



Notre valeur ajoutée c'est l'homme

Confédération Générale
des Petites et Moyennes Entreprises

2007

P R E S I D E N T I E L L E S

IMPACT PME

PRÉAMBULE



Jean-François Roubaud

Président de la CGPME

“ La CGPME représente 1 600 000 PME/TPE françaises. Active sur tout le territoire national au travers de ses organisations départementales et régionales, la Confédération regroupe, en outre, près de 220 branches professionnelles du secteur industriel, du commerce, des services et de l’artisanat.

Elle réunit des entreprises patrimoniales, où les relations humaines fondées sur la proximité entre le chef d’entreprise et les salariés, font converger les intérêts réciproques autour d’un même projet, et ce aux antipodes de la seule logique financière.

La CGPME professe des valeurs d’effort, de liberté, d’initiative et de partage. A ce titre, elle revendique un libéralisme tempéré.

C’est pourquoi, aujourd’hui plus que jamais, face aux défis de la mondialisation, elle demande la mise en place, aux niveaux communautaire et français, de conditions garantissant une saine concurrence et permettant aux PME, en tenant compte de leur spécificité, de se développer, jouant ainsi pleinement leur rôle de créateur de richesses et d’emplois.

Nous avons la conviction qu’il est possible d’assainir les finances publiques sans accroître davantage encore la pression fiscale, à condition d’une part de maîtriser les dépenses publiques et, d’autre part, de susciter par des mesures énergiques favorisant l’activité plutôt que l’assistanat, un sursaut de confiance, seul à même de générer davantage de croissance, et ce dans l’intérêt de la Nation tout entière.

Renforcer la cohésion sociale et préserver la vitalité économique de nos Régions, c’est aussi organiser le marché du travail en prenant en compte la réalité économique actuelle et l’exigence d’une compétitivité accrue du fait de la globalisation. Accepter de faire évoluer certaines règles, à l’intérieur comme à l’extérieur de l’entreprise, reconnaître que flexibilité peut davantage rimer avec emploi qu’avec précarité, sont certainement quelques unes des voies à explorer sans dogmatisme dans un esprit de dialogue et d’ouverture.

On ne fera pas non plus l’économie d’une vraie réflexion pour mieux articuler formation et emploi, inciter à raisonner développement durable, réfléchir à de nouveaux modes de financement d’une protection sociale sécurisante mais non sclérosante, éviter la judiciarisation de la société française, synonyme d’immobilisme...

Du pouvoir d’achat au dialogue social, de la formation des jeunes à l’emploi, de la fiscalité à la protection sociale, du travail manuel à l’innovation, de l’environnement à l’Europe, quels que soient les sujets, les entreprises sont au centre de la vie de nos concitoyens.

Il est donc légitime qu’à l’heure de se déterminer pour choisir celui ou celle qui assumera la magistrature suprême, la CGPME, force de proposition et d’action, se fasse l’écho des interrogations des PME. Accompagner les entreprises, les défendre mais également éclairer leur choix pour que chacun se prononce selon ses convictions mais en toute connaissance de cause, c’est ainsi que nous concevons le rôle d’une organisation telle que la nôtre, corps intermédiaire et véritable poumon d’une démocratie qui a besoin de relais pour incarner pleinement le bien commun.

C’est dans cet état d’esprit que nous avons pris l’initiative d’interroger les principaux candidats à l’élection présidentielle.”

1 EQUILIBRE DES FINANCES PUBLIQUES ET DES REGIMES SOCIAUX



Daniel Macherez

Entreprise Magenord, logistique et archivage,
Aisne,
42 salariés.

“Mon entreprise ne peut se permettre, au risque de disparaître, de ne pas, au minimum, présenter des comptes équilibrés.”

Le budget initial de la France est, chaque année, présenté en déficit contribuant, d'année en année, à creuser une dette publique qui dépasse aujourd'hui les 1 100 milliards d'euros.

Cette impéritie choque profondément les chefs d'entreprise qui savent, eux, qu'une PME ne peut se permettre, au risque de disparaître, de présenter un budget déficitaire.

Les charges publiques pèsent lourdement sur le budget de l'Etat. Or, du fait de la situation démographique, plus de 60 000 fonctionnaires partent chaque année en retraite. Après avoir clairement défini le rôle respectif de l'Etat et des Collectivités Territoriales, il y a là une opportunité unique d'engager un véritable redéploiement de la fonction publique qui se traduira nécessairement par une diminution du nombre de fonctionnaires de l'Etat.

