

## **"Porter l'âge de la retraite à 63 ans serait déjà un effort considérable"**

[03/06/10]

**L'Insee publie ce matin le taux de chômage au premier trimestre. Avez-vous le sentiment que les entreprises ont fini d'ajuster leurs effectifs à la crise ?**

Nous observons aujourd'hui une stagnation de l'emploi. Le vrai problème pour nos entreprises, c'est d'avoir suffisamment de commandes pour embaucher. Or ce n'est pas le cas. Ce n'est pas une croissance de 0,1 % comme au premier trimestre qui va soutenir l'emploi. Pour autant, nous avons toujours du mal à recruter sur certains postes.

**Dans ce contexte, faut-il renforcer les aides publiques à l'emploi ?**

Après l'arrêt du dispositif zéro charges sur les embauches dans les très petites entreprises à la fin du mois - qui va d'ailleurs probablement entraîner une forte hausse des embauches en juin -, un dispositif zéro charges sur les seniors serait souhaitable. Concernant les jeunes, nous voudrions aussi pouvoir leur proposer des CDI en échange d'un engagement à rester dans l'entreprise un temps équivalent à la durée de leur formation en alternance. Cela marche déjà dans les grandes écoles. Mais le gouvernement semble redouter que cela soit perçu comme une obligation pour ces jeunes salariés, ce qui ne serait bien sûr pas le cas. Il reste aussi à simplifier le dispositif de chômage partiel pour les entreprises de moins de 50 salariés comme s'y est engagé le gouvernement. Et nous demandons un accès direct, sans passer par un accord, pour le contrat de travail intermittent, forme de CDI pour les saisonniers. Enfin, on pourrait créer des prêts relais à taux zéro pour améliorer la mobilité des salariés déjà propriétaires de leur résidence principale.

**Certains de ces sujets étaient en discussion au niveau de l'interprofession. Or ceux-ci n'avancent pas. Est-ce lié à la campagne au Medef ?**

Non, c'est lié, d'une part, aux difficultés économiques et, d'autre part, à la réforme des retraites. Tant qu'il y aura ce dossier sur la table, nous ne pourrons pas beaucoup avancer sur les autres. Mais nous refusons que d'obscures négociations sur les retraites ne se transforment en punition pour les TPE, sous prétexte d'insuffisance du dialogue social, pourtant quotidien, dans les entreprises de moins de 11 salariés.

**Le gouvernement cherche 5 milliards d'euros d'économies sur les dépenses fiscales en deux ans. Etes-vous prêts à envisager l'annualisation du mode de calcul des allègements de charges ?**

A partir du moment où tout le monde contribue, les entreprises doivent aussi participer. Réduire toutes les niches fiscales de quelques points serait sans doute le moins douloureux. Mais la première des économies serait sans nul doute de rationaliser la fonction publique. Le maintien des allègements de charges est important pour les PME. Le remettre en cause serait destructeur en termes d'emploi.

En ce sens, l'annualisation du mode de calcul ne serait pas une bonne nouvelle, même si on peut en comprendre l'objectif.

**Un relèvement de l'âge légal de départ à la retraite à 63 ans vous paraît-il suffisant, ou seriez-vous favorable à un report jusqu'à 65 ans ? Faut-il aller plus vite qu'ajouter un trimestre par an ?**

La CGPME insiste tout au long des discussions sur l'importance de faire une réforme acceptable et compréhensible par tous. Une seule certitude : il va falloir travailler plus longtemps. 63 ans serait déjà un effort considérable. En outre, une réforme de cette importance doit s'inscrire dans le temps. Un trimestre en plus par an serait déjà un rythme soutenu. N'oublions pas non plus, je le répète, que les salariés du privé ne doivent pas être les seuls concernés.

**En contrepartie de la réforme des retraites, les entreprises peuvent-elles s'engager sur l'emploi des seniors ?**

Les départs anticipés des seniors ont surtout été le fait des grandes entreprises. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le gouvernement a institué une pénalité. Même si elle sera théorique pour beaucoup, les chefs d'entreprise ont été sensibilisés. Quant aux entreprises de plus petite taille, comment voulez-vous qu'elles s'engagent sur l'emploi dans une période économique si difficile ? Pour favoriser l'activité des seniors, il faudrait exonérer de cotisations patronales toute embauche en contrat initiative emploi (CIE) d'un salarié de plus de 55 ans dans les entreprises de moins de 200 salariés. A défaut, nous suggérons d'améliorer le tutorat, par exemple en rendant le temps qu'y consacre le tuteur déductible des cotisations formation, ou en supprimant les charges sociales pour les entreprises qui emploient des chômeurs âgés.

**Seriez-vous ouverts à un transfert de cotisations de l'assurance-chômage vers la retraite ?**

L'Unedic a une dette de plus de 10 milliards d'euros et la priorité, c'est de la rembourser. Un tel transfert reviendrait à dire que si, nous, partenaires sociaux, gérons de façon vertueuse notre régime, l'argent sera transféré sur un autre régime social et ne nous permettra pas de baisser les cotisations des salariés ou des entreprises.

