

**Comment lever les freins à la croissance ?
par les créateurs de croissance**



Créateurs d'emplois et de richesses de France
24, avenue Gabriel – 75008 Paris
Tel : 09 51 74 23 73
www.lescreateurs.org

Lever les freins à la croissance, vu par les créateurs de croissance.

Toute la réflexion du Cerf porte sur le développement de l'activité (au minimum son maintien, au mieux son développement) et, par voie de conséquence, la recherche de solutions pour agir sur la situation dégradée de la trésorerie des entreprises, principal frein à la croissance, qui pose le problème du manque récurrent de fonds propres et le manque d'accès au crédit ou aux investisseurs, agissant négativement sur le financement du BFR (besoin en fonds de roulement), l'investissement et l'emploi. **Il faut résoudre de toute urgence le problème de pouvoir d'achat des entreprises !**

Les Créateurs préconisent donc de :

1. Renforcer les TPE sur le marché et lutter contre les défaillances:
 - a. Augmenter le pouvoir d'achat :
 - i. Supprimer la TVA sur les produits de 1ère nécessité (10 produits)
 - ii. Défisicaliser sans plafonnement les services à la personne et les dépenses non courantes (construction, rénovation...)
[\(Pièce jointe n°1\)](#)
 - iii. Favoriser l'accès au travail des personnes en difficulté par un contrat de pré-qualification professionnelle dont le financement est déjà assuré.
[\(Pièce jointe n° 2\)](#)
 - b. Garantir et stimuler la concurrence : offrir aux consommateurs la diversité et la qualité des produits au meilleur prix et lutter contre les monopoles locaux.
[\(Pièce jointe n° 3\)](#)
 - c. Réserver des marchés aux TPE dans les appels d'offre publics
[\(Pièce jointe n° 4\)](#)
 - d. Mettre en œuvre rapidement la politique de Grands Travaux préconisée par le Cerf en la finançant majoritairement par un emprunt national.
[\(Pièce jointe n° 5\)](#)
 - e. Assurer le développement international (accompagnement et simplification des aides).
 - f. Incrire dans les textes régissant les administrations, leur rôle de service et de conseil, avant ceux de contrôle et de sanction.
 - g. Accompagner les entreprises en difficulté. (application du principe précédent)
[\(Pièce jointe n° 6\)](#)
2. Baisser la pression financière
 - a. Baisser le coût du travail
 - i. Suppression des charges patronales sur les heures supplémentaires.
[\(Pièce jointe n° 7\)](#)
 - ii. TVA sociale (accompagnée de l'exonération des produits de 1ère nécessité)
[\(Pièce jointe n° 8\)](#)
 - b. Réformer la Taxe professionnelle en prenant en compte la capacité contributive.
[\(Pièces jointes n°9\)](#)
 - c. Baisser les frais bancaires (gestion de compte, CB...)
Coût négatif car stimule l'activité et l'investissement.
 - d. Ajuster le paiement des charges sociales au niveau du volume d'activité
[\(Pièce jointe n°10\)](#)
 - i. Réduire les pénalités à la fraction non réglée des sommes dues.
(Pièce jointe n°10bis)
 - ii. Revoir le taux des pénalités, conformément à son objectif d'origine qui était de lutter contre une spéculation sur l'inflation à deux chiffres de l'époque et injustifié (abusif) aujourd'hui. Réduire drastiquement ce taux aujourd'hui fixé à 10% !
 - e. **Supprimer la TVA interentreprises** qui augmente artificiellement les besoins de financement des entreprises pour financer l'Etat.
[\(Pièce jointe n° 11\)](#)
 - f. Créer un fonds social pour l'activité et réformer le licenciement économique.
[\(Pièce jointe n° 12\)](#)
 - g. Garantir les délais de paiements

- i. Marchés Publics : engagement de règlement à échéance par un tiers (Trésorier payeur général, CDC ou Oséo), qui sera réglé par le donneur d'ordre.
 - ii. Privé : Assurance crédit adaptée aux TPE (à échéance, règlement par un de ces acteurs (TPG, CDC, OSEO ou COFACE), qui devient porteur de la créance. Coût pour l'entreprise uniquement en cas de non paiement par le débiteur. Sinon, fonds de garantie à l'exemple du fonds de garantie des loyers.
 - Ne plus taxer, au titre de la TVA, les pénalités de retard non recouvertes dans les cas de retard de paiement client (double pénalité !).
 Coût négatif : l'activité est favorisée, au lieu d'être entravée ou mise en danger.
 - h. Simplifier
 - i. Externalisation totale du bulletin de salaire
([Pièce jointe n° 13](#))
3. Améliorer l'accès au financement et au crédit
- a. Développer les mesures fiscales et les produits bancaires visant à ramener des liquidités vers les TPE et PME (Transposition des SOFICA aux TPE et PME, par exemple) avec défiscalisation des produits pour les maintenir attractifs.
Il faut favoriser les placements d'activité.
 - b. Permettre un report du règlement de la TVA pour les entreprises en création avec échelonnement du remboursement. Sous forme de prêt sur l'honneur ou sur le même principe que le report de charges sociales.

Ensuite :

Une mesure qui se rapporte également aux précédentes, et qui déterminera l'efficacité de l'action politique et publique : **l'évaluation ex-ante et in-itineris des impacts des politiques publiques sur les TPE** (en particulier, leurs effets sur la trésorerie, l'activité et l'emploi des TPE), premier maillon de la chaîne de production et de la création d'emplois.

