 euros correspondrait à 12 fois le nouveau SMIC mensuel de 543 euros.

Cette nouvelle valorisation sera utilisée dans les simulations effectuées à l'annexe 8.

Pourquoi ne pas faire converger les cotisations tout au long de l'échelle des salaires ?

Plusieurs arguments militeraient en faveur de cette idée :

- Le premier concerne la question de l'ascenseur social qui ne fonctionne plus vraiment depuis des décennies, à cause d'un SMIC jugé trop élevé dans beaucoup d'entreprises et des effets de la loi Fillon.
- Le second concerne notamment la faiblesse des cotisations à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie qui est déficitaire depuis des décennies.
- Le troisième porte enfin sur la complexité générale de tout le système de calcul des cotisations qui rend opaque la compréhension de la fiche de paye par les salariés.

Le principe d'une convergence partielle qui pourrait être prise en compte consisterait après la mise en place du Revenu Universel à :

- Ramener à 7 % cotisations patronales à la CPAM pour les cadres.

Cette mesure ferait baisser de 3 % la cotisation pour les cadres au nombre de cinq millions de personnes et donc diminuerait les entrées de cotisations (pour un salaire moyen des cadres après Revenu Universel de 2 839 euros par mois) de 434 millions d'euros.

Une telle réduction de cotisations pour la CPAM qui est en situation financière délicate devrait nécessairement être compensée par les Pouvoirs Publics afin de ne pas creuser encore plus la dette de cet organisme.

Cette réduction de cotisation pour les cadres sera prise en compte dans les simulations de l'évolution de la marge nette des entreprises à l'annexe 8.

Annexe 4-2 – Charges sociales des fonctionnaires

Le Revenu Universel devrait, la aussi, réduire les charges. Le raisonnement est le suivant :

- En premier lieu il faut considérer que certaines charges vont disparaître, car avec le Revenu Universel elles ne se justifieraient plus. Ce sont :
 - o Les allocations familiales à raison de **5,25 %**.
 - o La contribution au fonds d'aide au logement pour **0,50 %**.
 - o La contribution d'aide à l'autonomie pour **0,30 %**.
- Il faut aussi prendre en compte la question des taux de cotisation sur la retraite de base et l'affectation de ceux-ci à la retraite complémentaire.

Le même raisonnement et calcul que celui qui a été fait pour la CNAV, montre que la baisse du montant des allocations retraite versées du fait de l'existence du Revenu Universel (baisse de 63 % et même de 73 % pour les militaires) serait compensée par une baisse des recettes de cotisations qui s'appliquerait sur une base de salaire indiciaire réduite de 65 %.

Ainsi les taux mentionnés au tableau de l'annexe 3-2 pour la retraite de base seraient reportés dans un rapport 50 %/50 % sur la retraite (ex- complémentaire) du tableau de l'annexe 3-2.

- Enfin la cotisation patronale à Pole Emploi actuellement au taux de 6,40 % devrait baisser, car le nombre d'allocataires du chômage devrait s'effondrer avec l'attribution du Revenu Universel.

Pour être « conservateur », une réduction de 50 % du taux de cotisation serait possible, ramenant ainsi le taux à 4,27 % soit en valeur arrondie une diminution de **2,1 %**.

Cotisations sociales Montants forfaitaires mensuels en euros par salarié	Part patronale	Part salariale
Contribution au Revenu Universel	1 800	
Cotisations sociales Montants en pourcentage du salaire brut		
Accident du travail	1,70 %	
Maladie/maternité	12,80 %	
Pôle Emploi	4,30 %	
Cotisations retraite		
Retraite (ex retraite complémentaire)	10,80 %	10,80 %
Taxation		
CSG déductible		6,30 %
CSG/CRDS non déductible		2,90 %
TOTAL	29,60 %	20,50 %

Ce seraient ainsi une charge de 8,83 % pour la part employeur et de 1,3 % pour la part salariale en moins.

Nota : Il faut noter qu'à la différence du secteur privé, les agents des trois administrations qu'ils soient fonctionnaires ou non, sont amenés à financer par eux-mêmes leur couverture de mutuelle et de prévoyance.

Si une convergence de cette pratique avec le secteur privé, avant la mise en place du Revenu Universel, n'est pas effectuée par le gouvernement de Jean Castex, il serait amplement souhaitable que cet avantage soit introduit avec la mise en place du Revenu Universel.

Une évaluation du coût de cette mesure est effectuée à l'annexe 10

Annexe 4-3 – Charges sociales des indépendants

Postes	Taux de cotisations	Commentaires
Maladie	6,35 %	Jusqu'à 110 % du PASS
Indemnités Journalières	6,50 %	Ajout de 0,85 % au-delà de 45 250 euros
Retraite	24,75 %	
Invalidité – décès	1,30 %	
Allocations familiales	0,00 %	Jusqu'à 45 250 euros au-delà maxi 3,10 %
TOTAL DES CHARGES	38,90 %	Au minimum
CSG/CRDS	9,70 %	Appliqués sur le revenu chargé

Le tableau donne le même taux global hors CSG/CRDS.

Le poste retraite a été regroupé avec la retraite complémentaire.

Le PASS s'élève à 30 336 euros en valeur annuelle.

Annexe 5 – Refonte des grilles des minima conventionnels

À titre d'illustration, la grille appliquée dans la Convention collective des entreprises des secteurs du numérique, de l'ingénierie, de l'évènementiel, de la formation professionnelle et du conseil à été choisie.

Bien entendu les données chiffrées modifiées ne sont qu'un exemple de faisabilité qui ne préjuge aucunement des résultats de la négociation obligatoire avec les partenaires sociaux pour effectuer un tel changement.

Grille 2020 OETAM			Grille modifiée après retenue du Revenu Universel		
Niveaux	Mini salarial	Retenue brute du Revenu Universel	Mini résiduel	Ajout salarial	Nouveau mini salarial
230	1 559	1 161	398	150	548
240	1 587	1 161	426	140	566
250	1 618	1 161	457	120	577
275	1 684	1 161	523	100	623
310	1 787	1 161	626	70	696
355	1 923	1 161	762	40	812
400	2 050	1 161	889	10	899
450	2 210	1 161	1 049	0	1 049
500	2 355	1 161	1 194	0	1 194

Grille 2020 cadres			Grille modifiée après retenue du Revenu Universel		
Niveaux	Mini salarial	Retenue brute du Revenu Universel	Mini résiduel	Ajout salarial	Nouveau mini salarial
95	1 983	1 161	822	50	872
100	2 088	1 161	927	30	957
105	2 186	1 161	1 025	0	1 025
115	2 394	1 161	1 233	0	1 233
130	2 706	1 161	1 545	0	1 545
150	3 490	1 161	2 329	0	2 329
170	4 311	1 292	3 019	0	3 019
210	5 543	1 292	4 251	0	4 251

Nota 1 : L'ajout d'un complément salarial dégressif en montant dans les niveaux de classification n'empêchera pas cependant un recouvrement plus important de l'échelle des salaires entre les cadres et les EOTAM.

Dans le cadre de négociations de collectives au niveau des branches professionnelles, il pourrait être décidé d'augmenter les premiers minima sociaux des cadres jusqu'à un certain niveau pour réduire ce recouvrement.

Nota 2 : Cette analyse en trois parties de la grille modifiée permettrait d'initialiser le barème des minis conventionnels au lancement du système.

Pour l'actualisation ultérieure de la grille, un simple pourcentage sur le nouveau minimum salarial sera décidé dans le cadre de la négociation annuelle avec les partenaires sociaux.

Nota 3 : S'agissant de minima salariaux dans une branche professionnelle, le complément salarial représenterait un maximum à ajouter.

En effet, les salaires réels de l'entreprise sont presque toujours au-dessus des minimums conventionnels, du fait du marché ou encore des évolutions professionnelles dans un niveau de classification.

Dans ce cas, le principe serait par exemple de dire que pour une différence de 100 euros avec le minimum conventionnel une réduction de 50 euros du complément salarial serait praticable.

Nota 4 : Afin d'améliorer un peu plus la marge nette des entreprises, il pourrait être décidé de limiter à 10 euros mensuels l'augmentation pratiquée sur le SMIC.

Cette mesure aurait pour effet de réduire à 493 euros bruts mensuels le nouveau SMIC et l'amener en net à 425 euros.

En ajoutant à cette somme nette les 900 euros de Revenu Universel, le montant total des revenus s'élèverait à 1 325 euros, ce qui représenterait encore une augmentation significative de celui-ci.

Cependant, l'attrait du travail pour un salarié peu qualifié ne manquerait pas de diminuer.

D'autre part, cette réduction d'augmentation du SMIC permettrait de réduire aussi les aménagements des grilles salariales présentées ci-dessus.

Enfin, comme nous l'avons vu aux annexes portant sur les cotisations salariales, cette réduction aurait aussi pour avantage de faire passer de 869 euros à 789 euros le seuil des 1,8 SMIC en deçà duquel la loi Fillon réduit les cotisations patronales.

Cette réduction aurait ainsi un certain effet sur les finances de la Sécurité Sociale.

Alors oublions cette possibilité !

Annexe 6 – Explication des données du Volet I

1 – Valorisation du gain d'une famille en couple sur des frais communs par rapport à une personne seule.

En fait, l'avantage porterait sur le partage des frais liés au logement.

Prenons par exemple un couple et une personne seule qui habiteraient un appartement aux caractéristiques de coûts similaires :

Un loyer de 1 000 euros mensuels
Des charges locatives de 160 euros mensuels
Des coûts énergétiques s'élevant à 100 euros par mois.

Pour la personne seule, les 1 260 euros de coûts l'impactent en totalité, alors que pour le couple ils sont partagés à raison de 630 euros.

En étant en couple par rapport au Revenu Universel versé, sur la base de 900 euros nets, il resterait un solde de 270 euros par personne, alors que pour la personne seule, il y aurait un manque de 360 euros, ce qui est bien différent.

Si maintenant le couple doit changer de logement du fait de la naissance d'un enfant et que les coûts pour se loger doivent augmenter de 30 % par rapport à la situation précédente, le coût global atteindrait alors 1 638 euros mensuels, soit 819 à se partager.

Même dans ce cas, il y aurait encore un solde positif sur le montant du Revenu Universel versé.

2– Tableau de synthèse des comptes d'exploitation de la Sécurité Sociale

Le tableau suivant est extrait du document publié en mai 2020 par la Cour des Comptes dans le cadre de la certification des comptes de la Sécurité Sociale.

Les tableaux détaillés figurent aux pages 138, 140, 142, et 144 du rapport,

Postes	Eléments principaux		Autres éléments	
	Cotisations	Prestations	Recettes	Dépenses
CPAM	201,7	186,7	34,3	50,7
AT/MP	13,0	9,2	1,1	3,9
Famille	50,9	37,0	1,8	14,7
Vieillesse	107,0	129,6	31,0	9,8
TOTAL	372,6	362,5	68,2	78,5
SOLDE	+ 10,1			-10,3

Au final le tableau ci-dessus marque un solde global négatif de 0,2 milliard d'euros.

3– Calcul des gains opérés sur le coût du Revenu Universel

- Suppression pour les personnes ayant commis des forfaits

En étant « conservateur » un effectif de 100 000 personnes (dont 70 000 sont en prison) pourrait être considéré.

Un montant de **1,1 milliard d'euros** (100 000 x 900 x 12) pourrait ainsi ne pas être versé

- Cas des fraudes d'entreprises

Sur une base « conservatrice », le montant des amendes octroyées aux responsables de ces fraudes pourrait s'élever à **0,1 milliard d'euros** (75 000 euros x 1 333 contrevenants) et serait versé à la Caisse du Revenu Universel. Il est certes faible, mais symboliquement fort !!

- Cas des renoncements individuels

Si l'on estime de façon raisonnable à 100 000 le nombre de personnes décidant d'un tel renoncement (soit à peine 0,2 % des bénéficiaires), le montant qui retournerait à la Caisse du Revenu Universel serait de l'ordre de **1,2 milliards d'euros**.

- Cas des gagnants aux jeux percevant plus de 500 000 euros.

A partir des données obtenues de la part de la Française de jeux pour 2019, un montant d'environ **0,1 milliard d'euros** pourrait être collecté.

4 – Cas des étrangers vivant en France

En guise de préalable

Il faut distinguer un étranger d'un émigré :

- Un étranger est une personne qui n'est pas de nationalité française et qui vit en France. Cette caractéristique correspond à un statut.
- Un émigré est une personne née étrangère à l'étranger et qui est venue s'installer au moins pour un an en France. Une majorité d'émigrés possède d'ailleurs la nationalité française. Cette caractéristique traduit donc plutôt un parcours.

Considérations générales

Dans cet item, nous ne nous intéressons pas aux salariés étrangers détachés de leur entreprise ni aux salariés irréguliers sur notre territoire, car ils ne sont pas concernés par le Revenu Universel.

Nous avons vu dans le livre que le Revenu Universel introduisait un risque d'aspiration d'une population étrangère principalement pour motif économique.

Cette population vient déjà en France pour se faire régulariser afin de travailler et reverser une grande partie de ses revenus à leur famille vivant à l'étranger. Ils font aussi jouer la tolérance du rassemblement familial pour permettre à leurs conjoints et enfants de bénéficier de notre protection sociale (soins, allocations familiales, etc.).

Avec le Revenu Universel, le risque serait encore amplifié, et il faudrait à tout prix l'éviter.

Le livre propose, sans entrer dans le détail juridique et constitutionnel, certaines mesures censées ne pas encourager plus les migrants à venir en cas de mise en œuvre du Revenu Universel :

- N'octroyer celui-ci qu'aux étrangers qui travaillent et ne pas en faire bénéficier leur conjoint inactif.
- Réduire l'intérêt des entreprises (et de l'État, ainsi que ses institutions et opérateurs) à embaucher et faire travailler des étrangers en augmentant sensiblement leur contribution au Revenu Universel.

Ces mesures, sous réserve de validation constitutionnelle, se justifient pour les raisons suivantes

- Les entreprises en appliquant la même rémunération aux étrangers et aux Français n'auraient pas à gérer des systèmes de rémunération et de charges sociales différents.
- Beaucoup de mesures de protection sociale disparaissant avec le Revenu Universel, ne sauraient être maintenues au motif que les étrangers ne bénéficieraient pas du Revenu Universel.

En revanche, les enfants majeurs d'étrangers nés en France auraient de facto un versement du Revenu Universel. Il faudrait que les parents ne puissent le leur retirer à leur profit et l'envoyer dans leur pays d'origine.

Pour éviter un problème de ce type (éventuellement aggravé si la Cour Constitutionnelle devait déclarer que les conjoints ne travaillant pas devraient aussi bénéficier du Revenu Universel), il faudrait que le montant du Revenu Universel ne puisse être converti en cash, mais uniquement utilisable pour des dépenses récurrentes ou ponctuelles, comme cela sera explicité dans l'item 6.

Une telle formule aurait l'avantage de détruire les arguments contre les migrations à caractère économique, car alors, les migrants apporteraient une double contribution à notre pays, d'une part en tant que main-d'œuvre, mais aussi en tant que consommateur.

Coût du Revenu Universel

Pour un effectif de 1,8 millions de personnes qui seraient bénéficiaires du Revenu Universel, se serait un coût annuel de **20, 2 milliards d'euros** [(900 euros x 12 + 35 euros x 12) x 1 800 000] pris en compte insuffisamment dans le livre qui ne prévoyait que 5 milliards d'euros à ligne compléments du tableau de la page 89.

Les 35 euros pris dans la formule de calcul ci-dessus correspondent en moyenne aux montants complémentaires au Revenu Universel (enfants à charge, handicap, etc.)

5 – Cas des enfants mineurs émancipés

Il n'existe pas de statistique officielle sur le nombre d'enfants mineurs émancipés, mais leur nombre ne devrait être que de quelques dizaines de milliers.

Ces enfants, du fait de leur émancipation, devraient être éligibles au Revenu Universel.

6 – Pourrait-il y avoir des montants alternatifs de contribution au Revenu Universel de la part de certains acteurs concernés ?

