

# **Exonérations de cotisations sociales, prime d'activité et trappe à bas salaires**

Depuis quelques semaines, une nouvelle expression s'est invitée dans le paysage économique, médiatique et politique : la « **smicardisation** » de l'économie française. Cette situation s'expliquerait par l'existence d'une **trappe à bas salaires** qui désinciterait les employeur·ses à accorder des augmentations aux salarié·es rémunéré·es au voisinage du salaire minimum. Cela bloquerait toute mobilité salariale pour ces travailleuses et travailleurs.

Dans son discours de politique générale du 30 janvier 2024, Gabriel Attal déclarait : « *Nous devons faire évoluer un système qui nous a conduits, depuis des décennies, à concentrer nos aides, nos exonérations, au niveau du Smic. [...] Notre système, fruit de réformes successives pétries de bonnes intentions ces dernières années, a placé notre monde économique dans une situation où il n'y a quasiment plus aucun intérêt pour quiconque à augmenter un salarié au Smic. [...] Alors oui, j'assume de le dire, il faut désmicardiser la France.* »

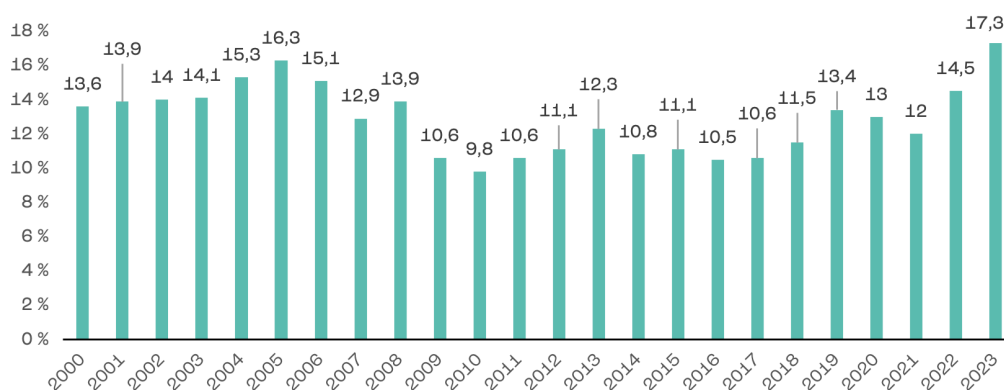
Quelques semaines avant, une mission avait été confiée par le gouvernement aux économistes Antoine Bozio et Étienne Wasmer afin de faire des propositions de réformes du système socio-fiscal pour sortir de cette situation de trappe à bas salaires et, *in fine*, « désmicardiser » l'économie française. Une première [contribution de la CGT](#) à cette mission a été publiée le 5 février dernier. Une [synthèse](#) de ce document est aussi disponible.

## « Smicardisation » de la France : de quoi parle-t-on ?

À quoi correspond la « smicardisation » de la France ? C'est simple, la « **smicardisation** » de l'économie française se définit comme une situation dans laquelle le nombre de travailleuses et de travailleurs dont le salaire se situe au niveau du Smic est élevé et augmente.

Sur les deux dernières années, il est possible d'observer un tel phénomène, puisque le nombre de salarié·es au Smic est passé de 12 % en 2021 à 17,3 % en 2023, soit plus de 3 millions de personnes. Cela correspond à **une hausse de plus d'un million de travailleuses et de travailleurs au Smic en deux ans**<sup>1</sup> ! C'est ce que montre le graphique ci-dessous.

Figure 1. Proportion de salarié·es au Smic sur la période 2000-2023



Source : Rapport annuel du groupe d'experts SMIC (2023), Dares

1. Sur l'ensemble de la décennie 2010, la proportion de salarié·es au Smic était en moyenne de 11 %!

Par ailleurs, parmi les travailleur·ses au Smic figurent de nombreuses femmes. En effet, 57 % des salarié·es payé·es au Smic sont des femmes, alors qu'elle représente 45 % de l'ensemble des salarié·es du secteur privé. Un tel phénomène de « smicardisation » devrait donc impacter prioritairement les femmes et renforcer les situations de précarité de celles-ci qu'elles soient seules, avec ou sans enfants.

## Quelle règle de revalorisation du Smic ?

Le salaire minimum est revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier. Cette revalorisation est calculée en prenant en compte deux facteurs. D'un côté, l'indexation se fait sur l'inflation qui est mesurée pour les 20 % des ménages qui ont les revenus les plus faibles<sup>2</sup>. De l'autre, pour éviter un décrochage du Smic par rapport à la dynamique des salaires, il est également indexé sur la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvrier·es et des employé·es (SHBOE), avec la possibilité pour le gouvernement de décider d'une revalorisation supplémentaire appelée « coup de pouce ». Pour résumer, le Smic est revalorisé de la façon suivante :

***Revalorisation = inflation + moitié du gain de pouvoir d'achat du SHBOE + coup de pouce***

**Des revalorisations du Smic peuvent aussi avoir lieu en cours d'année :** lorsque l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente d'au moins 2 % par rapport à la dernière revalorisation du Smic, ce dernier est augmenté automatiquement dans les mêmes proportions.

