

**Premiers éléments partagés par la FEDOM à la mission IGF/IGAS
sur le régime d'exonérations des cotisations sociales patronales spécifiques
applicables dans les DROM**

En préambule, la FEDOM attire l'attention de la mission IGF/IGAS sur les points suivants.

Nous considérons essentiel que tout régime d'aide d'Etat soit évalué afin d'en mesurer l'efficacité et l'efficacités, notamment au regard des besoins exprimés par les premiers acteurs concernés (les entreprises en l'espèce), mais aussi de nous conformer aux obligations communautaires en matière d'aide d'Etat.

Mais nous considérons que les travaux évaluatifs ne doivent en aucun cas conduire à une remise en cause du niveau global de soutien à l'emploi déterminé par ce dispositif.

De surcroît, eu égard notamment au calendrier prévisible de la mission IGF/IGAS, à savoir un « rendu » annoncé pour la mi-octobre, ce qui ne permet pas d'envisager une véritable concertation préalable sérieuse sur un sujet aussi important, nous réitérons, avec l'ensemble des organisations socio-économiques des territoires ultramarins, notre opposition à toute évolution de ce régime à court terme (PLFSS 2025).

La FEDOM a rappelé l'épisode malheureux de l'an dernier lié à la publication en octobre 2023 du rapport IGF sur les aides fiscales à l'investissement outre-mer s'étant accompagné du dépôt quasi-immédiat d'un amendement aux conséquences potentiellement désastreuses en plein PLF, malgré la prudence méthodologique préconisée par la mission IGF en page 42 de son rapport. Il est impensable qu'un tel épisode se reproduise cette année avec la LODEOM sociale. Le Gouvernement a d'ailleurs pris publiquement l'engagement que cela ne se reproduirait plus.

Nous insistons sur le fait que sans véritable et sérieuse concertation préalable assise sur des études d'impact largement partagées, une réforme précipitée cette année conduirait à des ajustements orientés par la seule logique du rabet budgétaire.

C'est la dynamique de l'emploi privé Outre-mer qui en pâtirait, et les conséquences sur la vie chère seraient inévitables.

- Disposez-vous d'éléments sur la structuration de l'économie des différents territoires d'outre-mer (degré d'ouverture, forte dépendance à certains secteurs, etc.) ?

Les économies ultramarines se caractérisent par des éléments en facteur en commun qui renvoient fondamentalement à l'ultra-périphérie, reconnue dans les traités européens.

Cela se matérialise concrètement par :

- L'extrême éloignement de ses territoires par rapport au continent européen ;
- Un cumul de contraintes structurelles (aléas climatiques, étroitesse des marchés...) et des productions dans des zones tropicales ou subtropicales ;
- Une dimension supplémentaire de « frontière » de l'Union et un positionnement géographique proche de pays en développement ou émergents avec lesquels l'UE entretient aujourd'hui une relation historiquement, et toujours majoritairement, axée sur la coopération plus que véritablement sur des échanges économiques ;
- Des situations très différentes sur le plan institutionnel avec une multiplicité de statuts en droit interne, souvent source de complexités administratives et génératrice de surcoûts économiques pour les entreprises (ex : pb d'adaptation des normes).

De manière plus concrète encore, les outre-mer se caractérisent par :