Montant des contributions au Revenu Universel

Contributeurs	Effectif concerné	Forfait mensuel	Contribution forfaitaire
Entreprises			
- Salariés au SMIC	2 500 000	1 050 euros	
- Autres salariés	17166 000	1 350 euros	
- Etrangers	1 800 000	+ 400 euros	
État			
- Salariés français	3 437 000	1 800 euros	55,8 milliards en montant forfaitaire
- Salariés étrangers	?	+ 200 euros	
Les Collectivités Territoriales			
- Par salarié	1 900 000	1 800 euros	
Les indépendants			
- Professions libérales	2 100 000	900 euros	
- Autoentrepreneurs	850 000	376 euros	
Réserves sur les retraites			23,4 milliards par an sur cinq ans
L'Hôpital	1 200 000	1 200 euros par salarié	
Les artisans et commerçants	1 200 000	900 euros par personne	
La CADES via la CSG/CRDS			14 ou 6 milliards par an
Les Opérateurs de l'État		1 200 euros par salarié	
Les agriculteurs	448 000	400 euros en moyenne	
La Sécurité Sociale	165 000	1 200 euros par salarié	
Personnes physiques			
- Rentiers	1 000 000	900 euros	
- Cumul emploi retraite	500 000	100 euros	
La Mutualité Sociale Agricole	16 000	1 200 euros par salarié	

Nous avons vu dans l'essai que toutes ces contributions laisseraient 18,6 milliards d'euros de surplus qu'il serait possible d'utiliser, voire de compléter.

Bien entendu, une telle utilisation serait l'objet de choix politiques qui seraient validés par la Chambre des députés et le Sénat lors du débat sur la loi de finance chaque année.

Examinons plusieurs possibilités à titre indicatif :

- Augmenter le niveau des contributions au Revenu Universel

A priori la principale possibilité pourrait être d'accroître la contribution des entreprises.

- Celle-ci pourrait être par exemple de 50 euros par salarié payé au-dessus du SMIC.
- Un tel accroissement pourrait rapporter 10,2 milliards d'euros, mais viendrait baisser l'amélioration de marge nette des entreprises de 0,2 à 0,5 point de marge nette.
- **Il faut donc vite oublier cette idée !**

D'autres possibilités seraient envisageables, par exemple augmenter de 10 % la contribution des professions libérales ou des rentiers, mais avec des gains plus faibles respectivement de 2,2 milliards et 1,1 milliard d'euros.

Bien que la Mutualité Sociale Agricole soit en excellente situation financière, il ne serait pas souhaitable d'augmenter sa contribution au Revenu Universel car son incorporation dans le cadre de la Sécurité Sociale permettrait d'apporter des marges financières bien nécessaires à cet organisme dont les comptes se sont dégradés avec la pandémie.

- **Réduire certaines contributions au Revenu Universel.**

- Une première possibilité consisterait à réduire à 600 euros cette contribution pour l'Hôpital et la Sécurité Sociale qui sont deux organismes à la santé financière précaire.

Cette réduction diminuerait respectivement de 8,6 milliards et de 1,2 milliard d'euros le financement du Revenu Universel, mais viendrait améliorer d'autant le compte d'exploitation de ces organismes.

- Une seconde possibilité pourrait être de baisser la contribution de la Cades de huit milliards d'euros par exemple.

Cette réduction permettrait à cet organisme de procéder plus rapidement au désendettement de la Sécurité Sociale.

- Une troisième possibilité serait de ramener à 1 250 euros la contribution des entreprises qui était de 1 350 euros par salarié, en limitant cette mesure aux OETAM, soit environ 12 millions de personnes.

Cette mesure amoindrirait de 14,4 milliards d'euros les rentrées pour la Caisse gérant le Revenu Universel.

Un panachage de ces mesures serait bien entendu envisageable, et nous le verrons plus loin.

7- Détermination de certains effets induits du Revenu Universel

- **Relation des Français avec les banques**

La mise en place du Revenu Universel devrait modifier sensiblement le rapport de nos concitoyens avec le système bancaire.

Plusieurs aspects sont à mettre en évidence :

- Le premier concerne la gestion des comptes courants bancaires.

Dans la mesure où il a été précisé dans l'essai que la vocation du Revenu Universel n'est pas de créer une épargne en placements boursiers sous quelque forme que ce soit, il serait logique qu'il soit mis en banque dans un compte spécifique de type CODEVI ou livret A (pour générer un petit intérêt en cas d'utilisation sporadique).

Ce compte devrait avoir les caractéristiques suivantes :

- Etre débitable par des prélèvements automatiques en cas de dépenses ou frais récurrents, ou par une carte bancaire pour des achats.

- Il pourrait aussi être automatiquement débité par la Caisse gérant le Revenu Universel en cas de non-paiement d'une pension alimentaire ou par l'État suite à un contrôle fiscal.
- En cas de situation déficitaire, il pourrait être « alimenté » par un virement provenant d'un compte courant bancaire ou de tout autre compte.
- En revanche, en cas de situation positive, aucun virement ne devrait être possible sur un compte courant ou tout autre compte. De même, l'envoi d'argent à l'étranger via Western Union par exemple ne devrait pas être possible.
- La carte bancaire affectée à ce compte ne pourrait pas débiter le compte via un distributeur ou un guichet de banque.
- Dans la mesure où les montants présents sur ce compte ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu, il serait logique qu'en cas de succession ils ne puissent pas entrer dans le patrimoine taxable des héritiers. Pour cela, il faudrait que ce compte ait un statut similaire à celui de l'Assurance Vie.

Pour un couple, il serait possible que chacun ouvre un compte séparément pour éviter toute contestation sur la part de chacun, en cas de divorce.

Selon les cas, le client de la banque pourrait affecter une partie de ses dépenses à ce compte (par exemple le loyer ou les charges de son logement ou encore ses intérêts d'emprunt) à due concurrence des 900 mensuels ou des 1 800 euros si le couple a un compte commun pour le Revenu Universel.

- Le second concerne la solidité des comptes bancaires

De toute évidence, le Revenu Universel apportant une garantie de revenu, mais aussi dans beaucoup de cas une amélioration sensible du pouvoir d'achat, notamment des plus démunis, il serait logique de penser qu'en conséquence, les comptes courants bancaires seraient déficitaires moins fréquemment ou de façon moins importante. Bien entendu cette remarque porte sur des clients qui assurent une certaine attention à la gestion de leurs comptes.

A contrario, des clients qui sont « des paniers percés » profiteraient du Revenu Universel pour augmenter leurs dépenses et continuer à mettre à mal leur compte bancaire.

- Le troisième aspect porte sur les octrois de prêts

De toute évidence, l'apport d'un revenu garanti significatif aux Français par le Revenu Universel apporterait aux banques une meilleure garantie de financement des prêts qu'elles consentiraient.

Les dernières mesures prises en la matière portent à 35 % maximum (garantie de remboursement incluse) la quote-part des revenus susceptible d'être amputée pour le remboursement d'un prêt, sur une durée maximale de 25 ans.

Rappelons que ces mesures plus dissuasives ont été dictées par le risque de surendettement, mais aussi par la faiblesse du niveau de construction neuve qui

provoquerait un risque d'augmentation du prix de ces biens immobiliers du fait d'une demande plus forte que l'offre.

Sans mise en place du Revenu Universel, cette mesure va indéniablement éloigner de l'accession à la propriété de nombreux primo-accédants.

Avec le Revenu Universel, qui augmenterait le pouvoir d'achat et amènerait une garantie absolue de revenu à hauteur de 900 euros par personne, l'accession à la propriété redeviendrait plus facile.

À titre d'exemple, le tableau suivant précise le montant mensuel des remboursements d'un prêt pour une personne seule et un couple empruntant trois montants différents sur 20 ans ou 25 ans au taux de 3 %, incorporant l'assurance obligatoire :

Remboursements mensuels sur		
Montant du prêt	20 ans	25 ans
200 000 euros	1 083 euros	915 euros
300 000 euros	1 644 euros	1 372 euros

Ce tableau montre que pour un prêt à 200 000 euros, le compte ouvert par un célibataire pour recevoir le Revenu Universel serait en totalité utilisable pour le remboursement du prêt immobilier, voire insuffisant dans le cas d'un prêt sur 20 ans.

Pour un couple, le prêt à rembourser nécessiterait de mettre en commun dans le même compte les deux Revenus Universels perçus.

Dans la mesure où le compte réceptacle au Revenu Universel serait garanti en terme de financement, les prélèvements automatiques pour le remboursement du prêt seraient sans risque pour le banquier, et pourrait impliquer dans le cadre de la négociation initiale du prêt, l'absence d'un taux couvrant la garantie de remboursement.

Ainsi, l'ouverture d'un compte spécifique dédié au remboursement du prêt et alimenté par le Revenu Universel serait bien plus intéressante pour la personne que l'utilisation de son compte courant bancaire.

- Le quatrième concerne le marché des prêts à la consommation.

Certaines entreprises comme SOFINCO ou encore COFIDIS, CETELEM, COFINOGA et beaucoup d'autres encore ont développé un marché important pour les personnes souhaitant acquérir des biens d'équipement.

Ce marché a été progressivement régulé afin d'éviter des cumuls non contrôlés de prêts à des taux souvent excessifs et sur des durées brèves.

Avec le Revenu Universel, l'amélioration du pouvoir d'achat des Français devrait réduire la nécessité de tels prêts.

Bien entendu, à nouveau, cette remarque ne serait pas valable pour « les paniers percés » évoqués plus haut.

Des paiements sans frais en plusieurs fois proposés par les entreprises commercialisant les biens d'équipement pourraient être saisis par de nombreux foyers.

Ainsi les entreprises octroyant les prêts à la consommation se trouveraient devant la nécessité de se réinventer au risque de devoir affronter des difficultés financières.

- Le cas des interdits bancaires

Le nombre des interdits bancaires en France est de l'ordre d'un million de personnes.

Rappelons que pour devenir interdit bancaire, il faut avoir émis des chèques frauduleux, ou sans provision et être incapable de les rembourser malgré les injonctions nombreuses ou répétées de la Banque.

De la même manière, toute fraude à la carte bleue entraîne aussi cette pénalité.

L'interdiction bancaire est en général limitée à cinq ans.

Le Revenu Universel ne devrait pas totalement supprimer cette possibilité, mais pourrait l'amoindrir en donnant les moyens à la banque de récupérer l'insolvabilité des personnes par prélèvement direct d'un montant forfaitaire sur une certaine durée auprès de la Caisse gérant le Revenu Universel, ou par prélèvement sur le compte réceptacle du Revenu Universel.

- **Cas spécifique du handicap**

Nous avons vu dans l'essai que le handicap serait pris en compte pour les enfants avec un montant de 300 euros par mois par foyer (couple ou monoparental).

En revanche l'Allocation Adulte Handicapé d'un montant de 903,60 euros en valeur mensuelle pour 2020 serait en principe couverte par le Revenu Universel.

Bien que le montant du Revenu Universel soit légèrement inférieur, il faut savoir que cette allocation est versée sous condition de ressources à savoir :

- 10 842,20 euros par an pour une personne seule.
- 19 626,19 euros par an pour un couple.
- 241,60 euros par an par enfant à charge.

Par ailleurs, elle est versée en complément d'une pension d'invalidité ou de vieillesse si celle-ci est inférieure à 903,60 euros.

Toutes ces limitations ont permis de ne pas considérer cette allocation en plus du Revenu Universel, même si dans certains cas il serait possible qu'il induise une perte de revenu. Rappelons que l'essai prévoit une compensation dans ce cas.

Cependant un projet de loi visant à attribuer cette allocation sans prise en compte des revenus du conjoint devait être mis au vote de la Chambre des députés et du Sénat.

Dans un premier temps, il a été bloqué au Parlement par les députés de LREM, mais avec le tollé provoqué par cette décision dans tous les partis de l'opposition et dans la Société de façon plus générale, il y a fort à parier que ce projet sera remis au vote et voté définitivement.

Dans un tel cas, avec la mise en place du Revenu Universel, il y aurait lieu de se poser la question suivante :

Les adultes handicapés doivent-ils être traités comme les autres adultes ?

La réponse à cette question est par définition complexe et variable selon le point de vue que l'on veut prendre.

Le Revenu Universel ayant par nature une vocation sociale par son objet consistant à sécuriser les citoyens de notre pays, il faudrait alors donner un signe de cette attention particulière.

Ce signe serait d'octroyer un complément significatif au Revenu Universel comme pour les enfants handicapés.

D'une part il serait souhaitable de dispenser les adultes handicapés de l'assistance intergénérationnelle correspondant à 100 euros par mois, et d'autre part de prévoir un complément de 200 euros mensuels.

Pour environ un million de personnes, le budget pouvant financer ce complément s'élèverait ainsi à 3,6 milliards d'euros, largement couvert par le surplus des contributions au Revenu Universel.

Annexe 7 – Explication des données du Volet II portant sur les entreprises

1 – Reconstitution en masse salariale totale d'un revenu net de 900 euros

Le tableau suivant donne en synthèse le montant total des charges sociales et de la CSG/CRDS pesant aujourd'hui sur les salariés et les entreprises.

Total des charges	Patronales	Salariales
OETAM	33,66 % à 35,16 %	20,51 % à 22,01 %
Cadres	39,70 % à 47,71 %	20,53 % à 26,37 %

À la fourchette des charges patronales il faut ajouter 4,5 % d'autres charges mentionnées à l'annexe 3.

En prenant la fourchette basse de ce tableau (car la fourchette haute inclut la cotisation mutuelle qu'un salarié peut décider de ne pas prendre) le calcul permettant de remonter du salaire net au salaire global à la charge de l'employeur est le suivant, en prenant 900 euros nets :

- Pour les OETAM

La remontée du net au brut intégrant les charges salariales s'effectue de la manière suivante

En retirant de 100 % les 20,51 % de charges salariales nous obtenons 79,49 %

La remontée en brut s'effectue alors comme suit :

$$900 \text{ euros} / 79,49 \% = 1\,161 \text{ euros}$$

En intégrant maintenant les charges patronales (30,29 % + 4,5 %) le salaire global chargé s'élève à 1 161 euros x (33,66 % + 4,5 %) = **1 604 euros**

Pour les salariés au SMIC les charges patronales étant de 2 % le montant s'élève à **1 238 euros** [1 161 euros x (2 % + 4,5 %)].

Pour les cadres, le même calcul que ci-dessus en prenant cette fois-ci les taux cadre donne :

$$900 \text{ euros} / 77,47 \% = 1\,162 \text{ euros}$$

$$1\,162 \text{ euros} \times (39,70 \% + 4,5 \%) = 1\,676 \text{ euros}$$

2– Gain résultant d'une baisse de 900 euros net des rémunérations.

- Pour les personnels au SMIC, au nombre de 2,5 millions

$$1\,238 \times 12 \times 2\,500\,000 = 37,2 \text{ milliards d'euros}$$

- Pour les OETAM payés plus que le SMIC au nombre de 12 160 000

$$1\,604 \text{ euros} \times 12 \times 12\,160\,000 = 234,1 \text{ milliards d'euros}$$

- Pour les cadres, au nombre de cinq millions

$$1\,676 \text{ euros} \times 12 \times 5\,000\,000 = 100,6 \text{ milliards d'euros}$$

Le gain total s'élève donc à **371,9 milliards d'euros**

3 – Reconstitution d'un nouveau SMIC à la mise en place du Revenu Universel.

Commençons par l'impact de la mise en place du Revenu Universel sur la valeur du SMIC.

	SMIC actuel	Taux	Revenu universel	Solde ancien SMIC	ajout salarial	Nouveau SMIC
Brut	1 554		1 161	393	150	543
Charges salariales	323	26,23 %	261	15,91 %	15,91 %	15,91 %
Net	1 231		900	339	129	468

Nota : Le taux des charges salariales mentionné ci-dessus pour les trois colonnes à partir du solde est le taux qui ressort en annexe 4-1.

4 – Comparaison du SMIC actuel avec le revenu global d'un smicard après la mise en place du Revenu Universel.

En ajoutant aux 900 euros net de Revenu Universel tenant compte du prélèvement de solidarité intergénérationnelle, le nouveau revenu net disponible pour un salarié au SMIC s'élève à 1 368 euros, ce qui est supérieur de 11 % au SMIC net actuel.

5 – Effet de la loi Fillon sur les bas salaires

Si l'on se rappelle que le nombre de salariés au SMIC est de 2,5 millions de personnes (estimation 2021) et que 60 % des salariés ont une rémunération supérieure au SMIC, mais inférieure à 1,5 SMIC, de toute évidence, les entreprises depuis des années, ne font que très peu d'efforts pour faire évoluer leur personnel peu qualifié, voire même assez qualifié dans certains secteurs (tourisme, hôtellerie, et autres services par exemple).