## Pour quelle raison la part des salarié·es au Smic à augmenté sur les deux dernières années ?

**En l'absence d'échelle mobile des salaires**, c'est-à-dire sans indexation automatique de l'ensemble des salaires sur l'inflation, les bas salaires se font rattraper par le salaire minimum. Depuis le début de la crise inflationniste mi-2021, les [revalorisations du Smic](#) ont en effet été nombreuses<sup>3</sup>. Mais comme les salaires au-dessus du Smic ne sont eux pas indexés sur l'inflation, et que le patronat accorde des augmentations de salaires plus faibles que l'inflation, cette situation a entraîné un tassement de la grille des salaires vers le bas et, *in fine*, une hausse du nombre de salarié·es au niveau du Smic.

---

2. Il faut bien insister sur ce point. C'est l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac des 20 % des ménages les plus modestes qui est retenu pour l'indexation du Smic. Celui-ci évolue plus vite que l'indice des prix pour l'ensemble des ménages, car la part de l'énergie et de l'alimentaire dans le budget des ménages modestes est plus importante.

3. Huit revalorisations du Smic ont eu lieu entre janvier 2021 et janvier 2024, pour une hausse cumulée de 14,8 % sur la période.

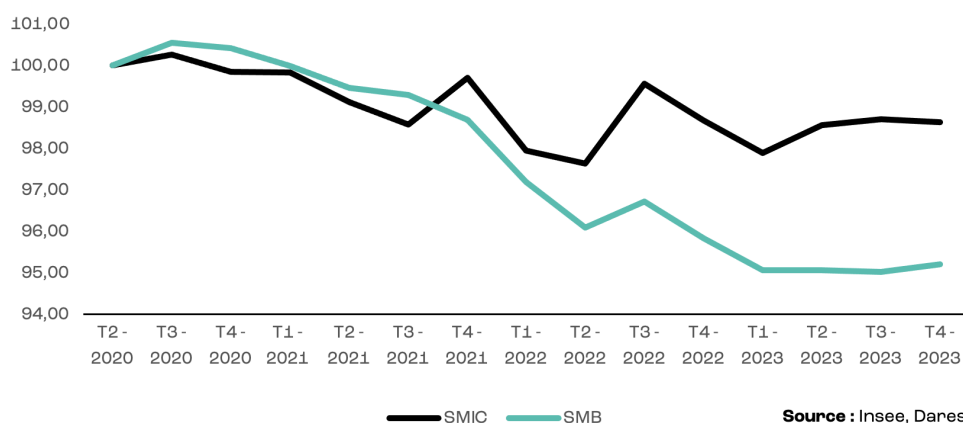
Ces faibles augmentations salariales sont en partie la conséquence des réformes du marché du travail mises en œuvre depuis le premier quinquennat Macron en 2017, qui ont contribué à affaiblir le pouvoir de négociation des travailleur·ses et des syndicats. De ce fait, et dans un contexte de forte inflation, les travailleuses et les travailleurs ont beaucoup plus de mal à construire un rapport de force suffisant pour obtenir des revalorisations à hauteur de l'inflation.

C'est ce que montre l'économiste [Michaël Zemmour](#), pour qui « le problème économique qu'il faut expliquer n'est pas la "smicardisation", qui est un symptôme, mais la stagnation des salaires qui n'ont pas suivi ou dépassé l'évolution des prix. [...] La stagnation des salaires est précisément ce que visent les différents gouvernements par les politiques qu'ils mettent en œuvre. En effet, inquiets de la "compétitivité prix", ceux-ci ont non seulement multiplié les mesures pour baisser le coût du travail, mais cherché également à mettre en place des institutions pour faire en sorte que les salaires augmentent moins vite. [...] Les économistes s'accordent pour dire que, toutes choses égales par ailleurs, ces réformes ont pour effet de diminuer le pouvoir de négociation, aussi bien des salariés en poste que des nouveaux embauchés. » Les économistes [Thomas Dallery et Jonathan Marie](#) écrivent également que « comme toujours, l'inflation, qui résulte d'un conflit de répartition, enclenche également un processus de lutte pour éviter d'en supporter les coûts. Aujourd'hui, avec un salariat rendu impuissant par les diverses évolutions du marché du travail des dernières décennies, ce sont assurément les salariés qui souffrent le plus du contexte inflationniste. »

De plus, **le nombre de branches dont les minima garantis dans leurs grilles de salaires sont sous le Smic s'accroît**: en décembre 2023, plus de 30 branches sur un total de 170 étaient dans cette situation. Et ce chiffre a encore augmenté avec la nouvelle revalorisation du Smic en janvier 2024!