- Renforcer le CNE, qui doit permettre de sécuriser l'activité

Puis :

- Réformer les seuils, qui sont autant de trappe à inégalités et qui, au final brident la croissance.

- Réformer drastiquement la représentation salariale et patronale, pour permettre véritablement la prise en compte de l'intérêt général : l'attitude des uns et des autres, lors de la mise en œuvre ou des réformes des 35 heures, illustre tristement le manque de représentation des TPE dans le dialogue social. En l'état, ce dernier est dommageable à la France.

- Réformer en profondeur le code du travail, le simplifier en vue de sécuriser l'activité, tout autant que les droits des salariés.

Liste des pièces jointes

1- Défiscaliser les services à la personne et les dépenses non courantes	page	5
2- Le contrat de pré-qualification professionnelle	page	6
3- Garantir et stimuler la concurrence	page	11
4- TPE et PME face aux marchés publics	page	12
5- Grands Travaux	page	13
6- Prévention des défaillances par l'accompagnement personnalisé	page	14
7- 35 heures et baisse du coût du travail	page	15
8- TVA sociale	page	17
9- Réforme de la TP	page	18
10- Asseoir le règlement des charges sociales sur le volume d'activité	page	19
10b- Assiette de calcul des pénalités de retard	page	19
11- Suppression de la TVA interentreprises	page	20
12- Fonds de social de garantie (Prud'homme – licenciement)	page	21
Réforme du licenciement économique		
13- Simplification	page	22

Baisse de la pesée fiscale sur les ménages et l'activité des entreprises

Introduire la notion de charges déductibles du revenu des ménages avec une TVA récupérable sous forme de crédit d'impôt, en particulier en ce qui concerne les services à la personnes et les secteurs qui ne relèvent pas de la consommation courante (rénovation et investissements dans l'habitat). Cette mesure favorisera ces activités et renforcera les mesures de lutte contre le travail au noir.

La TVA est donc bien prélevée et restituée sous forme de crédit d'impôt, garantissant la trésorerie de l'Etat, mais favorisant le pouvoir d'achat des ménages et permettant d'accélérer le rythme de ces dépenses. L'action est très forte sur l'économie locale, générant ainsi de nouvelles recettes fiscales, avant que les recettes de l'Etat ne soit impactées par les restitutions.

Le coût est donc négatif pour l'Etat et stimule la croissance.

[Retour](#)



Créateurs d'emplois et de richesses de France

Avec

UNSEFP

**UNION NATIONALE ET SYNDICALE DE L'ENSEIGNEMENT
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

PROJET DE CONTRAT DE PRE-QUALIFICATION

POUR JEUNES DE MOINS DE 21 ANS EN DIFFICULTE D'INSERTION

- 1. Constat et diaporama**
- 2. Analyse de la problématique**
- 3. Proposition**

1. CONSTAT ET DIAPORAMA

Les constats sont clairs, au delà des chiffres qui parlent d'eux mêmes, on constate plusieurs dizaines de milliers de jeunes qui sont aujourd'hui en panne dans le processus d'intégration dans le monde du travail (voir les dernières statistiques de la DARES).

Le profil de ce public est assez caractéristique puisqu'il est à 80% issu de catégories socioprofessionnelles modestes ou défavorisées dans lesquelles la référence au travail n'est pas souvent prise en compte.

La carte géographique de cette population s'étend sur toutes les régions de France aussi bien sur Paris ou la région Île de France que dans les grandes agglomérations et si certaines zones rurales sont aussi concernées, la concentration de ces publics en difficulté y est beaucoup moins importante.

Il est possible de mettre en place une politique d'accompagnement au cas par cas. D'un point de vue plus distinct, le diaporama montre une population habitant en zone urbaine populaire, (cités HLM) souvent d'origine nord africaine, africaine ou venant des DOM-TOM.

D'un point de vue culturel, nous constatons que ces jeunes sont, dans de nombreux cas, dans des environnements excessivement assistés (parents aux chômages ou « rmistes ») ce qui entraîne souvent une fatalité quant à la non prise de décision sur des sujets aussi importants que sont l'orientation scolaire ou professionnelle (la solution devant venir pour eux des partenaires institutionnelles).

De plus il demeure trop souvent des prérogatives culturelles ou religieuses qui sont de vrais freins à l'intégration économique au monde du travail.

Sur le plan scolaire l'échec n'est même plus un constat mais une dure réalité (nous verrons ci-dessous quelques raisons à cet état de fait).

Au delà de la sortie du système scolaire de ces jeunes sans diplôme ou avec un diplôme non adapté, les niveaux de compréhension et de structuration comportementale des règles élémentaires sont dangereusement faibles.

Sans aller plus loin dans la recherche d'exemples, le constat que nous faisons aujourd'hui est simple : il y a un nombre très important de jeunes sans diplôme ou sans qualification entre 15 et 20 ans (fourchette large) qui n'ont aucune prédisposition à être « employable » dans une entreprise que ce soit pour un emploi direct ou dans le cadre d'un contrat de formation aidé, type contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Cette population est devenu beaucoup trop importante pour que des dispositions ne soient pas prises de façon urgentes et opérationnelles.

Appuyons nous sur des expériences réussies comme par exemple l'Irlande qui, il y a vingt ans rencontrait des difficultés avec ce type de population (le degré de violence était beaucoup plus élevé, il y avait des morts toutes les semaines). Ce pays a su, en partie, régler ces difficultés en remettant les jeunes au cœur de l'entreprise par un accompagnement très structurant d'un point de vue social et culturel.