Pourquoi cela ?

La raison principale tient au coût du travail, car le niveau du SMIC est jugé trop élevé par beaucoup de chefs d'entreprises.

Par ailleurs, la loi Fillon a amplifié cet effet, comme cela a été démontré à l'annexe 3-1 pour les salariés payés au SMIC, et ce jusqu'à 1,6 fois son montant.

Les entreprises n'ont alors aucun intérêt à faire évoluer leurs salariés, car au-delà de 1,6 SMIC, les charges sociales deviennent trop importantes.

Une telle situation donne bien évidemment du grain à moudre aux syndicats salariés qui se trouvent confortés dans leurs sacro-saintes luttes sociales, d'autant que les largesses accordées à certains patrons, relayées par les médias, ne font qu'attiser le feu du débat.

Lors d'un reportage réalisé en 2004 sur la délocalisation en Roumanie de la production des chaussettes KINDY, cette entreprise s'est trouvée confrontée au problème délicat du reclassement potentiel de ses salariés.

Si dans le reportage l'un des salariés qui était chef d'équipe a pu trouver un nouveau poste assez facilement au sein de la structure, car il avait pu évoluer, un autre salarié qui occupait depuis 28ans le même poste (il était chargé de la mise en forme des chaussettes qui lui arrivaient sous forme d'un tube) n'a pu être reclassé.

L'employeur n'avait pas souhaité le faire évoluer, car il était « excellent » dans son poste. Mais en adoptant cette position de principe, l'entreprise ne lui avait pas rendu service, car ce salarié n'imaginait même plus être capable de faire autre chose.

Avec la mise en place du Revenu Universel, nous proposons de revoir les choses et certaines valorisations dont quelques-unes ont été exprimées à l'annexe 4-1 que nous rappelons ici :

- Passer à **7 % la cotisation à la CPAM** pour les cadres.
- **Maintenir le principe de la loi Fillon** sur les cotisations à la CPAM, au chômage, et à l'ARRCO tranche A.
- **Baisser à 1 250 euros** par mois la contribution des entreprises au financement du Revenu Universel **pour les OETAM** payés au-dessus du SMIC.

L'impact financier de cette mesure qui porterait sur 12 millions de salariés serait annuellement de **14,4 milliards d'euros**.

- Une quatrième mesure incitative pourrait être d'octroyer **une réduction de 50 euros (200 euros pour les salariés au SMIC) sur la contribution au Revenu Universel** pendant un an à l'issue d'une progression forfaitaire « au mérite » de 50 euros minimum **pour les OETAM**.

Le coût global de cette mesure serait de **4,4 milliards d'euros** ($200 \times 12 \times 833\,333 + 50 \times 12 \times 4\,000\,000$) venant en déduction des rentrées financières à la Caisse gérant le Revenu Universel. Ainsi :

- Pour un salarié payé au SMIC, l'augmentation de 50 euros en valeur brute entrainerait un très léger surcoût des cotisations patronales, mais surtout un passage de la contribution au Revenu Universel de 1 050 euros par mois à 1 250 euros.

La réduction de 200 euros qui serait effectuée viendrait ainsi compenser exactement ce surcoût.

- Pour un salarié payé au-delà du SMIC, la réduction de 50 euros appliquée sur la contribution au Revenu Universel viendrait à presque annuler pendant un an le surcoût de cette opération.

Cette réduction des contributions au Revenu Universel devrait être intégrée comme un automatisme dans le système de paye de l'entreprise.

Bien entendu le montant forfaitaire de 50 euros pourrait être plus élevé à la discrétion de l'entreprise, sans pour autant entraîner une réduction supérieure de la contribution au Revenu Universel.

L'évolution des bas salaires se ferait en moyenne tous les trois ans et de façon générale dans une périodicité allant de deux et cinq ans selon le niveau d'appréciation porté au salarié.

Cela nécessiterait des efforts de management de la part des entreprises pour apprécier et reconnaître la qualité du travail et le sérieux des salariés dans l'exercice de leur fonction.

Ce n'est pas majoritairement le cas actuellement, car, pour augmenter les revenus des salariés non-cadre, les entreprises jouent plutôt sur l'évolution des primes d'ancienneté, les rémunérations variables d'équipe s'ajoutant parfois au salaire de base, et, pour 41 % des entreprises en 2021, des augmentations générales.

Les efforts de management évoqués plus haut devraient aussi se compléter par une gestion plus dynamique des évolutions professionnelles des OETAM, impulsée par les Responsables des Ressources Humaines, et fondée sur la formation professionnelle, l'évolution des

responsabilités, avec en particulier plus de polyvalence ou du coaching de jeunes pour ne citer que ces exemples.

Ces efforts nécessiteraient aussi probablement une transformation des psychologies des chefs d'entreprise et des managers ancrées par des décennies de pratiques insuffisantes.

Pour terminer sur ce point, il faut aussi mentionner qu'en partant d'un tiers des effectifs ouvriers et employés augmentés chaque année de 50 euros, soit environ 4,8 millions de personnes, des cotisations patronales et salariales supplémentaires viendraient irriguer le système de protection sociale et en particulier améliorer les rentrées de cotisations pour la Santé.

Avec le Revenu Universel, nous devrions avoir une vraie chance de relancer l'ascenseur social, car les augmentations de salaire pratiquées pour les OETAM ne viendraient que marginalement augmenter le coût global de la masse salariale des entreprises

Une simulation de ces effets a été effectuée dans les deux entreprises considérées en annexe 8.

6 – Impact du Revenu Universel sur certains éléments de la rémunération directe

Le treizième mois

Celui-ci existe dans une grande majorité d'entreprises. Il a été mis en place il y a de nombreuses années dans des sociétés qui pratiquaient la prime de fin d'année.

Au moment des « trente glorieuses » (le nom donné à la période allant des années 1945 à 1973), la prime de fin d'année était souvent au rendez-vous. Les représentants du personnel ont alors demandé à ce qu'elle se transforme en un montant fixe représentant un mois de salaire.

Le treizième mois était né.

Avec la mise en place du Revenu Universel, ce treizième mois deviendrait bien plus faible et, in fine, les salariés y perdraient.

Voyons cela avec l'exemple suivant :

Quel que soit le salaire d'une personne, dans la mesure où le Revenu Universel ne serait payé que sur 12 mois, le salarié brut subirait une perte sèche annuelle de 1 161 euros propre au treizième mois.

Il serait donc nécessaire de compenser celle-ci en augmentant le salaire brut mensuel du salarié d'un douzième de cette somme soit à peu près 97 euros.

La prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est une pratique de rémunération qui existe dans certaines Conventions Collectives comme celle de la métallurgie.

- Principe

Elle a été négociée avec les partenaires sociaux il y a bien longtemps pour garantir une augmentation automatique de revenu en contrepartie de la fidélité à l'entreprise de la part des salariés n'ayant pas le statut cadre.

De façon générale elle correspond à 1 % d'augmentation de salaire chaque année, mais payée seulement tous les trois ans.

Le salaire qui est pris en compte peut être le minimum des grilles de salaire conventionnelles, mais le plus souvent, c'est le salaire réel du salarié qui est pris en compte.

Si l'on considère maintenant les Conventions Collectives plus récentes, la notion de prime d'ancienneté n'apparaît plus.

Cela s'explique par le fait que depuis maintenant plusieurs décennies, avec la montée du chômage, la notion de fidélité à l'entreprise n'est plus un axe majeur des politiques de ressources humaines. Faire sa vie professionnelle dans une seule et même société devient rarissime.

La mobilité est encouragée, ainsi que la diversification des compétences traduisant une bonne adaptabilité des salariés.

- Conséquence du fait du Revenu Universel

Le Revenu Universel serait une belle occasion de faire disparaître la notion de prime d'ancienneté, ce qui mettrait en concordance les pratiques de ressources humaines avec la réalité des faits.

Il s'agirait d'en incorporer son montant au salaire de base, ce qui aurait comme avantage :

- D'une part de mettre en évidence un salaire plus élevé sur lequel les augmentations porteraient
- D'autre part d'augmenter l'assiette sur laquelle seraient assis certains éléments, comme la prime de licenciement, les heures supplémentaires et bien d'autres aspects.

Calcul de l'impact du Revenu Universel sur les heures supplémentaires.

De façon générale, les heures supplémentaires effectuées par un salarié au statut OETAM, sont dues à raison de 25 % en plus du salaire de base en semaine, et de 50 % si les heures sont effectuées les week-ends et les jours fériés.

A partir du moment où le Revenu Universel serait mis en place, la réduction conséquente des salaires de base amènerait une réduction du niveau des heures supplémentaires payées.

Il serait, là aussi nécessaire de compenser cette baisse pour reconnaître comme avant l'effort accompli.

Ce principe de revalorisation devrait faire l'objet d'une loi et d'une mise en application dans le cadre des Conventions Collectives.

Pour donner une idée de cette revalorisation qui serait un pourcentage plus élevé du salaire de base, l'exemple suivant peut être considéré :

- Pour un salaire brut de 2 000 euros mensuels, soit un salaire horaire de 13,18 euros sur une base de 151,67 heures de travail par mois, la mise en place du Revenu Universel réduirait le salaire mensuel brut à 738 euros par mois, soit 4,86 euros en salaire horaire.

En appliquant 25 % à l'heure de travail actuelle au titre d'une heure supplémentaire en semaine, le montant obtenu devient 16,47 euros.

- Maintenant, en appliquant ce même taux à 4,86 euros nous obtenons 6,07 euros.

- Ainsi, pour obtenir le même montant qu'actuellement ; il faudrait appliquer un coefficient de 2,7 en valeur arrondie sur le salaire horaire de 4,86 euros.

La rémunération variable

La rémunération variable est une pratique qui s'est progressivement développée dans les entreprises depuis les années 1990.

Elle a concerné après les Directions Générales, les Comités de Direction, puis les managers et l'ensemble des cadres.

Elle s'est aussi développée pour les OETAM, mais dans une proportion moindre.

Le poids de ces rémunérations par rapport au salaire de base se réduit de façon générale plus on descend les niveaux hiérarchiques.

Pour les hauts niveaux, elle peut représenter jusqu'à 100 % du salaire de base, mais de manière plus classique, elle va de 50 % à 25 % du salaire de base pour les cadres, et de 10 % à 20 % pour les non-cadres.

Afin de maintenir la stimulation liée à la rémunération variable, il serait souhaitable de ne plus exprimer celle-ci en pourcentage du salaire de base, mais par un montant forfaitaire fixé à 100 % d'atteinte des objectifs.

Le Revenu Universel serait ainsi, à sa mise en place, un vecteur de réflexion pour les entreprises, leur permettant d'analyser les forces et faiblesses de leur système en vigueur et d'apporter des correctifs pour le rendre encore plus opérant et accepté.

Impact du Revenu Universel sur les augmentations de salaire

Reprenons le cas du salarié décrit dans les deux bulletins de paye au début de cet essai.

En prenant une augmentation de salaire de 3 % :

- Son revenu brut actuel s'élevant à 2 600 euros augmenterait à 2 704 euros.

En enlevant 22,6 % de charges salariales, le net deviendrait **2 205 euros**.

- Avec le Revenu Universel, le salaire brut de 1 439 euros augmenté de 3 % atteindrait 1 482 euros.

En appliquant maintenant 18,32 % de charges salariales, le salaire net serait alors de 1 252 euros et en y ajoutant les 900 euros de Revenu Universel, le revenu net global du salarié s'établirait à 2 152 euros, donc en retrait de 53 euros par rapport à la situation actuelle.

- Ce constat milite donc en une mise en œuvre d'un taux plus élevé des rémunérations après la mise en place du Revenu Universel pour ne pas léser les salariés.

Dans le cas d'espèce, un taux de 6 % amènerait le revenu global net du salarié incluant le Revenu Universel à **2 189 euros**.

En appliquant le même raisonnement pour un cadre payé 5000 euros bruts :

- le taux de 3 % d'augmentation de salaire amènerait son salaire brut à 5 150 euros avant la mise en place du Revenu Universel.

En valeur nette de cotisations salariales, le salaire mensuel deviendrait 4 442 euros

- Avec le Revenu Universel, en réduisant le salaire de base réduit de 1 161 euros en valeur mensuelle et en appliquant le même taux de 3 %, le salaire brut deviendrait 3 954 euros [(5000 – 1 161) x 1,03].

Ce montant ramené en valeur nette serait alors de 3 411 euros (3 954/1,1593)

- L'écart avec la situation actuelle en net serait donc de 1 031 euros (4 442 – 3 411) et si l'on ajoute les 900 euros de Revenu Universel, l'écart se comble pour se limiter à 131 euros.

Pour compenser cet écart, un taux un pourcentage complémentaire de 3 % devrait suffire.

Bien entendu, la démonstration précédente se justifie au moment de la transition entre la situation actuelle et celle du Revenu Universel.

Au-delà, le rythme naturel des révisions salariales pourrait reprendre son cours, tout en alertant les entreprises de ne pas être trop « chiches » sur le taux annoncé pour les révisions salariales aux organisations représentatives du personnel et pour ne pas décourager les efforts des salariés.

Egalité des salaires entre les hommes et les femmes

Bien que ce principe soit inscrit depuis 1946 dans la Constitution, la question de cette égalité dans la vie des entreprises est à l'ordre du jour depuis assez longtemps, mais a commencé à être concrétisée par une loi de 2014.

Depuis, les contraintes et les contrôles sur les entreprises se sont développés.

Dans la mesure où le Revenu Universel viendrait à faire baisser significativement les niveaux de rémunération dans les entreprises on pourrait être tenté de dire que cette question prendrait moins d'acuité.

En fait, ce serait une erreur, et même si la question des rémunérations était moins aiguë, bien d'autres aspects resteraient valides avec la même importance, tels que les promotions de carrière, le développement des compétences, l'accès aux Comités de Direction etc.

Donc le Revenu Universel ne pourrait être un motif pour relâcher la « pression ».

La participation et l'intéressement collectif

Ces éléments de rémunération, appelés souvent rémunération différée, car ils ne sont payés qu'une fois par an et peuvent être bloqués dans un compte d'épargne que l'entreprise a ouvert pour chaque salarié.

Au même titre que la rémunération variable, ils seraient impactés par le Revenu Universel.

- La participation

Elle existe depuis 1967 et s'applique aux entreprises ayant plus de 50 salariés.

Elle est régie par la formule de calcul suivante qui est assez complexe, d'ailleurs peu comprise par les salariés et dont le résultat n'est en aucun cas prévisible, donc en possibilité d'être budgété :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times [S/VA] \text{ où}$$

RSP est la Réserve spéciale de participation aux bénéfices de l'entreprise
B est le bénéfice
C représente les capitaux propres
S est le salaire
VA la valeur ajoutée.

Des formules de calcul dérogatoires sont possibles, mais nécessairement plus avantageuses, mais aussi toutes aussi complexes.

Dans le cadre d'un accord d'entreprise, la répartition des sommes de la RSP est établie (entre les cadres et les OETAM, en part fixe et proportionnelle au salaire).

Bien d'autres aspects sont aussi définis dans cet accord, mais il serait trop long de les détailler.

De toute évidence, la venue du Revenu Universel viendrait perturber cette formule de calcul.

- L'intéressement collectif

Il est plus récent que la participation puisqu'il existe sur un plan légal depuis 1986 et a subi une révision en 1990, puis certains aménagements depuis.

Si ses règles sont assez proches de celles de la participation, il est en revanche plus accessible à la compréhension des salariés, car les objectifs peuvent plus opérationnels.

Il donne souvent l'impression de faire doublon avec la participation.

Avec la mise en place du Revenu Universel il serait donc logique de reprendre toute cette logique d'intéressement collectif, et surtout de la questionner en termes de complexité et d'intérêt pour une dynamique d'entreprise, mais aussi de souplesse et d'adhésion de la part des salariés.

Un vaste « chantier » en perspective !

7 – Impact du Revenu Universel sur la protection sociale

Conséquence sur les mutuelles/prévoyances dans les entreprises

Principes généraux

La grande majorité des entreprises ont une obligation de mettre en place pour leurs salariés une couverture complémentaire de santé et une prévoyance.