**Quelle est la position de la CGPME sur la circulaire de régularisation des travailleurs sans papiers, dont les syndicats et certains patrons réclament la révision ?**

D'abord, ce n'est pas à l'entreprise de faire la police. Lorsque nous embauchons un salarié, nous transmettons ses papiers à la préfecture. S'ils sont faux, ce n'est pas de notre responsabilité. Je regrette donc que, trop souvent, aucune distinction ne soit faite entre les employeurs de sans-papiers volontaires, qu'il faut sanctionner durement, et les autres. Quant à la procédure de régularisation par le travail, il semble que son application pose des problèmes dans certaines préfectures. Si nous sommes prêts à réfléchir pour éviter que des PME ne soient engluées dans des affaires de vrais-faux papiers, nous ne pouvons en aucun cas soutenir des mouvements qui appellent à envahir des entreprises.

**Propos recueillis par Leïla de Comarmond et Véronique le Billon, Les Echos**



## Enjeux et Débats

### Démocratie sociale : Pourquoi faire appel à un intermédiaire quand on peut s'expliquer directement avec son patron ?

Par JEAN-FRANÇOIS ROUBAUD, Président de la CGPME

Que se passe-t-il dans le landerneau patronal ? Pourquoi tant d'agitation, me direz-vous, autour d'un projet de loi traitant de démocratie sociale dans les entreprises de moins de 11 salariés ? Pourquoi cette opposition manifeste à un texte si plein de bonnes intentions de la part d'une organisation patronale connue pour ces prises de position raisonnables, constructives et pragmatiques ? La CGPME serait-elle, contre toute attente, opposée au dialogue social entre les patrons de très petites entreprises et leurs salariés ? Paternalisme, poujadisme ... les qualificatifs les plus improbables circulent. Vous avez du mal à le croire, et vous avez raison ! Rien de tel pour la Confédération que j'ai l'honneur de présider et qui depuis sa création en 1945 promeut ardemment les petites et moyennes entreprises françaises, leurs dirigeants et la qualité du travail qui y règne.

Bien loin de moi l'idée que les TPEPME seraient un monde idéal où les conflits seraient inexistantes, les litiges inconnus entre salariés et employeurs. Mais il faut bien convenir, comme nous le rappelle une récente enquête, que le dialogue social est bon dans ces entreprises dont 82% des salariés reconnaissent que sa qualité avec leur employeur est bonne ou très bonne. Car dans une très petite entreprise, quand un salarié a quelque chose à dire à son patron, il lui dit directement. Et pour cause, il le voit quotidiennement et plusieurs fois. Employeurs et salariés de TPE se parlent tous les jours et cette proximité rend le dialogue social naturel et direct. C'est d'ailleurs pour cette raison que les syndicats ne sont pas présents dans ces entreprises. Ils auraient la faculté d'y être mais les salariés n'en éprouvent pas le besoin. Pourquoi faire appel à un intermédiaire quand on peut s'expliquer directement avec son patron ?

Pourquoi aller à l'encontre de la réalité des entreprises et imposer à celles-ci un dialogue institutionnalisé, formel et extérieur à elles-mêmes ? C'est ce que prévoit le projet que le gouvernement a déposé devant le Parlement pour mesurer l'audience syndicale dans les petites entreprises d'une part - nous y sommes favorables - et instaurer des commissions paritaires territoriales (au plan national, régional, départemental et local) pour contrôler le dialogue social dans les TPE d'autre part - nous y sommes résolument opposés. Les toutes petites entreprises (près de 90% des entreprises de moins de 11 salariés ont moins de 5 salariés) ont-elle réellement besoin qu'un membre d'une de ces commissions vienne chez elles pour vérifier si le dialogue existe bien entre le dirigeant et les salariés ? On nous rétorque que le projet de loi ne le prévoit pas ; mais rien ne l'interdit non plus. Ainsi le texte ne prévoyant aucun verrou, un simple accord interprofessionnel territorial suffira pour instaurer ces commissions paritaires. Pour être clair, ces nouvelles instances pourront s'immiscer

dans le quotidien d'entreprises de branches professionnelles dont elles ne relèvent pas. En pratique un salarié de boulangerie, membre d'une commission paritaire, pourra entrer dans une petite entreprise d'informatique pour contrôler la qualité ou apporter une aide en matière de dialogue social. Une brèche est ouverte...

Une étude réalisée par Opinion Way pour FIDUCIAL en mai 2010 indique que 79% des employeurs sont défavorables à une telle représentation collective du personnel. Même rejet auprès des salariés qui en octobre-novembre 2009 étaient 64% à y être hostiles. Alors à qui profite ce projet de loi que personne ne réclame ?

Un nouveau prélèvement représentant 0,15% de la masse salariale a été créé pour « favoriser le dialogue social » chez les artisans et les très petites entreprises. Militer pour l'instauration de ces commissions revient à justifier l'existence de ce prélèvement que contrairement à d'autres organisations nous avons refusé.

La CGPME est résolument aux côtés des petites et moyennes entreprises et c'est en leur nom que nous alertons les décideurs publics sur ce texte dont nous craignons légitimement qu'il ne stigmatise les patrons de TPE qui se battent quotidiennement pour maintenir l'emploi dans leurs entreprises et entretiennent un dialogue social le plus souvent apaisé avec leurs salariés. Ils ont du mal à saisir aujourd'hui le volontarisme du gouvernement pour instaurer un dispositif inadapté aux TPE qui compliquera le fonctionnement et le climat social de ces entreprises.