

Mode de financement des régimes de retraite

Le large consensus qui s'établit aujourd'hui sur la technique de répartition pour les régimes de base et complémentaires obligatoires a pour corollaire le maintien d'un financement des régimes largement assis sur les cotisations salariales. On peut noter cependant qu'il existe dès maintenant un certain nombre de sources de financement qui ne sont pas issues de cotisations assises sur les salaires. Citons à titre d'exemple les ressources du FSV provenant de la CSG, les ressources tirées du prélèvement social sur les revenus du capital, etc. Ces ressources peuvent être affectées au financement de prestations non contributives, telles les avantages familiaux ou le minimum vieillesse. Elles peuvent également n'être pas affectées à des prestations identifiées : c'est le cas par exemple des sommes que la CNAVTS reçoit au titre du prélèvement social sur les revenus du capital ; c'est le cas également des recettes du fonds de réserve.

Face au dynamisme limité des ressources issues des cotisations salariales, en raison de l'augmentation modérée des salaires et du développement des rémunérations non salariales, et compte tenu des besoins de financement accrus des régimes de retraite à partir de 2006 - 2008 à la suite du départ à la retraite des premières générations du baby-boom, la réflexion peut porter sur la recherche de financements nouveaux.

On ne peut naturellement pas attendre de ces financements nouveaux qu'ils couvrent l'ensemble des déficits prévisibles mais il n'est pas impossible d'envisager qu'ils en compensent une fraction. Sans prendre parti à ce stade sur la part que ces financements pourraient prendre dans la couverture des déficits, on s'interrogera ici sur l'assiette qu'ils pourraient avoir.

Une première solution consistant à augmenter les taux de cotisation sur l'assiette actuelle est envisageable. C'est la solution la plus simple à mettre en œuvre. Elle s'accompagne cependant d'une contrepartie : les augmentations du taux de cotisation pèsent sur le niveau des salaires nets. Elle est donc plus aisément acceptable lorsque la croissance des salaires bruts est forte.

Une variante de cette première solution serait d'augmenter le taux de la cotisation patronale dé plafonnée (cf. annexe 1) ; cette variante présente l'avantage de ne pas créer de droits nouveaux à servir. Une substitution partielle et limitée de cotisation dé plafonnée à de la cotisation plafonnée peut permettre d'accroître légèrement les ressources. Elle aurait pour conséquence un transfert de charges des entreprises à rémunérations faibles vers les entreprises à rémunérations élevées.

L'augmentation du taux de la cotisation dé plafonnée peut paraître séduisante car elle permet d'accroître les cotisations proportionnellement aux salaires perçus alors que les prestations du régime général sont plafonnées : elle a donc pour corollaire de faire contribuer relativement plus les salaires supérieurs au plafond de la sécurité sociale et peut permettre de compenser partiellement les différences d'espérance de vie entre bas et hauts revenus. Cependant, il peut être risqué de vouloir corriger des différences d'espérance de vie par des mécanismes liés à l'assiette de cotisations, car se poseraient alors de difficiles questions sur les limites à apporter à un raisonnement consistant à différencier dans la population des catégories n'ayant pas la même espérance de vie.

Par ailleurs, ce levier d'ajustement est à manier avec précaution pour une autre raison : l'assiette des salaires est par définition directement contributive et il n'est peut-être pas très sain d'accroître trop largement des prélèvements sur salaires n'ouvrant pas de droits. Une augmentation de la cotisation patronale se traduisant à terme par une baisse du salaire réel, on pourrait craindre que les salariés, en

constatant des hausses de cotisations sans acquisition de droits, remettent en cause à terme le contrat entre les générations.

Une deuxième solution consiste à intégrer à l'assiette de cotisations des éléments de rémunération qui en sont exclus actuellement (tels que l'intéressement, la participation ou les stocks-options). Cependant, si ces formes de rémunérations sont incluses dans l'assiette avec les mêmes règles que celles qui régissent les cotisations salariales, ces ressources nouvelles s'accompagnent de droits nouveaux qu'il faudra servir dans le futur. D'une certaine façon, il s'agit là d'un débat sur le taux de remplacement que l'on veut servir. On trouvera en annexe 2 des précisions sur les montants en jeu.