Cette obligation s'impose dans le cadre d'un accord de branche ou dans une convention collective ou enfin si l'entreprise a des cadres.

Certaines entreprises qui n'auraient pas cette obligation mettent néanmoins en place un tel système pour être suffisamment attractives dans le cadre concurrentiel et se donner ainsi plus de chances de recruter ou garder certains salariés importants.

Les couvertures proposées sont définies à minima, mais peuvent être améliorées.

Elles concernent pour la santé, des versements complémentaires aux prestations de Sécurité Sociale, et pour la prévoyance :

- La prise en charge de la rémunération d'un salarié en longue maladie.

- Le versement d'une indemnité de trois ans à six ans de salaire (en général) en cas de décès d'un salarié respectivement pour cause de maladie (le suicide n'est pas pris en compte) ou d'un accident de travail.
- Une option alternative souvent proposée est aussi une rente au conjoint survivant et une aide à la scolarité des enfants.
- Très souvent, les protections décrites ci-dessus pour la prévoyance peuvent être différentes entre les OETAM et les cadres.

Les cotisations permettant de financer une telle protection sont partagées souvent à moitié par l'employeur et le salarié. L'employeur peut décider éventuellement de prendre plus à sa charge.

Elles peuvent être soit forfaitaires, soit en pourcentage des salaires bruts.

Beaucoup d'organismes proposent ce type de prestations, et l'entreprise a tout intérêt à se remettre régulièrement sur le marché pour renégocier ces prestations, les cotisations et les garanties de qualité de service associées.

Enfin, il faut savoir que de façon générale les organismes offrant ces prestations ne gagnent pas ou très peu d'argent sur la partie complémentaire santé, mais qu'ils font l'essentiel de leurs gains sur la partie prévoyance.

Impact du Revenu Universel

- Au niveau des cotisations

Si celles-ci sont exprimées par un montant forfaitaire fixe (en général de 30 à 50 euros) pour chaque part salariale et patronale, la mise en place du Revenu Universel ne changerait rien au chiffre d'affaires de l'organisme.

En revanche si cette cotisation est un pourcentage des salaires (en général de 1,5 % à 2 %) pour chacune des parts patronale et salariale, alors le Revenu Universel venant diminuer l'assiette des cotisations, le prestataire demandera une renégociation de ses cotisations.

La « morale » de cet aspect financier est qu'il est préférable de mettre en place un système de cotisation forfaitaire..

- Sur le plan des prestations

En ce qui concerne la complémentaire santé, rien ne change.

En revanche, pour la prévoyance, si le salaire est maintenu par l'organisme en cas de longue maladie, le fait qu'il soit plus faible après la mise en place du Revenu Universel, induirait un coût moindre pour l'organisme.

A contrario, l'assiette de rémunération étant plus faible, le montant forfaitaire versé au conjoint survivant, en cas de décès du salarié serait sensiblement amoindri, sauf si le contrat négocié par l'entreprise avec le prestataire, prévoit d'incorporer le montant du Revenu Universel dans le montant attribué.

Il pourrait en être de même pour la rente versée au conjoint survivant.

Les indemnités de licenciement

Rappelons que sur un plan strictement légal ces indemnités représentent depuis 2017 25 % du salaire de base du salarié (en simplifiant la règle), pour chaque année d'ancienneté au-delà de deux années de présence, et pour une ancienneté inférieure à 10 ans.

Au-delà de 10 ans, l'indemnité passe à 33 % du salaire de base.

La plupart des Conventions Collectives prévoient des dispositions sur ce plan souvent plus avantageuses pour les cadres.

Dans le cadre d'un licenciement collectif, bien souvent l'indemnité qui est négociée avec les partenaires sociaux est plus élevée. Elle peut atteindre un mois de salaire par année d'ancienneté.

De toute évidence, le Revenu Universel faisant baisser la rémunération des salariés, amènerait une baisse sensible de ces indemnités.

Une nouvelle base de calcul plus importante devrait être négociée avec les partenaires sociaux.

8- Calcul de la contribution des entreprises au financement du Revenu iversel

Cadre général

Afin de laisser aux entreprises une marge sur le gain de masse salariale obtenu du fait de la mise en place du Revenu Universel, et ainsi leur permettre d'améliorer leur compétitivité, une contribution forfaitaire au Revenu Universel de un 000 euros mensuellement par personne pour les salariés au SMIC (au nombre de 2 500 000 personnes) et de 1 300 euros pour les autres catégories professionnelles (au nombre de 17 160 000 personnes) serait payée dans le cadre des charges patronales.

Cette distinction serait justifiée pour tenir compte du coût additionnel induit par le complément salarial de 150 euros brut destiné aux salariés au SMIC.

À cette contribution, un complément de 50 euros mensuels forfaitaire par salarié serait ajouté, pour couvrir le financement du cinquième risque évoqué précédemment.

Ainsi, la contribution totale au Revenu Universel des entreprises relatives à ce cas général se monterait à **309,5 milliards d'euros**.

Bien entendu, ce montant devrait être réduit proportionnellement au temps de travail pour des salariés embauchés à temps partiel ou en CDD sur une période plus courte qu'un mois de travail.

En prenant 15 % des effectifs OETAM effectuant une moyenne de trois cinquième de temps, la réduction globale de contribution qui découlerait de cette situation se chiffrerait alors à 14,2 milliards d'euros, ce qui ramènerait le total de 309,5 milliards à **295,3 milliards d'euros**.

Cas particuliers

- Les GAFA

Depuis au moins deux ans, la France tente d'entraîner les pays européens dans un processus évitant le dumping fiscal de certains pays (Irlande et Pays-Bas par exemple), sans effet pour le moment.

De même, au niveau de l'OCDE les discussions n'avancent pas.

En conséquence, la France a décidé d'une taxation fondée sur leur chiffre d'affaires réalisé en France, taxation qui devrait être effective en 2021.

Dans la mesure où la mise en place du Revenu Universel, permettrait d'améliorer les marges de ces entreprises, sans payer d'impôt, il serait par principe totalement incompréhensible de les faire bénéficier de cet avantage.

Par conséquent, le montant de cette taxation estimé à **sept milliards d'euros** pourrait ainsi être une masse disponible pour alimenter le Revenu Universel.

- **Les entreprises employant des salariés étrangers en situation régulière.**

En retirant les salariés détachés non concernés par le Revenu Universel, nous devons considérer la situation des expatriés qui bénéficient des mêmes droits que les salariés français.

Bien entendu, ils bénéficieraient du Revenu Universel, mais, de façon à ne pas poursuivre l'avantage à payer peu un salarié expatrié par rapport à un salarié français, on serait fondé à demander aux entreprises une contribution au Revenu Universel augmentée de 400 euros par salarié.

Le nombre total d'étrangers en situation régulière étant de 1,8 millions de personnes, le montant global de cette contribution s'élèverait alors à **8,6 milliards d'euros**.

Il pourrait, cependant, être envisagé une réduction ou une annulation de ce montant dans quelques cas particuliers, tels que celui des exploitations agricoles employant des salariés saisonniers étrangers, dans la mesure où la situation financière de celles-ci, ainsi que la concurrence des prix des productions étrangères venant d'Espagne essentiellement, imposent de faibles coûts pour être viable.

- **Cas des entreprises ayant recours systématiquement à des autoentrepreneurs**

Dans la mesure où il y avait pour 2019 en France 1,7 millions d'autoentrepreneurs enregistrés auprès de l'ACOSS effectif que l'on pourrait actualiser à 1 740 000 pour 2021, et seulement 50 % réellement actifs, en prenant une décote supplémentaire de 50 % ayant réellement une indépendance pour gérer leur activité, il resterait environ 440 000 autoentrepreneurs en situation de dépendance vis-à-vis d'une société.

En considérant une activité à mi-temps avec ces sociétés, ce serait une contribution au Revenu Universel de pratiquement **4,4 milliards d'euros** qui pourrait être récupérée.

- **Calcul de la réduction de la contribution des entreprises au Revenu Universel dans les entreprises dites « de main-d'œuvre »**

Actuellement 4,7 millions de salariés sont en intérim ou encore détachés ou enfin aides à domicile.

Une réduction de 100 euros par salarié pourrait être opérée sur la contribution de ces sociétés au Revenu Universel de façon à compenser en partie leur perte de chiffre d'affaires qui est assis sur les salaires des personnes placées chez leurs clients.

Cette réduction amènerait une baisse globale de **5,6 milliards d'euros**.

En additionnant les contributions additionnelles et les réductions de contribution évoquées ci-dessus, nous obtenons un ajout de **14,4 milliards d'euros** portant ainsi la contribution globale des entreprises à **309,7 milliards d'euros**.

Le livre intègre ce raisonnement qui cependant présente quelques inconvénients.

Focalisons nous d'abord sur le travail intérimaire.

De façon générale, les entreprises ont recours au travail intérimaire en cas d'absence d'un salarié dont la charge de travail ne peut être facilement reportable sur quelqu'un d'autre présent à l'effectif.

Un second motif est l'apparition d'une charge exceptionnelle de travail pour une durée plus ou moins limitée.

Enfin, certaines entreprises utilisent le travail intérimaire comme une forme de préembauche leur permettant de tester une personne que la société d'intérim aura sélectionnée.

Pour l'entreprise incorporant un salarié intérimaire, le fait de ne supporter que le coût du salaire plus faible après la mise en place du Revenu Universel, sans contribuer au Revenu Universel, comme cela a été évoqué dans le livre au volet II page 109, représenterait un avantage très important qui finalement renforcerait la précarisation de ce type de salarié.

De même, la réduction de 100 euros sur la contribution payée par l'entreprise de travail temporaire réduirait de 5,6 milliards les rentrées de la Caisse gérant le Revenu Universel.

Il faut donc plutôt envisager que le coût de la contribution au Revenu Universel de l'entreprise de travail temporaire soit intégralement facturé à l'entreprise embauchant l'intérimaire.

C'est cette hypothèse qui est retenue dans la suite de ce dossier des annexes.

Prenons un exemple concret :

- Une entreprise souhaite remplacer pendant un mois un salarié absent. Le salaire brut auquel l'intérimaire qui sera embauché doit être payé est de 1 800 euros.

L'entreprise de travail temporaire va facturer sa prestation **3 240 euros HT** en appliquant un coefficient multiplicateur de 1,8.

- Une fois le Revenu Universel mis en place, la même opération serait alors la suivante :

Le salaire brut de l'intérimaire deviendrait 639 euros (1 800 – 1161).

L'entreprise intérimaire facturerait alors le salaire brut avec le coefficient de 1,8 pour amener celui-ci à 1 150 euros, et ajouterait le coût de la contribution au Revenu Universel en y appliquant 30 % de frais généraux.

Le montant facturé deviendrait alors **2 775 euros HT** ($639 \times 1,8 + 1\,250 \times 1,3$).

Nous constatons que le coût de l'intérim baisserait de 8,5 % pour l'entreprise qui embauche, ce qui est logique puisque la base salariale est sensiblement plus faible.

Pour l'entreprise d'intérim, le chiffre d'affaires baisserait de 8,5 % pour les mêmes raisons.

Cependant, sous réserve d'une investigation plus poussée, si ce calcul devait amoindrir la marge de l'entreprise, un coefficient multiplicateur un peu plus élevé sur le salaire de base pourrait être appliqué.

Intéressons-nous maintenant aux salariés détachés

Cette pratique est proposée par des Entreprises de Service du Numérique (ESN) pour mettre à disposition des cadres ou techniciens dans le cadre de projets pour lesquels l'entreprise cliente ne souhaite pas forcément mettre toutes ses ressources.

A la différence de l'intérim, cette prestation correspond à une obligation de moyen, mais pas toujours de résultat.

En principe, l'entreprise s'interdit contractuellement d'embaucher le salarié détaché, mais en pratique, assez souvent une embauche peut être pratiquée au bout d'une durée suffisante de détachement, après accord de l'ESN.

Le même constat sur le plan financier que ci-dessus pour l'intérim peut aussi être exprimé pour la formule du détachement et la même réponse donnée.

Illustrons-le par un exemple :

Une société de service informatique détache pendant un mois un spécialiste dont le salaire brut mensuel est de 4 000 euros.

Le contrat négocié avec le service achat du client stipule une facturation à la journée sur la base de **500 euros HT**.

Cette facturation correspond à l'application d'un coefficient multiplicateur de 2,75 en prenant 22 jours travaillés dans le mois.

Après la mise en place du Revenu Universel, le salaire brut du spécialiste deviendrait 2 839 euros (4 000 – 1 161) sur lesquels la société de service appliquerait le coefficient de 2,75, ce qui donnerait un montant de 7 807 euros auquel s'ajouterait la contribution au Revenu Universel sur laquelle s'appliquerait 30 % de frais généraux, soit 1 755 euros (1 350 x 1,3).

Le coût de facturation journalier de viendrait alors **435 euros HT** (7807+ 1 775/22).

Par rapport à l'exemple sur l'intérim, la réduction de facturation est du même ordre à 8,7 %.

Terminons par les aides à domicile.

Il s'agit là d'un marché en plein développement. Des sociétés proposent ce type de service à des particuliers pour un coût horaire allant de 26 à plus de 30 euros de l'heure.

Les particuliers peuvent déduire de leur imposition une partie des coûts de la prestation ou bien se les faire financer par des aides spécifiques en cas de faible revenu.

Une fois encore, le même constat que pour les deux situations précédentes peut être effectué sur un plan financier. L'exemple suivant en fait la démonstration :

Le particulier emploie une aide à domicile fournie par une entreprise de service spécialisée, dont le salaire brut est au SMIC soit 10,25 euros de l'heure, à raison de 20 heures par mois, soit 240 heures par an.

- Avant mise en place du Revenu Universel, cette aide est facturée par la société prestataire 26 euros HT, ce qui correspond à un taux multiplicateur de 2,54 environ.
- Pour 240 heures par an, la facture globale du prestataire de service s'élèverait à **6 240 euros HT**

- Après la mise en place du Revenu Universel, le SMIC brut horaire de l'aide à domicile est devenu 3,58 euros de l'heure (543 euros par mois : 151,67 heures)
- En appliquant le même coefficient de 2,54 sur ce salaire et en multipliant le résultat par 240 heures, nous obtenons un montant salarial de 2 182 euros sur un an.
- En ajoutant maintenant aux 1 050 euros de contribution payés pour 151,67 heures à la facture du particulier, pour 240 heures annuelles, le montant précédent serait augmenté de 1 661 euros (1 050 x 240 : 151,67) sur lequel 30 % de frais généraux seraient appliqués.
- Le montant total de la facturation s'élèverait alors à **4 341 euros HT** (2 182 + 2 159).

Cette facture est plus faible qu'avant le Revenu Universel avec un taux horaire de 18 euros.

Il est donc préférable de prendre en compte la mesure concernant les sociétés de main-d'œuvre, pour d'augmenter de 5,6 milliards d'euros la collecte des contributions au Revenu Universel.

9 – Synthèse de la contribution des entreprises au financement du Revenu Universel

Compte tenu des propositions d'aménagement dans les équilibres financiers des entreprises effectuées aux pages précédentes, il est utile d'en faire la synthèse dans le tableau suivant.

Le montant total des contributions qui apparaît dans ce tableau et qui est différent de celui qui figure dans le livre sera utilisé en annexe 12 dans le tableau mentionnant comment pourraient être utilisées les marges de manœuvre dégagées par la mise en place du Revenu Universel.

Postes	Montants en milliards	Commentaires
Montant initial	309,7	
Ajouts	5,6	Suppression de la réduction de cotisation pour les entreprises de main-d'œuvre
Retraits		
Contribution OETAM	14,4	Réduction de 100 euros mensuels de la contribution Baisse sur un an de la contribution au Revenu Universel pour les OETAM (200 euros/mois pour le SMIC et 50 euros pour les autres OETAM)
Augmentations de salaire	4,4	
Solde	296,5	

Annexe 8 – Impact du Revenu Universel sur la rentabilité des entreprises

Les données prises en compte (SMIC, impôt sur les sociétés) dans les simulations qui suivent sont celles de 2021, car ce sont les dernières connues.

Par ailleurs, tous les calculs sont effectués en valeur mensuelle, ce qui évite d'avoir à multiplier par 12 chacun d'eux.