- Une quantité limitée de ressources naturelles et un recours massif aux importations, générant un déséquilibre de la balance commerciale ;
- Des centres de décisions économiques principalement situés hors des RUP pour les fonctions supports de l'économie (transport, banque, assurance, télécommunications, etc.) ;
- Une difficulté à mettre en place une économie de substitution aux importations. La Réunion est le territoire qui applique le plus, avec un certain succès, une telle logique mais doit défendre un tissu très fragile d'entreprises de production. Des dispositifs d'aide existent afin de soutenir la production locale (ex : l'octroi de mer) et de compenser partiellement l'écart de compétitivité entre les produits locaux et les produits introduits dans les RUP. Néanmoins, les écarts dans les structures de coûts restent considérables entre d'une part, des acteurs dont le marché est limité à un territoire ultramarin et d'autre part, ceux qui évoluent dans un marché hexagonal ou européen et pour qui le territoire ultramarin n'est qu'un marché d'exportation parmi d'autres, voire un marché de dégagement ;
- Une difficulté pour les opérateurs économiques de négocier les prix des intrants qu'ils doivent importer, du fait des faibles volumes qu'ils mobilisent ;
- Une très faible capacité à réaliser des économies d'échelle ;
- Des coûts liés aux modalités d'approvisionnement et à certains aléas : dépendance du programme de production des fournisseurs en Europe qui impacte la stratégie de production locale, délais dans les livraisons, avaries au cours du transport, grèves... Le tout conduit à une obligation de constituer des stocks plus importants en mobilisant de la trésorerie, des espaces de stockage et du personnel pour gérer ces stocks ;
- Le foncier utilisable est limité et donne lieu à une forte concurrence entre les diverses activités économiques et les espaces d'habitation. Ce qui est rare étant cher, le coût des terrains est très élevé ;

- La dépendance du secteur marchand à une commande publique souvent défaillante conduisant notamment à des délais et retards de paiement plus longs qu'en métropole, exerçant une pression sur la trésorerie des entreprises ultramarines et conduisant à davantage d'endettement à court terme ;
- Un marché bancaire plus fermé, et un accès plus difficile et plus coûteux au crédit bancaire.

Tout ceci fait que les Outre-mer et les entreprises de ces territoires se caractérisent par un déficit de compétitivité marqué qui explique un taux de couverture particulièrement faible (environ 11,5% en 2021), en comparaison à celui de l'hexagone (85,5% en 2021) et surtout à celui d'autres économies insulaires (90% aux Seychelles). La balance commerciale des DROM est très largement déficitaire. En 2021, les exportations des DROM représentaient à peine 2,5% de leur PIB. Ceci s'explique notamment par le fait que certains secteurs productifs clés (tourisme notamment) reste particulièrement faibles du point de vue de la contribution à la croissance du PIB comparativement aux dépenses dites de transferts (le secteur public représente en moyenne 45% du PIB).

Ce déficit important de compétitivité-coût de nos entreprises locales explique par ailleurs, en partie, le problème de compétitivité-prix avec un panier de consommation moyen outre-mer environ 12,5% (2022) plus élevé que dans l'hexagone.

Tous ces éléments conduisent à un certain nombre de surcoûts, identifiés et identifiables, qui constituent, par ailleurs, l'unique grille communautaire de lecture des aides octroyées par l'Etat afin de permettre la compensation de ces surcoûts et des gaps de compétitivité que subissent les entreprises ultramarines.

Les surcoûts sont définis par comparaison entre les coûts d'exploitation d'entreprises situées dans les outre-mer et les coûts d'exploitation d'entreprises situées en France hexagonale. Or, compte tenu du handicap structurel d'exiguïté du marché local et en l'absence de débouchés d'exports significatifs, les entreprises ultramarines ne peuvent réaliser d'économies d'échelle que marginalement ;

- Les investissements permettant d'augmenter la productivité et la compétitivité sont définis au regard de la taille du marché accessible ; ils sont de surcroît impactés par les surcoûts liés à leur spécificité ou à leur surdimensionnement, limitant encore les économies d'échelle par un amortissement plus long et plus onéreux ;
- Les rapprochements entre entreprises, permettant de mutualiser ressources, moyens et capacités productives, sont limités eu égard à la structure du marché : les entreprises de taille moyenne à grande sont déjà de facto, du fait de l'exiguïté du marché, en situation de concentration maximum des capacités de production.