2. ANALYSE DE LA PROBLEMATIQUE

L'analyse collégiale de la problématique des constats ci-dessus cités peut se résumer de la manière suivante :

- Pour ces jeunes, l'école est une contrainte de savoir sans accompagnement éducatif structurant et rassurant (aussi curieux que cela puisse paraître, ils sont en demande de repères)
- Obligation pour certains jeunes de suivre une scolarité classique jusqu'à 16 ans.
- Education souvent déficiente tant sur le plan familial que scolaire.
- Manque de repère par rapport aux obligations civiques.
- Référant au monde du travail quasi inexistant.
- Dévalorisation du travail dans sa capacité à générer de vrais revenus, la comparaison avec l'argent facile est vite faite.
- Les outils d'orientation ne sont plus adaptés au contexte économique et social du moment.
- La capacité de compréhension de ces publics par rapport au monde du travail est complètement décalée.
- La « non employabilité » de ces jeunes.
- Dans certains cas, une compréhension moyenne de la langue française.
- La dévalorisation des métiers manuels.
- La difficulté d'accès à la formation diplômante ou qualifiante dans le cadre de l'alternance
- Le manque d'outils de proximité pour informer ces publics sur les dispositifs en place, sur les métiers en tension...

3. PROPOSITION

Le Contrat de pré-qualification pour public en difficulté d'insertion.

Notre expérience nous à montrer que dans la grande majorité des cas(si on s'occupait intelligemment d'eux) ces publics en difficultés d'insertion professionnelle, ont très vite envie de s'en sortir, surtout si de plus nous tenons réellement compte des éléments ci-dessus cité et c'est là sûrement le facteur le plus important qu'il faut retenir.

Ce projet nécessite un rapprochement entre certains services publics et des structures privées. Nous verrons pourquoi, d'un point de vue financier, ce mariage peut être intéressant pour tout le monde.

L'idée est de donner une deuxième chance à un jeune (- de 21 ans) en échec d'insertion. La philosophie de ce projet est de faire passer à travers un sasse d'immersion ces publics qui n'ont pas les capacités de s'intégrer dans le monde économique aux vues de toutes ses contraintes et obligations. Ce sasse : pour apprendre à apprendre, pour apprendre à choisir et à construire un projet professionnel. Cette phase serait d'une durée de 8 à 10 mois, le statut du jeune serait celui d'un stagiaire en formation professionnelle dans un centre de formation agréé, la formation serait gratuite et le jeune ne toucherait pas d'indemnité, à moins que le CNASEA puisse lui octroyer une rémunération autour de 20% du SMIC (à approfondir quant au risque ou à l'opportunité).

Le programme et l'organisation pédagogique consisterait à mettre en œuvre 4 phases en alternance (on imaginerait une durée totale de ces quatre phases d'environ 750 heures dont plus d'un tiers serait consacré à des stages de découverte en entreprises).

- La **première phase** serait une phase de resocialisation économique et structurelle du jeune (découverte environnementale de l'univers, des contraintes et obligations liées au monde du travail, des règles comportementales liées aux tenues vestimentaires, au vocabulaire et à l'expression orale dans sa globalité, découverte de la culture d'entreprise et de son obligation de résultat sur son marché, de ses devoirs quant au respect des règles hiérarchiques et de ses obligations de productions etc.).

Ces séances seraient animées par des formateurs de la formation professionnelle parce qu'ils ont une parfaite connaissance de l'entreprise et de ses problématiques, ils savent enseigner en parallèle à la réalité du monde du travail.
- La **deuxième phase** serait une phase de refonte du socle de la culture générale et surtout l'apprentissage de procédures méthodologiques leur permettant de mieux apprendre, mieux comprendre, mieux développer l'esprit d'organisation, d'analyse et de synthèse.

Elle leur permettra, d'une part, de mieux appréhender le choix d'une orientation réfléchie et organisée et d'autre part, d'être préparés (dans le cas où le jeune ferait le choix d'une formation en alternance) à la réussite de la formation théorique.

Cette phase se ferait sous forme de cours, certes théoriques, mais toujours vivants et interactifs avec des supports ludiques, qui deviendront progressivement plus précis et plus en rapport avec un référentiel de titre ou de diplôme.

Les intervenants de ces séances devront être capables de sectionner leurs séquences par des tranches de 45 minutes maximum et avoir, même si cela reste de la formation théorique, une expérience du monde du travail.

En effet il est important, même pour l'apprentissage du français, des mathématiques, de la culture générale, de l'économie ou du droit, de pouvoir faire des analogies avec le monde du travail et expliquer l'intérêt de la culture dans la mise en place d'un projet économique.
- La **troisième phase** est la partie stage en entreprises. Le choix et l'organisation de ces stages sont très importants car ils permettront la découverte de métiers dont certains seront nouveaux pour eux ; ils vont déterminer les tendances du choix de l'orientation.

Chaque stage sera clôturé par un rapport de stage et une évaluation de mise en situation professionnelle du jeune. Ces stages n'auront pas d'obligation de rémunération et pourront être un excellent moyen pour le jeune de trouver une entreprise pour un emploi classique ou pour une formation en alternance.
- La **quatrième et dernière phase** sera consacrée aux bilans d'orientation qui s'articuleront autour de la découverte des métiers, des formations à choisir et de leurs opportunités, aborder et découvrir aussi les métiers manuels et leur capacités structurantes qui, malgré certaines idées reçues donnent une vraie possibilité de gagner correctement sa vie.

Pour conclure, une des problématiques dans la mise en place d'un dispositif tel que celui-ci, est le financement de la formation.