QUESTION 1

Quelles mesures comptez-vous prendre pour rétablir l'équilibre des finances publiques en sauvegardant la compétitivité des entreprises ? Vous engagez-vous à diminuer le nombre de fonctionnaires ? A rétablir une égalité entre les salariés du secteur privé et ceux du secteur public, notamment pour le calcul des retraites ?

2 EVOLUTION DE LA FISCALITE LOCALE



Dominique Pimont

Entreprise BATCO, gros œuvre du bâtiment,
Corrèze,
49 salariés.

“Ma PME, comme toutes les entreprises de la région, est extrêmement sensible au poids des prélèvements obligatoires de quelque nature que ce soit.”

Le tissu économique français est riche de sa diversité. La PME, créatrice d'emplois, est partout présente sur le territoire national. Peu sujette aux délocalisations, elle est un facteur unique de cohésion sociale. Une ville qui voit fermer ses usines, un village dont les commerces disparaissent, sont condamnés. Mais la PME est particulièrement vulnérable et, aujourd'hui, elle subit, de plein fouet, l'envolée de la fiscalité locale.

QUESTION 2

Comment maintenir, dans un tel contexte, la vitalité économique de nos régions, en particulier en zones rurales ? Comment éviter l'explosion de la fiscalité locale ?

3 ENTREPRISES FRANÇAISES ET CONCURRENCE INTERNATIONALE



Jean-Pierre Legros

Pneu Station Legros, commerce de pneumatiques,
Ardennes,
245 salariés.

“Les Ardennes sont confrontées à une véritable désindustrialisation.”

Les entreprises souffrent de la concurrence des pays émergents. Mais elles sont également pour certains secteurs d'activité (transports, tabac), ou zones géographiques frontalières, confrontées à un véritable dumping intra-européen du fait de la non harmonisation des règles sociales et fiscales à l'échelon communautaire.

La France semble pourtant peu présente à Bruxelles alors même que l'émergence de nouvelles puissances économiques nécessiterait une accélération de la construction européenne.

Face à cette situation, les Français s'indignent en tant que citoyens, mais, en tant que consommateurs, cèdent aux sirènes des prix bas, alimentant ainsi le déficit de la balance commerciale, si négatif pour l'emploi.

Des régions entières subissent de plein fouet la désindustrialisation. Le commerce de proximité lutte pour résister face à la montée en puissance de la grande distribution. Dans ce contexte, la dépendance économique entre fournisseurs et distributeurs, donneurs d'ordre et sous-traitants devient souvent un réel problème.

QUESTION 3

Pour éviter toutes formes de dumping à l'échelon européen, que comptez-vous entreprendre ? Dans quel délai ? Comment éviter le protectionnisme, synonyme de repli sur soi, sans pour autant sacrifier nos intérêts ?

4 POIDS DES CHARGES SOCIALES



André Garreta

André Garreta Immobilier,
Pyrénées Atlantiques,
8 salariés.

“Nos entreprises sont écrasées par le poids des charges sociales”

Le niveau de protection sociale en France est un des plus élevés au monde. Son coût, qui pèse très largement sur le travail, ampute gravement notre compétitivité. La création de richesses est aujourd'hui confisquée par le financement de la protection sociale, au détriment du pouvoir d'achat. La sauvegarde du système actuel passe par une meilleure maîtrise de nos dépenses et par l'élargissement de son financement au-delà des seuls revenus du travail, en gardant toujours présent à l'esprit qu'on ne peut durablement augmenter le niveau de protection sociale sans création de nouvelles richesses.

QUESTION 4

Quelles réformes pensez-vous engager pour concilier de manière plus efficace les aspirations sociales de nos concitoyens avec les exigences d'une compétitivité accrue du fait de la mondialisation ? Comment baisser les charges sociales ?

5 COMPÉTITIVITÉ ET INNOVATION



Jean-Pierre Gallo

Les Nettoyeurs Associés, nettoyage et entretien,
Haut-Rhin,
223 salariés.

“Il faut faciliter le dépôt des brevets et diminuer leur coût pour les PME.”

La France est aujourd’hui confrontée à un véritable défi du fait de la mondialisation d’une part, et des bouleversements technologiques, d’autre part. Une profonde mutation s’opère qui conduira nécessairement à réinventer les modes de production et d’organisation. Les effets d’Internet sur le commerce ne sont qu’un avant-goût des changements en cours. L’interdépendance économique est inéluctable à l’heure où les distances sont envisagées différemment.

La constitution des pôles de compétitivité et des pôles d’excellence ruraux intègre cette nouvelle donne en concentrant les moyens pour conserver ou acquérir un savoir faire technologique basé sur une relation étroite entre le monde de la science, le monde universitaire et le monde de l’entreprise.