Les facteurs de surcoûts explicités ci-avant génèrent un coût du travail plus élevé, avec des rémunérations globalement plus élevées et un poids important de la masse salariale par rapport au CA. Les particularismes du marché du travail dans les outre-mer conduisent à devoir attirer et fixer sur les territoires des compétences venues souvent de l'extérieur, qu'il faut sur-rémunérer, dans un contexte, sur certains territoires, de vieillissement accéléré de la population.

Les études territoriales « Emploi et Salaire » de l'INSEE rappellent ainsi que le niveau de rémunération des cadres et des qualifications intermédiaires en outre-mer, est généralement supérieur aux moyennes hexagonales. De plus, la rareté de certaines compétences techniques spécialisées conduit à un recrutement métropolitain de personnel en situation d'expatriation dans les outre-mer. L'attraction et la rémunération des compétences des cadres et des professions intermédiaires représentent un surcoût pour les opérateurs ultramarins, en comparaison des niveaux de salaire moyens pratiqués en France hexagonale. Dans les outre-mer, les revenus salariaux moyens des cadres et des professions intermédiaires et supérieures sont donc supérieurs aux moyennes de ces différentes catégories en France de province.

Dans le secteur du tourisme par exemple, la FEDOM a fait réaliser par KPMG fin 2022 une étude portant sur l'analyse d'une trentaine de comptes d'exploitation de structures hôtelières qui montre que l'hôtellerie aux Antilles françaises et à La Réunion est fortement pénalisée par le poids de la masse salariale. En moyenne, la masse salariale pèse 42% du chiffre d'affaires des hôtels aux Antilles françaises et 40% à La Réunion, contre environ 30% (donnée 2019) en Métropole et 14% sur les îles des Caraïbes voisines des Antilles Françaises (donnée 2015), en dépit des aides au fonctionnement (LODEOM notamment) dont peuvent bénéficier les structures.

L'étude montrait aussi, en analysant l'impact des autres aides d'Etat (aides à l'investissement/Girardin notamment), que le développement du secteur de l'hôtellerie et des hébergements touristiques outre-mer est appuyé par le dispositif de défiscalisation/crédit d'impôt qui s'apparente davantage à une mesure de soutien à l'investissement qu'à une mesure de soutien à l'exploitation. C'est-à-dire qu'elle est efficace en ce qu'elle vient compenser le déficit de compétitivité des destinations ultramarines en soulageant le poids de l'immobilier dans l'exploitation. En revanche, elle ne cible pas directement le nœud du problème des exploitations hôtelières des DROM que représente le surpoids de la masse salariale des exploitations. Et la LODEOM, en l'état actuel des curseurs applicables au secteur du tourisme, ne permet pas de compenser les 10 points d'écart de rentabilité qu'il peut exister avec l'hexagone (jusqu'à 30 points avec les Etats voisins).

Ce déficit de compétitivité de nos entreprises locales constitue le cœur de la problématique de la baisse du coût du travail et justifie, au regard de la situation constatée aujourd'hui, le maintien d'un outil fort de soutien à la compétitivité des secteurs productifs outre-mer.

- Quels sont, selon vous, les secteurs les plus dynamiques et les secteurs émergents dans les différents territoires ultramarins ? Inversement, quels sont les secteurs économiques les plus en difficulté ?

Les entreprises sont aujourd'hui fragilisées par les difficultés économiques consécutives aux crises à répétition depuis 2019, avec un climat des affaires qui s'assombrit. Les chiffres récents révélés par l'IEOM/IEDOM sur les défaillances d'entreprises sur certains territoires ultramarins sont particulièrement inquiétants : les défaillances d'entreprises dans les Outre-mer ont augmenté de 34,2% en 2023, dont 51,9% en Martinique et 58,3% à la Réunion.

L'IEDOM nous enseigne que c'est le secteur de la construction qui est le plus touché, avec 530 entreprises défilantes au cours de 12 derniers mois (soit 25,6 % du total), alors qu'il représente environ 11 % des entreprises ultramarines. Ces données sont révélatrices de la situation difficile dans laquelle se trouve la filière du BTP sur certains de nos territoires. Nous alertons depuis plusieurs mois sur une réalité qui ne trouve toujours pas de réponses satisfaisantes de la part des pouvoirs publics.