1 – Dans un premier temps, les deux entreprises traitées sont en situation bénéficiaire

Entreprise 1 dont la masse salariale représente 30 % des coûts, mais aussi 20 % du chiffre d'affaires et dont la marge nette est de 3 %

Situation actuelle

Cette entreprise emploie un effectif qui se répartit comme suit

70 % de salariés au SMIC payés en moyenne	1 554 euros brut par mois
20 % d'autres ETAM payés en moyenne	2 600 euros brut par mois
10 % de cadres payés en moyenne	4 000 euros brut par mois

Pour 100 salariés la masse salariale brute est donc **de 192 780 euros par mois.**

En appliquant le taux de charges patronales réduit sur le SMIC (portant celui-ci à 1 585 euros) et les charges patronales mentionnés en annexe 3-1 (soit 33,66 % pour les OETAM et 39,7 % pour les cadres), la masse salariale chargée totale se monterait à 236 413 euros par mois, sur lequel il faut aussi ajouter 4,5 % d'autres charges patronales appliquées sur les salaires bruts et ne figurant pas au bulletin de salaire (soit $192\,780 \times 0,045 = 8\,675$ euros).

Ainsi la masse salariale totalement chargée s'élèverait à **245 088 euros par mois.**

Elle représente aussi 20 % du chiffre d'affaires, ce qui donne pour celui-ci **1 255 440 euros.**

Situation suite à la mise en place du Revenu Universel

En réduisant les salaires nets de 900 euros, la remontée en brut de cette somme représente un montant mensuel de 1161 euros qui devra être déduit des salaires actuels.

Pour les salariés au SMIC, un complément salarial brut de 150 euros serait alloué.

Ainsi, les trois catégories de salariés seraient payées en brut comme suit :

70 % de salariés au nouveau SMIC payés 543 euros par mois ($1\,554 - 1\,161 + 150$ de complément salarial).

20 % d'ETAM payés 1 439 euros.

10 % de cadres payés 2 839 euros sans complément salarial.

Avec ces nouveaux salaires, la masse salariale brute ressort à **96 180 euros par mois.**

En appliquant maintenant les nouveaux taux des charges patronales précisés en annexe 4-1 (soit 22,46 % pour les OETAM et 28,49 % pour les cadres), avec un taux réduit à 2 % pour les salariés au SMIC, la masse salariale chargée atteindrait 110 492 euros par mois sur laquelle il faudrait ajouter un

taux de 2 % seulement correspondant aux autres charges patronales appliquées sur la masse salariale brute, et ne figurant pas au bulletin de salaire, soit 1 924 euros (96 180 x 0,02).

La masse salariale totalement chargée ainsi obtenue se monte à **112 416 euros par mois**.

Pour être complet, il faut enfin ajouter à cette somme les montants forfaitaires portants sur la contribution au Revenu Universel de 1 350 euros par mois (et 1 050 euros pour les salariés au SMIC) pour chaque salarié, soit un total de 114 000 euros.

Ce dernier ajout porte ainsi le coût global de la masse salariale à **226 416 euros, ce qui représente un gain de 18 672 euros, soit 7,6 % de baisse** par rapport à la masse initiale avant Revenu Universel.

Calcul de la nouvelle marge nette

Si avant la mise en place du Revenu Universel la marge nette était de 3 %, après sa mise en place, on peut supposer que seul le résultat d'exploitation va s'améliorer.

Les résultats financiers et exceptionnels peuvent être considérés comme similaires

L'impôt sur les sociétés devrait augmenter de 26,5 % (taux 2021 sur les sociétés réalisant moins de 250 millions d'euros de chiffre d'affaires) sur le gain de 18 672 en résultat d'exploitation et donc croître de 4 948 euros.

Ainsi, au final, en déduisant cet accroissement d'impôt, le résultat net devrait augmenter de 13 724 euros.

Ce dernier calcul devrait donc amener la marge nette à progresser de 1,1 point de pourcentage (13 724 euros/1 255 440)

Après la mise en place du Revenu Universel, la marge nette s'établirait donc à 4,1 %

Entreprise 2 dont la masse salariale représente 70 % des coûts, 50 % du chiffre d'affaires et dont la marge nette est de 5 %

Cette entreprise a un effectif qui se répartit comme suit :

25 % de techniciens et employés payés en moyenne 2 700 euros par mois

75 % de cadres payés en moyenne 4 500 euros par mois

Pour 100 salariés la masse salariale brute est de 405 000 euros par mois.

En appliquant à nouveau les taux de charges patronales de l'annexe 3-1, le montant des salaires chargés atteint donc 561 708 euros charges comprises, auxquelles comme précédemment nous ajoutons 4,5 % d'autres charges patronales ne figurant pas au bulletin de salaire.

Le montant total ainsi obtenu s'élève à **579 933 euros par mois**.

Cette masse valant 50 % du chiffre d'affaires, celui-ci s'établit donc à **1 159 866 euros**.

La marge nette de 5 % sur le chiffre d'affaires représente un montant de **57 993 euros**

Situation suite à la mise en place du Revenu Universel

En réduisant les salaires nets de 900 euros (correspondant au Revenu Universel), la remontée en brut de cette somme représente un montant mensuel de 1 161 euros qui devra être déduit des salaires actuels.

Ainsi les deux catégories de salariés seraient rémunérées mensuellement comme suit :

25 % d'ETAM payés 1 539 euros
75 % de cadres payés 3 339 euros

Avec ces nouveaux salaires, la masse salariale brute ressort à **288 900 euros par mois**.

En appliquant maintenant les nouveaux taux des charges patronales de l'annexe 4-1, la masse salariale chargée serait de 36 8887 euros par mois.

Ajoutons maintenant sur le brut le nouveau taux de charges patronales de 2 % ne figurant pas au bulletin de salaire (soit 5 778 euros), le montant totalement chargé de la masse salariale s'élève ainsi à **374 665 euros**

En ajoutant maintenant à cette somme les montants forfaitaires portant sur la contribution au Revenu Universel (1 350 euros par mois), cet ensemble représente un coût de 135 000 euros qui porte la nouvelle masse salariale à **509 665 euros**

Le gain ainsi obtenu sur la masse salariale s'élève à 70 268 euros qui seront réduits d'un impôt sur les sociétés au taux de 26,5 %, soit un total de 18 621 euros.

Ainsi le résultat net de l'entreprise augmentera de **51 647 euros**, ce qui fera progresser la marge nette de **4,4 points** pour la porter à **9,4 %**.

2 – Seconde simulation pour les mêmes entreprises en situation déficitaire

En prenant le cas des deux entreprises précédentes, mais qui seraient déficitaires de 3 %, les calculs sont bien entendu les mêmes pour déterminer la réduction des coûts salariaux.

L'impact de la mise en place du Revenu Universel sur les marges de l'entreprise serait alors le suivant :

Entreprise 1

Les affaires vont moins bien et l'entreprise a vu son chiffre d'affaires baisser de 20 %, ce qui l'amène à 1 046 200 euros.

Un déficit de 3 % par rapport à ce chiffre d'affaires plus faible se chiffre à 31 386 euros.

Le gain en masse salariale calculé précédemment établi après la mise en place du Revenu Universel s'élève à 18 672 euros.

Il revient à limiter le déficit à **12 714 euros** (31 386 – 18 672), ce qui est préférable, mais pas excellent.

Entreprise 2

Des coûts exceptionnels sont venus produire un déficit de 4 %, par rapport à un chiffre d'affaires de 1 159 866 euros, se montant alors à 46 395 euros.

Le gain en masse salariale qui a été évalué ci-dessus à 70 268 euros permet ainsi de créer un bénéfice taxable de **23 871 euros** (70 266 euros – 46 395 euros) et rendre l'entreprise à nouveau rentable.

3 – Troisième simulation concernant une entreprise employant des salariés non déclarés

Nous ne nous intéresserons qu'au profil de l'entreprise un, car celle-ci emploie beaucoup de salariés peu qualifiés.

Si nous limitons à cinq ces salariés (soit 5 % de l'effectif total, tous au SMIC), les calculs suivants vont montrer un certain impact sur la réduction de la masse salariale :

- Une fois le Revenu Universel mis en place, pour les 70 salariés au SMIC, 65 sont légalement employés et cinq sont non déclarés.

Supposons que la rémunération occulte soit faite sur des coûts à partir de faux en écriture.

- La masse salariale brute des 65 salariés au SMIC ressortirait à 35 295 euros (65 x 543 euros). En appliquant un taux de 2 % de charges patronales, la masse salariale chargée auxquels 2 % de charges patronales ne figurant pas au bulletin de salaire s'appliqueraient, pour porter la masse salariale chargée à 36 707 euros, soit **2 823 euros de moins** que si les 70 salariés étaient déclarés (39 530 euros).

L'employeur ferait aussi l'économie pour cinq salariés des 1 050 euros de contribution au Revenu Universel soit **un autre gain de 5 250 euros** (5 x 1 050 euros).

- Il faudrait aussi tenir compte de frais supplémentaires concernant le paiement occulte des cinq salariés au SMIC net soit **2 342 euros** (543 euros/1,159 1 x 5).

L'ensemble permettrait ainsi à l'entreprise d'économiser **5731 euros ou 4 213 euros après impôt**, ce qui viendrait améliorer bien entendu la marge nette de 0,3 point de pourcentage environ (4 213 euros/1 255 440).

Le jeu en vaut-il la chandelle ?

- Si maintenant les cinq salariés non déclarés sont des étrangers l'entreprise économiserait en plus des éléments précédents 5 x 400 euros de contribution au Revenu Universel soit 2 000 euros, ce qui produirait un gain global de 10 073 euros.

Mais comme le salarié étranger considéré comme non-salarié ne percevrait pas le Revenu Universel, l'employeur se verrait obligé de compenser ce manque (ou une grande partie de ce manque) pour ne pas lui verser un revenu en cash dérisoire.

- Si le montant complémentaire payé par l'employeur n'est que de 600 euros (sur les 900 de Revenu Universel), soit 3 000 euros auxquels il faut ajouter le SMIC à 543 euros, soit 5 715 euros, le coût global ressort à 8 715 euros.

Ainsi, en déduisant cette somme du gain de 10 073 mentionné plus haut, le solde financier ressort à 1 358 euros avant impôt sur les sociétés et donc à 1 073 euros en net.

En mettant en balance le risque encouru et le résultat financier obtenu, il n'y a aucun intérêt à employer un salarié étranger non déclaré.

4 – Quatrième simulation

Cette dernière simulation traite d'une entreprise de profil industriel ayant beaucoup de salariés payés à moins de 1,6 fois le SMIC.

Cette nouvelle simulation se justifie, car l'écart de cotisations patronales ajouté à la contribution de 1 350 euros pour les salariés payés au-dessus du SMIC, et jusqu'à 1,6 fois celui-ci, est trop important.

Cette situation ne manquerait pas d'avoir pour effet de dissuader les chefs d'entreprise à faire progresser leurs salariés payés au SMIC.

Or, il a été indiqué que le Revenu Universel devait aussi être une opportunité pour recréer les conditions d'un « ascenseur social ».

La proposition qui est donc effectuée permet de réduire le coût de la contribution au Revenu Universel de 100 euros pour tous les OETAM et ainsi de la ramener à 1 250 euros.

De même, pour l'accès au niveau cadre, une harmonisation à 7 % du taux des charges patronales sur la santé pour les cadres a été prise en compte.

Entreprise 3

La simulation est réalisée avec les bases induites par la loi Fillon et l'harmonisation à 7 % des cotisations patronales à la CPAM

- Situation de départ

15 % de salariés au SMIC payés en moyenne	1 554 euros brut par mois
55 % d'OETAM payés en moyenne moins de 1,6 fois le SMIC	2 000 euros brut par mois
5 % d'autres OETAM payés en moyenne	2 600 euros brut par mois
25 % de cadres payés en moyenne	4 000 euros brut par mois

La masse salariale brute totale s'établit donc à 246 310 euros

En appliquant la loi Fillon sur les deux premières catégories

- La formule de calcul annule totalement les cotisations patronales (à l'exception des 2 % de cotisation AT) pour les salariés au SMIC.
- Pour les salariés jusqu'à 1,6 SMIC, l'application de cette même formule pour le salaire moyen de 1 800 euros donnerait en valeur arrondie un taux moyen de 17 %..

Au-delà les taux de cotisations patronales normalisés pour les deux autres catégories (soit 33,66 % pour les OETAM et 39,7 % pour les cadres) seraient appliqués

En conséquence la masse salariale chargée ressort à 309 558 euros sur lesquels on ajoute sur la masse salariale brute 4,5% d'autres charges patronales, pour un montant de 11 084 euros, ce qui amène la masse salariale totale à **320 642 euros**.

Cette masse salariale représentant 20 % du chiffre d'affaires, celui-ci s'établit à **1 603 210 euros**.

Une marge nette de 3 % sur ce chiffre d'affaires s'élèvera donc à **48 096 euros**.

- Avec la mise en place du Revenu Universel

Les salaires bruts évolueraient comme suit :

15 % de salariés au SMIC payés	543 euros brut par mois
50 % d'OETAM payés en moyenne à moins de 1,8 fois le SMIC	761 euros brut par mois

10 % d'autres OETAM payés en moyenne	1 400 euros brut par mois
25 % de cadres payés en moyenne	2 839 euros brut par mois

Nota : le salaire brut des OETAM est sensiblement plus faible que la simple réduction des salaires initiaux d'un montant de 1 161 correspondant à la valeur brute des 900 euros nets amoindrissant leurs rémunérations, car quelques OETAM, initialement payés moins de 1,6 SMIC vont se trouver dans la catégories supérieure malgré l'augmentation à 1,8 SMIC de la formule applicable à la loi Fillon.

La masse salariale brute totale s'élèverait à 131 170 euros

En appliquant les taux de charges patronales suivants compte tenu de la prolongation de la loi Fillon, dont la formule serait devenue $(0,204/0,8) \times (1,8 \times \text{SMIC}/\text{salaire} - 1)$ et en tenant compte de la réduction de la cotisation CPAM pour les cadres, nous obtenons les taux suivants :

- 2 % pour les salariés au SMIC
- 10 % pour les salariés jusqu'à 1,8 fois le SMIC
- 22,46 % de charges patronales sur les ETAM
- 22,49 % pour les cadres

La masse salariale totale chargée s'élèverait à 154 244 euros.

En appliquant 2 % de charges additionnelles patronales, sur le montant des salaires bruts, nous obtenons un montant de 2 623 euros à ajouter à la masse salariale chargée ci-dessus, qui s'élèverait ainsi au final à 156 867 euros.

- En ajoutant enfin 125 500 euros de contribution au Revenu Universel (1 050 euros pour 15 salariés au SMIC, 1 250 euros pour les 50 OETAM payés au-delà du SMIC, et 1 350 pour les 35 autres salariés), le montant global du coût de la masse salariale se monterait à **282 267 euros**.

En conséquence, le gain total en masse salariale s'établirait à 38 275 euros, soit 11,9 % de gain par rapport à la masse salariale initiale.

- Calcul de l'amélioration de marge nette

En recommençant le même calcul qu'au point un, pour établir le gain en marge nette, nous obtenons une amélioration de 1,9 points si l'entreprise est bénéficiaire.

Reprenons maintenant la simulation réalisée pour l'entreprise 2 et appliquons à celle-ci la réduction de 6 % du taux CPAM pour les cadres.

Entreprise 2

Situation de départ

25 % de techniciens et employés	payés en moyenne 2 700 euros par mois
75 % de cadres	payés en moyenne 4 500 euros par mois

Les mêmes calculs qu'au point un donnent une masse salariale globale de **579 933 euros par mois**.

Cette masse valant 50 % du chiffre d'affaires, celui-ci s'établit donc à **1 159 866 euros**.

Avec la mise en place du Revenu Universel

La masse salariale brute déjà calculée à la page 33 se chiffre à **288 900 euros par mois**.

Maintenant à la différence du point un, les cotisations patronales sur les salaires des cadres baissent de 6 % du fait de l'harmonisation des cotisations CPAM tout au long de l'échelle des salaires.

Cette baisse de six points réduirait la masse salariale des cadres de 15 025 euros ($75 \times 3339 \times 0,06$)

Par conséquent, la masse salariale totale incorporant la contribution au Revenu Universel baisserait d'autant pour s'établir à **496 239 euros**.

Pour terminer le même calcul permettant d'aboutir à l'amélioration de marge nette donnerait un plus de sept points de pourcentage ($68\,786/978\,308$), ce qui est extrêmement élevé.