Cependant le moyen de financement est tout à fait envisageable : parce que d'une part directement lié à la baisse substantielle du nombre de contrat de professionnalisation et au non démarrage du DIF et d'autre part, du fait de l'augmentation des cotisations obligatoires de la formation professionnelle.

Ces deux paramètres ont comme conséquence, qu'à ce jour les caisses des OPCA et du successeur des AGEFALS, le bien nommé FUP (fond unitaire de péréquation), sont pleines.

Nous pensons que les besoins pour financer le coût de la formation de ce projet pour la première année, qui concernerait environ 20 à 25 000 jeunes les plus en difficultés, tournerait autour 100 millions d'euros.

Or l'excédent actuel des fonds paritaires suffirait très largement à le financer.

Les protagonistes paritaires sont peut être la seule vraie difficulté pour mener à bien ce projet, cependant des alliés comme le CERF, le CFPI, la CGPME, et maintenant certains courants du MEDEF ainsi que la CFDT, FO, CGT doivent être associés en amont de ce projet. De plus nous comptons sur une vraie collaboration entre les services publics (missions locales, services territoriaux, etc....) et les centres de formation privés et agréés.

[Retour](#)

Concurrence et urbanisme commercial

La réforme des lois qui encadrent actuellement le développement du commerce et les pratiques commerciales aura des effets limités et de moyen ou long terme, sauf en matière de destruction de petit commerce. Elles restent cependant nécessaires.

La saturation de certains territoires en matière d'unités et de mètres carrés commerciaux est une réalité qui nourrit la réflexion sur la réforme de l'urbanisme commercial, laquelle prévoit à juste titre de prendre en compte les paramètres paysagers et environnementaux. Cette situation ne permettra pas de répondre positivement à la demande européenne de justifier le manque d'accès au marché français de nouveaux entrants, sachant que cette demande a pour objectif l'intérêt du consommateur.

Pour agir plus rapidement et en particulier en faveur du consommateur, lui offrir la diversité, la qualité, l'innovation et les meilleurs prix, il faut agir sur les situations de rentes et en particuliers sur les monopoles des distributeurs au niveau local.

Les enseignes commerciales étant déjà implantées et la possibilité limitée, vu les anciennes lois et les nouveaux critères environnementaux, d'en développer de nouvelles, **la concurrence doit être réintroduite au niveau de l'approvisionnement des magasins en brisant l'exclusivité qui les lie à des centrales d'achats.** Cette exclusivité est préjudiciable à la concurrence, alors que l'ouverture des réseaux de distribution à l'ensemble des acteurs aurait principalement 3 effets positifs pour le consommateur :

- 1) la mise en concurrence des centrales pour occuper les rayons sur tout le territoire.
- 2) le développement et l'arrivée de nouveaux acteurs (centrales d'achats européennes, producteurs et grossistes et nouveaux fabricants) qui ne seraient plus prisonniers soit d'une exclusivité qui ferme l'accès au marché, soit d'un "référencement" souvent abusif et lié à des contreparties justement dénoncées, pour accéder aux rayons.
- 3) l'accès à ces centrales d'achats pour le petit commerce représenterait, du fait de l'ouverture, un nouveau marché à conquérir, faisant baisser les prix dans le commerce de proximité.

Cette mesure nous semble un préalable incontournable avant toute modification des lois Royer et Galland.

Enfin, nous pensons qu'il faut **renforcer les outils pour une meilleure concurrence**, par le rapprochement du Conseil de la concurrence et de la DGCCRF, qui pourra entre autre veiller à la bonne mise en œuvre de la mesure précédente.

[Retour](#)

Marchés publics

Il faut augmenter l'accès des TPE et PME au marché pour accroître leur accès aux liquidités du marché, ce qui leur fait défaut.

Si un SBA devait voir le jour en France, outre la question sus visée de la garanti des paiements, il serait impératif de réserver une part des appels d'offre publics à ces entreprises (20% par exemple).

Cette mesure devrait être cependant accompagnée des mesures suivantes :

- 1- relever les seuils à partir desquels les appels d'offre sont obligatoires (pour simplifier et accélérer les prises de décision);
- 2- introduire une fourchette dans laquelle les formalités d'appels d'offre seraient simplifiées et allégés (coûts financier et administratif prohibitifs)
- 3- Dans les trois niveaux de marchés publics, imposer un quota réservé aux TPE et PME de 20%, soumissionnés par elles directement.

[Retour](#)

Grands Travaux

Les Grands Travaux serviront de socle à la "Nouvelle Donne" française pour la croissance nécessaire à la lutte contre les défaillances d'entreprises et à la création d'emplois. Ils assureront le développement économique des territoires et la protection des générations futures tout en permettant une meilleure intégration européenne et le rayonnement de la France.

Associés à la mesure de réservation de 20% des marchés publics aux TPE et PME, ils contribueront à réorienter les flux financiers vers ces dernières et à les renforcer.

Le financement de ces projets sera assuré par un Emprunt national, mobilisant l'épargne des ménages plutôt que de l'orienter vers la consommation, et fera appel à l'Europe.

Grands travaux Pour la mobilité et l'Europe

Nord-Est parisien sur le triangle CDG-Villepinte/Est de Paris/Ouest de Paris

- **CDG Express**
- **Liaison rapide Paris-CDG**
- **Pôle Mobilité – Transport des Personnes/Transport des marchandises**
- **Mise en place des lignes de fret internationales multimodales**

Canaux :

- **Seine-Nord**
- **Rhin-Rhône**

Tunnel Lyon-Turin

La liste non exhaustive...