Focus sur La Réunion

- Avec 19 485 salariés en 2022, en constante augmentation depuis 2013, le BTP est le 3e employeur de l'île ;
- Une hausse de la masse salariale de l'ordre de 90 M€ au cours des 5 dernières années ;
- Un CA en baisse : 1,385 Md € en 2011 contre 1,248 Md € en 2022 (soit - 10 %) et qui se traduira bientôt par des licenciements, le CA par salarié ayant diminué de 25 % entre 2010 et 2022 (83 600 € contre 63 142 €) ;
- Une hausse des prix de + 25 % entre septembre 2021 et janvier 2023 (CERBTP) ;
- Des marges divisées par 2,75 entre 2019 et 2023 : 10,9 % en 2019 ; 5,5 % en 2022 ; 5 % en 2023. Le taux de marges des autres secteurs avoisinerait les 15 % et serait monté à 21,1 %, en 2022, dans le bâtiment hexagonal (FRBTP / INSEE) ;
- 30 % d'entreprises défilantes supplémentaires en 2023 par rapport à 2022 (IEDOM)

Depuis de longs mois, le secteur essuie de plein fouet la crise du logement et de la commande publique, tout en étant entraîné dans le cercle vicieux des délais de paiement : manque de trésorerie, pénalités de retard, défilances d'entreprises, faillites, liquidations judiciaires, attrition de la concurrence, augmentation des prix et destructions d'emplois sont autant de conséquences économiques et sociales qui en découlent.

En effet, une importante partie de l'activité économique, qui est seule créatrice d'emplois et qui, en Outre-mer, dépend en grande partie de la commande publique, est aujourd'hui bridée par la complexité des procédures administratives et juridiques et les délais de paiement excessifs des collectivités territoriale et des hôpitaux.

Cette situation n'est pourtant pas une fatalité. Des mesures de court terme pourraient être rapidement instruites par le gouvernement afin de permettre une sortie de crise : l'avance de démarrage sur les marchés publics sans garantie bancaire, l'ouverture de la LODEOM renforcée au secteur du BTP, une hausse du niveau d'intervention unitaire de la LBU, etc.

S'agissant de la question des délais de paiement, plus particulièrement, des solutions existent : faire du délai global de paiement excessif des collectivités locales un cas d'ouverture par le préfet du contrôle budgétaire par la chambre régionale des comptes, faire procéder de manière automatique par le comptable public au calcul et au mandatement d'office des intérêts moratoires et de l'indemnité forfaitaire, poursuivre le « name and shame » en publiant les délais de paiement de toutes les collectivités ; pour l'hôpital public, réfléchir à une forme d'affacturage inversé couplé à la mise en place d'un fonds de garantie qui pourrait être en partie alimenté par les principaux acteurs concernés, etc.

- Disposez-vous d'une cartographie des politiques soutenant l'innovation en outre-mer ? Dans quelle mesure le barème « innovation croissance » d'exonérations de cotisations sociales s'articule-t-il avec le reste de ces politiques ?

Applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, le barème dit « d'innovation et croissance » du régime d'exonérations de charges sociales patronales applicables outre-mer permet un allègement dégressif des cotisations sociales patronales jusqu'à 3,5 SMIC dans les secteurs de la R&D et des NTIC.

Toutefois, l'appréciation de la réalité « *de salariés concourant essentiellement à la réalisation de projets innovants dans le domaine des technologies de l'information et de la communication* » (Article L. 752- 3-2 du CGSS) et du périmètre des « *salariés (qui) sont principalement employés à la réalisation* » de ces projets (Article D. 752-7 du CGSS) pour bénéficier du dispositif rend, en pratique, le régime relativement inaccessible.