Ce sont ces hypothèses qui sont considérées pour le simulateur à destination des chefs d'entreprises accessible dans ce blog

Pour terminer sur ces simulations, il serait envisageable d'harmoniser à 10 % pour toutes les catégories salariales le taux de cotisation patronale à la CPAM.

Cette mesure aurait pour avantage de réduire sensiblement la baisse des cotisations à la CPAM par rapport à la simulation 4, mais elle impliquerait une réduction de l'amélioration de marge nette.

Annexe 9 – Explication des données du Volet III portant sur les personnes

1 – Calcul de la contribution au Revenu Universel des indépendants

- Les professions libérales réglementées

Sachant que pour un Revenu Universel de 900 euros en valeur mensuelle, le retrait de ce montant des revenus des indépendants exerçant une activité libérale réglementée engendrerait aussi une réduction d'environ 40 % de charges sociales, ce serait un montant de 1 260 euros qui serait économisé.

Une réduction de 20% de ce montant pour tenir compte d'indépendants qui ne génèrent pas 15 120 euros de revenus par an amènerait un montant collecte global de 26,4 milliards d'euros.

Il est fort probable que cette décote soit trop élevée et donc il semble préférable de prendre seulement 10 % pour celle-ci.

Le montant total ainsi obtenu s'élèverait donc à **28,9 milliards d'euros** pour 2,1 millions de personnes soit une amélioration de 2,5 milliards d'euros

- Les commerçants

Le livre prévoit un montant de 900 euros de contribution mensuelle. En prenant le même raisonnement que pour les professions libérales réglementées, le montant économisé serait de 1 260 euros.

La réalité de revenu des commerçants est très diverse comme cela a été montré dans le livre.

Pour en tenir compte au lieu de prendre une décote de 10 % comme pour les professions libérales réglementées, il devrait être possible de prendre une décote de 20 %, ce qui amènerait la contribution totale au Revenu Universel des commerçants à un montant de 15 milliards environ (pour 1,2 million de commerçants) soit **une hausse de deux milliards** par rapport au montant référencé dans le livre.

2 – Impact du Revenu Universel sur les aides à domicile

Le raisonnement présenté ci-dessous n'est valable que pour les aides à domicile déclarées par le particulier et non proposées par un prestataire de service dont le cas a été traité à l'annexe 7.

Si on prend un montant assez généreux de 15 euros brut de l'heure payés aujourd'hui par un particulier pour une aide à domicile, ce montant ramené à 151,67 heures pour un mois donne une rémunération mensuelle de 2 275 euros.

Aujourd'hui le coût global d'une déclaration intégrant les charges patronales augmente la rétribution horaire de l'aide à domicile d'un taux d'environ 33 %, pour atteindre un montant horaire de quasiment 20 euros, sur lequel le particulier peut bénéficier d'une réduction de son impôt sur le revenu.

Avec la mise en place du Revenu Universel, en déduisant 900 euros de Revenu Universel l'heure payée baisserait à 9,06 euros ($2\,275 - 900/151,67$).

En réduisant légèrement les charges patronales comme le montre l'annexe 4, le taux horaire global s'élèverait à 11,6 euros de l'heure, soit une diminution de 58 % par rapport à aujourd'hui, sur lequel il s'appliquerait une réduction de l'impôt sur le revenu, si cette « niche » fiscale est maintenue.

Dans ces conditions, on peut réellement se questionner sur l'intérêt de ne pas déclarer une aide à domicile.

3 – Impact des APL sur certains retraités qui pourraient y perdre lorsque le Revenu Universel serait mis en place

En effet, la question des Aides Personnalisées au Logement se pose, car actuellement celle-ci vient en aide complémentaire pour un petit salaire, alors que le Revenu Universel est censé les couvrir lorsqu'il serait déployé.

L'annexe 2 précise que l'obtention des APL n'est possible que pour un revenu maximum de 1 166 euros par mois pour un célibataire et 2 166 euros par mois pour un couple.

En effet si un retraité célibataire par exemple ne gagne aujourd'hui que 900 euros net par mois et qu'il perçoit 257,92 euros d'APL mensuellement, son revenu total net s'élèverait à 1 157,92 euros.

Une fois le Revenu Universel mis en place, sa retraite ne serait plus que de 50 euros et avec le Revenu Universel le total de ses revenus s'élèverait à 950 euros par mois sans qu'il puisse toucher en plus les APL, car cette aide serait comprise dans le Revenu Universel.

Un complément de 257,92 euros devrait donc être nécessaire.

Il pourrait prendre la forme d'une exemption de contribution intergénérationnelle pour 100 euros auquel s'ajouterait un complément au Revenu Universel de 200 euros pour partir avec un montant un peu plus élevé permettant sur plusieurs années de couvrir l'érosion du pouvoir d'achat du fait de l'inflation.

En revanche, si le retraité apporte 1 500 euros de retraite et qu'il vit en couple, le second membre du couple n'apportant pas de revenu, la situation serait différente.

En effet, dans la situation actuelle, avec un montant d'APL de 315,69 euros, le revenu global du foyer s'élève à 1 815,69 euros.

En revanche après la mise en place du Revenu Universel, le revenu global du couple s'élèverait à 2 700 euros (une retraite de 900 euros et deux revenus universels de 900 euros chacun)..

4 – Les familles nombreuses peuvent-elles y perdre ?

Prenons le barème des allocations familiales présenté au chapitre 2 du Volet I.

Ce barème montre qu'aujourd'hui, ce sont les salaires de la majorité des Français qui bénéficient des montants les plus élevés d'allocations familiales.

Prenons maintenant la dernière statistique connue publiée par l'INSEE sur le nombre d'enfants par famille.

Nombre d'enfants	Nombre de familles
1	3 591 000
2	3 101 000
3	1 012 000
4 et plus	311 000

En tenant compte de la dimension des revenus, la grande majorité de ces familles estimée à 90 % serait dans la zone des versements mensuels les plus élevés.

Si l'on prend dans cette statistique les familles qui ne bénéficieraient pas d'un complément de salaire du fait de la mise en place du Revenu Universel, on peut estimer à seulement 70 % d'entre elles celles qui potentiellement auraient à y perdre.

Ces considérations nous amènent à limiter les familles à :

- 1 153 000 avec deux enfants
- 637 000 avec trois enfants
- 196 000 avec quatre enfants et plus

Une dernière considération doit être prise en compte, celle des familles en couple et des familles monoparentales dont la répartition est respectivement de 70 % et 30 % du nombre des familles.

Nous avons vu que, le Revenu Universel donnerait, aux familles sous forme de couple un avantage significatif par rapport aux familles monoparentales, car elles partagent les coûts du logement. La simulation effectuée à ce propos a montré que pour un même logement l'avantage pouvait se chiffrer à plus de 300 euros par mois.

En prenant une fourchette de 250 à 350 euros pour cet avantage, et en y ajoutant 100 euros de complément au Revenu Universel pour le second enfant :

- Toutes les familles en couple, qu'elles aient deux ou trois enfants n'y perdraient pas, mais une perte serait possible au-delà.
- Pour les familles monoparentales, la perte serait plus significative.

Dans la mesure où les contributions au Revenu Universel établies au volet I couvrent largement le coût de celui-ci, trouver ce financement additionnel ne poserait aucun problème.

Annexe 10 – Explicitation des données des Volets IV et V portant sur l’État, les Collectivités Territoriales et l’Hôpital

1 – Reconstitution d’un salaire net en salaire chargé des cotisations patronales

Si nous prenons 900 euros de salaire net prélevé sur les personnels des collectivités locales, en appliquant les taux de charges salariales et patronales actuels mentionnés en annexe et synthétisé dans le tableau ci-dessous :

	Charges patronales	Charges salariales
Total des taux actuels	38,43 %	21,80 %
Nouveaux taux	29,60 %	20,50 %
Gain sur taux	8,83 %	1,30 %

Pour obtenir le montant total chargé à partir du net, il faut faire l’opération suivante :

$$900 / (100 \% - 21,8 \%) = 1\,151 \text{ euros} \times 1,384\,3 = 1\,593 \text{ euros en valeur arrondie}$$

- Calcul du montant global réduit de la masse salariale de ces institutions

	État	Collectivités territoriales	Hôpital
Masse salariale	135 milliards	71 milliards	47milliards
Effectif	3 437 000	1 950 000	1 200 000
salaire mensuel par salarié	3 273	3 034	3 263
Réduction mensuelle liée au Revenu Universel	1593	1 593	1 593
Solde	1 680	1 441	1 670
Nouvelle masse salariale chargée	69,3 milliards	33,7 milliards	24,0 milliards
Gain sur masse salariale	65,7 milliards	37,3 milliards	23,0 milliards

- **Calcul du gain sur la réduction des charges patronales du salaire restant**

	État	Collectivités territoriales	Hôpital
Nouvelle masse salariale à l'ancien taux	69,3 milliards	33,7 milliards	24,0 milliards
Nouvelle masse salariale brute	50,0 milliards	24,3 milliards	17,3 milliards
Gain sur taux de cotisation	8,83 %	8,83 %	8,83 %
Gain sur masse salariale chargée	4,4 milliards	2,1 milliards	1,5 milliard
Masse salariale au nouveau taux de 29,6 %	64,8 milliards	31,5 milliards	22,4 milliards

- **Gain global sur la masse salariale**

	État	Collectivités territoriales	Hôpital
Gain sur Revenu Universel	65,7 milliards	37,3 milliards	23,0 milliards
Gain sur réduction de charges	4,4 milliards	2,1 milliards	1,5 milliard
Gain total	70,1 milliards	39,4 milliards	24,5 milliards

2 – Contribution de l'Etat au Revenu Universel

Sans revenir sur ce qui a été développé assez précisément dans le livre, il faut seulement noter que le complément de contribution au Revenu Universel mentionné pour les salariés étrangers qui seraient employés par l'Etat est largement surévalué.

Dans la mesure où je n'ai pas trouvé de statistique sur ce plan, et car l'effectif ne doit pas être important en comparaison de 1,8 millions de salariés étrangers du privé, il est donc préférable de diminuer de deux milliards le coût de cette contribution au niveau des salariés et de la remplacer par 75,8 milliards en contribution forfaitaire, ce qui porterait la contribution totale de l'Etat à 150 milliards d'euros..

Ce montant sera utile pour tenir compte du coût additionnel du Revenu Universel pour les salariés étrangers.

3 – La question des couvertures de mutuelle et de prévoyance

Il a été mentionné à l'annexe 4-2 que l'ensemble du personnel des trois fonctions publiques devait financer par lui-même sa protection de mutuelle et de prévoyance.

La mise en place d'une telle mesure serait de simple bon sens, mais de tout temps elle n'a pas été considérée, car elle coûte cher dans un contexte où la France a du mal à boucler son budget, mais elle peut être l'ajout d'un avantage supplémentaire creusant les « inégalités » entre le Privé et le Public, dont les principaux éléments concernent la garantie de l'emploi, le faible nombre de jours de carence en cas de maladie, ou encore le mode de calcul des droits à la retraite.

Le coût de cette mesure d'équité serait d'environ 15 euros par mois pour les six millions environ d'agents des trois fonctions publiques ce qui représenterait environ un milliard d'euros.

Avec la mise en place du Revenu Universel, il serait financièrement possible de mettre en place cette mesure, d'autant qu'elle viendrait dans un contexte où celui-ci supprimerait ou réduirait les soi-disant privilèges du secteur public par rapport au secteur privé.

**Cette mesure contribuerait alors à amoindrir la tendance malsaine que nous avons
à opposer les communautés d'intérêts.**

4 – Révisions salariales dans les trois fonctions publiques

Depuis des décennies, c'est le point d'indice qui sert de base à celle-ci.

Mais il ne faut pas oublier que d'autres éléments interviennent aussi pour améliorer le pouvoir d'achat des agents. En particulier l'ancienneté, mais aussi les évolutions professionnelles ou dans le grade.

Mais le point d'indice reste la boussole la plus emblématique pour les agents du mauvais traitement que l'État leur fait subir depuis son blocage sur 10 années consécutives (sauf en 2016).

La mise en place du Revenu Universel serait alors une chance formidable de procéder autrement pour les révisions de salaire, en se rapprochant un peu des pratiques du secteur privé, tout en sachant que si cela est présenté comme tel, les syndicats de la fonction publique « monteraient fortement au créneau ».

5 – Endettement de l'État, des collectivités territoriales, de l'Hôpital et des autres institutions

La question de l'endettement de l'État et de ses institutions taraude depuis des décennies les gouvernements successifs, et malgré tous les discours sur le sujet, force est de constater que cet endettement ne fait que croître et embellir.

Cet item a simplement pour objectif de faire un point sur les montants de cet endettement, afin de voir en quoi, comment et pendant combien de temps les marges de manœuvre produites par la mise en place du Revenu Universel pourrait réduire sensiblement, voire supprimer ces dettes.

Organismes	Montants à fin 2020	Commentaires
État	2 650 milliards	En augmentation de 271 milliards en 2020
Collectivités territoriales	101,7milliards	Dettes courantes sur plus de 14 ans
Hôpital	13 milliards	Dettes transférées à la CADES en 2021
UNEDIC	45 milliards	En valeur moyenne
Sécurité Sociale	36,1 milliards	Sur le régime général

Nous verrons en annexe 12 comment il serait possible de réduire ces endettements en utilisant une partie des marges de manœuvre dégagées par la mise en œuvre du Revenu Universel.

Annexe 11 – Explicitation des données du Volet VI concernant les autres institutions

1 – Estimation des pertes de recettes pour l'Assurance Maladie

En prenant une population active d'environ 30 000 000 de personnes qui verraient leur salaire brut réduit d'environ 1 161 euros mensuels, ce seraient 41,8 milliards d'euros de salaire qui ne seraient plus soumis aux cotisations maladie (1 161 x 12 x 30 000 000).

Avec le même taux de cotisations qu'aujourd'hui, qui est de 8,56 % en moyenne pondérée des effectifs OETAM et cadres (respectivement 14,66 millions et 5 millions), ce seraient ainsi **3,6 milliards d'euros** en valeur arrondie qui ne seraient plus perçus.

2 – Calcul de l'impact du Revenu Universel sur les ressources et allocations versées pour la retraite CNAV.

- Les ressources

- Actuellement, la CNAV perçoit 89 milliards d'euros de cotisations patronales et salariales en provenance des entreprises pour 19,66 millions de salariés.

Pour un taux global de cotisation de 17,85 %, la part patronale représente 48 % du tout et la part salariale 52 %.

Par conséquent, le montant global des rémunérations sur lequel s'appliquent les 17,85 % de cotisations s'élève à 4 986 milliards d'euros de salaire brut, soit :

(89 milliards/17,85 %)

Ce montant global appliqué aux 19,66 millions de cotisants donne une moyenne de salaire mensuel de $(4\,986/12)/19\,660\,000 = 2\,113$ euros.

- Après la mise en place du Revenu Universel, le salaire brut moyen ci-dessus se trouvera amputé de 1 161 euros (qui est le montant brut d'une réduction de 900 euros de salaire net).

Ainsi, le salaire net moyen sur lequel s'imputeraient les cotisations retraite ne serait plus que de 1 161 euros (2 132 euros – 1 161 euros).

Le montant annuel globalement collecté serait $1\,161 \times 12 \times 17,85 \% \times 19\,660\,000 =$ **48,9 milliards d'euros, soit seulement 54,9 % des cotisations actuelles.**

- Par ailleurs la CNAV perçoit aussi 15,7 milliards d'euros au titre du forfait social payé par les employeurs du secteur privé au taux de 20 % et par les sociétés ou indépendants non soumis à la TVA.

Avec la mise en œuvre du Revenu Universel, cet ajout de recettes pour la CNAV serait supprimé.

- Les allocations

- Au titre de 2020, la CNAV a versé pour 130 milliards d'euros de prestations à 14 575 000 allocataires, ce qui représente une moyenne de 743 euros par mois.

- De toute évidence, le versement de 900 euros net de Revenu Universel brut viendrait supprimer la retraite CNAV de nombreux retraités.

Dans la mesure où le montant maximum de la retraite CNAV à taux plein est de 1 714 euros pour 2020, une retraite ne pourrait être versée que pour les personnes ayant une retraite entre 900 euros et 1 714 euros.