Cela ne saurait être suffisant si notre tissu économique, principalement constitué de PME, n’est pas en mesure de générer des innovations et de déposer des brevets.

En outre, il est impératif que la France réponde aux importations par des exportations. Il n’est plus aujourd’hui possible de baser un développement à long terme sur le seul marché français. De surcroît, la sauvegarde de l’emploi en France passe par la conquête de nouveaux marchés. Si l’Allemagne dénombre 170 000 entreprises exportatrices, la France n’en compte que 100 000. Celles-ci doivent être sécurisées.

QUESTION 5

Vous engagez-vous, pour diminuer le coût des brevets, à faire en sorte que le Parlement ratifie l’accord de Londres ? Etes-vous d’accord pour mieux faire respecter la propriété intellectuelle ? Quelles mesures mettrez-vous en œuvre en ce sens ?

6 DEVELOPPEMENT DURABLE ET PME



Joëlle Prévôt

Transports Yves Prévôt,
Guyane,
15 salariés.

“Oui, nous sommes prêts à nous engager sur la voie du développement durable.”

La préservation de notre cadre de vie passe par la mise en place d’une stratégie de développement durable. La protection de l’environnement peut être facteur de développement mais cela exige une mobilisation de tous. Les PME sont aujourd’hui prêtes à s’engager dans cette voie. Néanmoins, un véritable effort est nécessaire, y compris sur un plan financier, pour adapter leur processus, changer leurs habitudes.

QUESTION 6

Plutôt que de ne réfléchir qu’en termes de contraintes, de nouvelles réglementations, de sanctions, pourquoi ne pas privilégier l’incitation en accompagnant ceux qui s’engagent dans la voie du développement durable et en incitant, ceux qui ne l’ont pas encore fait, au moyen de mesures fiscales adaptées ? Pensez-vous, comme nous, que la fiscalité écologique est un levier plutôt qu’une arme ?

7 JUDICIARISATION DE LA SOCIÉTÉ ET RESPONSABILITÉ DES ENTREPRENEURS



Joël Martin

SOTRINDECQ,

études, réalisation et maintenance de réseaux de communication et d'énergie, Var, 85 salariés.

“La réglementation actuelle fait peser sur le chef d'entreprise des risques nouveaux. Nous y sommes confrontés au quotidien.”

La réglementation actuelle fait peser sur le chef d'entreprise des risques nouveaux, y compris pénaux, en totale contradiction avec les principes juridiques conditionnant la faute pénale à l'intention de nuire. La non rétroactivité est aujourd'hui battue en brèche.

Le consumérisme relayé par les médias s'érige de plus en plus en juge, n'hésitant pas à jeter l'anathème sur telle ou telle entreprise. De surcroît, la judiciarisation actuelle freine l'initiative, toute innovation comportant, par essence même, une forme d'aléa due à l'absence de recul.

QUESTION 7

Comment comptez-vous remédier à cette situation ?

8 DIALOGUE SOCIAL DANS LES PME



Lionel Lopez

DLR, affacturage,

Loire,

8 salariés.

“Dans mon entreprise, le dialogue social se vit au quotidien”

Favoriser les échanges, pour construire les bases d'une relation contractuelle équilibrée, est une nécessité pour garantir la motivation de tous au service d'un projet commun.

Dans les PME, du fait même de la proximité entre le salarié et le patron, le dialogue social se vit au quotidien. Conditionner la négociation, au sein même de l'entreprise, à la présence d'un syndicat dit représentatif semble vain alors qu'existent des représentants élus par le personnel et, à ce titre, parfaitement légitimes pour négocier en leur nom.

QUESTION 8

Etes-vous prêt(e) pour relancer le dialogue social dans toutes les entreprises, à redonner directement la parole aux salariés en leur permettant, en l'absence de syndicats, de choisir librement leurs propres conditions de travail ?

9 TRAVAIL ET POUVOIR D'ACHAT



Emilien Lefranc

Energie Lait Lefranc, froid industriel,
Seine-Maritime,
13 salariés.

*“Je suis parfois amené à refuser des marchés,
faute de personnel.”*

Alors même que de nombreux Français souhaitent pouvoir travailler plus, certaines entreprises ne peuvent répondre à la demande, faute de personnel. La collectivité tout entière est ainsi privée de la création d'une richesse dont elle a pourtant besoin.

Pour autant, les entreprises ont désormais mis en place une organisation basée sur une durée légale de 35 heures. De surcroît les RTT sont considérées par certains comme un moyen de garantir l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

QUESTION 9

Accepteriez-vous de redonner, à ceux qui le souhaitent, la possibilité de travailler davantage pour augmenter leur pouvoir d'achat ?