Les CGSS s'estiment, en effet, peu outillées pour juger de ces situations (caractéristiques et durabilité de la dimension innovante, lien ou non avec le dépôt de brevets, dimension relevant directement ou de manière dérivée des nouvelles technologies, etc.), en l'absence de ressources expertes à leur disposition.

De fait, de nombreuses entreprises, potentiellement bénéficiaires ne sollicitent pas ce dispositif du fait de cette imprécision.

En l'état, la réforme mise en œuvre en 2019 par le gouvernement ne permet donc pas de répondre à l'enjeu de création d'emplois hautement qualifiés dans les outre-mer dans le domaine du numérique notamment et de la recherche et développement.

Dès lors, il conviendrait a minima d'assouplir les conditions d'application du 4^{ème} barème dit « d'innovation et de croissance », notamment en remplaçant la formulation « *concourant essentiellement à la réalisation de projets innovants* » (article L. 752-3-2, C) par une limitation plus claire et objective comme celle des grades et titres des salariés concernés (ingénieurs, docteurs, etc.).

◆ **Dispositifs d'exonérations Lodeom**

Quel regard portez-vous sur les dispositifs d'exonération Lodeom ?

Principal instrument d'intervention en faveur de la baisse du coût de travail de nos économies, le régime spécifique d'exonération de charges sociales patronales applicables aux entreprises ultramarines dit « LODEOM » constitue aujourd'hui le premier soutien à la compétitivité de nos entreprises et le principal dispositif de développement et de préservation de l'emploi privé.

Le montant des exonérations Lodeom dans les DROM (hors Mayotte) et Saint-Martin dont ont bénéficié les entreprises s'élève à 5Md€ cumulé sur 5 ans (2019-2023)¹. Cela représente 9% de la masse salariale totale. Le salaire moyen annuel dans les DROM s'élève à 30 708€. Sur la période 2018-2022, la masse salariale globale des DROM a augmenté de 19%. La masse salariale globale des entreprises bénéficiaires de la LODEOM a augmenté de 34%. La dynamique salariale se vérifie grâce au régime de la LODEOM qui permet le soutien à l'emploi. Le salaire mensuel moyen ayant peu évolué sur cette même période, nous observons que la LODEOM a eu un effet de préservation et de création d'emploi.

Nous estimons qu'environ 30 000 emplois/an ont été préservés grâce à la Lodeom, soit 8% du nombre d'emploi total dans les DROM.

La suppression totale ou partielle de ce dispositif pourrait entraîner les conséquences suivantes :

- Augmentation du nombre de défaillances d'entreprises ;
- Destruction d'emplois ;
- Augmentation du taux de chômage avec impact sur les jeunes ;
- Augmentation des prix des entreprises pour conserver leur niveau de rentabilité ;
- Baisse des dynamiques d'augmentations des salaires ;
- Baisse du pouvoir d'achat ;
- Précarisation et fragilisation sociale ;
- Impacts à la hausse sur les finances publiques (assurance chômage, assurance maladie, pertes de recettes, etc.).

Pour autant, ces exonérations ne doivent pas être conçues dans une seule approche en faveur de l'emploi peu ou pas qualifié. Elles doivent aussi conduire à :

- Encourager des secteurs identifiés comme stratégiques à innover et exporter ;
- Attirer des cadres diplômés en leur garantissant des rémunérations attractives.

À cet égard, l'abaissement de charges sur les emplois qualifiés pour renforcer l'attractivité des secteurs prioritaires, innovants et exportateurs est une nécessité dans la relance de la compétitivité des entreprises ultramarines.

¹ Données ACOSS/CGSS transmises à la FEDOM



Alors que l'action de la FEDOM avait déjà permis d'amorcer une transition plus soutenable pour les entreprises au moment de la suppression du CICE et de la réforme consécutive conduite par le Gouvernement en 2019, l'enjeu relatif à la capacité des entreprises à recruter des cadres de haut niveau, pour mieux accompagner la transformation des appareils productifs dans des secteurs innovants, reste posé.