Les autres solutions, tout en ne remettant pas en cause le système actuel construit autour du lien entre prestations et cotisations assises sur les salaires, sont bâties autour d'un élargissement de l'assiette permettant d'augmenter les recettes sans augmenter parallèlement les droits à servir. Plusieurs pistes peuvent alors être explorées – sans être exclusives les unes des autres. Le débat portera essentiellement à ce stade sur le principe même de chacune de ces pistes, mais il est nécessaire d'avoir des indications sur les montants des transferts ou des ressources nouvelles qu'elles pourraient induire. On trouvera dans les annexes des éléments détaillés, parfois chiffrés, permettant de compléter la présentation synthétique qui suit.

Le financement des prestations non contributives par des tiers-payeurs (annexe 3)

Les transferts financiers entre la CNAF ou le FSV et les régimes de retraite relèvent d'une problématique de solidarité, la CNAF et le FSV assurant le financement de certains avantages non contributifs ou la prise en charge de cotisations pour des périodes non travaillées. Bien que le débat sur cette question soit surtout centré sur une meilleure délimitation de ce qui relève de l'assurance et de ce qui relève de la solidarité, il porte aussi, implicitement, sur l'assiette de financement. C'est ainsi qu'en reportant sur la CNAF ou le FSV le financement de certaines prestations non contributives aujourd'hui prises en charge par les régimes de retraite, on opèrerait *de facto* un transfert de financement des cotisations vieillesse plafonnées vers des cotisations assises sur une assiette plus large : cotisations déplafonnées et CSG pour la CNAF, CSG pour le FSV.

Le financement par le fonds de réserve

La pérennisation de l'abondement du fonds de réserve par des recettes non assises sur les salaires pourrait permettre la constitution de réserves sans que le financement n'ouvre de droits nouveaux, les ressources reposant en grande partie sur des prélèvements sur les entreprises et sur les revenus du capital. Rappelons à cet égard quelques-unes des sources de financement du fonds de réserve, constatées ou prévues : une part du produit de la contribution sociale de solidarité des sociétés, une part du prélèvement social de 2 % sur le capital, une part du produit de la vente des licences UMTS.

La compensation et les subventions

Une partie de la compensation et les subventions d'équilibre versées à certains régimes structurellement déficitaires constituent des sources de financement d'origine fiscale et donc ne provenant pas de cotisations. Cependant elles constituent des mécanismes correcteurs et n'ont pas vocation à élargir dans l'avenir l'assiette de financement ; elles seront étudiées par ailleurs, dans une perspective d'équité plus que dans leurs aspects liés au mode de financement.

Une taxe ou cotisation spécifique (annexe 4)

Au-delà du transfert de charges vers des structures déjà existantes (CNAF, FSV) ou du financement non encore pérenne du fonds de réserve, le débat peut porter sur un financement complémentaire nouveau et spécifique des régimes de retraite, l'idée étant alors que certaines richesses sont aujourd'hui relativement peu taxées et pourraient donc faire l'objet d'un prélèvement spécifique permettant de compléter les ressources des régimes de retraite. Diverses propositions ont été émises, telles la TVA sociale, mais la proposition la plus souvent avancée consiste à créer une cotisation employeurs assise sur la valeur ajoutée.

A partir du moment où l'on tient à maintenir le lien entre salaires et retraites, une cotisation assise sur la valeur ajoutée ne pourrait venir alimenter les recettes des régimes de retraite que sous la forme d'un complément. Dans l'hypothèse où le principe de cette cotisation serait retenu, l'arbitrage à opérer porterait sur le taux de la cotisation. Plus ce taux serait faible et moins ce prélèvement nouveau présenterait d'intérêt – surtout si on met en regard les difficultés de calcul et de recouvrement qu'il pose. Mais, avec un taux plus élevé, certains estiment qu'une telle taxe pourrait avoir des conséquences négatives à long-terme en raison du renchérissement du coût du capital productif qu'elle provoquerait. En tout état de cause, compte tenu de la politique d'harmonisation fiscale, son instauration supposerait probablement une politique coordonnée au niveau européen.

Annexe 1

Augmentation des cotisations patronales déplafonnées au régime général¹

La cotisation patronale actuelle est de 8,2 % sur le salaire sous plafond et de 1,6 % sur la totalité du salaire sans ouverture de droit à pension. Au total, les cotisations patronales au régime général devraient rapporter environ 191 MdF en 2000, dont 167 MdF acquittées par les employeurs, le reste correspondant à des cotisations prises en charge au titre des exonérations² ; les cotisations déplafonnées représentent environ 18 % du total des cotisations patronales.

