



10 MESURES D'URGENCE POUR L'EMPLOI

"La compétitivité du coût salarial en France s'est dégradée par rapport à la moyenne de la zone Euro entre 2000 et 2010" (Document "Approche de la compétitivité française – CFDT/CGC/CFTC-CGPME/MEDEF/UPA juin 2011")

Ainsi le coût horaire du travail, inférieur de 8% en France par rapport à l'Allemagne en 2000 était en 2008, supérieur à 10% ! Dans le même temps la désindustrialisation de la France se poursuit, les effectifs industriels ayant chuté de 36% entre 1980 et 2007.

Parallèlement une part de plus en plus importante de la création de richesses est consacrée au financement de la protection sociale assise, de manière quasi exclusive, sur les revenus du travail. Certes des allègements de charges, notamment sur les bas salaires ont été instaurés mais cela ne saurait durablement suffire.

Il convient donc, enfin, d'ouvrir un réel débat sur l'élargissement de l'assiette du financement de la protection sociale. A cet égard, la CGPME qui plaide avant tout pour la diminution des dépenses, se prononce pour une augmentation de la TVA et de la CSG afin de réduire le coût du travail au travers d'une baisse des charges patronales « vieillesse » et « famille », sans oublier de redistribuer du pouvoir d'achat par le biais d'une augmentation du salaire net correspondant à une baisse de la part salariale de la cotisation vieillesse. Une réforme de cette nature serait une véritable réforme structurelle.

Des actions conjoncturelles sont également souhaitables alors que les perspectives en matière d'emploi s'assombrissent pour l'année à venir.

En effet, le cycle de destruction d'emplois est aujourd'hui bien connu. Les premiers signaux sont envoyés par un ralentissement de l'intérim puis par les contrats courts qui ne sont pas renouvelés, les entreprises n'ayant pas de visibilité économique suffisante pour les transformer en CDI. Actuellement, plus d'un tiers des personnes s'inscrivant au chômage sont en fin de mission intérimaire ou en fin de CDD, et ce alors même que près de 85 % des contrats sont pourtant en CDI. La phase suivante est malheureusement bien connue, elle concerne les CDI et l'on peut légitimement craindre une multiplication des plans sociaux en 2012.

Il est, à cet égard, préoccupant de constater que, au-delà des grands plans sociaux qui font la une, les procédures d'observation (sauvegardes ou redressements judiciaires) concernent aujourd'hui des TPE mais également des PME avec des effectifs de plus en plus importants. Ainsi, par exemple, au Tribunal de Commerce de Paris, le nombre d'entreprises concernées est resté stable mais les effectifs impactés ont augmenté de 54 % entre les périodes de janvier à novembre 2010 et 2011 ! La crise s'annonce donc particulièrement destructrice d'emplois, ce que sont venus malheureusement confirmer les chiffres publiés récemment.

En gardant bien en tête que 50 % des salariés sont dans les entreprises de moins de 50 salariés, 10% seulement dans les entreprises de plus de 500 salariés, il est urgent d'agir de manière rapide pour prendre des mesures permettant tout à la fois de favoriser la reconversion des demandeurs d'emplois vers les offres d'emplois non pourvues, de maintenir les emplois dans les entreprises fragilisées, d'ouvrir le marché du travail aux jeunes, de le fluidifier pour les seniors, et d'inciter les PME qui le peuvent à recruter en levant les freins existants.

C'est le sens des 10 propositions que formule aujourd'hui la CGPME.

PROPOSITIONS DE LA CGPME

Prendre des mesures ciblées sur les offres d'emplois non pourvues

- 1) Mettre en place une prime forfaitaire spécifique de 1200€ versée aux salariés à l'issue de la période d'essai pour toute reprise d'un emploi en CDI ayant fait l'objet d'une offre régulièrement déposée à Pôle Emploi depuis plus d'un an.
- 2) Autoriser les OPCA susceptibles de détenir des offres d'emploi, à prescrire des POE à des demandeurs d'emplois sélectionnés par Pôle Emploi.

Faciliter le recours au chômage partiel

- 3) Faire verser directement par l'Etat la participation financière dans le cadre de l'allocation spécifique de chômage partiel, les entreprises, en situation financière délicate, n'étant plus tenues de faire l'avance de trésorerie.

Allonger la durée maximale des CDD

- 4) Porter la durée maximale des CDD conclus sur une longue période à 30 mois au lieu de 18 actuellement.
- 5) Permettre de renouveler, par périodes correspondant à la durée initiale, les CDD conclus pour une courte période et dans la limite d'une durée maximale cumulée de 18 mois.

Optimiser les facultés d'accès ou de maintien dans l'emploi offertes par l'intérim pour les jeunes ou les séniors.