Même si de nombreux·ses travailleur·ses se sont fait rattraper par le Smic, il faut toutefois souligner son rôle protecteur. Comme le montre le graphique ci-après, le Smic a évolué au même rythme que l'inflation depuis le début de la crise inflationniste, ce qui n'est pas le cas des salaires de base supérieurs à celui-ci qui ont diminués de façon importante<sup>4</sup>.

**Figure 2.** Évolution du pouvoir d'achat du Smic et du salaire mensuel de base (déflatés par l'IPCH) entre le deuxième trimestre 2020 et le quatrième trimestre 2023 (base 100 au T2 – 2020).



4. En réalité, le pouvoir d'achat du Smic a légèrement diminué depuis le début de la crise inflationniste si on compare son évolution à celle de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) publié par Eurostat. Fin 2023, le pouvoir d'achat du Smic était 1,4 % sous son niveau du deuxième trimestre 2020.

Par conséquent, le tassement des salaires s'explique davantage par la baisse relative des salaires que par la hausse du Smic, celui-ci ayant bien permis de protéger les bas salaires. Le fait que les bas salaires soient rattrapés par le Smic est grave : c'est la reconnaissance des diplômes et les compétences acquises par l'expérience qui sont annulés ; mais *a contrario*, **grâce à ce plancher protecteur que représente le Smic, c'est la perte de pouvoir d'achat qui malgré tout a été limitée!**

Indexé sur l'indice des prix à la consommation, le Smic est efficace pour protéger le minimum salarial, même si celui-ci reste trop faible, et cela d'autant plus lorsqu'il y a un décrochage de niveau de vie pour les travailleur·ses aux salaires les plus faibles. **Le problème n'est donc pas le fait que le Smic soit indexé sur les prix, mais que les autres salaires ne le soient pas.**

Pourtant, le député Renaissance [Marc Ferracci](#) pousse pour indexer le Smic non plus sur l'inflation mais sur une moyenne de minima de branches, comme le préconise le groupe d'experts sur le Smic. Cela reviendrait à sortir de la « smicardisation » de l'économie française par le bas, en baissant le Smic plutôt qu'en augmentant les salaires!

## Trappe à bas salaire et exonérations de cotisations sociales

Dans sa lettre de mission aux économistes Bozio et Wasmer, en évoquant les salarié·es qui sont rémunéré·es au Smic, le gouvernement écrit qu'à « *ces niveaux de salaires, augmenter de 100 euros le revenu disponible peut nécessiter d'augmenter le coût du travail de 483 euros (pour une personne seule sans enfants)* ».

Ce chiffre est aussi repris par les économistes libéraux·les pour démontrer qu'une augmentation des salaires au niveau du Smic serait insoutenable financièrement pour les entreprises. Par exemple, Gilbert Cette, président du Conseil d'orientation des retraites, ancien président du groupe d'expert·es du Smic et proche d'Emmanuel Macron, considère que « *pour un salarié célibataire et à temps plein au Smic, une hausse du revenu net mensuel de 100 euros coûte 483 euros à l'entreprise* ».

**Cet argumentaire est trompeur et conduit à gonfler les chiffres obtenus.** En effet, ils présentent ce que devrait payer au total un·e employeur·se lorsque le revenu disponible<sup>5</sup> de l'un·e de ses salarié·es augmente de 100 euros. Mais il n'est pas juste de raisonner de la sorte puisque lors des négociations salariales, c'est bien le salaire qui est négocié entre les travailleur·ses et l'employeur·se, et non le revenu disponible!

---

5. Le revenu disponible correspond au revenu après redistribution. Il est donc composé du salaire net, mais aussi des prestations sociales reçues et des impôts et cotisations payés par les salarié·es.

En utilisant [l'estimateur de cotisations sociales de l'Urssaf](#), il apparaît que pour **une augmentation de 100 euros du salaire net** d'un·e salarié·e seul·e et sans enfant rémunéré·e au salaire minimum, **le salaire super-brut augmente quant à lui de 238 euros**<sup>6</sup>. On est donc loin des 483 euros présentés précédemment, qui correspondent en fait à une hausse de salaire net d'un peu plus de 200 euros. Il est alors tout à fait normal que pour une telle hausse de salaire, l'augmentation du salaire super-brut soit conséquente!

**Mais alors comment s'explique la différence entre ces deux chiffres?** Lorsque le salaire net d'un·e salarié·e au Smic augmente de 100 euros, elle ou il perd une partie de la prime d'activité auquel elle ou il a droit. De ce fait, la hausse de son revenu disponible est moins importante que celle de son salaire net.