Le rapport de la commission de concertation du Plan propose de substituer de la cotisation déplafonnée à de la cotisation plafonnée, ce qui transférerait une partie de charges des entreprises à main d'œuvre faiblement rémunérée vers des entreprises à rémunération élevée³ et rendrait le prélèvement retraite plus progressif. En outre, l'augmentation de la cotisation déplafonnée n'ouvrirait aucun droit nouveau à pension.

Exemple 1 : maintien du taux total sous plafond à 9,8 % et augmentation du taux au-dessus du plafond de 1 point. Gain : environ 4 MdF.

Exemple 2 : réduction de 0,1 point de la part sous-plafond (qui s'établirait à 9,7 %) et augmentation du taux au-dessus du plafond de 1 point. Gain : 2,1 MdF⁴.

¹ Ce document devra être complété sur les questions relatives aux taux et à l'assiette de cotisations de certains régimes (fonctionnaires, régimes spéciaux, exploitants agricoles...). De plus, on ne trouvera pas ici de discussion des exonérations de charges pour les bas salaires car cette problématique n'est pas directement liée à la question du financement des régimes de retraite : elle est avant tout un élément relevant de la politique de l'emploi en faveur des salariés peu qualifiés et des mesures de financement des 35 heures.

² Commission des comptes de la sécurité sociale, septembre 2000.

³ Avec cependant le risque de freiner l'évolution des salaires au voisinage du plafond.

⁴ Source : Direction de la sécurité sociale.

Annexe 2

Les éléments de rémunération assujettis à la CSG mais non soumis (ou partiellement soumis) à cotisations vieillesse⁵

- pour les salariés du privé :
 - épargne salariale collective :
 - participation (18 MdF) ;
 - intéressement (11 MdF)⁶ ;
 - abondement de l'employeur au PEE (2 MdF) ;
 - épargne salariale sélective (stock-options, bons de souscription) ;
 - contributions de l'employeur aux prestations complémentaires retraite et prévoyance⁷, bénéficiant de larges exonérations ;
 - indemnités de licenciement ou mise à la retraite ;
 - indemnités journalières (maternité, accidents du travail et maladie ; au total, environ 50 MdF versés par le régime général de l'assurance maladie).

- pour les salariés des régimes spéciaux :
 - la majeure partie des primes, qui représentent en moyenne 17 % du traitement brut de base des fonctionnaires civils de l'Etat à temps-plein⁸ (source DGAFP), avec une grande diversité de situations.

Le rapport de la commission de concertation du Plan propose d'intégrer dans l'assiette des cotisations vieillesse l'épargne collective et les supplémentaires retraite et prévoyance pour les salariés du privé. Le rendement global par point de cotisation déplafonnée sur ces éléments est estimé à environ 1 MdF. Le rapport souligne que cette réforme s'accompagnerait à moyen/long terme d'une augmentation des droits des pensions à servir.

Le rapport de Foucauld⁹ suggère de soumettre à cotisations la participation ainsi que 50 % de l'intéressement et la part des indemnités de licenciement dépassant l'indemnité légale conventionnelle. Le rapport n'aborde pas la question de l'incidence à long-terme de cette réforme sur les droits à servir, mais là aussi cette question se trouverait posée.

⁵ Source : Direction de la sécurité sociale, note remise à la commission de concertation n°10 du 25/02/99.

⁶ Les montants indiqués dans le rapport de Foucauld (voir références ci-dessous) sont un peu inférieurs : 5,9 MdF au titre de l'intéressement et 17 MdF au titre de la participation en 1992.

⁷ Le total des cotisations patronales aux retraites surcomplémentaires et à la prévoyance est estimé à 43 MdF dans le rapport de Foucauld.

⁸ Source : Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

⁹ Jean-Baptiste de Foucauld (1995) : *Le Financement de la protection sociale*, rapport au Premier ministre.

Annexe 3

Financement des avantages de solidarité

1/ Le financement des principaux avantages familiaux

1-1/ Descriptif, coût et financement

Trois dispositifs permettent d'augmenter la durée d'assurance aux régimes de retraite sans correspondre à des périodes travaillées : la majoration de durée d'assurance accordée aux mères de famille, l'Assurance Vieillesse du Parent au Foyer et le congé parental.