En effet, pour mieux se structurer face à leurs concurrentes internationales, pour innover, pour permettre la montée en gamme des productions, les entreprises ultramarines ont besoin d'embaucher ou de conserver leurs personnels les mieux formés et les plus performants. Il s'agit là d'une condition nécessaire à la réindustrialisation et à la transformation des appareils productifs.

Dès lors, si l'on souhaitait mieux comprendre les effets d'un tel régime sur le développement économique et la compétitivité, il pourrait être intéressant de chercher à analyser, au-delà des critères d'emploi classiques (dont certaines études ont déjà montré l'insuffisance), les effets du régime sur :

- La structure de l'appareil productif, la spécialisation des entreprises et leur effort de « montée en gamme » ;
- Sur la qualification des salariés, que ce soit par le biais de l'effort de formation des individus (notamment en formation initiale) ou de l'effort des entreprises en faveur des leurs salariés les moins qualifiés ;
- Sur les exportations, les investissements matériels et immatériels, l'innovation et in fine sur la croissance potentielle.

- Comment expliquez-vous l'augmentation continue des dépenses consacrées aux dispositifs Lodéom depuis 2017 ?

Il faut rappeler que le soutien budgétaire annuel de l'Etat aux entreprises ultramarines (aides au fonctionnement et aides à l'investissement pour environ 2,5 milliards, environ 10% de l'effort budgétaire global de l'Etat) a été particulièrement attaqué au cours des dix dernières années, sous l'effet de coups de rabots successifs, bien davantage en proportion que les autres dépenses budgétaires outre-mer, notamment celles en faveur des ménages.

Entre 2013 et 2016, ce sont plus de 200 millions d'euros de diminution en crédits consommés au titre des exonérations de charges sociales patronales.

La tendance s'est globalement inversée à compter de 2018, s'agissant de la LODEOM sociale. Quelques éléments observations.

Une observation préalable : s'agissant des crédits budgétaires consacrés à la dépense générée par ce régime, nous constatons depuis 2022 (cf tableau ci-après) un décalage croissant entre les autorisations d'engagement et l'exécution réelle.

De fait, dans sa note d'analyse relative à l'exécution budgétaire 2023 de la mission budgétaire Outre-mer, la Cour des comptes *« constate pour la deuxième année consécutive une importante sur-exécution de plus de 403 millions d'euros. »*

Dans le dialogue préalable à l'élaboration du budget entre les administrations et les organismes concernés (URSSAF, ACOSS, Direction de la sécurité sociale, direction du budget et DGOM), la Cour des Comptes souligne que *« l'URSSAF transmet les actualisations de ces prévisions budgétaires, basées sur des modèles économétriques (emploi et salaire moyen par tête) sur le champ global de la France. Les spécificités ultra-marines ne sont pas prises en compte et, selon l'URSSAF, le resserrement du périmètre des modèles utilisés contribuerait à diminuer la fiabilité des prévisions. Comme l'an dernier, l'URSSAF n'envisage pas de modifier sa méthode, notamment en l'absence d'ETP à y consacrer. »*