- 6) Supprimer le délai de carence pour les jeunes en mission d'intérim pour une durée supérieure à 15 jours, tout en conservant une durée maximale d'enchaînement des contrats de travail temporaire.
- 7) Abandonner le principe de limitation de la durée des missions d'intérim pour les séniors en recherche d'emploi depuis une longue durée.

Favoriser les « Primo accédants à l'emploi ».

- 8) Elargir le quota réservé aux alternants dans les entreprises de plus de 250 salariés aux Primo-Accédants à l'emploi.

Accompagner la mobilité professionnelle subie.

- 9) Mettre en place un crédit relai à taux zéro et supprimer les pénalités de remboursement anticipé en cas de mobilité professionnelle subie.

Déclarer un moratoire, en 2012, pour geler les obligations liées au franchissement du seuil des 50 salariés.

- 10) Supprimer, en 2012, toute nouvelle obligation pour les PME franchissant le seuil de 50 salariés.

Remettre en vigueur l'exonération de charges pour tout emploi supplémentaire dans les TPE en la réorientant vers les jeunes et les séniors.

CIBLER LES EMPLOIS NON POURVUS

PRENDRE DES MESURES CIBLÉES SUR LES OFFRES D'EMPLOIS NON POURVUES

La France compte plus de 2 millions de personnes sans emploi.

Parallèlement, selon Pôle Emploi, plus de 250 000 postes ont été proposés pendant plus d'un an sans être pourvus. Cette situation est aberrante. La CGPME a mis en place un n° vert Emploi-Formation pour y remédier mais il faut aller plus loin.

- ↳ La CGPME préconise de mettre en place une prime forfaitaire spécifique de 1 200 € versée aux salariés à l'issue de la période d'essai pour toute reprise d'un emploi en CDI ayant fait l'objet d'une offre régulièrement déposée à Pôle Emploi depuis plus d'un an.

Parallèlement un effort spécifique doit être fait pour adapter les formations à long terme par une véritable perspective d'évolution des métiers. Dans l'immédiat la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) doit permettre de former un demandeur d'emploi pour un poste identifié à pourvoir.

- ↳ La CGPME souhaite simplifier le processus en permettant aux OPCA, susceptibles de détenir des offres d'emplois, de prescrire des POE à des demandeurs d'emplois sélectionnés par Pôle Emploi.

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

FACILITER LE RECOURS AU CHOMAGE PARTIEL

Le chômage partiel a montré sa capacité à limiter l'impact sur l'emploi d'une brutale dégradation de la conjoncture.

Le mécanisme de mise en place peut être simplifié pour les PME, notamment en limitant le contrôle de l'administration à la seule validité du motif invoqué par l'employeur et l'instauration d'une version simplifiée du dossier de demande de chômage partiel. Mais, au-delà de ces mesures administratives, la CGPME considère que l'enjeu majeur du chômage partiel pour l'économie et l'emploi en France, requiert un effort spécifique de l'Etat.

- ↳ La CGPME propose que la participation financière dans le cadre de l'allocation spécifique de chômage partiel soit versée directement par l'Etat ; les entreprises n'étant plus tenues, comme c'est le cas actuellement, d'avancer ces sommes, ce qui soulagerait d'autant leur trésorerie en période difficile.

ALLONGER LA DUREE MAXIMALE DES CDD

Les patrons de PME manquent de visibilité pour l'année 2012.

Dès lors certaines entreprises peuvent être réticentes à transformer des CDD en CDI, se privant ainsi de compétences venant grossir les rangs des demandeurs d'emplois. Face à cette situation une mesure forte et immédiate pour sauvegarder l'emploi s'impose.

La CGPME réclame la possibilité :

- ↳ de porter la durée maximale – renouvellement compris – des contrats à durée déterminée (conclus sur une longue période de date à date) en cours au 1^{er} janvier 2012, à 30 mois au lieu de 18 actuellement (sauf cas particuliers).
- ↳ de renouveler, par périodes correspondant à la durée initiale, les CDD conclus pour une courte période et ce dans la limite d'une durée maximale cumulée de 18 mois.

OPTIMISER LES FACULTES D'ACCES OU DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OFFERTES PAR L'INTERIM POUR LES JEUNES ET LES SENIORS

L'intérim constitue souvent, notamment pour les jeunes, par définition peu expérimentés, un sas vers l'emploi. Or la réglementation actuelle empêche un jeune d'enchaîner plusieurs missions d'intérim d'une durée supérieure à 15 jours chez un même employeur et lui impose un délai de carence, le contraignant bien souvent, selon le PRISME, à s'inscrire à Pole Emploi alors même que sa mission pourrait être prolongée.