## Comment est calculée la prime d'activité ?

La formule de la prime d'activité est la suivante :

**Prime d'activité du foyer** = Montant forfaitaire qui dépend de la situation familiale - (forfait logement + prestations familiales + autres minima sociaux) + bonus d'activité individuels - 39 % des revenus professionnels - 100 % des revenus non professionnels

- **Montant forfaitaire qui dépend de la situation familiale** : ce montant forfaitaire varie selon le nombre d'enfants et l'âge de ces dernier·es pour un ou une travailleur·se rémunéré·e au Smic. En somme, plus le nombre d'enfants est élevé et plus elles et ils sont jeunes, plus ce montant forfaitaire sera élevé.
- **Forfait logement + prestations familiales + autres minima sociaux** : ensemble des prestations sociales auxquelles le foyer à droit (liées à la situation familiale).
- **Bonus d'activité individuels** : Pour chaque travailleur·se, le bonus augmente de 0 à 173 € pour un revenu professionnel allant de 0,5 à 1 Smic et se stabilise au-delà.
- **39 % des revenus professionnels et 100 % des revenus non professionnels** : les revenus versés dans le cadre d'un travail sont soustraits ainsi que les revenus annexes.

**Cette méthode de calcul de la prime d'activité entraîne de nombreux effets pervers.** Par exemple, la prise en compte des enfants entraîne deux effets contradictoires dans le calcul de la prime d'activité. D'abord, le nombre d'enfants augmente **le montant forfaitaire lié à la situation familiale** qui sert de base de calcul à la prime. Mais en même temps, le nombre d'enfants et leur âge augmentent les droits aux prestations familiales, ce qui entraîne une augmentation de la part (**forfait logement + prestations familiales + autres minima sociaux**) qui est soustraite au montant forfaitaire dans le calcul de la prime.

---

6. Le salaire super-brut correspond à ce que le patronat appelle le « coût du travail ». En d'autres termes, il s'agit du salaire net du ou de la salarié·e auquel sont ajoutées toutes les cotisations sociales, celles dites salariales et patronales. C'est la somme qu'un·e employeur·se doit engager au total pour rémunérer un·e salarié·e en échange de son temps de travail.

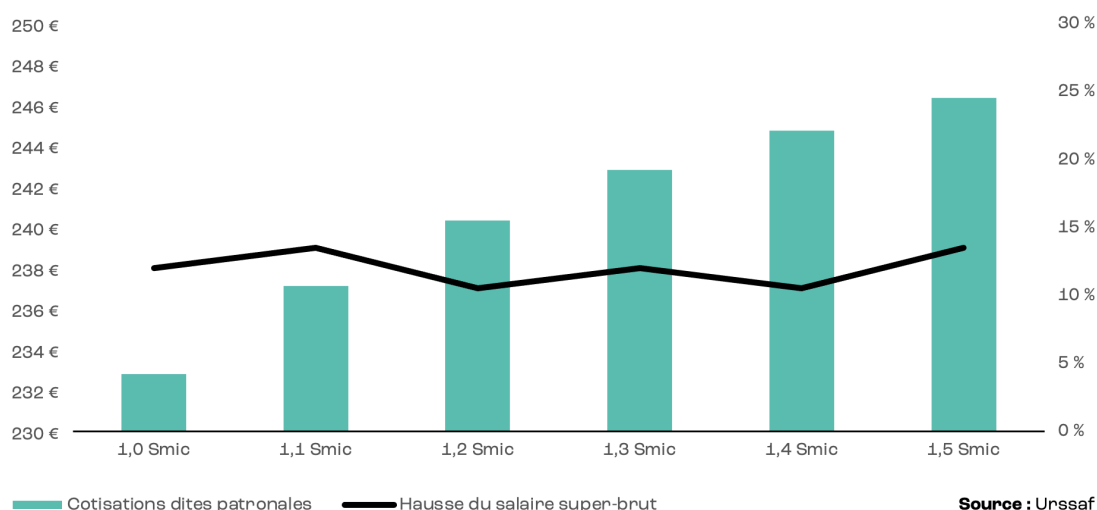
La maquette Edifis de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) montre qu'une hausse de 100 euros du salaire net est répercutée dans le revenu disponible des ménages à hauteur de 60 % entre 1 et 1,1 Smic ; 40 % entre 1,1 et 1,5 Smic ; 80 % au-delà de 1,5 Smic. En d'autres termes, une augmentation de 100 euros du salaire net entraîne une hausse de 60 euros du revenu disponible au niveau du Smic, de 40 euros entre 1,1 et 1,5 Smic et de 80 euros au-dessus de 1,5 Smic.