1-1-1/ La majoration de durée d'assurance accordée aux mères de famille

La majoration est de 2 ans pour le régime général, 1 an pour les régimes spéciaux. Le coût est de 24,6 MdF dont 19 MdF pour le régime général en 1996 (source : rapport Chadelat de 1997) ; le financement est assuré par les régimes eux-mêmes.

1-1-2/ L'Assurance Vieillesse du Parent au Foyer (AVPF)

L'AVPF consiste en la validation, sous condition de plafond de ressources, d'annuités de cotisations sur la base du SMIC, et permet de comptabiliser au régime général des années d'inactivité consacrées à élever les enfants. Ces annuités s'ajoutent à la majoration de durée d'assurance accordée aux mères de famille. Les cotisations sont versées par la CNAF et représentent environ 20 MdF ; les prestations versées sont de 3 MdF actuellement et atteindraient 28 MdF en 2015 selon le rapport Chadelat¹⁰.

1-1-3/ Le congé parental

La majoration de durée d'assurance est égale à la durée du congé (3 ans maximum). Pour les mères, il ne peut y avoir de cumul avec la majoration de durée d'assurance pour enfant élevé.

Par ailleurs, les autres avantages familiaux sont la majoration de pension pour les personnes ayant élevé 3 enfants et la retraite anticipée pour les mères de 3 enfants dans les régimes spéciaux.

1-1-4/ La majoration de pension de 10% pour les personnes ayant élevé 3 enfants

Cette mesure existe dans la plupart des régimes (avec des taux de majoration inférieurs à l'ARRCO et l'AGIRC). Le coût est de 34,7 MdF en 1996 (source : rapport Chadelat) dont 16,4 MdF pris en charge par le FSV¹¹ pour les pensionnés du régime général et des régimes alignés. La loi de financement de la sécurité sociale prévoit à partir de 2001 une prise en charge partielle par la CNAF de la majoration relevant du FSV : la CNAF devrait verser à ce titre 15 % des dépenses, soit 2,9 MdF, au FSV en 2001. Ce pourcentage sera majoré les années suivantes.

1-1-5/ Retraite anticipée

Les mères de 3 enfants ayant 15 ans de durée d'assurance peuvent liquider leurs droits sans condition d'âge dans les régimes spéciaux. Le coût en 1996 est de 6,5 MdF pour les fonctionnaires et 4 MdF pour les autres régimes spéciaux (source : rapport Chadelat).

¹⁰ La projection sur laquelle s'appuie le rapport Chadelat simule un taux d'annuités validées par l'AVPF probablement surévalué ; le montant des prestations versées pourrait être moindre, de l'ordre d'une vingtaine de milliards en 2015.

¹¹ Le Fonds de solidarité vieillesse (FSV), créé en 1993, assure le financement d'avantages non contributifs relevant de la solidarité nationale : majorations de pension aux parents de trois enfants, allocations du minimum vieillesse, prise en charge de cotisations pour les périodes de chômage, etc. Par ailleurs, une deuxième mission a été dévolue au FSV depuis 1998, avec la gestion du fonds de réserve, créé au sein du FSV.

1-1-6/ Le coût global des avantages familiaux pour l'ensemble des régimes est évalué par le rapport Chadelat à 74 MdF en 1996, à rapporter à un montant global de prestations servies par l'ensemble des régimes proche de 1000 MdF.

1-2/ Réformes possibles

Le rapport de la commission de concertation du Plan envisage de rattacher l'intégralité des avantages familiaux aux autres prestations familiales prises en charge par la CNAF. Ce mouvement a commencé avec la prise en charge partielle (15 % dès 2001, ce pourcentage devant être majoré ultérieurement) de la majoration pour enfant financée par le FSV¹². Cette proposition doit être mise en parallèle avec l'évolution simulée du solde de la CNAF, qui selon le mode d'indexation des prestations serait comprise entre 38 et 54 MdF en 2005, 64 et 95 MdF en 2010, 68 et 135 MdF en 2020¹³.

Le rapport du Conseil économique et social propose de financer l'ensemble des avantages non contributifs, en particulier familiaux, par la solidarité (par exemple par le FSV). Cette mesure concernerait par exemple les majorations pour enfants de l'AGIRC, de l'ARRCO et de la CNAVPL¹⁴.