[Retour](#)

La lutte contre les défaillances d'entreprises

La loi Perben sur la réforme du droit des faillites à justement repris les premières préconisations des Créateurs, relatives à l'accompagnement des entreprises en difficultés.

L'effet de cette mesure reste limité, comme nous l'avions énoncé en son temps, du fait de la nécessité pour le Chef d'entreprise de se signaler.

Or, c'est bien dans ce signalement, que le chef d'entreprise, une femme ou un homme seul, doit être accompagner.

Ainsi, si le signalement relève, en dernier ressort, du chef d'entreprise, il doit pouvoir être anticipé et donc déclenché par **une alerte au chef d'entreprise**, relevant de la responsabilité des organismes collecteurs, au nom de leur mission de service public et de la solidarité, mais surtout de leur propre intérêt à péreniser leurs ressources. Dans les cas définis par le Cerf, cette alerte doit être systématique à l'endroit du chef d'entreprise.

Cette mesure vise à utiliser la connaissance unique qu'ont les organismes collecteurs de la situation financière des entreprises, pour alerter confidentiellement l'entreprise dont les réglemens sont déficients et l'informer des solutions qui s'offre à elle en matière d'accompagnement.

[La proposition](#)

[Retour](#)

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE

Créer 1 500 000 entreprises était un objectif louable et nécessaire : il a été vain, car les mesures n'ont pas été prises pour préserver les entreprises existantes et pérenniser celles qui se créent.

Comment en arrive-t-on à la mort de l'entreprise ?

Les indices qui caractérisent les difficultés de l'entreprise sont notamment les inscriptions de l'URSSAF et des organismes sociaux et du Trésor.

Ceux-ci sont les premiers à entreprendre une action contre l'entreprise, dans plus de 90% des cas, l'URSSAF. Une fois la machine enclenchée, il n'y a plus de possibilité de recourir au concours bancaire, les aides publiques étant elles dépendantes de l'absence d'inscription... malgré les réformes récentes.

Pourtant garantir le recouvrement d'une partie des créances est possible, si l'entreprise n'a pas "la tête maintenue sous l'eau trop longtemps".

La performance de l'URSSAF, par exemple, ne peut plus, à notre sens, être mesurée en taux de recouvrement de ses créances, car il convient de savoir combien d'entreprises meurent de cette "performance".

Durant tout ce processus, le chef d'entreprise est ***"un homme (ou une femme) seul"***.

La cessation de paiement ou la faillite n'arrivent pas de façon inopinée. Des signes avant-coureurs existent : ils sont connus. Il faut les traiter pour nous permettre de prévenir ces défaillances catastrophiques par leurs conséquences humaines, économiques, sociales.

Les **points de contrôle, permettant d'agir en prévention**, existent, il suffit aujourd'hui de les actionner dans ce sens, i.e. leur en donner le caractère, dans un but **de service public**.

Ces indices sont :

- le retard de paiement auprès des organismes sociaux et du Trésor
- La diminution régulière du Chiffre d'affaires = perte de marché
- La réduction de la marge commerciale = inadaptation de l'outil de production
- L'augmentation du coût du financement du BFR = Trésorerie insuffisante (marge)

La défaillance de l'entreprise se traduit toujours dans son incapacité à régler ses échéances. Le règlement mensuel ou trimestriel des charges sociales et de la TVA permet d'utiliser les organismes chargés d'une mission de service public comme **outils d'alerte** en vue de **garantir, à terme, les ressources qu'ils sont chargés de collecter.**

Par ailleurs, la remise de documents annuels sur la situation des entreprises permettrait aux **services fiscaux** d'alerter sur la dégradation des performances d'une entreprise. Cette analyse pourrait être fait par sondage, ou à l'occasion de l'étude d'un dossier, qui, au lieu d'avoir pour seule finalité possible le classement ou un contrôle et un redressement, pourrait se traduire par une alerte et des mesures de soutien à l'entreprise.

L'administration, dans son rôle d'alerte et de prévention, **devient dès lors conseillère**, plutôt que seulement répressive, **en vue de pérenniser les recettes de l'Etat.**

Nous avons donc deux principes généraux :

- Le retard ou l'absence de paiement, plongeant l'entreprise dans une spirale infernale.
- La dégradation de ses performances économiques

Par contre, chaque cas est particulier.

La solution nous semble donc être, après **l'alerte**, puis **l'identification**, un **accompagnement personnalisé.**

L'ALERTE

➤ En cas de retard ou d'absence de paiement

Le premier retard de paiement à un organisme collecteur déclenche automatiquement une alerte, se traduisant par une **PRISE DE CONTACT** avec l'entreprise.

L'objectif de cette prise de contact est d'évaluer les difficultés de l'entreprise et les solutions à mettre en œuvre pour l'aider.

Deux possibilités :

a – il s'agit juste d'un "retard".

A l'approche de l'échéance suivante, l'entreprise est contactée en vue de l'alerter de l'échéance et savoir si un problème se présente à nouveau.

b – il y a un problème particulier.

L'organisme collecteur contacte immédiatement **la commission d'accompagnement personnalisé**. En accord avec le chef d'entreprise.

Ou bien elle l'informe des solutions existantes de soutien et d'accompagnement.

➤ En cas de dégradation de ses performances économiques

Les services fiscaux contactent l'entreprise, puis alertent la commission d'accompagnement personnalisé. En accord avec le chef d'entreprise. Ou bien elle l'informe des solutions existantes de soutien et d'accompagnement.