Le montant de la retraite CNAV pour les salariés du privé se calcule sur la base de 50 % de la moyenne des salaires perçus sur les 25 meilleures années.

Ainsi, pour obtenir le versement d'une pension au-delà de 900 euros et jusqu'à 1 714 euros, il faut que le salaire moyen des 25 meilleures années soit de 1 800 euros à 3 428 euros et plus au-delà des 1 163 euros brut équivalents au Revenu Universel, c'est-à-dire en salaire actuel de 2 964 à 4 591 euros et plus.

De toute évidence, ces montants ne pourraient concerner que les cadres qui sont au nombre de cinq millions en activité soit 25 % de la population active.

En prenant ce même pourcentage sur la population des retraités et en réduisant de 10 % cet effectif pour tenir compte des cadres n'ayant pas une retraite à taux plein, l'effectif retraité concerné serait le suivant :

$$14\,575\,000 \times 25\% = 1\,457\,500 - 145\,700 = 1\,309\,500 \text{ personnes.}$$

Maintenant, pour être large, en prenant une moyenne de 500 euros par mois sur les 714 maximum qui resteraient à verser, le coût global annuel qui resterait à verser par la CNAV serait alors de ;

$$1\,309\,500 \times 500 \times 12 = \mathbf{7,9 \text{ milliards d'euros en valeur arrondie.}}$$

- **Bilan financier final**

Les calculs précédents montrent que la CNAV, si les cotisations restent ce qu'elles sont percevrait 48,9 milliards d'euros et débourserait en allocations 7,9 milliards d'euros.

Les cotisations qui suffiraient à financer ces allocations devraient représenter 18,8 % des cotisations actuelles (7,9/41,9), soit se monter globalement à 3,8 % (10,45 % + 7,30 % + 1,29 % + 0,86 %) x 18,8 % = 3,8 %.

L'intégration de la CNAV dans l'ARRCO/AGIRC impliquerait une répartition 60 %/40 % de cette cotisation entre la part employeur et la part salarié, ce qui représenterait respectivement des taux de 2,3 % et 1,5 %.

3 – Compléments sur les autres retraites de base du privé

D'autres caisses de retraite existent dans le secteur privé.

Outre l'ex RSI qui concerne les indépendants et les commerçants, il existe une petite douzaine d'autres caisses dont le tableau suivant donne les principales caractéristiques :

Catégories Concernées	Caisse de retraite	Nombre de cotisants	Cotisations perçues en milliards	Nombre de retraités	Pensions perçues en milliards	Moyenne des pensions par mois
Notaires	CPRN	9 438	0,237	5 089	0,227	3 725
Médecins	CARMF	123 227	2,069	69 654	2,196	2 627
Chirurgiens Dentistes et sages-femmes	CARCDSF	44 059	0,739	20 887	0,663	2 645
Experts-comptables	CAVEC	14 217	0 258	10 959	0 255	1 956
Professions libérales	CIPAV	475 500	1,200 0	128 543	0,635	411
Orthophonistes Orthopédistes etc.	CARPIMKO	229 879	1 500	72 351	0,456	525
Vétérinaires	CARPV	11 258	0,589	5 560	0,082	1 229
Officiers ministériels et publics	CAVOM	3 985	?	2 707	?	?
Barreau français	CNBF	71 000	0, 780	18 000	0,440	2 038
Pharmaciens	CAVP	30 112	0 145	30 407	0,132	365
Agents généraux d'assurance	CAVAMAC	11 366	0 242	26 817	0 265	823
TOTAL	11	1 024 041	7 759	390 974	5 351	1 140

Nota 1 : La CARPIMKO concerne aussi les infirmiers, les masseurs kinésithérapeutes, les pédicures et les podologues

Nota 2 : Les données chiffrées du tableau sont celles de 2019. Elles forment une approximation plausible de la réalité de ces retraites, car certaines d'entre elles couvrent non seulement les retraites de base, mais aussi des retraites complémentaires ainsi que des couvertures de prévoyance, voire de rente (éducation, invalidité).

En retirant au montant moyen total mentionné ci-dessus, la somme de 900 euros correspondant au Revenu Universel net qui serait attribué, le montant moyen deviendrait alors 240 euros en valeur mensuelle.

Ainsi, en valeur annualisée pour les 390 974 retraités de ces régimes, le total qui resterait à financer se monterait à **1,126 milliard d'euros**

4 – Impact du Revenu Universel sur l'ARRCO/AGIRC

Les cotisations perçues à partir des salaires en Tranche A pour cette retraite complémentaire se sont montées en 2019 à 79,6 milliards d'euros avec un taux d'appel de 10,2 %.

Avec le Revenu Universel, l'assiette des salaires en Tranche A se réduirait de 1 161 euros de salaire mensuel pour 18 960 000 cotisants, ce qui donnerait en valeur annualisée la somme

de 26,4 milliards d'euros, si l'on décide de réduire aussi le montant de la Tranche A des salaires de 1 161 euros.

Mais, si l'on décide de maintenir la Tranche A des salaires au niveau où elle se trouve actuellement, soit 3 428 euros, il y aurait alors un complément de cotisations perçues à hauteur de 1 161 euros maximum par mois pour cinq millions de cadres qui seuls seraient concernés par cette hausse de plafond.

Pour être conservateur, en prenant 30 % de 1 161, soit 348 euros, le montant total engrangé sur cette extension de la Tranche A se monterait alors à 2,1 milliards d'euros en valeur arrondie.

Ainsi, la réduction globale des cotisations serait de 24 milliards d'euros qu'il faudrait compenser par une hausse des taux actuels de 30 %.

Les nouveaux taux seraient alors de 7,80 % pour la cotisation employeur et 5,21 % pour la cotisation salariale.

En ajoutant maintenant le solde des cotisations CNAV, le taux final des cotisations ARRCO/AGIRC sur le Tranche A serait de :

- **10,01 % pour la cotisation employeur**
- **6,71 % pour la cotisation salariale**

Ces taux se retrouvent dans le tableau des cotisations sociales de l'annexe 4.

Maintenant il reste la question des cotisations ARRCO/AGIRC en Tranche B qui, pour 4,52 millions de cotisants, devraient baisser, car le montant de la Tranche A serait plus élevé qu'il ne devrait être.

Dans la mesure cependant où du fait de cotisations ARRCO/AGIRC en Tranche A plus élevées produisant des points supplémentaires, une petite augmentation de principe des cotisations sur les salaires supérieurs à la tranche A serait appliquée et figurent au tableau des cotisations en annexe 4-1.

- **Calcul de l'impact du Revenu Universel sur les allocations versées aux chômeurs**

Pour le calcul de l'indemnité chômage, Pôle Emploi retient la formule la plus élevée entre :

- 40,4 % du salaire journalier de référence + 12,05 euros/jour
- 57 % du salaire journalier de référence.

Rappelons que le salaire journalier de référence est calculé en prenant la moyenne journalière du salaire perçu sur les 12 derniers mois.

Pour les bas revenus l'allocation journalière ne peut excéder 75 % du salaire journalier de référence.

Le montant maximum mensuel de l'indemnité chômage se monte à 7 708 euros et le minimum de 881 euros.

Le tableau suivant de Pôle Emploi montre la répartition du nombre des chômeurs indemnisés selon leurs revenus de référence.

Fourchettes de salaire	Effectif indemnisé	Salaire moyen	Indemnité moyenne actuelle	Indemnité moyenne après Revenu Universel
Inférieur à 1 500 euros	826 622	1050	787	0
De 1 500 à 2 500 euros	1 404 327	1 887	1 015	125
Plus de 2 500 euros	613 253	3 970	2 263	1 263

Ce tableau montre aussi que pour les plus bas salaires aucune indemnisation ne serait due après la mise en place du Revenu Universel.

Notons aussi que pour 545 899 personnes en seconde catégorie, mais ayant un salaire de référence compris entre 1 500 et 1 750 euros, il n'y aurait aussi aucun versement d'indemnité.

Cela ferait en tout 1 372 521 de personnes qui ne percevraient rien, soit quasiment 50 % des chômeurs aujourd'hui indemnisés, car le Revenu Universel serait plus avantageux.

Pour les autres catégories en valeur moyenne le coût des indemnisations serait de :

- 2,1 milliards d'euros pour la seconde catégorie
- 9,3 milliards d'euros pour la troisième catégorie

Un total de 11,4 milliards d'euros resterait donc à financer.

Dans la mesure où il n'est pas dans les statuts de la CADES de contribuer au Revenu Universel, il faudrait supprimer la CRDS et réduire le taux applicable à la CSG, pour attribuer à la CADES le strict nécessaire à l'amortissement de la dette et créer une taxe « dite de solidarité » qui viendrait « alimenter » la caisse gérant le Revenu Universel.

Les taux applicables à cette taxe « de remplacement » seraient établis de telle sorte que les revenus des capitaux mobiliers, des plus-values, des revenus fonciers, des dividendes en particulier contribuent fortement et que les retraites, les salaires soient moins impactés.

Il ne serait donc pas nécessaire de rechercher un complément pour assurer ce financement.

Notons cependant que, si un tel complément devait être nécessaire parce que les négociations pour la mise en place du Revenu Universel ne devaient pas aboutir aux mêmes chiffres, il y aurait des possibilités de financements complémentaires avec la contribution d'organismes sociaux tels que Pôle Emploi, et la Sécurité Sociale.

Cette possibilité n'est cependant pas vraiment souhaitable, car ses organismes sont endettés et qu'il est préférable de chercher à les désendetter.

Annexe 12 – Démonstrations propres au VOLET VII de l'essai

1 – La Caisse gérant le Revenu Universel

En premier lieu il s'agirait de créer la Caisse de Gestion du Revenu Universel (CGRU, car en France nous adorons les sigles !).

Cette Caisse serait ni plus ni moins que la nouvelle appellation de la Caisse d'Allocations Familiales, mais, au démarrage du Revenu Universel, elle serait le réceptacle de certaines aides, et en assurerait la distribution à certains bénéficiaires sous le label « Revenu Universel ».

Les aides suivantes pourraient être concernées :

- Le RSA et la prime d'activité qui seraient directement versés par les collectivités territoriales à cette nouvelle Caisse, ainsi que les allocations chômage dans la limite de 500 euros.
- Les bourses étudiantes qui seraient versées directement par le ministère de l'Éducation nationale à cette nouvelle Caisse.
- Les APL attribuées par le ministère en charge du logement seraient sujettes au même traitement.
- Les retraites ou pensions de réversion versées par la CNAV et l'État dans une limite de 500 euros par mois seraient aussi fléchées vers la nouvelle caisse.

Nota 1 : Bien entendu, ces modifications d'affectations et de versements nécessiteraient 1 mise en place de systèmes de gestion informatique permettant d'assurer ces transferts de responsabilité.

Il faudrait aussi veiller à ce que l'organisme en charge de surveiller la mise en œuvre de la loi informatique et liberté n'entrave pas le bon déroulement de cette démarche.

Nota 2 : De toute évidence, il faudrait que tout cet ensemble de mesures puisse s'effectuer dans a première année du nouveau quinquennat. Cela impliquerait une forte incitation sur les Administrations concernées pour qu'elles ne constituent pas un frein au processus de mise en œuvre.

Il serait utile de mettre à la tête de ces Administrations des personnalités fortes favorables au dispositif, pour qu'elles instillent une dynamique et corrigent sans tarder les lenteurs repérées, en espérant que cette affirmation ne soit pas un « doux rêve » !

Cette mesure qui d'ailleurs dans son principe est déjà prévue par le gouvernement actuel, aurait pour avantage de préparer le « terrain » à la mise en place du dispositif plus complet tel qu'il est proposé dans le livre.

Elle permettrait aussi de gagner du temps pour déployer tout le dispositif lors de la prochaine mandature présidentielle.

2 – Le projet de Revenu Universel et l'état d'esprit des Français

Un proverbe français bien connu dit

« Chien échaudé craint l'eau froide ! »

Le projet de Revenu Universel tel que proposé dans le livre ne manquerait pas de soulever du scepticisme, voire même de la défiance et certainement chez certains une forme de rejet.

Le gouvernement qui aurait en charge le déploiement de ce projet devrait avoir en tête que nos concitoyens estimeront que :

- Ce qui est proposé est trop beau pour être vrai, et qu'il y aura forcément « anguille sous roche ».
- Même si ce projet est voté, un autre gouvernement ne manquera pas de le défaire.
- Les conséquences sur le plan de la gestion du système (applications informatiques, changements d'organisations, pour ne citer que ces éléments) seront telles qu'il faudrait des années et des années pour y arriver.
- Tous nos repères vont changer et ce ne sera pas évident de s'y retrouver.
- Toute notre économie va se trouver « chamboulée » dans un moment où nous avons tant besoin de reprendre notre souffle et surtout de revenir à une vie « normale » après la pandémie.

Toutes ces remarques qui pourraient être déclinées plus précisément mettent en évidence ce que tout le monde sait :

Tout projet de changement n'est jamais facile à mettre en œuvre, car il bouleverse les habitudes qui ont rythmé la vie, car il contient toujours une promesse de mieux que l'on ne verra que plus tard, et, car le chemin pour y arriver sera forcément pavé d'embûches.

Sachant cela, par le passé de nombreuses transformations majeures ont été réalisées avec succès tant dans les entreprises que dans notre société de façon plus générale.

Parfois celles-ci ont été faites dans la douleur, mais il y a aussi des exemples plus positifs malgré les inquiétudes soulevées à l'origine.

Le passage à l'Euro qui promettait pour certains un véritable cataclysme s'est bien déroulé alors qu'il changeait tous nos repères monétaires, et modifiait indéniablement notre indépendance financière pour la remettre à une supra organisation européenne.

Plus récemment, le passage au prélèvement automatique de l'impôt que certains annonçaient comme une catastrophe, s'est finalement magnifiquement bien déroulé et les fauteurs de mauvaises nouvelles ne diront pas le contraire.

Dans le livre, les aspects d'un plan de déploiement du projet de Revenu Universel ont été décrits.

Dans cette annexe, il s'agit d'aller un peu plus loin pour surtout mettre en évidence l'importance de la communication dans la réussite du projet.

3 – La gestion des transitions de vie

Cet aspect, dans la mise en œuvre du Revenu Universel est loin d'être anecdotique. Il est même essentiel à la fluidité du fonctionnement de celui-ci.

Au-delà des informations indispensables portant sur l'état civil, l'adresse, les coordonnées bancaires, le changement de statut, évoquons donc les actions nécessaires pour assurer ces étapes de vie.

- **Majorité atteinte par un enfant faisant des études**

Si l'enfant reste à la charge de ses parents, il n'y a rien à faire

Si en revanche l'enfant doit prendre en charge ses études parce que sa famille n'a pas les moyens financiers de le faire, comme pour une demande de bourse, l'étudiant devrait présenter un dossier justificatif à la Caisse gérant le Revenu Universel pour bénéficier de 1 000 euros mensuels de Revenu Universel.

Chaque année cette demande serait renouvelée sur présentation des résultats de l'année étudiante (même si il y a redoublement), et cela jusqu'à 23 ans. Pour une prolongation jusqu'à 25 au maximum, une demande spécifique devrait être effectuée.

- **Emancipation**

Ce serait au juge statuant sur l'émancipation de l'enfant d'informer officiellement de cet état de fait la Caisse gérant le Revenu Universel et de sa date de prise d'effet.

- **Accès à la vie active**

Que ce soit à 18 ans ou plus tard, si le jeune adulte poursuit des études, l'accès au Revenu Universel net de 900 euros s'obtiendrait soit par la communication d'une attestation d'embauche fournie par l'entreprise, soit par une attestation d'inscription à Pôle Emploi, le temps que le jeune adulte trouve un emploi de quelque forme qu'il soit.

En cas d'expatriation, la personne, n'étant plus rémunérée par l'entreprise en France ainsi que sa famille, ne pourrait plus percevoir le Revenu Universel.

Ce serait le consulat français délivrant le visa à l'étranger qui ferait l'information auprès de la Caisse gérant le Revenu Universel avec copie pour information à la personne ou la famille.

- **Chômage**

Afin de pouvoir bénéficier de la prime d'activité à la reprise d'un emploi, l'UNEDIC informerait la Caisse gérant le Revenu Universel de la date d'inscription du chômeur puis de sa date de radiation du fait d'une reprise d'emploi, avec copie au chômeur pour information.