2/ Les pensions de réversion

Les pensions de réversion sont versées dans des conditions différentes selon les régimes (54% de la pension du conjoint défunt au régime général et pour les régimes alignés mais sous condition de ressources, 60 % pour l'ARRCO et l'AGIRC, 50% pour le régime de base des professions libérales, 50% pour les fonctionnaires et les régimes spéciaux). Elles représentent environ 15 % du montant total des pensions versées.

Pour le Conseil économique et social, les pensions de réversion, même si elles relèvent d'un avantage non contributif, doivent rester à la charge de chaque régime et n'entrent pas dans le champ des prestations pouvant être financées par le FSV ; une proposition allant dans un sens opposé a été faite par J.M. Toullisse.

3/ La validation des périodes de chômage

3-1/ Financement

- Régimes de base

- Le coût de la validation des périodes de chômage UNEDIC (Allocation Unique Dégressive) est pris en charge par le FSV¹⁵ pour la retraite de base.
- La validation des périodes de chômage et préretraite indemnisées par l'Etat (ASS, ASFNE...) est prise en charge sous certaines conditions par le FSV.

¹² Ce transfert ne renvoie pas à un changement important de l'assiette sur laquelle sont assis les prélèvements puisque le FSV est financé à 84 % par la CSG et la CNAF à 21 % par la CSG et à 66 % par des cotisations employeurs dé plafonnées.

¹³ Source : CGP – Commission de concertation sur les retraites – scénario 2 (taux de chômage 6 %).

¹⁴ Caisse autonome d'assurance vieillesse des professions libérales.

¹⁵ Validation limitée au régime général et au régime des salariés agricoles.

- Le coût pour le FSV¹⁶ est d'environ 37 MdF en 1998 dont 21 MdF pour la validation du chômage AUD¹⁷.

- Régimes complémentaires

- La validation des périodes de chômage indemnisé par l'UNEDIC est financée par l'UNEDIC.

- La validation des périodes de chômage indemnisé par l'Etat est financée par le FSV. La loi de financement de la sécurité sociale 2001 prévoit le règlement du litige entre l'Etat et les régimes complémentaires et le financement par le FSV de la validation par les régimes complémentaires.

3-2/ Réforme possible

Une réforme parfois envisagée consisterait à transférer à l'UNEDIC les coûts de la validation au régime général des périodes de chômage couvertes par l'assurance. Cette proposition doit être rapprochée du montant total des dépenses de l'UNEDIC (117 MdF de prestations versées et 12 MdF pour validation de points retraite en 1999¹⁸) et des prévisions faites sur le solde de l'UNEDIC : le solde hors revenus financiers serait positif de 44 MdF en 2005, 81 MdF en 2010, 111 MdF en 2020¹⁹. Bien évidemment, ces prévisions doivent être revues pour tenir compte des changements introduits par la nouvelle convention.

¹⁶ Le FSV assure également le financement de la validation au régime général et aux régimes alignés des périodes de service national. Coût : 450 MF en 1999.

¹⁷ Source : Direction de la sécurité sociale.

¹⁸ Source : site internet des assedic.

¹⁹ Source : CGP - Commission de concertation sur les retraites – scénario 2 (taux de chômage 6%).

Annexe 4 Instauration d'une taxe additionnelle sur une assiette nouvelle

Divers rapports ont envisagé une réforme de l'assiette des cotisations patronales aujourd'hui assises sur la masse salariale : les rapports récents s'interrogeant sur l'avenir des retraites, sur le financement de la protection sociale, mais aussi des rapports étudiant la question plus générale de l'assiette des cotisations sociales la plus favorable à l'activité et à l'emploi.

Une part marginale de l'assurance-vieillesse est déjà financée par des revenus autres que les revenus d'activité :

- 30 % du prélèvement social de 2 % sur les produits de patrimoine et de placement sont affectés au financement de la CNAVTS (3,3 MdF en 2000).
- La C3S²⁰ est répartie pour l'essentiel entre la CANAM²¹ d'une part et l'ORGANIC²², la CANCAVA²³ et le BAPSA²⁴ d'autre part (6 MdF au total pour les 3 derniers régimes en 2000).
- Le BAPSA est financé par de multiples taxes spécifiques, 0,7 % de la TVA et des droits sur les alcools.

Le rapport de la commission de concertation du Plan évoque le basculement sur la CSG du financement de prestations non contributives actuellement incluses dans les cotisations vieillesse, en rappelant que les revenus de remplacement (retraites, préretraites, chômage...) et les revenus du capital (hors livrets A et bleus, CODEVI, livrets d'épargne populaire, livrets jeunes) ont déjà subi des augmentations de prélèvement social importantes par le biais de la CSG²⁵.