Ces interventions sont de la responsabilité de l'organisme collecteur et des services fiscaux qui ont eu le dossier entre les mains.

L'IDENTIFICATION

Le représentant de la commission (conciliateur) contacte le chef d'entreprise et tente d'affiner l'évaluation du/des problème(s) afin de préparer le dossier de la Commission chargée d'aider l'entreprise à trouver ou négocier des solutions.

La commission est composée d'un représentant :

- des organismes collecteurs (URSSAF, différentes caisses...),
- des impôts,
- des banques,
- des organisations consulaires (CCI, Chambres des Métiers),
- des organisations professionnelles,
- des collectivités locales
- du tribunal de commerce.

L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE

L'isolement est rompu et les éléments du diagnostic sont réunis pour l'étude du dossier.

La Commission intervient :

- dans la négociation éventuelle du règlement de la dette,
- pour proposer un "cadre accompagnant" temporaire (pour intervenir sur certains dossiers : suivi administratif du règlement de la dette, soutien dans des négociations en cours). On peut parler de coaching et de gestion de crise.
- pour proposer, en cas de défaillance physique du chef d'entreprise (maladie, accident...), la mise en place d'un "mandataire remplaçant" et un moratoire.

Le chef d'entreprise, après rencontre avec le représentant de la commission, est en droit de refuser que son dossier soit présenté à la commission, ou que la commission intervienne.

INTERVENANTS

Le Cerf propose que les cadres accompagnants ou les mandataires remplaçants, appelés pour ces derniers à travailler à plusieurs sur une entreprise (en fonction de l'activité propre à l'entreprise et ses besoins en matière d'administration et de gestion), soient recrutés majoritairement parmi les **cadres au chômage volontaires** (âgés de 50 à 65 ans), le cas échéant, parmi des retraités qualifiés et volontaires (utilisation des réseaux associatifs), pourquoi pas, le cas échéant, dans le cadre de programmes du types Université PME.

Ces missions courtes en direction d'entreprise, majoritairement en Très Petites Entreprises, peuvent être assorties de formations spécifiques pour les cadres au chômage.

Le but à terme est donc d'assurer la viabilité des entreprises et amener un part de ces chômeurs ou étudiants, issus de la PME, de la grande entreprise ou de cycle universitaire, à envisager concrètement **la création d'entreprise** et, surtout, **la transmission d'entreprise** comme des solutions personnelles possibles d'activité professionnelle.

35 heures

Sur la réforme des 35 heures : la réforme adoptée, si elle reprend la proposition initiale du Cerf d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés (politique de soutien à la croissance par la demande, justifiée par le fait de ramener des liquidités dans les TPE en mal de finances), elle s'aborde non seulement l'opportunité de baisser le coût du travail, mais elle inscrit la loi sur les 35 heures dans le marbre. Car comment maintenant baisser le coût du travail sans augmenter les dépenses publiques ou sans avoir recours à la TVA sociale, par exemple ? et comment, sur un marché mondialisé, récupérer des heures payées +25% dès la 36^{ème} heure : cette augmentation est maintenant pérenne, même en cas de suppression des charges et sa modification se heurtera à l'opposition syndicale.

L'augmentation du revenu devait être l'occasion de baisser le coût du travail, ce ne sera plus possible...

Sur son coût : sur la base de 16 heures supplémentaires par mois, la baisse du coût du travail est de moins de 4 €, trop peu pour être incitative côté employeur, en particulier en regard de la complication que cela implique au niveau du traitement administratif. Cette faible baisse s'explique par le fait que l'exonération actuellement accordée aux entreprises compense tout juste le passage de la majoration de l'heure supplémentaire de 10% à 25%. Les TPE, dans lesquelles on compte actuellement 5 millions de salariés effectuant 39 heures (soit 16 heures supplémentaires par mois), seront particulièrement pénalisées, car elle sont dans la situation du recours aux heures supplémentaires systématique et devront faire face à la charge administrative qui leur est imposée sans réelle contrepartie. Pour les entreprises où les effectifs sont supérieurs, il n'y a pas de baisse du coût du travail.

		Salaire net	Coût du travail
Situation actuelle	SMIC "normal" 35 heures	1005,37	1500,17
Sys. actuel Heures Sup.	Smic + 16h + HS à 10%	1122,03	1638,21
Promesse Nicolas Sarkozy	Smic + 16h + HS à 25% détaxées	1174,16	1567,27
Proposition Cerf	Smic + 16h + HS non majorée	1140,41	1619,33
Résultat Dialogue Social	Smic + 16h + HS à 25%	1174,16	1634,54

Il n'y pas de baisse du coût du travail, donc pas de baisse du coût produit, pas de gain de compétitivité, donc pas d'incitation et donc pas d'effet positif rapide sur l'économie et l'emploi.

Cette mesure devait être l'occasion d'une simplification : la complication de la réforme ne la rend pas attractive pour les patrons de TPE, qui auraient été les plus à même de l'utiliser.

Notre demande : l'application de la promesse du Président d'exonérer les charges patronales sur les heures supplémentaires.

La responsabilité du coût de ce rattrapage sera à imputer aux partenaires sociaux et en particuliers au medef et à la CGPME qui n'ont pas su défendre cette mesure.