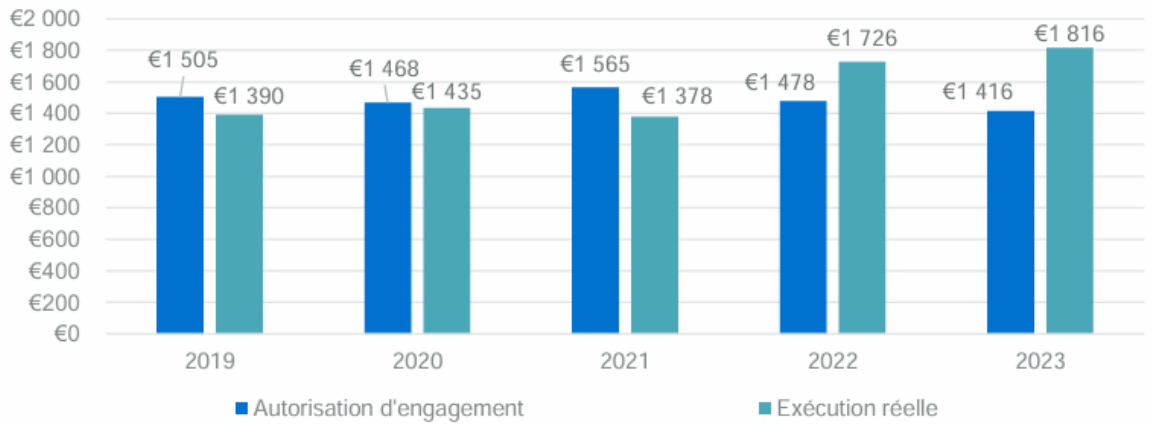
Au-delà de ce sujet, l'augmentation significative du volume budgétaire sur la période 2018 - 2023 (notamment en 2022 et 2023) est à mettre en corrélation avec, notamment, :

- Une hausse globale du nombre d'établissements sur la période 2018-2022 : +21% dans les DROM (hors Mayotte) (contre 14% en France métropolitaine).
- Un taux d'emploi² moyen dans les DROM qui a augmenté d'environ 3% sur la période (50% en 2023).
- Un taux de chômage moyen dans les DROM qui est passé de 23% à 18% sur la période.

L'augmentation de la dépense réelle témoigne en réalité de l'effet positif du régime sur la dynamique d'emploi, qu'il faut à tout prix conserver.

² % d'actifs en activité sur la population totale

Comparaison entre les autorisations d'engagement et l'exécution réelle
des exonérations du programme 138 action 01



Année	Autorisation d'engagement (m€)	Evolution autorisatoïn d'engagement	Montant Exécution réelle (m€)	Evolution exécution réelle
2019	1 505,45 €	-	1 390,47 €	-
2020	1 468,06 €	-3%	1 435,00 €	3%
2021	1 565,13 €	6%	1 378,16 €	-4%
2022	1 478,04 €	-6%	1 726,37 €	20%
2023	1 416,18 €	-4%	1 816,21 €	5%

Sources : Rapport annuel de performance et rapport annuel de la cour des comptes - Outre-mer

- Les dispositifs Lodéom sont-ils, selon vous, efficaces pour renforcer la compétitivité des entreprises ultramarines ?

Comme nous l'avons largement développé ci-avant, les entreprises ultramarines doivent composer avec la combinaison de contraintes permanentes et structurelles engendrant un surcoût économique : l'éloignement augmente les coûts logistiques, l'étroitesse des marchés empêche les entreprises de dégager des économies d'échelle, les tensions sur le foncier, les difficultés de formation et de qualification limitent les gains de productivité. A tout ceci, s'ajoute le poids et la concurrence du secteur public avec le caractère attractif des rémunérations servies et les enjeux de concurrence féroce et de déficit de compétitivité-prix par rapport aux entreprises des pays tiers voisins.

Les mécanismes adaptés de soutien en faveur de la baisse des charges d'exploitation des entreprises ultramarines (exonérations LODEOM et régimes de zones franches) mis en place par l'Etat au fil des années ont permis de compenser en partie ces surcoûts. Ils sont indispensables à la création de valeur ajoutée et d'emplois durables et qualifiés.

- Avez-vous conduit des travaux sur le dispositif ?

Nous menons en ce moment des travaux en interne avec l'appui de MAZARS qui ont deux objectifs :

- Un objectif d'évaluation « macro » de l'impact du régime de la LODEOM sur la période 2018/2023 afin de mesurer les impacts macro depuis la réforme de 2018/2019. Cette analyse s'appuie principalement sur les données transmises par l'ACOSS et les CGSS. Nous transmettons en annexe les premiers éléments de cartographie et d'analyse. Ils montrent l'importance du régime, depuis la réforme de 2018/2019, sur la dynamique d'emploi privé favorable constatée outre-mer entre 2019 et 2022.
 - Un objectif d'évaluation « micro » de l'impact du régime sur les résultats de l'entreprise, à l'aide du simulateur en ligne que nous lancerons la semaine du 2 septembre. Nous serons en mesure d'analyser ces données et d'en tirer un certain nombre d'enseignements fin-septembre.
- Disposez-vous d'éléments sur d'éventuels non-recours des entreprises aux exonérations Lodéom ?