10 CHOMAGE PERSISTANT ET FLEXIBILITE DU TRAVAIL



Philippe Sergent

Le Vin dans les Voiles, restaurant,
Paris,
4 salariés.

*“Mon activité exige de la souplesse ;
sans quoi je ne peux me développer.”*

Le lien de subordination, facteur de déséquilibre dans la relation contractuelle qui unit le salarié à son employeur, justifie l'existence d'une réglementation spécifique. Mais ce déséquilibre a servi de prétexte à la mise en place d'un carcan qui régent plus qu'il ne régleme. La protection du salarié s'est transformée en surprotection qui se retourne aujourd'hui, dans bien des cas, contre celui qu'il est censé favoriser. La contribution Delalande visant à préserver l'emploi des seniors était, jusqu'à ces derniers mois, le plus grand obstacle à l'embauche d'un senior. Il en est de même du droit du licenciement qui empêche l'employeur de recruter car il sait ne pas avoir droit à l'erreur. Le Contrat Nouvelle Embauche (CNE) a brisé cette spirale en autorisant, dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur à aller au bout d'un projet, à tester un nouveau marché, et ce pendant 2 ans. La preuve est ainsi faite que donner davantage de souplesse est créateur d'emploi, sans pour autant générer de la précarité. La multiplicité des situations personnelles et professionnelles montre qu'opposer flexibilité et sécurité serait une erreur.

QUESTION 10

Considérez-vous que la plus grande précarité est le non-emploi ? Que la priorité doit être de combattre le chômage, sans remettre en cause les outils, tels que le CNE, qui ont démontré qu'ils étaient créateurs d'emplois ? Qu'il convient d'organiser le marché du travail en prenant en compte la réalité économique et non l'inverse ?

11 ADAPTATION DES COMPÉTENCES AU MARCHÉ DU TRAVAIL



Jean-Michel Pottier

Ariane Sept, fabrication d'objets et textiles publicitaires,
Nord,
12 salariés.

“La formation continue est organisée autour de l'idée qu'elle est un droit et non un devoir.”

Le chômage est un mal qui n'est pas spécifiquement français. Mais la persistance, sur une très longue période, d'un taux de chômage anormalement élevé est malheureusement une caractéristique de notre pays. Cela s'explique par de multiples raisons liées au coût du travail, à une croissance pas nécessairement créatrice d'emploi, à un système social plus orienté vers l'assistanat que vers l'emploi. Il est à cet égard symptomatique que dans un pays qui compte plus de 2 millions de chômeurs, près de 350 000 emplois restent, chaque année, non pourvus faute de candidats.

Etablir de véritables passerelles entre le monde de l'École et celui de l'Entreprise, est essentiel si l'on veut, demain, orienter davantage, dans une vision prospective, les jeunes vers l'emploi.

Dans la même optique, il est impératif d'intégrer la professionnalisation tout au long du parcours éducatif. Se familiariser avec l'entreprise, et avec l'éventail des métiers, dès l'école, est le seul moyen de faire en sorte que l'orientation résulte d'un choix fait en connaissance de cause. Des bilans d'orientation réguliers devraient ensuite permettre de vérifier l'adéquation entre les souhaits des individus et leurs potentialités d'insertion professionnelle future.

La formation continue est actuellement organisée autour de l'idée qu'elle est plus un droit qu'un devoir. Les employeurs ne mesurent pas toujours que la formation de leurs salariés conditionne le développement de leur entreprise tandis que bon nombre de salariés n'ont pas appréhendé l'enjeu capital pour eux qui consiste à préserver leur employabilité, synonyme d'intégration sur le marché de l'emploi.

Pour autant les partenaires sociaux ont récemment signé un accord concrétisant une réforme de la formation professionnelle continue qui a fait émerger un droit individuel à la formation (DIF) tout en réclamant aux petites entreprises un nouvel effort financier.

QUESTION 11

Quelles sont vos intentions concernant le système actuel d'organisation et de financement de la formation professionnelle continue géré par les partenaires sociaux ? D'une façon générale, et plus particulièrement en matière de formation, d'emploi et de retraite, êtes-vous favorable au maintien des régimes paritaires garants d'une gestion au plus près des intérêts des salariés et des entreprises ?

Etes-vous prêt(e) à réfléchir à la mise en place, par filière, d'un numerus clausus permettant d'éviter que les jeunes ne s'engagent en trop grand nombre dans des formations peu porteuses de débouchés vers l'emploi ? Que pensez-vous de l'affirmation selon laquelle l'employabilité est autant l'affaire de l'entreprise que du salarié ?