[La proposition initiale du Cerf](#)

[Retour](#)

35 HEURES : LA SORTIE PAR LE HAUT

LES HEURES CITOYENNES¹

Le constat :

- Les TPE sont dans l'incapacité de mettre en place les 35 heures,
- Le temps supplémentaire dans l'entreprise est utilisé en cas d'augmentation d'activité insuffisante pour embaucher : il est absurde de taxer l'effort de l'entreprise et donc les prémisses de la croissance.
- Les salaires dans les TPE (plus de 40% des actifs du privé) sont de 11% inférieurs aux salaires des grandes entreprises,
- La reprise économique doit s'appuyer sur la reprise de l'investissement et être soutenue par la consommation,
- Il y a une contradiction fondamentale et anticonstitutionnelle, à limiter le temps de travail et imposer un devoir de solidarité et une responsabilité à un citoyen sur la gestion de son budget (qui dans ce cas ne peut être qu'une gestion à minima et jamais dynamique).
- Nécessité de revaloriser le travail : financièrement et moralement (donner du sens),
- Nécessité de sortir du schéma de lutte des classes qui paralyse la France et préserver la base de la création de richesse et de sa répartition : l'entreprise.

La mesure, sur des salaires non majorés :

Pour les salariés :

- Supprimer les charges sociales du salarié de la 35ème à la 40ème heures travaillées ($\pm 15\%$ de gain),
- Exonérer d'impôt le revenu du travail de 35 à 40 heures (crédit d'impôt).

Pour les entreprises :

- Affecter les charges sociales patronales, entre 35 et 40 heures, à la solidarité aux personnes âgées.

Cet aménagement est légitime car le législateur a estimé que la France pouvait se financer avec des prélèvements calculés sur la base de 35 heures : le travailleur a donc rempli son contrat vis-à-vis de la Nation en 35 heures, les prélèvements au-delà sont donc injustifiés.

Le résultat :

- Pas de remise en cause des 35 heures (base légale contractuelle),
- Pas de hausse du coût du travail pour l'entreprise en cas de reprise d'activité,
- Revalorisation financière et psychologique du travail : hausse du gain + valeur sociale,
- Hausse du revenu : 30 €/mois/salarié,
- Hausse du pouvoir d'achat : plus d'1 milliard d'euros réinjecté directement dans l'économie, sans "évaporation",
- Mesure d'accompagnement de la reprise avec effet de levier par la consommation,
- Création d'emplois et hausse des recettes sociales,
- Hausse des recettes fiscales de TVA (gain de trésorerie à effet immédiat),
- Respect de l'engagement du Président de baisser l'impôt sur le revenu (avec effet sur trésorerie à dix-huit mois seulement), compensé par les recettes de TVA.

¹ Ou "Heures complémentaires"

TVA sociale

Elle sera un des outils incontournables pour préserver le modèle de solidarité français et vraisemblablement la seule solution pour baisser le coût du travail en France afin d'être plus compétitif et réduire efficacement le travail au noir.

Nous demandons son application test, en deux, voire trois phases :

- 1- basculement immédiat d'une part des charges patronales, pour enclencher un effet incitatif de répercussion de la baisse des charges en même temps qu'un basculement à due proportion des charges salariales sur la TVA.
- 2- Dans le mesure ou l'évaluation in itinere de la mise en œuvre serait concluante, extension des charges basculées (+ 2 séquences : 40% et + 20%).

Les effets positifs de la TVA sociale l'emportent largement sur les effets négatifs, dont la plupart interviennent à la marge et, pour nombre d'entre eux, peuvent être compensés.

[Retour](#)

Taxe professionnelle

Il ne doit plus être permis aujourd'hui de taxer ce qui est à l'origine de l'activité et de l'emploi, l'investissement. Ne pas comprendre cela, revient à se priver de moyens pour le développement et la croissance.

Il faut donc réformer la TP par la prise en compte de la capacité contributive des entreprises.

La taxe doit être assise sur les bénéfices à l'exemple de ce qui se fait en Allemagne, qui taxe 5% des bénéfices à 200%. Et qui prévoit de baisser l'assiette à 3,5%.

Le principale effet, en dehors de l'impact fort sur les entreprises et l'attractivité, est le développement de comportements vertueux des collectivités locales en matières de contrôle des dépenses.

Cependant, le complément de recettes fiscales nécessaire au financement des collectivités locales doit être envisagé et pris sur la consommation par la TVA, avec un taux qui doit baisser avec la croissance.

[Retour](#)

Ajustement des charges à l'activité

Il faut soumettre le règlement des charges patronales au niveau d'activité réel de la période considérée (vérifiable par déclaration sur CA) pour ne pas générer des frais financiers indépendants de l'activité.

D'un point de vue pratique, cela revient à transformer des charges fixes en charges variables sur une période, la charge restant fixe sur l'exercice.

L'incidence est l'ajustement du Besoin en fonds de roulement à l'activité. Activité qui doit être notre principal indicateur et point de référence pour toute mesure concernant les TPE.

Pièce jointe n°10bis

Assiette de calcul des pénalités de retard

A ce jour, tout retard de paiement d'une dette sociale ou de l'impôt, du ou collecté pour le compte de l'Etat, donne lieu à une pénalité de retard sur la totalité des sommes appelées et non sur les sommes dues. Toute erreur est sanctionnée de la même façon. Pour inciter les entreprises à payer ce qu'elles peuvent, quand elles ont une difficulté, il serait normal de calculer la pénalité sur les sommes dues non réglées, pour ne pas les fragiliser encore plus.

Ces pénalités ont pour premier effet de rendre encore plus délicate la situation des entreprises, et de réduire le pouvoir d'achat du chef d'entreprise qui est déjà le premier à ne pas se verser de salaire en cas de problème.