De même, la durée des missions d'intérim des séniors est limitée alors même que l'intérim est, pour certains chômeurs de longue durée l'aboutissement d'un long combat pour retrouver une activité salariée et reprendre pied dans le monde de l'entreprise.

- ↳ La CGPME préconise, pour les jeunes, la suppression du délai de carence pour les missions d'intérim d'une durée supérieure à 15 jours, tout en conservant une durée maximale d'enchaînement des contrats de travail temporaire.
- ↳ La CGPME recommande également d'abandonner le principe de limitation de la durée des missions d'intérim pour les séniors en recherche d'emploi depuis une longue durée.

ACCOMPAGNER L'ACCES A L'EMPLOI

FAVORISER LES « PRIMO ACCEDANTS A L'EMPLOI »

En matière de logement la France, désireuse de favoriser l'accès à la propriété, réserve certains dispositifs aux "Primo accédants". Il convient d'adopter la même politique en matière d'emploi. La jeunesse de notre pays fait aujourd'hui les frais de la crise et les délais d'accès au premier emploi s'allongent par manque d'expérience...sauf, et c'est logique, pour ceux issus des rangs de l'alternance (apprentis, contrats de professionnalisation, VIE) qui doivent, sous peine de sanction financière, constituer 4% des effectifs des entreprises de plus de 250 salariés. Or l'accès au premier emploi est vécu comme un véritable parcours du combattant qui passe, dans certains cas, heureusement rares dans les PME, par des stages à répétition sans aucune réelle finalité pédagogique.

- ↳ La CGPME demande que le quota réservé aux alternants soit élargi aux "Primo accédants à l'emploi".

ACCOMPAGNER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE SUBIE

Il est fréquent qu'un demandeur d'emploi ou une personne victime d'un plan social se voit proposer un emploi distant de son domicile actuel. Au-delà des difficultés familiales se pose alors le problème du logement. Un des obstacles à la mobilité professionnelle vient ainsi souvent du fait de posséder sa résidence principale et de se trouver confronté à des difficultés d'achat/revente. Dès lors, il convient,

en cas de mobilité professionnelle subie, de mettre en place des solutions pour éviter les surcoûts liés aux crédits relais.

- ↳ La CGPME milite en faveur de la mise en place d'un crédit relai à taux zéro et de l'absence de pénalités de remboursement anticipé, en cas de mobilité professionnelle subie. Un tel dispositif pourrait être mis en place avec le concours du monde bancaire.

INCITER A LA CREATION D'EMPLOIS

DECLARER UN MORATOIRE, EN 2012, POUR GELER LES OBLIGATIONS LIEES AU FRANCHISEMENT DU SEUIL DES 50 SALARIES.

La France compte 2,4 fois plus d'entreprises de 49 que de 50 salariés. Ce chiffre n'est pas le fruit du hasard. Il y a là un « plafond de verre » qui freine l'emploi en raison des 35 obligations supplémentaires que génère le cap des 50 salariés. Se priver ainsi d'emplois en 2012 est une ineptie.

- ↳ La CGPME suggère la mise en place d'un moratoire en 2012. Les PME franchissant le seuil de 50 salariés ne seraient, à ce titre, assujetties à aucune nouvelle obligation.

REMETTRE EN VIGUEUR L'EXONERATION DE CHARGES POUR TOUT EMPLOI SUPPLEMENTAIRE DANS LES TPE EN LA REORIENTANT VERS LES JEUNES ET LES SENIORS

Le gouvernement avait instauré, dans le cadre du plan de relance de fin 2008, une exonération de charges pour tout nouvel emploi créé dans les entreprises de moins de 11 salariés (TPE). Cette mesure, supprimée pour des raisons budgétaires en juin 2010, a permis de créer près de 1 million d'emplois, les TPE étant la seule catégorie d'entreprises dans laquelle l'emploi a continué à progresser durant cette période.

La dégradation continue de l'emploi des jeunes exige, en complément des incitations à l'alternance, une mesure forte incitant les entreprises à se tourner vers une catégorie sociale si importante pour l'avenir de notre pays. De même, le maintien dans l'emploi des seniors, qui a déjà fait l'objet de mesures coercitives, passe aujourd'hui par un accompagnement sous la forme d'une incitation auprès des plus petites entreprises. La Confédération souhaite donc une mesure simple et efficace d'application immédiate avec un retour sur investissement profitable à l'ensemble de la Nation.

- ↳ La CGPME juge utile la remise en vigueur du dispositif d'exonération de charges pour tout nouvel emploi dans les TPE, sous condition que ce nouvel emploi soit pourvu par un jeune de moins de 30 ans ou un sénior de plus de 50 ans.