Cf les premiers éléments d'analyse en annexe

- Les dispositifs d'exonération Lodéom pourraient-ils être remplacés par d'autres dispositifs de soutien économique qui permettraient de mieux répondre aux besoins des entreprises ?

Ce débat a été posé et tranché au moment de la suppression du CICE en 2018. Le remplacement du CICE par une baisse de charges définitive présente l'avantage d'un gain de trésorerie facilité et immédiat. Le décalage d'au moins 1 an entre le versement du salaire et la perception du CICE nuisait à l'efficacité du dispositif, avec des difficultés de préfinancement (que nous observons aujourd'hui encore à Mayotte), conduisant à taux élevés de non-recours au dispositif.

Les mécanismes d'allègements de cotisations patronales constituent un mécanisme simple, direct et efficace pour les entreprises.

- Une différenciation plus marquée des dispositifs en fonction de la situation économique et du marché de l'emploi de chacun des territoires concernés vous semble-t-elle pertinente ?

Le régime actuel prévoit déjà des différences territoriales (Guyane, Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin) qu'il convient de ne pas remettre en cause.

Les opérateurs et organisations économiques de ces territoires considèrent que les grands équilibres actuels des régimes et des particularismes qui leur sont aujourd'hui applicables doivent être préservés.

Aussi, il ne nous paraît pas pertinent, à court terme, d'envisager une plus grande différenciation territoriale s'agissant du régime commun applicable aux trois « DROM historiques » (Guadeloupe, Martinique, Réunion).

Si une plus grande différenciation territoriale devait être posée, elle devrait nécessairement donner lieu à une véritable discussion avec les organisations concernées sur les territoires, et à une co-construction avec les milieux économiques. Il est évident que le temps de cette discussion et de cette construction n'est pas possible cette année, dans le contexte actuel de grande incertitude politique et institutionnelle.

Enfin, nous souhaitons attirer l'attention sur la situation particulière de Mayotte, même si nous comprenons que ce territoire n'est pas dans le champ de l'évaluation IGF/IGAS.

Pour rappel, alors que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a été abrogé pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2019 par l'article 86 de la loi de finances pour 2018 et substitué par des allègements pérennes de cotisations sociales patronales prévus à l'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, ces allègements n'ont pas pu être mis en œuvre dans le département de Mayotte dans la mesure où celui-ci fait l'objet d'un régime spécifique différant de celui applicable dans les autres départements d'outre-mer.

En conséquence, l'article 155 de la loi de finances pour 2019 précitée a prévu de maintenir provisoirement le dispositif du CICE en faveur des entreprises exploitées à Mayotte au taux de 9 % pour les rémunérations inférieures à 2,5 du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), qui cohabite avec un régime spécifique à Mayotte d'allègements de charge.

Il convient de rappeler que le maintien du CICE avait une visée transitoire dans la mesure où l'objectif consubstantiel à la départementalisation d'alignement sur le droit commun et de résorption des écarts de développement reste pleinement d'actualité sur le territoire.

Dans la mesure où le gouvernement entend mettre en œuvre une convergence sociale, il doit a minima s'engager à réaliser un travail sérieux d'évaluation de son impact sur la compétitivité des entreprises, qui pourrait aussi permettre de faire un éclairage sur le recours au CICE par les entreprises de Mayotte (sujet qui n'a jamais fait l'objet d'évaluation jusqu'à ce jour) et d'envisager un certain nombre de scénarios d'évolutions possibles.