Pour aboutir au chiffre de 483 euros, **le gouvernement et les économistes libéraux-les font l'hypothèse que lors des négociations salariales, l'employeur-se compense intégralement les pertes subies par les salarié-es à la suite d'une augmentation de salaire**<sup>7</sup>. Mais cet argument est fallacieux ! Lorsqu'un-e employeur-se consent une augmentation de salaire, elle ou il ne tient pas compte des conséquences sur les autres éléments qui constituent le revenu des salarié-es.

Par conséquent, **le bon chiffre à utiliser est le suivant** : une hausse de salaire net de 100 euros au niveau du salaire minimum entraîne une augmentation du salaire super-brut de 238 euros. Les augmentations au niveau du Smic sont donc tout à fait soutenables financièrement par les entreprises.

Le graphique ci-après montre même qu'une hausse de salaire net de 100 euros entre 1 et 1,5 Smic mène dans tous les cas à une hausse d'environ 240 euros du super-brut. **Pour une entreprise, il n'y a aucune différence entre augmenter un-e salarié-e payé-e 1 400 ou 2 000 euros nets** ! Il n'y a donc pas d'effet spécifique qui ferait qu'une hausse de salaire au niveau du Smic serait plus « coûteuse ».

**Figure 3.** Hausse du salaire super-brut induite par une augmentation de 100 euros du salaire net (échelle de gauche en euros) et part des cotisations sociales dites patronales dans le salaire super-brut (échelle de droite en pourcentage) entre 1 et 1,5 Smic.

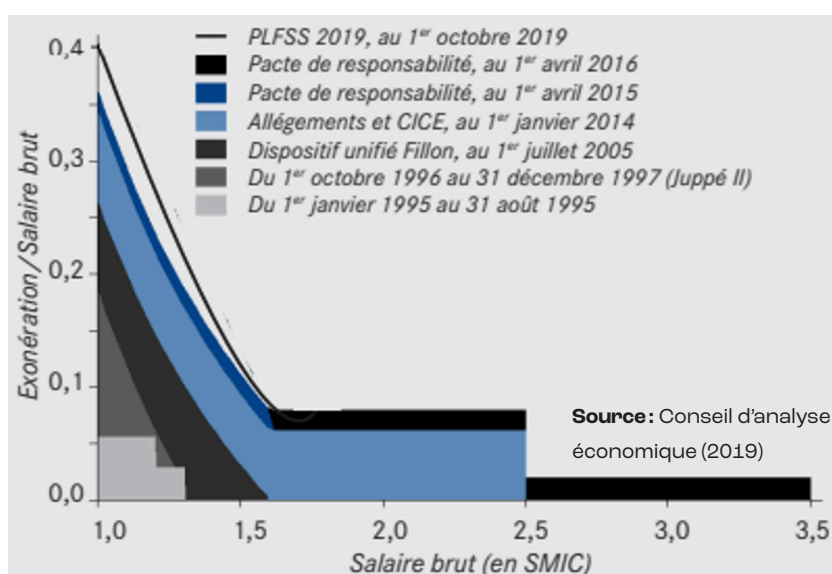


7. Par exemple, si la prime d'activité diminue de 39 euros lorsque le salaire net augmente de 100 euros au niveau du Smic, ils supposent que l'employeur-se rajoute 39 euros supplémentaires, soit désormais une hausse de 139 euros de salaire net, pour compenser la perte de prime d'activité et faire en sorte que le revenu disponible augmente bien de 100 euros. On voit bien ici l'absurdité du raisonnement. De nouveau, il faut donc raisonner en salaire et non en revenu disponible.

Mais les exonérations de cotisations sociales dites patronales sont bien à l'origine d'une **trappe à bas salaires**, c'est-à-dire d'une **situation dans laquelle un-e employeur·se maintient le salaire de ses employé·es à un bas niveau pour continuer à bénéficier des exonérations**.

En effet, les exonérations de cotisations sociales sont concentrées sur les bas salaires, c'est-à-dire sur les salaires entre 1 et 1,6 Smic, qui représentent plus des trois-quarts du total des exonérations. Comme le montre ci-dessous le graphique du Conseil d'analyse économique, elles sont maximales au niveau du Smic puis dégressives jusqu'à 1,6 Smic<sup>8</sup>.

Figure 4. Historique des allègements de cotisations



De ce fait, un-e employeur·se a intérêt à limiter les augmentations de salaires pour ne pas voir se réduire le montant des exonérations auquel il ou elle a droit, surtout au niveau du salaire minimum où les exonérations sont maximales. De surcroît, en période de forte inflation, un-e employeur·se a également intérêt à consentir à des augmentations de salaires plus faibles que les revalorisations du Smic, puisque le tassement vers le bas de la grille des salaires qui en résulte lui permet de toucher de nouvelles exonérations !