[Retour](#)

Supprimer la TVA inter-entreprises

La TVA inter-entreprise augmente artificiellement les besoins de financement des entreprises pour financer l'Etat. C'est particulièrement aberrant quand on sait le prix de l'argent et la difficulté à trouver des financiers.

Elle pèse donc sur l'investissement, l'innovation et l'emploi.

La proposition consiste à n'appliquer la TVA que sur la consommation.

C'est une simplification administrative qui évite des jeux d'écritures multiples et des compensations au final nulles. Cette mesure, à recette fiscale équivalente, à fort impact sur la situation financière des entreprises (capacité d'investissement et d'embauche) et qui représente une mesure de simplification (nombre d'entreprises n'auront plus à jouer le rôle de collecteur), permet également de réaffecter ou de réduire des effectifs de la fonction publique, qui traitent une masse d'informations que l'on peut ainsi alléger et simplifier.

[Retour](#)

Fonds social de garantie de l'activité

En cas de prud'homme ou de licenciement (TPE), règlement immédiat des indemnités au salarié par un fonds de garantie (Assedic), remboursé par l'entreprise selon un échancier négocié. Mise en place d'un fonds de règlement des indemnités consécutive à un jugement des prud'hommes ou à un licenciement (TPE)

Réforme du licenciement économique

Comme son nom l'indique, cette procédure intervient en cas de difficulté économique. Le paradoxe vient de ce qu'elle coûte plus cher qu'un licenciement. Comment peut-on concevoir, pour le bon équilibre des rapports sociaux et de l'activité, d'alourdir la charge de celui qui peine ? C'est, dans une TPE, mettre en péril l'activité et les autres emplois.

[Retour](#)

L'externalisation totale du bulletin de salaire

La complexité administrative du bulletin de salaire, qui impose le recours à des systèmes ou des services toujours plus coûteux, sans garanties pour le professionnel, et sans impact positif sur l'activité de l'entreprise entretient un marché qu'elle a créé artificiellement et qui pèse sur l'activité (temps et coût).

[La proposition](#)

[Retour](#)

Simplification

Le Bulletin de salaire

Le bulletin de salaire établi par l'entreprise a subi au cours de l'évolution sociale et fiscale de notre pays de profondes modifications (substantielles et formelles), augmentant sa complexité et donc le risque d'erreur.

Ce point est particulièrement important dans un système où :

- Chaque erreur, au motif de vouloir réprimer les fraudes et recouvrer les créances, est lourdement sanctionnée (l'utilisateur est présumé fraudeur) ;
- les TPE emploient + de 60% des salariés du privé et supportent donc la plus lourde charge en matière de traitement des bulletins de salaires : leur atomisation augmentant d'autant le risque d'erreur.

Il convient donc de réformer le bulletin de salaire pour supprimer le risque d'erreur, que les pouvoirs publics entendent prévenir, et supprimer une charge artificiellement créée. Enfin cette simplification doit faciliter le traitement des données.

Le chèque emploi entreprise n'est pour nous qu'une solution transitoire car inaboutie : les erreurs subsistent et le système est insuffisamment pensé du point de vue de l'utilisateur. Enfin, il faut lever la limitation aux entreprises qui emploient 3 salariés et monter au moins à 10 salariés.

Le Cerf préconise une seconde solution, intéressante pour toutes les parties : l'externalisation.

Sur la base de la contractualisation, les entreprises pourraient bénéficier du système de Traitement Social Simplifié.

Le Traitement Social Simplifié

Le principe

- La contractualisation (volontarisme).
- Mise en place d'un système de gestion du temps – pointeuse.
- L'entreprise envoie ses données sociales au Guichet Unique, qui traite le bulletin de paye, le règlement du salarié et l'encaissement des charges.
- Pour l'entreprise : prélèvement automatique.

La mise en œuvre

Le salarié, muni de sa Carte Vitale (Carte Santé-Travail), passe cette dernière dans la pointeuse, un sabot type carte bleu, qui transfère les données sociales au Guichet Unique (numéro de sécurité sociale et temps de travail), sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle.

Lors de l'embauche d'un salarié, le passage de la Carte Vitale (Carte Santé-Travail) dans la pointeuse vaut Déclaration Unique d'Embauche (DUE).

Pour les entreprises qui ne peuvent pas mettre le système en place (travail délocalisé), la déclaration des heures est mensuelle (même système sans pointeuse) ou TEE.
(Voir les solutions offertes par la téléphonie.)

Besoins

- mise en place de pointeuses
 - carte vitale individuelle (Carte d'Identité Santé-Travail)
- ➔ L'équipement en pointeuses peut faire l'objet d'un financement (Fisac par exemple)
- ➔ La réforme de la Carte Vitale en cours, peut être une occasion à saisir.

Effets

- Simplification de la procédure d'embauche
- Comptabilisation des heures réellement effectuées,
- Incidence positive sur le revenu et le pouvoir d'achat des salariés,
- Suppression de la charge administrative qui pèse sur l'entreprise,
- Suppression du stress pour l'employeur lié à la gestion des bulletins de salaire,
- Suppression des erreurs, de leur coût et de leurs conséquences,
- Gestion simplifiée des heures au-delà de 35h00,
- Mise en place d'un dispositif permettant le calcul et le prélèvement de l'impôt à la source,
- Reclassement d'une partie des salariés Urssaf qui n'ont plus de feuilles de soins à traiter.

Subsidiairement, si la Carte Vitale ne pouvait être retenue, l'entreprise établirait une carte de pointage.

[Retour](#)