Ce serait cette information et la durée du chômage qu'elle contiendrait qui servirait de base au paiement de la prime d'activité de 150 euros mensuels.

- **Inculpation judiciaire**

Il appartiendrait au juge d'instruction de faire une première information à la Caisse gérant le Revenu Universel de l'inculpation d'une personne pour bloquer le versement du Revenu Universel.

Si la personne inculpée est condamnée par un tribunal, ce serait aux services administratifs de la cour de justice de notifier la durée de blocage.

Si, au contraire, le prévenu est déclaré non coupable, les mêmes services administratifs demanderaient la reprise des versements du Revenu Universel ainsi que des arriérés bloqués.

- **Sortie de prison**

Il appartiendrait à l'autorité judiciaire de faire la demande de reprise du versement du Revenu Universel avec copie à la personne ayant purgé sa peine ou étant sortie de façon anticipée

- **Naissance d'un enfant**

Comme c'est le cas pour les allocations familiales, l'information à la Caisse gérant le Revenu Universel de la naissance d'un enfant devra être effectuée avec les mêmes justificatifs.

C'est seulement à partir du second enfant que la Caisse gérant le Revenu Universel allouerait le complément de 100 euros à la famille monoparentale ou composée de ses deux parents

- **Enfant Handicapé**

Le principe et la manière de déclarer cet état, seraient identiques à aujourd'hui auprès de la CAF.

Cette déclaration entrainerait le versement du complément au Revenu Universel de 300 euros par mois.

- **Allocation de dépendance**

Celle-ci serait obtenue à partir d'une déclaration auprès de la Caisse gérant le Revenu Universel à partir d'un dossier indiquant les revenus déclarés de la personne, comme cela est déjà le cas pour les demandes auprès des Directions à l'action sociale et à la santé.

Son montant maximum serait de 800 euros mensuels et dégressif au-delà jusqu'à un plafond de revenu.

- **Décès d'une personne**

L'information serait effectuée par l'héritier(e) en charge des procédures administratives en la matière. La Caisse gérant le Revenu Universel serait alors un destinataire supplémentaire pour stopper les versements.

Pour d'autres aspects aucune notification supplémentaire n'aurait à être effectuée.

Il s'agit en particulier de :

- **L'arrêt d'activité professionnelle ou bénévole**
- **La mise à la retraite**

Tout cet ensemble démontre d'une part que certaines démarches actuelles déjà réalisées se poursuivraient sans complexité supplémentaire.

Mais, d'autre part, que la foultitude des demandes d'aides diverses et variées qui rendent si complexe la vie des Français disparaîtrait.

Le Revenu Universel serait donc un formidable simplificateur des démarches administratives.

4 – Le Revenu Universel peut-il être un catalyseur pour la transition écologique ?

La réponse est bien entendu oui, à condition que le pouvoir politique veuille passer sans tarder à la vitesse supérieure.

En effet, il n'est plus utile à ce stade de démontrer que le nouvel équilibre financier et économique créé par le Revenu Universel sur les bases proposées dans ce livre, apporte des marges de manœuvre importantes qui devraient écologiquement être utiles.

Nous pouvons citer par exemple :

- La réduction des contributions au Revenu Universel pour les emplois créés par les entreprises qui rapatrient en France leur production et qui, de ce fait, pourrait réduire la pollution générée par le transport de ces produits venant de pays lointains.
- La possibilité de financer un vaste plan de rénovation des logements anciens pour les amener à être moins « énergivores » par des aides massives (au moins deux milliards par an)
- L'aide à des entreprises qui feraient des investissements pour décarboniser leur activité en réduisant leur contribution au Revenu Universel, à condition que la Direction Générale et le Comité de Direction aient dans leur plan de bonus une part d'au moins 40 % sur l'amélioration de l'empreinte écologique de leur entreprise.

Le taux peut ici paraître élevé, mais le dernier rapport du GIEC très alarmiste impose de passer sans tarder à la vitesse supérieure.

Il y a aujourd'hui des entreprises qui ont mis en place ce type de bonus, mais le poids de ce type d'objectif dans le bonus des dirigeants reste faible. On est plus ici dans une communication d'image que dans la volonté de faire des efforts importants.

Dans ce cas, l'aide pourrait être aussi conditionnée par la publication d'un plan pluriannuel d'amélioration de l'empreinte écologique de l'entreprise avec des phases de réalisation intermédiaire annualisées.

Cette aide pourrait consister en une baisse plus ou moins significative de la contribution au Revenu Universel de l'entreprise en fonction de l'ambition du plan. Elle aurait aussi pour avantage de permettre à l'entreprise d'améliorer encore plus sa rentabilité, et donc de contribuer d'une part, à produire un meilleur bonus aux dirigeants sur ce critère, mais aussi d'améliorer la valorisation boursière de celle-ci, toutes choses étant égales par ailleurs.

- Un effort significativement plus important sur des investissements de la part de l'État pour aider au développement de la production d'électricité verte ou de la filière hydrogène, ou encore au reboisement massif de la France.
- Des versements de subventions à des organisations à but non lucratif pour développer la dépollution des côtes ou des fleuves, la collecte des déchets plastiques, etc.

5 – Tableau synthétique des utilisations possibles en provenance des marges de manœuvre dégagées par la mise en place du Revenu Universel

Marges de manœuvre sur les recettes de la Caisse gérant le Revenu Universel

Avant de présenter ce tableau synthétique évoqué dans le titre de cet item, il faut établir à nouveau le tableau des contributions au Revenu Universel en tenant compte de l'ensemble des modifications opérées précédemment dans ce dossier des annexes.

Contributions	Montants dans le livre	Montants modifiés
Les entreprises	313,4	301,9
L'État	134,8	150,0
Les Collectivités Territoriales	42,1	42,1
Les indépendants	30,2	34,6
Réserves sur les retraites	23,4	23,4
L'Hôpital	17,3	17,3
Les artisans et commerçants	13,0	15,0
La CADES via la CSG/CRDS	14,0	14,0
Les Opérateurs de l'État	5,8	5,8
Les agriculteurs	2,6	2,6
La Sécurité Sociale	2,3	2,3
Certaines personnes physiques	1,7	1,7
Les Caisses d'Allocations Familiales	0,5	0,5
La Mutualité Sociale Agricole	0,2	0,2
TOTAL	601,9	611,4

Nota : dans le tableau des composantes du Revenu Universel en page 89 du livre, figure un montant forfaitaire de cinq milliards d'euros à la ligne compléments.

Ce montant était destiné à compenser ceux qui seraient lésés par la mise en place du Revenu Universel et à financer le Revenu Universel des étrangers ;

Il est de toute évidence surévalué pour le premier point et en revanche largement sous-évalué pour le second poste qui représente 20,2 milliards.

En considérant seulement un milliard d'euros pour le premier poste et en ajoutant 20,2 milliards au titre du second poste, le montant global versé par la Caisse gérant le Revenu Universel s'élèverait alors à 599,2 milliards. Il serait alors possible de maintenir une marge de manœuvre pour la Caisse gérant le Revenu Universel de **12,2 milliards d'euros** (611,4 milliards – 599,2 milliards).

Malgré ces évolutions, nous restons finalement assez proches des montants du livre.

Utilisation des marges de manœuvre liées à la mise en place du Revenu Universel

Le tableau qui va suivre regroupe les possibilités évoquées dans le livre et ces annexes pour utiliser les marges de manœuvre financières disponibles dans le budget de l'État et de l'ensemble des institutions.

Il n'est qu'une illustration de ce qui serait souhaitable, mais elle pourrait servir de cadre de réflexion aux Pouvoirs Publics pour des décisions politiques assumées.

Bien entendu, les montants qui y figurent viendraient en complément à des mesures qui pourraient être prises en « temps normal » et qui seraient du même type.

Marges de manœuvre obtenues suite à la mise en place du Revenu Universel

	Budget du Revenu Universel	Budget de l'État	Budget des collectivités Territoriales	Budget de l'Hôpital	Budget de l'UNEDIC
Montants annuels en milliards d'euros	12,2	38,2	3,5	5,2	16

Utilisation de ces marges de manœuvre

Postes	Budget du Revenu Universel	Budget de l'État	Budget des collectivités Territoriales	Budget de l'Hôpital	Budget de l'UNEDIC
Fonctionnement					
Equilibre du budget		5 milliards			
Désendettement		20 milliards	2 milliards	3 milliards	10 milliards
Désendettement Sécurité Sociale via la CADES		4 milliards			
Augmentation des salaires pour des métiers sensibles		2 milliards			
Augmentation des moyens humains et matériels dans des activités critiques		2 milliards			
Financement des mutuelles des fonctionnaires		1 milliard			
Aides aux particuliers pour l'isolation		2 milliards			
Projets écologiques des entreprises	4 milliards				
Rapatriement d'activités en France	4 milliards				
Investissements					
Entreprises développant des technologies écologiques	3 milliards	2 milliards		2 milliards	
Infrastructures			1 milliard		
Solde disponible	1,2 milliard	0,2 milliards	0,5 milliard	0,2 milliard	6 milliards

Nota : à titre de prudence, toutes les marges de manœuvre n'ont pas été utilisées, d'où la ligne solde disponible en fin de tableau

Commentaires sur le tableau précédent

- Le premier point signifie que dans le cadre des lois de finances annuelles qui sont défendues auprès de la Commission Européenne, une enveloppe significative de cinq milliards d'euros pourrait contribuer à mettre à l'équilibre notre budget.

Il s'agirait là d'une première absolue pour notre pays, qui devrait contribuer à lui faire rejoindre les pays « vertueux » sur ce plan, tels que l'Allemagne, les Pays-Bas et quelques autres.

Le montant consacré au désendettement peut paraître dérisoire au regard de la dette cumulée de la France.

Cependant, avec 20 milliards par an de disponibles pour se désendetter, ce serait la possibilité de rembourser sur dixit ans la dette de 200 milliards effectuée pour subvenir aux coûts de santé, sociaux et économiques générés par la pandémie, alors qu'en 2021, les perspectives de remboursement de cette dette supplémentaire exceptionnelle sont envisagées sur plusieurs décennies si rien ne change.

- Le désendettement de l'UNEDIC est le plus crucial, car il a augmenté très fortement du fait du coût du chômage partiel.

Avec 10 milliards d'euros annuels, et un solde de six milliards, la dette de cet organisme qui a explosé pourrait être remboursée en cinq ans environ.

- Concernant le désendettement de l'hôpital, la dette de 13 milliards de cette institution a été virée sur la CADES. Les quatre milliards d'euros seraient en fait versés à cet organisme pour apurer en trois à quatre ans cette dette.
- deux milliards annuels qui seraient consacrés à l'augmentation des salaires pour des métiers sensibles (hors Hôpital déjà traité dans le Ségur de la santé), pourraient concerner les policiers, les enseignants, les gendarmes et les militaires, certaines fonctions dans les instances judiciaires (juges d'instruction, personnel pénitencier par exemple).

Il serait souhaitable que ces efforts salariaux soient à destination uniquement des personnels ayant des activités opérationnelles auprès du public et non des personnels de gestion.

Cet effort important sans commune mesure depuis « des lustres » devrait faire l'objet d'un plan triennal négocié avec les partenaires sociaux, éventuellement reconductible.

On peut cependant estimer qu'au-delà de ces trois ans, la situation salariale de la France se serait assainie et que les cinq milliards pourraient être alloués à d'autres causes importantes telles que la pollution et la transition écologique déjà concernées par ces marges de manœuvre.

- L'augmentation des moyens humains et matériels concernerait par exemple la police pour marquer un certain effort sur la sécurité, la justice pour être plus rapide par exemple.

Là aussi un plan triennal devrait être établi avec une éventualité de reconduction.

- Les trois postes suivants du tableau parlent d'eux-mêmes et ont été développés précédemment.
- Enfin pour ce qui est des investissements, les montants alloués viendraient bien évidemment en complément aux moyens financiers que l'État ou les Collectivités Territoriales déploieraient en situation normale.

L'avenir de la France et de l'Europe dépendra beaucoup des efforts déployés pour s'approprier les technologies indispensables du futur pour ne plus dépendre totalement de certains pays comme la Chine et les États-Unis par exemple.

Dans ce registre on peut penser :

- Aux batteries électriques de nouvelle génération n'utilisant pas les « terres rares » et moins polluantes à fabriquer ;
- À la filière de l'hydrogène liquide non polluante pour la locomotion des véhicules, celle des avions par exemple.
- À l'informatique quantique qui devrait très prochainement apporter un gain technologique considérable avec des applications dans de nombreux domaines.
- À la mise au point de nouveaux matériaux comme le verre extra dur.
- À l'intelligence artificielle et les robots.
- À l'ingénierie génomique, tissulaire et cellulaire
- Au traitement des sols pollués
- Aux systèmes énergétiques intégrés dans les bâtiments.

Il serait possible de multiplier les exemples, mais ce qu'il est important de dire, c'est que notre pays, si il a toujours été inventif (le minitel, la carte à puce sont d'excellents exemples), il n'a jamais su vraiment industrialiser et commercialiser ces innovations.

De la même manière, notre absence d'investissement dans la technique de l'ARN messenger nous a fait « manquer le coche » des vaccins.

Il a fallu que Sanofi qui ne mettra en vente son vaccin qu'en début d'année 2022, fasse l'acquisition de Translate Bio, une start-up dans ce domaine pour plusieurs milliards et espérer rattraper son retard.

Avec le Revenu Universel il serait possible de nous permettre de prendre « le train en marche ».

Annexe 13 – Conséquences du Revenu Universel sur l'impôt sur le revenu

Le chapitre décrivant les caractéristiques du Revenu Universel au Volet I implique que sur un plan fiscal le seuil de non-imposition au titre de l'impôt sur le revenu passerait de 10 080 euros actuellement à 10 800 euros (900 euros x 12).

Le tableau ci-dessous indique pour les principaux foyers fiscaux comment évolueraient entre les deux situations les montants de non-imposition.

	Nombre de parts						
	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
Actuel	10 080	15 120	20 160	25 200	30 240	35 280	40 320
Futur	10 800	16 200	21 600	27 000	32 400	37 800	43 200

Ceci étant posé, nous constatons que pour une personne seule ou ayant à charge un ou plusieurs enfants, l'augmentation du seuil de non-imposition présente un avantage par rapport à aujourd'hui.

En revanche, lorsque le foyer fiscal est composé de deux adultes, la situation est différente.

- Si l'un des deux adultes amène 20 160 euros de revenus imposables, actuellement il n'est pas imposable.
- Mais avec le Revenu Universel la seconde personne du foyer reçoit 10 800 euros ce qui apure les 21 600 défiscalisés. Le solde du revenu salarial amené par le seul adulte qui travaille s'établit à 9 360 euros (20 160 euros - 10 800 euros) qui, eux, seraient taxés.
- Pour qu'il n'y ait pas de taxation, il faudrait que le foyer compte deux enfants, car alors le seuil de non-imposition s'établirait à 32 400 euros et les revenus totaux du foyer atteindraient seulement = 30 960 euros (10 800 euros x 2) + 9 360 euros.

D'autre part, au-delà du seuil de non taxation, il serait très souhaitable de rendre plus progressif le taux de taxation.

Le tableau suivant montre une comparaison du barème actuel avec le barème qui pourrait être proposé et que nous avons appliqué sur le bulletin de paye présenté au prologue de l'essai :

Barème actuel		Barème post Revenu Universel	
Plages de revenu	Taux applicables	Plages de revenus	Taux applicables
Jusqu'à 10 080	0 %	Revenu Universel	0 %
10 081 – 25 710	11 %	1 –14 910	10 %
25 711 – 73 516	30 %	14 911 – 38 813	20 %
		38 814 – 62 716	30 %
73 517– 158 122	40 %	62 717– 147 322	45 %
Supérieur à 158 122	45 %	Supérieur à 147 122	50 %

Nota : Jusqu'à 62 716 euros de revenus (ou 73 516 avant le Revenu Universel), le montant de l'impôt à payer serait plus faible pour quasiment 92 % des foyers fiscaux. Ce n'est qu'au-delà, que l'impôt sur le revenu serait plus pénalisant.

Pour être tout à fait exact, compte tenu des premières tranches plus faibles, le point mort se situerait à un peu plus de 130 000 euros avant Revenu Universel et 119 200 euros une fois le Revenu Universel mis en place. À ces niveaux nous avons moins de 2 % des foyers fiscaux concernés.