C'est ce que montre le graphique précédent. Au niveau du Smic, les cotisations dites patronales ne représentent que 4 % du salaire super-brut, puisque le Smic est presque entièrement exonéré de cotisations. En revanche, elles représentent 11 % à 1,1 Smic, et 25 % à 1,5 Smic.

8. L'axe vertical du graphique indique le montant des exonérations de cotisations sociales dites patronales par rapport au salaire brut. Par exemple, les exonérations représentent 40 % du salaire brut au niveau du Smic.



**L'argumentaire patronal** qui consiste à dire qu'il est impossible d'augmenter les bas salaires, notamment ceux au niveau du Smic, **est donc doublement fallacieux**. D'abord, il n'y a aucune différence entre augmenter un·e salarié·e au Smic ou à 1,5 Smic. Ensuite, ce sont les employeur·ses qui ont intérêt à maintenir les salaires autour du Smic afin de profiter d'un maximum d'exonérations de cotisations !

## La prime d'activité (PA) contre les salaires ?

Pour compléter partiellement la faiblesse des rémunérations aux environs du Smic, il existe un dispositif, la prime d'activité, qui a été introduite en 2015. Elle remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi. Selon le site [solidarites.gouv.fr](https://solidarites.gouv.fr), la prime d'activité est destinée « aux travailleurs aux ressources modestes. Versée chaque mois, elle a pour objectif de soutenir l'activité en complétant les revenus professionnels. Mensuelle, elle a pour but de soutenir leur pouvoir d'achat et de favoriser leur retour ou maintien dans l'emploi. Elle concerne les salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires âgés de 18 ans et plus ». La PA est désocialisée et défiscalisée. Sa méthode de calcul est expliquée dans l'encadré page 6.

Dans une allocution télévisée faisant suite à la crise des « gilets jaunes », le 10 décembre 2018, Emmanuel Macron déclarait : « *Je demande au gouvernement et au Parlement de faire le nécessaire afin qu'on puisse vivre mieux de son travail dès le début de l'année prochaine. Le salaire d'un travailleur au Smic augmentera de 100 euros par mois dès 2019 sans qu'il en coûte un euro de plus pour l'employeur.* » Mais [cette hausse des rémunérations](#) en janvier 2019 s'est faite principalement par une revalorisation du « bonus » de la prime d'activité, à hauteur de 90 euros par mois pour une personne seule percevant le Smic.

### Près de 45 % des travailleur·ses proches du Smic ne touchent pas la PA

L'économiste Muriel Pucci démontre dans une [note de blog pour l'OFCE](#) (2024) que 64 % des personnes au Smic sont éligibles à la prime d'activité, et moins de 50 % des personnes au Smic et qui vivent en couple sont éligibles à cette dernière. **Près de 45 % des travailleur·ses proches du Smic ne la perçoivent pas!** À la différence des augmentations du Smic qui touchent l'ensemble des salarié·es se situant à ce niveau de salaire, la prime d'activité ne concerne donc pas tou·tes les travailleur·ses.

Cela s'explique en partie par le non-recours mais surtout du fait de son mode de calcul familialisé par lequel est évaluée « *la modestie ou non des ressources des travailleurs au niveau de leur foyer* », comme l'indique Muriel Pucci, l'auteurice de ce travail.

Concrètement, le niveau de prime d'activité est déterminé en prenant en compte le salaire, la composition du foyer et la situation professionnelle du ou de la conjointe s'il en est.

**Pour le gouvernement, comme pour le patronat, la prime d'activité serait donc substituable à des augmentations de salaires, et permettrait de soutenir les revenus du travail sur les bas salaires.**

Pourtant, la réalité est bien loin de l'argumentaire gouvernemental et patronal sur le sujet. Contrairement au salaire, la prime d'activité n'est pas pérenne: **quand le salaire net d'un-e travailleur-se (seul-e et sans enfant) augmente de 1 euro, sa prime d'activité diminue de 39 centimes!**

Ce chiffre montre bien que les travailleurs et – très souvent – les travailleuses sont les vraies perdantes du système socio-fiscal actuel. Pour un-e salarié-e au Smic seul-e et sans enfants, une hausse du salaire net de 100 euros par mois entraîne un gain de 1200 euros net annuel. Toutefois, si elle ou il touche une prime d'activité, la hausse n'est plus que de 732 euros net annuels, **soit une différence de 468 euros!** Cette situation s'explique par la présence de la prime d'activité, dont la dégressivité est importante et qui réduit les bénéfices d'une augmentation de salaire.