Dans leur discussion²⁶, J.C. Le Duigou et J.M. Toulisse abordent la modification de l'assiette des cotisations patronales. J.M. Toulisse évoque la valeur ajoutée, une taxe sur les bénéficiaires ou une éco-taxe. J.C. Le Duigou propose que les cotisations soient assises sur la totalité de la richesse produite dans l'entreprise et non sur la seule masse salariale. Plus précisément, la proposition de la CGT²⁷ consiste à créer une cotisation ayant deux composantes : la première serait assise sur la masse salariale et son taux serait fonction du ratio rémunérations salariales / valeur ajoutée ; la seconde serait assise sur les revenus financiers et son taux serait fonction du ratio revenus financiers / valeur ajoutée. Le taux de la première composante pourrait être modulé selon les branches pour s'adapter à la situation réelle des entreprises ; le taux de la seconde aurait pour objectif de prendre en compte les revenus financiers, qui ne sont pas intégrés au calcul de la valeur ajoutée. Par ailleurs, la CFE-CGC, dans son avis sur le rapport de la commission de concertation du Plan, propose de substituer à une partie des cotisations vieillesse des cotisations assises sur la consommation.

Le rapport du Conseil économique et social estime que la définition de financements qui ne soient pas uniquement assis sur les revenus d'activité pourrait être une solution afin que les prélèvements suivent l'évolution de la richesse produite, mais ajoute qu' "il ne faut pas distendre le lien nécessaire entre les revenus d'activité et le montant de la retraite".

²⁰ La Contribution Sociale de Solidarité des Sociétés (C3S) est une contribution au taux de 0,13 % sur le chiffre d'affaires des sociétés ; les entreprises de moins de 5 MF de CA sont exonérées.

²¹ Caisse nationale d'assurance maladie des professions indépendantes.

²² Organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce.

²³ Caisse autonome nationale de compensation de l'assurance vieillesse artisanale.

²⁴ Budget annexe des prestations sociales agricoles.

²⁵ Même problématique que lors du basculement des cotisations maladie sur la CSG en 1997-98.

²⁶ J.C. Le Duigou et J.M. Toulisse, (1999) : *L'Avenir des retraites*.

²⁷ Note économique - Publication du Centre Confédéral d'Etudes Economiques et Sociales - n°19, septembre 1998 ; voir le document joint au dossier.

Le rapport de Foucauld évalue les effets économiques des diverses possibilités de l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales à d'autres revenus que les seuls revenus d'activité. L'effet de la création d'une cotisation assise sur la valeur ajoutée est jugé plutôt négatif car elle pèserait directement sur les coûts des entreprises les plus capitalistiques qui sont aussi souvent les plus soumises à la concurrence internationale. La critique est similaire envers une augmentation de l'impôt sur les sociétés. Les effets macro-économiques de la TVA semblent moins négatifs, mais l'intégration européenne limite les marges de manoeuvre. Le rapport prône une augmentation de la CSG pour l'assurance-maladie (réforme mise en œuvre depuis lors) mais la juge peu adaptée au financement de l'assurance-vieillesse.

Le rapport Malinvaud²⁸ étudie les effets d'un transfert de cotisations patronales vers la TVA, la CSG, la valeur ajoutée et l'impôt sur les sociétés, puis un reprofilage des cotisations accroissant les prélèvements sur le travail qualifié ; les effets sont surtout étudiés en fonction de leurs conséquences sur l'emploi. Au total, le financement par l'impôt sur les sociétés ou la valeur ajoutée est exclu par le rapport car il repose en partie sur un prélèvement sur le capital et a des conséquences négatives sur l'emploi.

Enfin, pour fixer les ordres de grandeur, on peut rappeler que :

- un point de CSG rapporte 51 MdF en 2000, dont 35,5 MdF sur l'ensemble des revenus d'activité, 9,1 MdF sur les revenus de remplacement, 5,5 MdF sur les revenus du capital ;
- un point de cotisation patronale plafonnée au régime général rapporte 17,6 MdF et un point de cotisation déplafonnée au régime général rapporte 21,5 MdF en 1998 ;
- un point de TVA sur les biens et services rapporte 35 MdF en 2000.

²⁸ Edmond Malinvaud, (1998) : *Les Cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique*, rapport du CAE.