12 ENCOURAGEMENT DE L'INITIATIVE PERSONNELLE



Zohra Gallard

SOFTEC avenir formation,
Maine-et-Loire,
10 salariés.

“Il faut valoriser la prise de risques, l'autonomie, l'initiative, la réussite, en particulier auprès des jeunes.”

Les PME emploient 85 % des salariés du secteur marchand. A l'heure où plus de 500 000 entreprises sont à transmettre dans les 10 ans, leur pérennité est indispensable au maintien des emplois existants. Les seules mesures ponctuelles en faveur de la création ou de la transmission ne suffiront pas. C'est l'état d'esprit qu'il faut changer en valorisant la prise de risques, l'autonomie, l'initiative, la réussite, en particulier auprès des jeunes. Cesser de culpabiliser ceux qui réussissent en stigmatisant ceux qui échouent. La survie même de notre tissu économique est en jeu.

QUESTION 12

Avez-vous l'intention de renforcer les liens entre l'Ecole et l'Entreprise ? Comment favoriser l'esprit d'entreprise ? Réhabiliter la prise de risques ? Faciliter le rebond après un échec ?

13 REVALORISATION DU TRAVAIL MANUEL



Jean-Marie Dissidi

SA Dissidi, ébéniste d'art,
Paris,
7 salariés.

“Une Société ne peut sacrifier ses travailleurs manuels.”

Le savoir-faire français fondé sur des métiers traditionnels, souvent exercés sous forme artisanale, ne doit pas être abandonné. Pas plus qu'une économie ne peut tourner sans industrie, une société ne peut sacrifier ses travailleurs manuels. Les métiers manuels doivent donc être revalorisés, si l'on veut inciter les jeunes à s'y consacrer. Ces métiers, autrefois considérés comme nobles par toutes les familles, doivent redevenir attractifs, y compris au plan salarial.

QUESTION 13

Pourquoi ne pas exonérer l'employeur de charges sociales s'il verse directement l'équivalent au salarié ? Ne serait-ce pas un bon moyen de contribuer à revaloriser les filières du travail manuel ? Quelle vision avez-vous de l'avenir de ces métiers ?

14 REGLEMENTATION SPECIFIQUE POUR LES PME



Anouk Dequé

Anouk Dequé Communication,
Haute-Garonne,
22 salariés.

“Je pourrais me développer bien davantage, si l'on ne me freinait pas”

La France souffre de la fragilité et de la taille réduite de ses entreprises. Seules 5 000 entreprises emploient, au niveau national, plus de 250 salariés. Les freins au développement de nos PME sont nombreux. Il en va ainsi des seuils sociaux comme des difficultés d'accès au financement. Mettre en place un corpus de règles propres aux PME permettrait de favoriser leur développement au bénéfice de la Nation tout entière.

QUESTION 14

Au-delà de la mise en place d'un Small Business Act (SBA) à la française, comment pensez-vous faciliter, de manière concrète, la croissance de nos petites entreprises ? La mise en place d'une fiscalité adaptée à la taille de l'entreprise, au moyen par exemple de la progressivité de l'IS, est-elle envisageable pour vous ? Etes-vous prêt(e), préalablement à toutes nouvelles mesures, à réaliser une étude d'impact pour mieux appréhender ses effets sur les PME ?

15 SOUTIEN A L'ENTREPRISE PATRIMONIALE



Myriam Subiros

Avocat,
Pyrénées Orientales.

“Se mettre à son compte, c'est prendre un vrai risque”

Celui qui crée une entreprise patrimoniale risque ses biens propres. Il assume les conséquences de ses décisions et ne peut compter, contrairement au secteur dit “solidaire”, sur des subventions pour équilibrer son bilan.

Il n'est pourtant pas conduit uniquement par des exigences de rentabilité. Il souhaite avant tout développer son projet. Il contribue à la croissance économique de la France. Il est créateur d'emplois. Il est donc parfaitement légitime que sa réussite soit récompensée à la hauteur des risques qu'il prend dans l'intérêt de la collectivité.

QUESTION 15

Quelles mesures fiscales souhaitez-vous mettre en œuvre pour mieux récompenser la prise de risque ? Pensez-vous que l'entreprise patrimoniale mérite des mesures particulières ?



Notre valeur ajoutée c'est l'homme

Confédération Générale
des Petites et Moyennes Entreprises

www.cgpme.fr

10, Terrasse Bellini - 92806 Puteaux Cedex
Tél : 01 47 62 73 73 / Fax : 01 47 73 08 86
E-mail : contact@cgpme.fr