### Impact de la situation familiale sur la prime d'activité

Le versement de la prime d'activité n'a pas été pensé pour les parents. L'impact des enfants sur celle-ci est dénué de sens, la prime d'activité disparaissant dans certaines situations qui demanderaient pourtant un soutien plus important. Selon Muriel Pucci, deux interprétations semblent possibles. Soit il s'agit d'un impensé de la prestation, ce qui est fortement possible puisque les politiques de l'emploi se basent très souvent sur un profil bien précis (personne seule et sans enfant), soit ces politiques publiques sont construites de telle manière que les salarié-es parents de 2 enfants ou plus sont soutenus en tant que parents plutôt qu'en tant que salarié-es.

Une personne seule qui a trois enfants en étant au Smic à temps plein ne percevra aucune prime d'activité contrairement à une personne seule au Smic à temps plein ayant deux enfants qui elle percevra 185 € par mois. Une mère isolée qui élève trois enfants ne percevra pas non plus de prime d'activité. Quel que soit la situation, le dépassement de la barrière des deux enfants entraîne soit une baisse de la prime d'activité, soit une suppression de celle-ci (voir tableau page suivante).

**La prime d'activité n'intervient donc pas dans beaucoup de cas comme un soutien à l'emploi ou un complément de revenu d'activité.** C'est sans aucun doute une trappe à bas salaires, mais c'est aussi une allocation construite sur des bases peu cohérentes qui n'opèrent que comme un supplément d'âme des pouvoirs publics : les salaires sont certes trop faibles, mais toutes les combinaisons sont bonnes pour limiter les droits des salarié-es et les soutiens dont elles et ils pourraient avoir besoin.

Le fait d'avoir des enfants à charge n'est pas le seul paramètre qui peut faire baisser la prime d'activité. Le fait de recevoir une pension alimentaire entraîne aussi une baisse de son montant, sans pour autant qu'il y ait un lien entre cette pension et le travail de la personne. Finalement, **ce sont aujourd'hui les femmes les plus touchées par la construction de ce dispositif.** Parmi les personnes au Smic, elles sont les plus nombreuses, comme nous l'avons montré plus haut. Elles sont aussi plus souvent en situation de monoparentalité, étant entendu que leur salaire est en moyenne plus faible que celui des hommes. En effet, dans près de 85 % des cas, les familles monoparentales ont une femme à leur tête.

**Tableau 1.** Montant de la prime d'activité d'un·e salarié·e au Smic à plein temps selon sa situation conjugale et le nombre d'enfants à charge\*

	Statut du·de la conjoint·e	Personne seule	
		Montant PA**	Sans enfant
	Un enfant	282 €	
	Deux enfants	185 €	
	Trois enfants	0 €	
En couple – conjoint·e sans emploi			
	Statut du·de la conjoint·e	Inactif·ve sans revenu	Chômeur·se (ARE à 80 % du Smic)
		Montant PA**	Sans enfant
	Un enfant	526 €	0 €
	Deux enfants	562 €	0 €
	Trois enfants	434 €	0 €
En couple – conjoint·e avec emploi			
	Statut du·de la conjoint·e	Salarié·e au Smic à temps plein	Salarié·e gagnant 1,5 Smic à temps plein
		Montant PA**	Sans enfant
	Un enfant	337 €	69 €
	Deux enfants	374 €	105 €
	Trois enfants	235 €	0 €

**Note de lecture :** Pour un·e salarié·e en couple avec 3 enfants qui perçoit un Smic à temps plein, si sa ou son conjoint·e est inactif·ve, ils recevront 434 € de PA, et si ce·tte conjoint·e est chômeur·se et touche une ARE équivalent à 80 % du Smic, ils recevront 0 €.

\* Les enfants ont entre 3 et 10 ans. Le statut en couple renvoie au statut en concubinage de la maquette Edifis.

\*\* Les chiffres sont basés sur le niveau du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

**Sources :** Maquette Edifis, mise en forme des auteurs.

**La prime d'activité pose donc de très importants problèmes :**

1. Elle n'est pas versée selon les besoins de chacun·e, et n'est pas liée simplement à l'activité ou non des personnes ;
2. Elle valide socialement l'idée que le salaire minimum serait désormais un « salaire d'appoint » qu'il faudrait compléter par des allocations diverses si nécessaire ;
3. **Elle soutient le maintien de bas salaires** et n'est pas là pour « inciter » au travail, contrairement à ce que voudrait faire croire le gouvernement ;
4. **Elle est un outil de culpabilisation des personnes privées d'emploi** plutôt qu'une allocation d'aide pour les plus bas revenus ;
5. Même si elle opère pour certain·es comme un complément de revenu plus que nécessaire pour beaucoup, elle est aussi et surtout un outil de contrôle sur les travailleur·ses pour leur faire accepter de faibles salaires, alors même que cette prime est largement financée par les revenus du travail.

Au bout du compte, la prime d'activité est avant tout une énième aide aux entreprises. Elle est largement payée par les travailleur·ses puisqu'elle est financée par le budget général de l'État mais versée par les CAF. Les travailleur·ses doivent donc payer collectivement pour garantir à celles et ceux qui ont les salaires les plus faibles un revenu décent. À côté, les employeur·ses peuvent continuer à payer de très faibles salaires et conserver de nombreuses exonérations, remettant toujours plus en cause les qualifications des travailleur·ses.

## Récapitulatif et propositions CGT

### **De manière générale, on peut mettre en évidence les mécanismes suivants :**

1. Les exonérations de cotisations sociales dites patronales ont été concentrées sur les bas salaires, c'est-à-dire sur les salaires entre 1 et 1,6 Smic ;
2. Elles incitent les employeur·ses à ne pas augmenter les salaires et à les concentrer autour du salaire minimum ;
3. La prime d'activité a été mise en place pour compenser partiellement la faiblesse des rémunérations au Smic et sur les bas salaires ;
4. La prime d'activité n'est pas substituable à des augmentations de salaires. D'abord, alors que des augmentations du Smic touchent l'ensemble des salarié·es qui se situent à ce niveau de salaire, seule la moitié des travailleur·ses proches du Smic touchent la prime d'activité. Par ailleurs, la prime d'activité n'est pas pérenne contrairement au salaire : quand les salaires augmentent, les travailleur·ses perdent progressivement la prime d'activité ;
5. La combinaison des effets de la prime d'activité et des exonérations de cotisations sociales bloque les ménages dans une trappe à bas salaires.

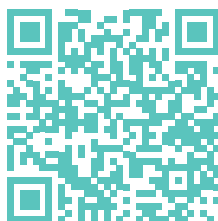
Sur ce sujet, les revendications de la CGT sont claires :

1. Augmenter le Smic à 2 000 euros bruts afin que chaque travailleur·se puisse vivre dignement de son travail et subvenir à ses besoins fondamentaux ;
2. Rétablir l'échelle mobile des salaires pour sortir par le haut du tassement des grilles de salaires, en répercutant les revalorisations du salaire minimum à l'ensemble des rémunérations. Cela s'oppose au programme des libéraux·les qui proposent de sortir de ce tassement par le bas en désindexant le Smic de l'inflation, c'est-à-dire en retirant la dernière protection du revenu des travailleur·ses ;

3. Sortir des exonérations de cotisations sociales dites patronales, en commençant par celles au-delà du seuil de 1,6 Smic, dont la littérature économique a prouvé qu'elles étaient inefficaces et dont le montant s'élève à plus de 15 milliards d'euros. Pour les exonérations en-dessous du seuil de 1,6 Smic, le barème doit être modifié. Plutôt que de les exprimer en pourcentage du Smic, nous proposons de les fixer en euros et de geler le barème. Aujourd'hui, lorsque le Smic augmente, cela ne modifie pas le montant des exonérations que touchent les entreprises car elles sont calculées en proportion du Smic. Elles restent alors maximales au niveau du salaire minimum puis dégressives. Avec le nouveau barème proposé, toute hausse du Smic et des salaires réduirait le montant des exonérations dont bénéficient les entreprises. Ce mécanisme permettrait de sortir progressivement les entreprises de leur addiction aux exonérations de cotisations sur les bas salaires.

Retrouvez les dernières notes éco  
sur [analyses-propositions.cgt.fr/economie](https://analyses-propositions.cgt.fr/economie)

<b>Numéro</b> <b>161</b>	Dernière l'inflation, le conflit entre le capital et le travail	<b>Numéro</b> <b>162</b>	Retraites : contre l'enfumage gouvernemental, les vrais chiffres sur le financement
<b>Numéro</b> <b>159</b>	Que faire de la dette Covid? Perspectives revendicatives. Alexandre Denigny (CGT Finances), Mathieu Cocq (Pôle éco confédéral) et Ilona Delouette (Pôle protection sociale).	<b>Numéro</b> <b>160</b>	Le point sur les possibilités de financement de la réduction du temps de travail et des 32 heures
<b>Numéro</b> <b>157</b>	L'inflation : De quoi s'agit-il au juste? Faut-il craindre son retour?	<b>Numéro</b> <b>158</b>	Qu'est-ce que l'économie sociale et solidaire?
<b>Numéro</b> <b>155</b>	Le Smic a 50 ans : le comprendre et le défendre	<b>Numéro</b> <b>156</b>	L'économie sociale et solidaire : un état des lieux et des interrogations
<b>Numéro</b> <b>153</b>	« Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune » : chiche!	<b>Numéro</b> <b>154</b>	Dettes, monnaie, crise, 10 points pour comprendre le débat économique pendant la crise du Covid-19



Flasher ou cliquer sur le QR-code  
pour retrouver toutes les notes éco  
et bien d'autres publications!



